Probeseiten
Weitere Informationen zum Handbuch
und eine Bestellmöglichkeit finden Sie hier »

9.2 Männer und Jungen! Neue Aufgaben und neue Partner in der kommunalen Gleichstellungsarbeit?!

9.2.1 Geschlechterrollenwandel und Gleichstellung

Jede Gleichstellungsbeauftragte kennt sie, die mit zuverlässiger Regelmäßigkeit auftauchenden Fragen nach dem „Männerbüro“, den von der Politik öffentlich platzierten Anspruch, „endlich etwas für die benachteiligten Jungs zu tun“, oder den konkreten Arbeitsauftrag, den „Boys’ Day“ analog zum Girls’ Day durchzuführen. Neben den dabei auftretenden Emotionen, dem scheinbar unvermeidlichen ideologischen Gezänk und dem oftmals erkennbaren strategischen Kalkül einzelner Protagonisten, hat die Frage nach der Männer- und Jungenarbeit in der Gleichstellungsstelle aber auch einen ernsthaften gesellschaftspolitischen Hintergrund.

Um dies zu klären und fachlich fundierte Einschätzungen zur tatsächlichen Notwendigkeit von „Männerarbeit“ geben zu können, hat sich die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – LAG NRW die Aufgabe gestellt, das Männer- und Jungenthema systematisch aufzubereiten. Fachvorträge von Expertinnen und Experten und ein Workshop („Denkfabrik: Miteinander nicht gegeneinander – Positionen zur Männer- und Jungenarbeit in der Gleichstellungsarbeit“) haben erste Ergebnisse hervorgebracht. Ziel soll sein, gesellschaftspolitisch Notwendiges aus Sicht der kommunalen Gleichstellungsarbeit zu beschreiben, Argumentationshilfen zu finden und mögliche Haltungen und vielleicht auch Handlungsempfehlungen in Sachen „Männer- und Jungenarbeit“ zu entwickeln. Es sei an dieser Stelle nicht verhehlt, dass die damit verbundenen Planungen regelmäßig zu erneuten Diskussionen und der gern wiederholten Erörterung von Grundsatzfragen führt – ein weiterer Beleg dafür, dass Gleichstellungsarbeit auch und gerade in dieser Facette ebenso geprägt ist von unterschiedlichen lokalen

Rahmenbedingungen wie von den persönlichen Arbeitserfahrungen und Handlungskonzepten der Stelleninhaberinnen.

9.2.2 Aktuelle Herausforderungen – der Stand der Diskussion

Die aktuellen Herausforderungen in Sachen „Männer- und Jungenarbeit“ an die kommunale Gleichstellungsarbeit resultieren aus

– den politischen Forderungen nach „einem Männerbüro“ verbunden mit der Aufforderung, „endlich auch etwas für die Jungen zu tun“,

– den sich ändernden Rollenbildern, ebenso wie aus den fortbestehenden traditionellen Geschlechterstereotypen,

– aber auch aus der Notwendigkeit, spezifische Bedarfe von Männern und Jungen neu und anders in den Blick zu nehmen.

Zu den Handlungsfeldern, die geschlechterdifferenzierte Maßnahmen im Hinblick auf Jungen- und Männerarbeit erforderlich erscheinen lassen, gehören aus Sicht der kommunalen Daseinsvorsorge u.a.:

– besondere schulische und Ausbildungs-Angebote für benachteiligte männliche Jugendliche, um sozialen Schieflagen und der Jugendkriminalität vorzubeugen,

– Angebote zur Aufhebung von „typisch männlichen“ bzw. „typisch weiblichen“ Berufsbereichen für beide Geschlechter,

– im Bereich Gesundheit zielgruppenscharfe Angebote für Männer, männergerechte Öffentlichkeitsarbeit oder besondere medizinische Beratungsangebote, um kostenintensive Fehlentwicklungen zu vermeiden,

– bezogen auf den demographischen Wandel die Möglichkeit für die wachsende Zahl alleinstehender älterer Männer, soziale Kontakte zu schaffen.

Aus Sicht der Gleichstellungsarbeit scheint es durchaus an der Zeit, sich jetzt wichtige handlungsleitende Fragen zu stellen, um rechtzeitig mit klaren konzeptionellen und strategischen

Überlegungen mögliche Angebote und Entwicklungen im Zuge der neuen Herausforderungen aktiv und in einem fachlich gut durchdachten Zusammenhang mit zu gestalten. Die Vision einer Gesellschaft, in der Geschlechterdemokratie in den Fokus gestellt wird, um Chancengerechtigkeit für alle verwirklichen zu können, ist dabei kein schlechtes Leitmotiv. Geschlechterkonkurrenz und Spartenkonkurrenz müssen vermieden werden. Wichtig ist sicher auch eine ergebnis- und dialogorientierte Streitkultur.

Entwicklung neuer Konzepte

Die Entwicklung neuer Konzepte und Strategien für Männer- und Jungenarbeit bedeutet, sich neuen Aufgaben zu stellen und diese mit neuen Kooperationspartnern zu entwickeln. Wer immer diese Aufgabe übernimmt, braucht dazu zusätzliche zeitliche und finanzielle Ressourcen. Die Aufnahme von gezielter Jungen- und Männerpolitik in einer Kommune (unabhängig davon in welchem Bereich) darf nicht dazu führen, dass die Ressourcen für Angebote an Frauen und Mädchen verringert werden.

Zum strategischen Ansatz gehört auch, dass Gleichstellungsbeauftragte genau differenzieren, wer mit welchen Zielen Männer- und Jungenarbeit einfordert. Lösungsorientierte und erfolgreiche Zusammenarbeit kann nur mit qualifizierten Kooperationspartnern „auf Augenhöhe“ stattfinden. Der Weg der gesetzlichen Legitimierung der Frauenrechte und der Gleichstellungsarbeit muss als beispielgebend auch für den Aufbau einer bedarfsorientierten Männer- und Jungenförderung genutzt werden.

9.2.3 Pragmatismus

Wie immer liegen Lösungswege im kommunalen Alltag jedoch auch in einem mit Fachverstand und taktischem Erfahrungswissen geleiteten pragmatischen Vorgehen, das die Notwendigkeit grundsätzlicher Klärung nicht aus den Augen verliert, aber augenscheinlich Sinnvolles und Machbares zulässt und aktiv ermöglicht. Hier bieten sich verschiedene Arbeitsfelder an:

– Zum Beispiel Themen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Sie sind auch nach den Landesgleichstellungsgesetzen erwünscht. Hier können „väterorientierte“ Ansätze in Frauenförderplänen (Gleichstellungsplänen) verankert werden, ohne die Förderung von Frauen mit dem Ziel, bestehende Benachteiligungen abzubauen, zu vernachlässigen.

– Es macht auch Sinn, Jungen- und Männerthemen aufzugreifen, bei denen Männer und Jungen zwar die Zielgruppe darstellen, dies aber letztendlich den Frauen zugutekommt. (Zum Beispiel wenn es um Täter im Rahmen von häuslicher Gewalt geht oder wenn Jungen mehr Sicherheit beim Umgang mit neuen Rollenmustern vermittelt wird.)

– Wenn, wie in vielen Fällen beim Angebot „Boys’ Day“, kein Weg mehr an der Übernahme der Aufgabe vorbei führt, muss deutlich werden, dass dafür zusätzliche Ressourcen nötig sind – neue Aufgaben brauchen zusätzliches Personal und Mittel – aber auch, dass jungenpädagogisches Hintergrundwissen dazu gehört, wenn der Boys’ Day Qualität besitzen und wirksam sein soll.

– Ein weiterer, pragmatischer Ansatz kann darin bestehen, den Wechsel von der Projektebene auf die strukturelle Ebene vorzunehmen. Das heißt beispielsweise Girls’ Day, bzw. Boys’ Day nicht bei der Gleichstellungsstelle durchzuführen, sondern das Jugendamt oder freie Träger (z.B. im Rahmen von Trägerförderung und Leistungsvereinbarungen) zur Übernahme der Aufgabe(n) zu bewegen und bei der Gestaltung der Angebote und Inhalte zu beraten.

9.2.4 Ein Beispiel: Das Thema Männer- und Jungenarbeit in Münster

ganzheitliche Entwicklung der Gleichstellungsarbeit

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Entwicklungen, der sich verändernden Rahmenbedingungen, einigen politischen Erlebnissen und mit der strategischen Überzeugung, besser aktiv zu handeln als sich behandeln zu lassen, hat auch das Frauenbüro der Stadt Münster sich des Themas Männer- und Jungenarbeit angenommen. Neben den strategischen Überlegungen war die wichtigste Triebfeder die Überzeugung, dass zukunftsorientierte kommunale Gleichstellungsarbeit sich ganzheitlich weiterentwickelt, wenn sie männer- und jungenspezifischen Sachverstand für aktive Gleichstellungsarbeit gewinnen kann. Um für den dazu notwendigen konzeptionellen Prozess genügend Zeit und von politischen Erwartungen freien Raum zu gewinnen, hat das Frauenbüro dafür gesorgt, dass die vorhandenen männer- und jungenpolitischen Anträge und Beschlüsse inhaltlicher Bestandteil des Aktionsplans zur Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene“ wurden.

Die Ausgangslage in Münster stellt sich dabei – gemessen an der Vielfalt der schwierigen Arbeitsbedingungen vieler Gleichstellungsstellen – relativ gut dar.

Münster hat knapp 300.000 Einwohnerinnen und Einwohner, eine Verwaltung mit knapp 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, vier Vollzeitkräfte im Frauenbüro, zahlreiche Träger und Einrichtungen im sozialen, jugendpolitischen und kulturellen Bereich und als Oberzentrum im ländlichen Raum, als Universitäts- und Bistumsstadt, eine ausgeprägte und gut gepflegte Netzwerktradition in allen gesellschaftspolitischen Feldern, insbesondere unter den Frauennetzwerken.

Fragestellungen

Die Beschäftigung mit der einen Frage: Wie kann in Münster Jungen- und Männerarbeit aussehen, führte schnell zu vielen weiteren: „Wo gibt es überhaupt männerpolitischen und jungenpädagogischen Fachverstand? Sind die Fachleute untereinander vernetzt? Müssen wir uns darum kümmern, sie zu

vernetzen, oder ist das nicht ein Ziel, das die Männer selbst formulieren und – wie es die Frauen der Frauenbewegung getan haben – auch selbst zustande bringen müssen? Oder gibt es wichtige Belange, an deren Lösung wir auch aus Frauensicht (Jungenarbeit, Täterarbeit) und/oder aus Sicht der kommunalen Planung (Abbau von Rollenstereotypen bei Jungen und Männern für mehr gemeinsame Verantwortung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Jugendkriminalität, Fachkräftebedarf) interessiert sind?

Das Frauenbüro Münster hat für sich Antworten in der bewährten Methodik der eigenen Arbeit gefunden: Konsequent mit den vorhandenen Netzwerken arbeiten und sie, wie z.B. im Bereich häusliche Gewalt oder bei der Kooperation von Mädchen- und Jungenarbeit, zum Nutzen aller Beteiligten zielorientiert ausbauen. In Münster lautet dafür das Motto „Mehrwert durch Vernetzung“ und verspricht auch für den Bereich Jungen- und Männerarbeit Erfolg.

Für den Start konnte an zwei Stellen angeknüpft werden: Zum einen konnte die Kooperation mit dem Arbeitskreis JUMM, Jungen und Männer Münster, aufgenommen werden. Der Arbeitskreis JUMM entspricht weitgehend der männlichen Hälfte der AG 1 Gender – Mädchen und Jungen nach § 78 SGB VIII, in der – als beratendem Gremium der Ratsausschüsse – Vertretungen von Ämtern und freien Trägern zusammenarbeiten.

Zum anderen konnten die vorhandenen Arbeitskontakte zu Beratungsstellen aktiviert werden, in denen Sozialarbeiter und Sozialpädagogen neben anderen Aufgaben auch Beratung für Männer (Opfer bzw. Täter) anbieten.

In der AG 1 Gender, in der auch das Frauenbüro vertreten ist, ist die Zusammenarbeit bereits erprobt. Dabei wird regelmäßig deutlich, dass für den Bereich Jungenarbeit eine adäquat ausgestattete hauptamtliche Instanz für geschäftsführende, koordinierende Aufgaben fehlt. Die Abstimmung von Querschnittsanliegen, das gemeinsame Entwickeln von Konzepten ist dadurch regelmäßig von der Frage personeller und finanzieller Ressourcen abhängig. Gemeinsam mit der AG 1 Gender hat

das Frauenbüro im Rahmen eines Auftrags aus der „Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene“ ein Konzept entwickelt, das den langjährig erfolgreichen münsteraner Jungentag, die koordinierte und jungenpädagogisch begleitete Einführung des Boys’ Day, den Girls’ Day und spezifische mädchenpädagogische Konzepte für Schulen zueinander in Beziehung setzt und deutlich eine klare Zuständigkeitsregelung für eine unterstützende Koordinierung (im Rahmen von Trägerarbeit beim Jugendamt oder beim Frauenbüro, dann aber mit jungenpädagogischer Fachkraft) einfordert.

Im Feld der „Männerarbeit“ bestanden einzelne Arbeitskontakte aus den Arbeitsfeldern „häusliche Gewalt“ und „Gesundheit“. Aufbauend auf einer bestehenden bilateralen Zusammenarbeit haben das Frauenbüro und ein Trägervertreter alle in Frage kommenden Einrichtungen (Beratungsstellen, Kirchen, Fachämter aus der Verwaltung) um die Benennung eines Ansprechpartners gebeten. Die so zusammengestellte Gruppe von männlichen Fachleuten aus der Beratungsarbeit wurde zu einem ersten Austausch eingeladen und zu ihrem Interesse an weiterer Vernetzung befragt. Nach einem Diskussionsprozess von einem Jahr und der Erweiterung der Gruppe durch weitere männliche Fachkräfte und Ehrenamtler aus verschiedenen Bereichen geht jetzt das MännerNetzwerkMünster an den Start. Begleitet wurde der Prozess durch das Frauenbüro, das Einladungen und Sitzungstermine koordinierte, bei inhaltlichen, strukturellen und prozessorientierten Fragen Unterstützung leistete und für das erste Projekt (eigene Website) bei der Mittelbeschaffung (Sparkassengewinnausschüttung) behilflich war. Das MännerNetzwerk, das jetzt unabhängig vom Frauenbüro arbeitet, zählt zu den Partnern auf Augenhöhe, mit denen das Frauenbüro auf fachlicher Ebene stadtweite Gleichstellungsprojekte diskutiert und entwickelt. Weiteres Ziel des Netzwerkes ist auch die Forderung nach einer zentralen hauptamtlichen Instanz, die fachliche querschnittsorientierte Netzwerkarbeit in Sachen Gleichstellung in Münster mitgestaltet. Die Kollegen können sich dabei durchaus eine Anbindung an

das Frauenbüro vorstellen. Das Frauenbüro wiederum ist bereit, die Aufgaben als Gleichstellungsstelle zu übernehmen, wenn damit einhergehend durch den Rat entsprechende finanzielle und personelle Ressourcen bereitgestellt werden.

Anstoß dazu will das Frauenbüro mit dem zweiten Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Charta Gleichstellung auf lokaler Ebene geben.