



Männer. Frauen. Münster = FAIR!

Ein Werkstattgespräch

26. März 2015

- Dokumentation -

männer netz-
werk münster

BÜRO
Frauen


Männer. Frauen. Münster = Fair!

Werkstattgespräch - Dokumentation -

26.März 2015, 17:30 Uhr bis 21:00 Uhr, Rüstkammer,
Stadtweinhaus

„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 der Querschnittsaufgabe Gleichstellung entwickelt.“

2. Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene

Vorbemerkung

Mit dem Beitritt zur Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene hat die Stadtverwaltung auch das Ziel verfolgt, die Gleichstellungsarbeit weiter auszudifferenzieren und den Aspekt „Männerarbeit“ in den Blick zu nehmen. Dabei ging es von Beginn an um fachlich ausgewogene Konzepte und die Erarbeitung konkreter inhaltlicher Handlungsansätze. Arbeitskontakte im Bereich der Kooperationen zu den Themenfeldern häusliche Gewalt und Jungenarbeit führten zu ersten Anstößen für weitergehende Überlegungen. Mit dem - auch durch das Frauenbüro unterstütztem - Aufbau des männernetzwerk münster konnte dann eine weitere gemeinschaftliche Arbeitsplanung im Sinne des Charta-Auftrags erfolgen.

Gemeinsam mit Expertinnen und Experten, den Frauennetzwerken, den wenigen Beratungseinrichtungen, die gezielt(e) Angebote für Männer bereit halten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Verwaltung, interessierten Fachleuten und dem Ausschuss für Gleichstellung wurde zu einem Werkstattgespräch eingeladen, das sich folgende Ziele gesetzt hatte:

- den bisherigen münsterschen Weg aufzeigen,
- weitere Arbeitsschritte und die Vernetzung beschreiben,
- zu noch mehr geschlechtersensiblen Denken anregen,

- die Akteure und Akteurinnen (noch) besser miteinander bekannt machen.

Die Ergebnisse des Werkstattgesprächs markieren einen Meilenstein im begonnenen Prozess, an dessen Ende Vorschläge stehen werden, über die dann die Politik zu entscheiden hat.

Mit der hiermit vorgelegten Dokumentation des Werkstattgesprächs wird der interessierten Fachöffentlichkeit ermöglicht, die münsterschen Arbeitsschritte nach zu vollziehen und der jetzt eingerichteten Projektgruppe eine gemeinsame Arbeitsgrundlage verschafft.



Begrüßung

Martina Arndts-Haupt, Leiterin des Frauenbüros

Guten Abend, herzlich willkommen zu unserer Veranstaltung Männer. Frauen. = FAIR! Mein Name ist Martina Arndts-Haupt. Ich bin die Leiterin des städtischen Frauenbüros. Zunächst darf ich Ihnen die Grüße von Herrn Oberbürgermeister Markus Lewe übermitteln. Er hätte heute Abend gern teilgenommen, aber leider musste er sich aus Termingründen darauf beschränken, Sie zu heute einzuladen und sich die Ergebnisse berichten zu lassen. Und ich begrüße den Vorsitzenden des Ausschuss für Gleichstellung Herrn Richard Halberstadt. Ich freue mich, dass der Ausschuss insgesamt heute prominent vertreten ist. Herzlich begrüßen möchte ich auch Herrn Markus Kraxberger, der als Experte in Sachen Männerarbeit heute aus Linz zu uns

gekommen ist. Auch im Namen meiner Kolleginnen Claudia Welp und Antje Schmidt-Schleicher begrüße ich besonders herzlich die Männer. Wir freuen uns, dass wir mit unserer Veranstaltung so viele männliche Fachkräfte aus den politischen und sozialen Netzwerken ansprechen konnten. Eine Zeitlang sah es fast so aus, als hätten wir heute Abend die Quote geschafft. Am Schluss hat es dann nicht mehr ganz gepasst, aber wir freuen uns, dass doch ein ordentliches Drittel Männer als Gäste hier heute anwesend ist. So viele Männer haben wir sonst nie zu Gast. Ob's am Titel liegt? Mit dieser offenen Frage gebe ich ab an meinen Mit-Gastgeber Andreas Moorkamp.

Begrüßung

Andreas Moorkamp, Sprecher des männernetzwerk münster

Sehr geehrte Damen, liebe Kolleginnen,

Mein Name ist Andreas Moorkamp, ich bin Mitarbeiter beim Caritasverband für die Stadt Münster und arbeite dort in der Krisen- und Gewaltberatung für Männer und Jungen und ich bin der Sprecher des männernetzwerkes münster .

Ich begrüße auch ganz herzlich Brigitta Kress, Genderberaterin aus Frankfurt, die wir heute als Expertin hören werden.

Ich möchte Sie alle ganz herzlich zu unserem Werkstattgespräch begrüßen und frage mich, warum Sie sich das eigentlich antun?!? Haben Sie denn nichts Besseres zu tun als Ihren Feierabend hier im Stadtweinhaus zu verbringen?

Es geht doch in der Hauptsache um Männerthemen? Jetzt haben Sie sich schon jahrelang für die Belange und die Gleichberechtigung für die Mädchen und Frauen eingesetzt und trotzdem sind Sie hier! So toll sind wir Männer nun auch nicht, oder? Ganz ehrlich: Ich bin sehr froh, dass Sie da sind!

Das Motto dieses Abends ist: Männer. Frauen. Münster = FAIR! Fair miteinander umzugehen, bedeutet, die Anderen zu kennen, um ihre Meinungen und Ansichten zu wissen, manchmal auch mit ihnen zu streiten, weil Streiten das Aushandeln von Grenzen bedeutet.

FAIR bedeutet nicht Gleichmachen! In unserem Titel ist hinter Männer ein „ Punkt“ und hinter Frauen ein „Punkt“ gesetzt, d.h. die Wörter sind klar abgegrenzt und trotzdem stehen sie neben einander. Heute Abend soll es um die unterschiedlichen

Ansichten und Haltungen von Männern und Frauen gehen und es soll ein (weiterer) Schritt werden, FAIR miteinander umzugehen.



Einführung

„Wie das Thema „Männer“ in die Charta kam“

Martina Arndts-Haupt und Andreas Moorkamp

Martina Arndts-Haupt

Eigentlich ist das Thema „Männer“ von Beginn an da, wenn es um Chancengleichheit geht, denn Ungleichheit ist schließlich nur im Vergleich zu beschreiben. Chancengleichheit in einer Stadt zu verwirklichen, heißt also immer Ungleiches zu benennen, Benachteiligungen aufzudecken und im besten Fall zu beheben. Im Bereich der Geschlechterpolitik müssen wir seit mehr als drei Jahrzehnten bis heute auf umfassende Benachteiligungen von Frauen und Mädchen in unserer Gesellschaft - auch in unserer lebenswerten Stadt - schauen. Häusliche Gewalt, weibliche Armut, ein Arbeitsmarkt mit zu wenigen weiblichen Führungskräften und zu vielen Frauen in Minijobs und ein durch die virtuelle Welt neu gesteigertes sexistisches Weltbild - nein, für die Chancengleichheit von Frauen und Mädchen ist noch längst nicht alles getan. Aber gut ist: Wir haben dafür Gesetze, wir haben Strukturen, wir haben öffentlich - wenn auch bei weitem nicht auskömmlich - unterstützte Hilfeeinrichtungen und ein durch immenses ehrenamtliches Engagement und mit großer

Fachkompetenz geschaffenes Netzwerk an Organisationen, Beratungsstellen, Einrichtungen, die miteinander daran arbeiten, Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen. Und wir wissen, dass die vielfältigen Potentiale von Frauen in allen Lebens-, Wirtschafts- und Politikbereichen eine unverzichtbare Ressource für die Stadtgesellschaft sind.

Wie gesagt, seit dreißig Jahren. In diesen drei Jahrzehnten hat sich die Gesellschaft weiterentwickelt, haben sich unsere Lebensverhältnisse ebenso wie das politische System ausdifferenziert, sind wir in die Lage gekommen, Ungleichheiten in ihrer Vielfalt besser zu erkennen.

Und damit sind wir bei den Männern und Jungen. Der soziologische Blick auf Zielgruppen und Bildungsmilieus hat deutlich gemacht, dass auch hier Schieflagen bestehen. Vom Täter, der auch Hilfe benötigt, zum Opfer, das ein Mann auch sein kann, vom Bildungsverlierer mit Migrationshintergrund bis zum letztlich auch finanziell sich auswirkenden Problem einer vernachlässigten Männergesundheit. Von der Tatsache, dass auch Männer das Verlangen haben Geschlechterstereotype zu hinterfragen, ganz zu schweigen.

Und damit komme ich zur Europäischen Charta für die Gleichstellung. Denn sie ist in ihrer umfassenden Beschreibung der kommunalpolitisch relevanten Handlungsfelder für uns das richtige Instrument, Aufgaben und Ziele ganzheitlich weiterzuentwickeln. Und darum geht es uns. Denn so einfach, wie es sich anhört ist es nicht, Frauen- und Männerarbeit zu einer scheinbar ausgewogenen Gleichstellungspolitik zusammenzuführen. Immer, wo es um Frauen und Männer geht (und darüber hinaus auch noch um eine weitere Vielfalt jenseits der beiden Geschlechter), ist jede und jeder auch persönlich betroffen. Immer wird auch das eigene Selbstverständnis berührt, ist es notwendig- möglichst ohne emotionale Nebelkerzen - die tatsächlichen Bedarfe und die fachlichen Lösungsansätze differenziert zu beschreiben. Und auch der mit Recht in den Frauenberatungsstellen gepflegte Ansatz parteilicher Frauenarbeit behält weiter seinen Anspruch, wenn nebenan eine entsprechend fachlich aufgestellte parteiliche Männerarbeit wächst.

Ich benenne dies, weil in politischen Diskussionen zum Thema Gleichstellung schnell polemisiert wird und es dann nur allzu

schnell um ein Gegeneinander und nicht um gemeinsame neue Schritte nach vorn geht.

Und das ist unser Ziel: Wir möchten der Männerarbeit in Münster Unterstützung für den Raum geben, den sie braucht um sich zu positionieren und weiter auszubilden, weil damit die Chancengleichheit in Münster wächst. Das erfordert gute Ideen, fachliche Konzepte, Ressourcen und die Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Letzteres aber nicht auf Kosten der Fraueninfrastruktur, denn die Herausforderungen im Frauenbereich sind nach wie vor groß - sehen wir zum Beispiel das Armutsrisiko von Frauen, sogar wachsend.

Wir haben uns deshalb für den Weg über die Charta entschieden, weil wir damit den ganzheitlichen Rahmen schaffen, den wir für nötig halten um ein Gleichstellungskonzept mit „Münsterqualität“ zu schaffen. Münsterqualität, das heißt für unsere Arbeit: Gemeinsam mit den starken Frauennetzwerken und den Männern, die unsere fachlichen und politischen Kooperationspartner sind. Im ersten Aktionsplan haben wir neben vielen anderem den Bereich Jungenarbeit vor allem mit Blick auf die Berufswahl und das Thema Männergesundheit in den Fokus gerückt. Mit dem zweiten Aktionsplan fühlen wir uns jetzt so weit aufgestellt, dass eine fach- und sachgerechte Diskussion für eine auch strukturell abzusichernde Männer- und Jungenarbeit in Münster geführt werden kann. Deshalb sind wir heute gemeinsam hier.

Andreas Moorkamp

Die Charta war für uns Männer am Anfang nicht besonders wichtig. Wir waren - als wir uns entschlossen haben, Männer aus den Institutionen Münsters anzusprechen - noch gar nicht so weit, mit unseren Ideen und Haltungen in die Öffentlichkeit zu gehen. Wir wussten am Anfang gar nicht, ob wir überhaupt eine gemeinsame Haltung haben. Es hat eine ganze Zeit gedauert bis wir uns als ein Netzwerk verstanden haben, bis wir klar hatten, was wir mit unserem Engagement erreichen wollen. Erst mal hatten wir am Anfang nur eine Gemeinsamkeit: Männer zu sein und uns als solche auch wahr- und ernst zu nehmen.

Das männernetzwerk münster will zunächst mal einen differenzierten Blick auf die Lebenslagen, Bedürfnisse und Herausforderungen von Männern werfen. Es geht hierbei nicht

alleine darum, den Blick auf die Defizite zu werfen, wie dies sonst in der sozialen Arbeit getan wird, sondern vielmehr den Mann mit seinen Fähigkeiten und Stärken anzusprechen. Mit diesen Fähigkeiten ist er in der Lage Verantwortung für seine Themen zu übernehmen. Sei es in der Rolle als Vater, als Mann, der achtsam mit seinen gesundheitlichen Ressourcen umgeht oder aber der Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf übernimmt.

Uns geht es darum, die nach wie vor gängigen Klischees und Geschlechterrollenstereotype zu hinterfragen. Wir wollen Männern, die mit den an sie gerichteten Rollenzuschreibungen nicht (mehr) zufrieden sind, Alternativen bieten. Wir wollen eine gesellschaftliche Akzeptanz für alternative Rollenmodelle fördern und wollen Männern Mut machen, ihre Bedürfnisse zu äußern.

Ich glaube, dass wir in Münster in den letzten Jahren eine Basis geschaffen haben. Auf dieser können wir selbstbewusst sagen, dass Männer ihre eigenen Bedürfnisse haben und deshalb auch eigene Ansprachen und Möglichkeiten brauchen. Wir wollen dies tun, ohne dass daraus geschlossen wird, dass die Männer jetzt z.B. auch noch den sozialen Bereich an sich reißen, wie es die Jungs oft mit dem Eingangsbereich vor dem Jugendzentrum machen. Dies war mal der Anlass dafür, in der offenen Jugendarbeit spezielle Angebote und Räume für Mädchen zu schaffen.

Eine Jungengruppe anzubieten, ist heute nicht mehr so ungewöhnlich und ist durchaus akzeptiert. Männergruppen oder Männerangebote zu konzipieren, ist dagegen noch immer Brachland und sorgt nicht selten für Irritationen oder Unsicherheiten.

Im zweiten Schritt geht es dem männernetzwerk um die Gleichstellung von Männern und Frauen. Wir wollen eine geschlechtsspezifische Betrachtungs- und Arbeitsweise fördern.

Wir tun dies aus der Überzeugung, dass Männer sich sehr wohl ansprechen lassen, wenn die Ansprache zu ihnen passt. Dazu braucht es jedoch Männer, die sich ihrer eigenen Geschlechterrolle bewusst sind, die es lieben, ein Mann zu sein - mit allen Macken und mit allen Fähigkeiten. Wir sprechen Männer an und wir sind parteilich für Männer, mit einer solidarischen Haltung, ohne dies gegen die Frauen zu tun.

Eine Orientierung bietet dabei die Europäische Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene, so wie sie von der Stadt Münster im Jahr 2009 angenommen wurde. Es fordert von Politik und Gesellschaft einen differenzierten Blick auf die jeweiligen Fähigkeiten und Anforderungen. Und es gibt mit den Aktionsplänen, die entwickelt und überprüft werden, eine Struktur, Gleichstellung voran zu treiben.

Wir sind über die Inhalte, über die eigene Motivation, etwas für die Männer, also für uns zu tun, zu dieser Kooperation gekommen, die durch die Europäische Charta eine Form bekommt.



Martina Arndts-Haupt

Vielen Dank Andreas. Unser gemeinsames Ziel hat Herr Oberbürgermeister Lewé in seiner Einladung zum heutigen Tag formuliert:

Den bisherigen münsterschen Weg darstellen und verorten.

Mögliche weitere Arbeitsschritte und Schritte der Vernetzung beschreiben.

Zu weiterem geschlechtersensiblen Denken anregen.

Die Akteure miteinander bekannt machen

Wir freuen uns darauf!

Bevor wir jetzt starten, einige Hinweise zum Ablauf: Wir erhalten heute drei Impulse, haben danach jeweils fünf Minuten Gelegenheit, Fragen zu stellen und Meinungen zu äußern, während meine Kolleginnen dabei wichtige Stichworte auf der Metaplanwand festhalten. Am Schluss gehen wir mit dem neu gesammelten gemeinsamen Wissen in die Diskussion um an deren Ende folgendes erreicht zu haben: Ein paar Ziele, Rahmenbedingungen und Maßnahmen formuliert und möglichst eine Projektgruppe gegründet zu haben, die die weiteren Schritte begleitet. Sie soll das fachliche Pendant darstellen zu den politischen Diskussionen und Entscheidungen, die jetzt anstehen. Zwischen dem 2. Und 3. Impuls gibt es eine Pause. Die Pause können Sie nutzen um sich in die Listen einzutragen: Eine Liste für diejenigen, welche die Dokumentation dieser Veranstaltung gern bekommen möchten und eine Liste, für die, die am Schluss sagen, ja, in der Projektgruppe, die konkret die weiteren Schritte einleiten will, möchte ich mitarbeiten. Die Pause ist natürlich auch fürs Essen, Trinken und Gespräche gedacht. Und weil wir heute so viele Männer da haben, wollten wir ein Vorurteil bedienen. Und deshalb gibt's auch Bier, nicht nur alkoholfreies.

Aber jetzt freue ich mich, Ihnen Brigitta Kress vorzustellen

Brigitta Kreß ist Familiensoziologin und berät mit „balancing consult“ Unternehmen und Institutionen zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und zum Aufbau eines erfolgreichen Gleichstellungsmanagements. Sie war wissenschaftliche Referentin beim Deutschen Jugendinstitut und hat an der Bundesstudie „Betrieblich geförderte Kinderbetreuung“ geforscht. Sie hat zwei eigene Forschungsstudien mit Erziehern unter dem Titel „Mehr Männer in die pädagogischen Arbeit“ durchgeführt und war vier Jahre lang Mitglied im Team der wissenschaftlichen Begleitung zur „Implementierung von Gender-Mainstreaming in der Bundesregierung“ beim Bundesfamilienministerium. Sie coacht Frauen in und für Führungspositionen sowie Männer und Väter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen. Als Autorin veröffentlichte sie drei Bücher zur Männeridentität und erstellt Väter-Broschüren für Unternehmen. Ihr Ziel: Gleichstellung der Menschen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen.“

1. Impuls

„Organisierte Männerbewegung - woher sie kommt, wie sie sich in Deutschland darstellt“

Brigitta Kress, Beraterin für Chancengleichheit und Diversity, Frankfurt a.M.





balancing consult
Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Organisierte Männerbewegung – woher sie kommt, wie sie sich in Deutschland darstellt.

Impuls zum Werkstattgespräch: Männer.Frauen.Münster = FAIR!

Brigitta Kreß,
balancing consult,
Frankfurt am Main



Inhalte

- Strömungen und Hintergründe der Männerbewegung
- Berührungspunkte mit der Frauenpolitik
- Mögliche Herangehensweisen



*Hintergründe zur
Männerpolitik –
Entstehung, Strömungen,
Ziele*





Zusammenfassung der aktuellen Situation

- Die großen deutschen Männerstudien –

Gefahren:

- Es entsteht ein Geschlechterkampf von rechts (Politik)
- Das Thema Gewalt ist noch immer männlich (Täter **und** Opfer)
- Der Leistungsdruck erhöht sich für Männer in Beruf und Familie (Gesundheit).
- Scheidungsväter bleiben häufiger auf der Strecke (Kindeswohl).

Nach: Zulehner/Volz

Hoffnungen

- Die Vorteile der Rollenflexibilisierung in allen Lebensbereichen werden erkannt. (Der metrosexuelle Mann)
- Männer erkennen die Leistungen der Frauen immer häufiger an.
- Aktive Vaterschaft wird zunehmend selbstverständlich
- Die Bedeutung männlicher Fürsorge wird erkannt.
- Die emanzip. Männerbewegung erhält politische Unterstützung.



Männerbewegung in USA – Men's Liberation

■ Entstehung:

- ↪ ca. 1965 aus der Bürgerrechtsbewegung und Protestbewegung gegen den Vietnamkrieg.

■ Ziele:

- ↪ Befreiung aus der Männerrolle
- ↪ Öffnung zu Feminismus
- ↪ gleiche Rechten für Frauen und Männern.

■ Methoden:

- ↪ Männergruppen zur Bewusstseinsweiterung (consciousness raising groups)

■ Themen:

- ↪ Geschlechtsrollen
- ↪ Arbeitsleben
- ↪ Sexualität
- ↪ Gewalt
- ↪ Reproduktion/Familie

■ Personen:

- ↪ junge, weiße, linke
- ↪ Mittelschichtsmänner



Was davon ist aktuell?

- Es entwickelte sich daraus die ***kritische, emanzipatorische Männerforschung*** analog zur Frauenforschung: die heutige Gender Forschung, bzw. die interdisziplinären ***Gender Studies***.
- Lehrstühle und Studiengänge an über 150 Universtäten in der BRD.

■ Protagonisten u.a.:

- ↪ Prof. Raewyn Connell
- ↪ Prof. Michael Kimmel
- ↪ Prof. Walter Hollstein



Die profeministische Männerbewegung in der BRD

■ Entstehung:

- ↪ Ca. 1970 aus der sog. Sponti-Szene (68ger Kultur / Subkultur)

■ Ziele:

- ↪ Befreiung aus der Männerrolle
- ↪ Mehr weibliche und schwule Anteile leben.

■ Methoden:

- ↪ Männergruppen
- ↪ Kultureller Ausdruck
- ↪ Politische Bildung

■ Themen, u.a.:

- ↪ Sexualität
- ↪ Geschlechtsrolle
- ↪ Vaterschaft
- ↪ Arbeitsleben

■ Personen:

- ↪ Junge, eher intellektuelle Männer (und Frauen), oft Alternativszenen



Von der Männerbewegung zur Väterbewegung

- Ausgangspunkt in USA (1980) (1. Männerbewegung)
- Kritisiert wird die „hegemoniale Männlichkeit“, die starre, stereotype Vorbilder schafft, welche real nicht zu erreichen sind.
- These: Ebenso wie bei der Diskriminierung von Frauen, geht es durch die Erziehung der Jungen zur traditionellen Rolle um die Erhaltung der Macht einiger weniger Männer.
- Ziel: jeder Mann lebt seine ganz persönliche Form von Männlichkeit und wird damit anerkannt.
- Instrumente: Selbsterfahrung und Reflexion in Männer- und Vätergruppen, Forschung, Beratung, Vernetzung.
- Zentrale Rolle erhält dabei zunehmend die Vaterrolle (2.Männerbewegung). Ihre Reflexion und Veränderung reicht in die Partnerbeziehung und damit in die Frauenrolle.



Was davon ist aktuell?

- Sozialpolitische Professionalisierung der Jungen- und Männerarbeit.
- Verbände und Vereine auf ehrenamtlicher Basis.
- Themen:
 - ↪ Beratung / Therapie
 - ↪ Väterarbeit
 - ↪ Täterarbeit
 - ↪ Männerbildung
 - ↪ Jungenarbeit
 - ↪ Männerforschung

■ Initiativen u. a.:

Dachverband:

- Bundesforum Männer (31 Vereine und Verbände).



Die Männerrechtsbewegung

■ Entstehung:

- ↪ ca. 2000 aus der US Men's Rights Movements

■ Ziele:

- ↪ Eindämmung feministischer Ideen.
- ↪ Benachteiligungsempfinden von Männern durch Gleichstellungspolitik verhindern.
- ↪ Väterrechte juristisch stärken.
- ↪ Plädieren für eine „natürliche“ Geschlechterordnung.

■ Methoden:

- ↪ Internet Aktivität
- ↪ Einzelne (Väter-) Initiativen

■ Themen:

- ↪ Erhalt der traditionellen Rolle

■ Personen:

- ↪ Meist von Trennung und Scheidung betroffene Männer und Väter.



Antifeministen

■ Entstehung:

- ↪ ca. 2000 aus der politisch rechten Szene.

■ Ziele:

- ↪ Gender Mainstreaming als „Umerziehungs-Maßnahme“ rückgängig machen.
- ↪ Befürchten „die Abschaffung des Mannes“.
- ↪ Die alte Ordnung soll wieder her.

■ Methoden:

- ↪ Aggressive Aktivitäten im Internet
- ↪ Initiativgruppen

■ Themen:

- ↪ Offene Ablehnung der Gleichstellung
- ↪ Selbstbetroffenheit wird politisiert

■ Personen:

- ↪ Geringe Anzahl
- ↪ Oft politisch rechts



Co-Feministen

■ Entstehung:

- ↪ Erziehungsinhalt: Das androzentristische Weltbild
- ↪ Parallel zu allen Bewegungen

■ Ziele:

- ↪ Das bestehende System erhalten
- ↪ Das eigene Image verbessern
- ↪ Keine aktive, eigene Beteiligung oder Veränderung
- ↪ Verzögerung und Boykott der Gleichstellung

■ Methoden:

- ↪ Gleichstellung bejahen
- ↪ Maßnahmen äußerlich unterstützen
- ↪ Durch diverse Aktionen verhindern

■ Themen:

- ↪ „Bei uns werden alle gleich behandelt“
- ↪ Gleichstellung ist Frauenförderung
- ↪ Männerbewegung ist was für Weicheier.

■ Personen:

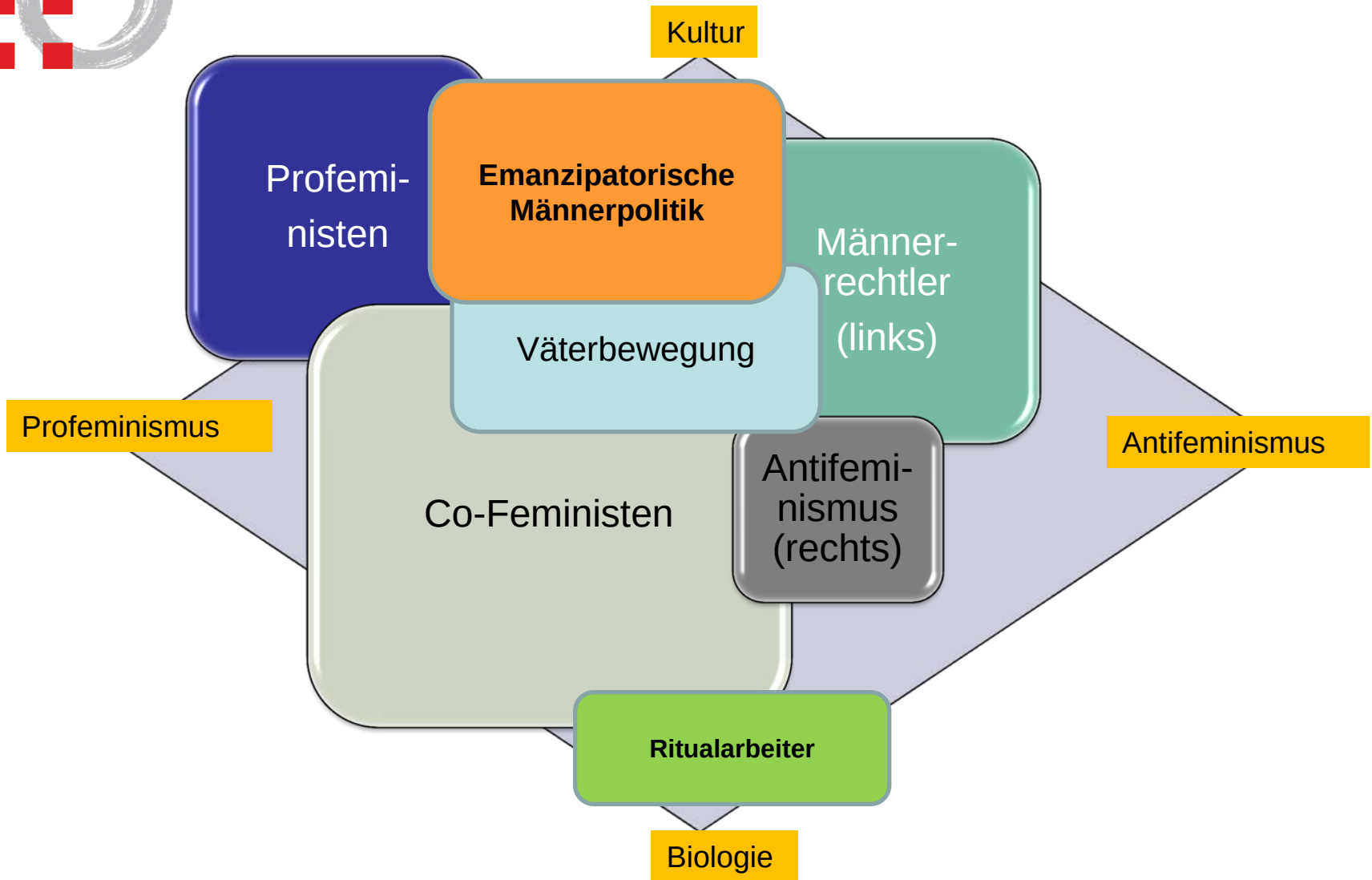
- ↪ Personalentscheider
- ↪ Führungskräfte / Vorgesetzte



Wer ist Co-Feminist ?

1. Wer soziale Geschlechtlichkeit ignoriert oder verneint, weil er (bewusst oder unbewusst) an eine natürliche Geschlechterordnung glaubt.
2. Wer Geschlechterpolitik als Frauenförderung versteht und sie auf diese begrenzen will.
3. Wer Gleichstellung als verstärkte Teilhabe von Frauen in den Sphären von Macht und Geld akzeptiert, sie aber als Neugestaltung der Geschlechterverhältnisse und der Überwindung einer Herrschaft des „androzentristischen Unbewussten“ ablehnt.

Quelle: Marcus Theunert, Co-Feminismus, Bern 2013)



Nach: Marcus Theunert, 2013



Berührungspunkte und Kooperations- möglichkeiten





Was passiert auf der systemisch-symbolischen Ebene?

- Bei einer Kooperation wird auch Verantwortung über eine bestimmte Zielgruppe (z.B. Jungenarbeit) abgegeben.
- Dies zeigt Vertrauen in die Fürsorge des Fachmannes.
- Es zeigt Grenzen und Zuständigkeiten auf.
- Es entlastet und gibt Ressourcen frei für Anderes.
- Es hat Vorbildfunktion auf institutioneller bzw. gesellschaftlicher Ebene.
- Gleichzeitig sollte der Vorgang weiter beobachtet werden.
- **Achtung! Nicht steuern, kontrollieren oder bemuttern, sondern den Fachaustausch auf Augenhöhe pflegen.**



Kritischen Betrachtung der Männeraktionen auf der systemisch-symbolische Ebene

- Es stellt sich für einige Männer auch eine Machtfrage, ähnlich wie bei der mütterlichen Macht.
- GB hat klare institutionelle Aktionsbereiche, und Verantwortungen bzw. Machtbereiche, die Männern vorenthalten bleiben.
- Damit befindet sie sich, in den Augen einiger konservativer Männer, in deren Revier.
- Um der GB dieses Revier streitig zu machen, wird oft mit Inhalten, Kompetenzen, Zuständigkeiten und organisatorischen Verzögerungen gerungen.
- Ein idealer Aktionsbereich für Co-Feministen.



Mögliche Reibungsflächen

■ Verteilungskampf um:

- ↪ Ressourcen
- ↪ Einflussnahme
- ↪ Mitgestaltung
- ↪ Wertebestätigung
- ↪ Definitionsmacht

■ Fallstricke:

- ↪ Benachteiligungs-feminismus
- ↪ Opferposition
- ↪ Defizitäres Frauenbild



Was manche emanzipatorische Männer befürchten:

■ Sie möchten keine

- ↪ Bevormundung
- ↪ Bemutterung
- ↪ Diffamierung
- ↪ Stereotypisierung

Oft besteht die Angst, etwas falsch zu machen, sich nicht politisch korrekt zu verhalten, weil man die Regeln nicht gelernt hat.

■ Sie möchten

- ↪ ernstgenommen werden,
- ↪ gefragt werden,
- ↪ zugehört bekommen,
- ↪ männlich bleiben,
- ↪ ein eigenes Profil.



Emanzipatorische Männer...

- ...respektieren das Fachwissen der GBen.
- ...zeigen sensible (manchmal humorvolle) Selbstkritik.
- ...pflegen den offenen Dialog.
- ...suchen ihre eigenen Profile.
- ...kämpfen nicht um die Ressourcen der GB.

Sind gute
Bündnispartner





Ziele einer gemeinsamen Genderpolitik

- Gestaltungsgerechtigkeit
- Gemeinsame Achtsamkeit
- Geschlechterdialog auf machtfreier Ebene
- Projekte mit Öffentlichkeitsfaktor



Mögliche Herangehensweisen





Problemfelder für die Gleichstellungsbeauftragten

- Sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auch für Männer „zuständig“?
- Problem: Die LGGs und Kommunalverfassungen sind in den 90ern entstanden und formulieren die Zuständigkeiten unterschiedlich und unscharf.
- Es treffen immer mehr Anfragen über die Zuständigkeit für einzelne (Männer-)Themen ein.
- Die Arbeitsbelastung erlaubt jedoch kaum noch eine Zusatzaufgabe.
- Es gibt kaum Trennschärfe zwischen sozialpolitischen, administrativen und wissenschaftlichen Aufgabenbereichen.
- Es fehlt eine gemeinsame Stellungnahme über die Aufgaben, Anforderungen und Erwartungen.



Leitfragen zur Klärung des eigenen Standortes

- Kann ich mich auf meine Fachkompetenz verlassen?
- Wie kann ich sicher sein, dass mein Kooperationspartner den Gleichstellungsgedanken ernsthaft unterstützt? (Liste von Kontrollfragen)
- Wie gut kenne ich bei mir die Grenze zwischen Person und Funktion? (Professionelle Distanz)
- Woran erkenne ich, dass (m)eine Entscheidung vorwiegend durch persönliche Betroffenheit getroffen sein könnte? (Selbstbeobachtung)
- Wie reagiere ich auf plötzliche Anforderungen?



Beide Kooperationspartner brauchen

- Sachorientierung
- Professionelle Distanz
- Selbstreflexion und -kritik
- Partnerschaftliche Arbeitseinstellung
- Geduld für Kontinuität
- Lernbereitschaft
- Ambiguitätstoleranz
- Zielvereinbarungen



Was könnte es bringen?

- Eine gemeinsame, institutionalisierte Gleichstellungspolitik,
 - ↪ die eine Stimme hat,
 - ↪ die Gestaltungsmöglichkeiten enthält,
 - ↪ die Ressourcen sichert,
 - ↪ die politisch Einfluss nimmt.
 - ↪ U.v.m.



Hilfen für eine gute Zusammenarbeit

- Regelmäßiger Austausch über die Ziele und Zielgruppen.
- Entwicklung einer gemeinsamen Strategie zu einzelnen Aktionen.
- Kontinuierliche Praxisprojekte.
- Selbstreflexion und Kritikräume.
- System(at)ische Begleitung.
- Dokumentation des Prozesses (Leitfaden).



*Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!*

Brigitta Krefß

www.balancing-consult.de



2. Impuls

„Wieso taucht das Frauenbüro auf der Seite des maennernetzwerk auf?“

Andreas Moorkamp, maennerNetzwerk münster

Claudia Welp, Frauenbüro



Claudia Welp

Ich möchte mich kurz vorstellen. Mein Name ist Claudia Welp. Viele von Ihnen kennen mich durch gemeinsames Arbeiten in Netzwerken. Zu den Themenfeldern, für die ich im Frauenbüro zuständig bin, gehören neben vielen anderen auch das Thema Männer/Männernetzwerk.

Der Titel des zweiten Impulses, den Ihnen Andreas Moorkamp und ich geben möchten lautet: „Wieso taucht das Frauenbüro auf der Seite des „maennernetzwerk münster“ auf“?

Um diese - für das männernetzwerk münster und das Frauenbüro - logische Sache zu verdeutlichen, möchten wir mit Ihnen einen kurzen „Blick zurück nach vorn“ machen.

Angefangen hat es in den neunziger Jahren mit dem Arbeitskreis Xanthippe: Ein Zusammenschluss von Fachfrauen, die aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen die Lebenssituation von Mädchen in den Blick rückten und ihre Arbeit (sozial-)politisch verstanden und Lobby-Arbeit machten. Daraus entwickelte sich die AG nach § 78 KJHG, die erst „Mädchenförderung“, später

„Mädchen“ hieß und unter dem Kürzel AG 7 lief. 1999 hat sich der AK Jungen gegründet als Form parteilicher Jungenarbeit. Darauf gehe ich nicht näher ein, das ist der Part von Andreas Moorkamp.

2007 wurde aus der AG Mädchen, dem AK Jungen und weiteren interessierten Vertreterinnen und Vertretern der freien Träger die AG Gender, kurz AG1. Zu der neuen Struktur gehören die Arbeitskreise Mädchenarbeit und Jungenarbeit als unabhängige Gremien.

Sie sehen: Der geschlechtsspezifische Blick auf Mädchen und Jungen hat auch eine Tradition und wird sichtbar durch Girls' Day und inzwischen Boys' Day, dem münsterspezifischen Jungentag - nicht zu verwechseln mit dem Boys' Day und dem Mädchentag, der heute seinen Pilot-Start hatte.

Andreas Moorkamp

Man glaubt es kaum, aber auch die Jungen- und Männerarbeit hat in Münster eine kleine Geschichte.

Ende der Neunziger hat sich der Jungenarbeitskreis in Münster gegründet. Aus dem Arbeitskreis ist die Idee und das Konzept des Münsteraner Jungentages entstanden. Seit 2006 nehmen jährlich bis zu 800 Jungen der Jahrgangsstufe Sechs daran teil.

An diesem Tag geht es weniger um die Berufsfindung sondern vielmehr darum, die Jungen bei ihrem Selbstfindungsprozess zu unterstützen, ihre sozialen Kompetenzen zu fördern, ihre Selbst- und Fremdwahrnehmung zu stärken und eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Lebensentwürfen zu fördern.

Im Jahr 2007 wurde aus der AG 7 Mädchenarbeit die AG 1 Gender. Hier mal ein kleiner Auszug aus den Befürchtungen, die in dem moderierten Prozess geäußert wurden

Befürchtungen:

- AG Gender verkommt zu einer politischen Pflichterfüllungs-AG
- Konkurrenz von Mädchen- und Jungenarbeit
- Verfangen in Entschuldigungen/Anschuldigungen
- Unproduktive Konkurrenzkämpfe & fundamentalistische „Grabenkämpfe“

- Desintegration und Exklusivität
- Erstarrung aus Angst vor unterschiedlichen Definitionen oder Positionen
- Verlust von Identität – Kontakt – Positionierung zu wenig Austausch unter Jungen- bzw. unter MädchenarbeiterInnen
- Blick auf Mädchen-/Jungenarbeit kann verloren gehen
- Skepsis und Misstrauen sowie unterschiedliche Auffassungen und Jungen- und Mädchenarbeit
- Unfähigkeit, eigene Verhaltensmuster nicht zu erkennen und nicht sprengen zu können
- Emotionsgeladene Schlachten
- Mangelnde Wertschätzung, Machtkämpfe
- Männer dominieren - Frauen geben Redeanteil ab

Ich glaube, heute kann man sagen, dass die Befürchtungen nicht eingetreten sind und wir eine konstruktive Kommunikation geschaffen haben, ohne die Eigenständigkeit in den Positionen für die Jungen und die Mädchen verloren zu haben.

D.h. parteilich für die Bedarfe von Jungen oder Mädchen einzutreten heißt in Münster nicht, *gegeneinander* anzutreten, sondern kann auch in Diskussion *mit* den Kolleginnen laufen.

Claudia Welp

Im Erwachsenenbereich hat sich parallel in dem Themenfeld Gewalt/ Häusliche Gewalt/Gewaltschutzgesetz Vergleichbares entwickelt. Das Frauenbüro hat Ende der achtziger Jahre mit Fachfrauen den Arbeitskreis „Gegen Gewalt an Frauen und Mädchen“ gegründet. Es ist ein Fachgremium, das seitdem aufmerksam macht, auf die Alltäglichkeit von Gewalt, die Bedeutung und Auswirkung auf die einzelnen Frauen und inzwischen auch Männer, aber auch auf die Gesellschaft. Seit 2002 gibt es das Gewaltschutzgesetz. Zuerst als Arbeitsgruppe des AK Gegen Gewalt an Mädchen und Frauen wurde schnell deutlich, dass hierfür ein eigenständiger Facharbeitskreis erforderlich ist. Das Thema Beratung für Täter wurde vom SKM aufgegriffen. Es gab Erwartungen: Auf der einen Seite von den Fachfrauen, dass dieses Thema von Fachmännern aktiv weiterentwickelt wird und auf der anderen Seite des Trägers - zum damaligen Zeitpunkt der einzige, der sich klar positionierte -

sich dieser Aufgabe nicht nur zu stellen sondern sie auch mit viel Engagement zu gestalten und weiterzuentwickeln.

Hieraus hat sich eine Zusammenarbeit in dem Arbeitskreis Gewaltschutzgesetz (der in anderen Städten auch Runder Tisch gegen Gewalt genannt wird) entwickelt, die inzwischen gar nicht mehr anders denkbar ist.

Durch die aktive Öffentlichkeitsarbeit beider Arbeitskreise gibt es seit Ende 2008/2009/2010 vermehrt Anfragen im Frauenbüro nach geschlechtsspezifischen Beratungsangeboten für Männer, die Opfer von Gewalt geworden sind.

In der Zeit entwickelte sich ein zweiter Themenstrang: das Gesundheitsvorsorgeverhalten von Männern. Durch die Forderung, das Thema Gesundheit von Frauen, medizinische Versorgung, Wirkung von - an Männern getesteten und erprobten - Medikamenten bei Frauen, ergab sich dadurch ein differenziertere Blick auf das Gesundheitsverhalten der Männer. Sie alle kennen die Diskussionen: Frauen werden im Durchschnitt 5 Jahre älter als die Männer. Durch die geschlechtsdifferenzierte Betrachtung und Forschung wissen wir jetzt auch warum.

Im politischen Raum werden Veränderungen deutlich auch durch Namensgebung: vom Frauenausschuss zum Ausschuss für Gleichstellung, in dieser Ratsperiode mit einem etwas höheren Männeranteil: von 13 Mitgliedern sind 4 Männer.

Hier in Münster haben wir eine Beratungs- Infrastruktur, die sich gezielt an Frauen wendet: Beratung von Frauen für Frauen.

Es ist selbstverständlich, normal, dass Frauen sich bei Bedarf Unterstützung holen. Dies scheint für Männer nicht so selbstverständlich zu sein. Durch die Anfragen nach einem Beratungsangebot für Männer, ähnlich dem für Frauen, habe ich 2010 Andreas Moorkamp auf das Thema angesprochen. Gemeinsam haben wir uns die Beratungslandschaft unter dem Aspekt Beratung durch Männer evtl. gezielt für Männer angesehen. Wer könnte eine Nähe zu dem Thema haben?

Ich möchte jedoch auch nicht verhehlen, dass diese Entwicklung auch mit einer bestimmten Form der Sorge verbunden war und auch wieder werden könnte: Dass der Blick jetzt ausschließlich auf die Männer gerichtet und die weiterhin erforderliche Unterstützung für die Frauen nicht mehr gesehen wird.

Es geht - beim Thema Gewalt und in dem Facharbeitskreis – nicht darum, wer hat bis jetzt wie viel bekommen und wer ist jetzt „dran“. Es geht nicht um Konkurrenz oder Benachteiligten-Förderung, sondern um Parteilichkeit, Verantwortung und Kooperation. - also kein „mir geht es so schlecht, jetzt musst Du Dich aber um mich kümmern“, sondern um die Möglichkeit, auf Augenhöhe sich auseinanderzusetzen, zu reiben. Es geht um ein eigenes Profil der parteilichen Frauenarbeit und der parteilichen Männerarbeit und darum zu wissen, wie der/ die jeweils andere „tickt“.

Dadurch können wir die Ressourcen, die es in unserer Stadt gibt, für die Stadtgesellschaft nutzen.

Andreas Moorkamp

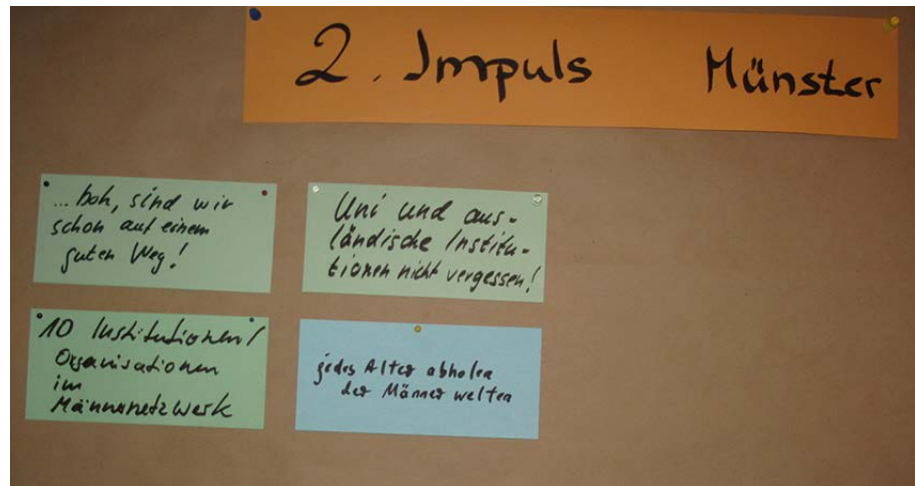
Es sind dann noch mal über drei Jahre ins Land gezogen, in denen wir mit dem Frauenbüro immer wieder über den Sinn und Unsinn, über die Chancen und auch die Schwierigkeiten von Angeboten speziell für Männer gesprochen, debattiert und gerungen haben.

Dann im Oktober 2014 sind wir mit unserer Homepage www.maennernetzwerk-muenster.de an den Start gegangen. Herr Oberbürgermeister Lewe hat in seiner Funktion und in seiner Rolle als Mann die Homepage frei geschaltet. Nach der Präsentation gab es einige Rückmeldungen dazu. Diese waren für das männernetzwerk ermutigend.

„Sieht gut aus“, „Macht was her“, „Ist ansprechend“, „Gut, dass sich ein breites Bündnis dem Thema „Männer“ zuwendet“. Und: „... aber was zum Teufel macht das Frauenbüro auf der Homepage des männernetzwerkes???“

Es gab Ablehnung oder mindestens Irritation. Wenn wir die Chance hatten, zu erklären, konnten wir unseren Standpunkt deutlich machen.

... und bei aller Kooperation und Abstimmung zwischen dem männernetzwerk und dem Frauenbüro: Liebe Männer! keine Sorge! Das männernetzwerk ist und bleibt ein Netzwerk von Männern für Männer!

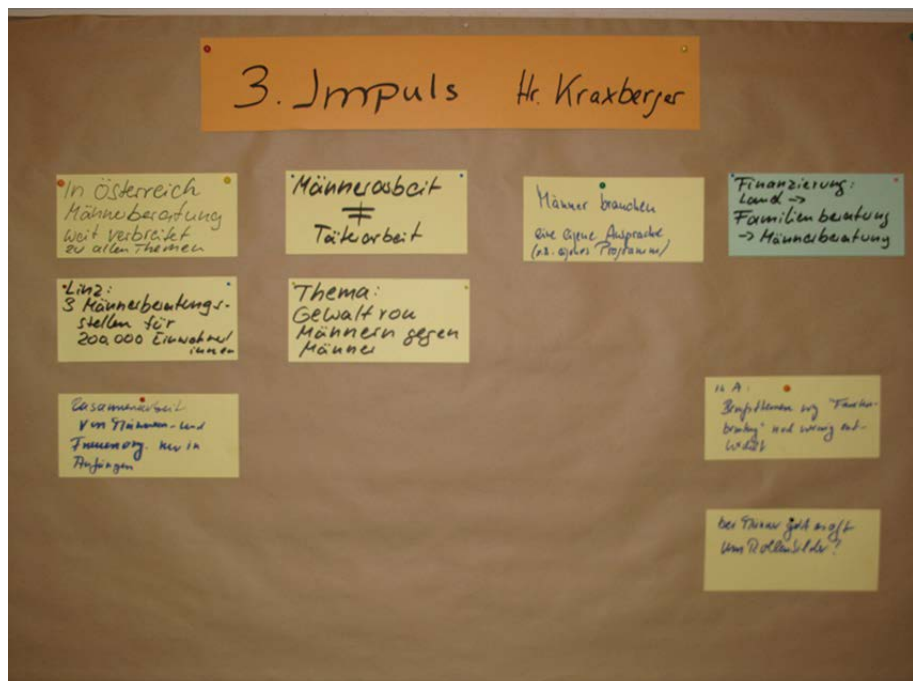


Ich freue mich nun ganz besonders, Ihnen einen Kollegen von mir ankündigen zu dürfen:

Markus Kraxberger ist Kindergarten und -Hortpädagoge, Sozialarbeiter, Männerberater und Gewaltberater. Er arbeitet in einem Familienzentrum und kommt aus einem Land, in dem es nicht nur seit vielen Jahren Mozartkugeln und die Autobahnvignette gibt, sondern auch die Männer- und Burschenberatung. Er ist Autor des Buches „Mann berät Mann“ und versucht, uns in seinem Impuls „Männerarbeit als Baustein von Geschlechtergerechtigkeit“ aufzuzeigen, wie die Praxis der Männerarbeit in Österreich aussieht, wie Klienten die Qualität von Männerarbeit erleben und was das mit unserer Situation in Münster zu tun haben könnte. Ich möchte Ihnen ein Zitat aus seinem Buch vorlesen: „Allein die Tatsache, dass der Berater ein Mann ist, ist für die interviewten Männer ein Qualitätsmerkmal“.

3. Impuls

„Männerarbeit als Baustein von Geschlechtergerechtigkeit“ Markus Kraxberger, Männerberater, Linz



Männerarbeit als Baustein von Geschlechtergerechtigkeit

DSA Mag. (FH) Markus Kraxberger

Schutzraum

- für die Entwicklung von authentischer moderner Männlichkeit
- für die Dekonstruktion von Mister Nice Guy
- für Gewalttäter
- für Gewaltopfer
- für Männer in Trennungssituationen

Forschungsprojekt

Mann berät Mann

Besonderheiten, Vorzüge und Qualitäten

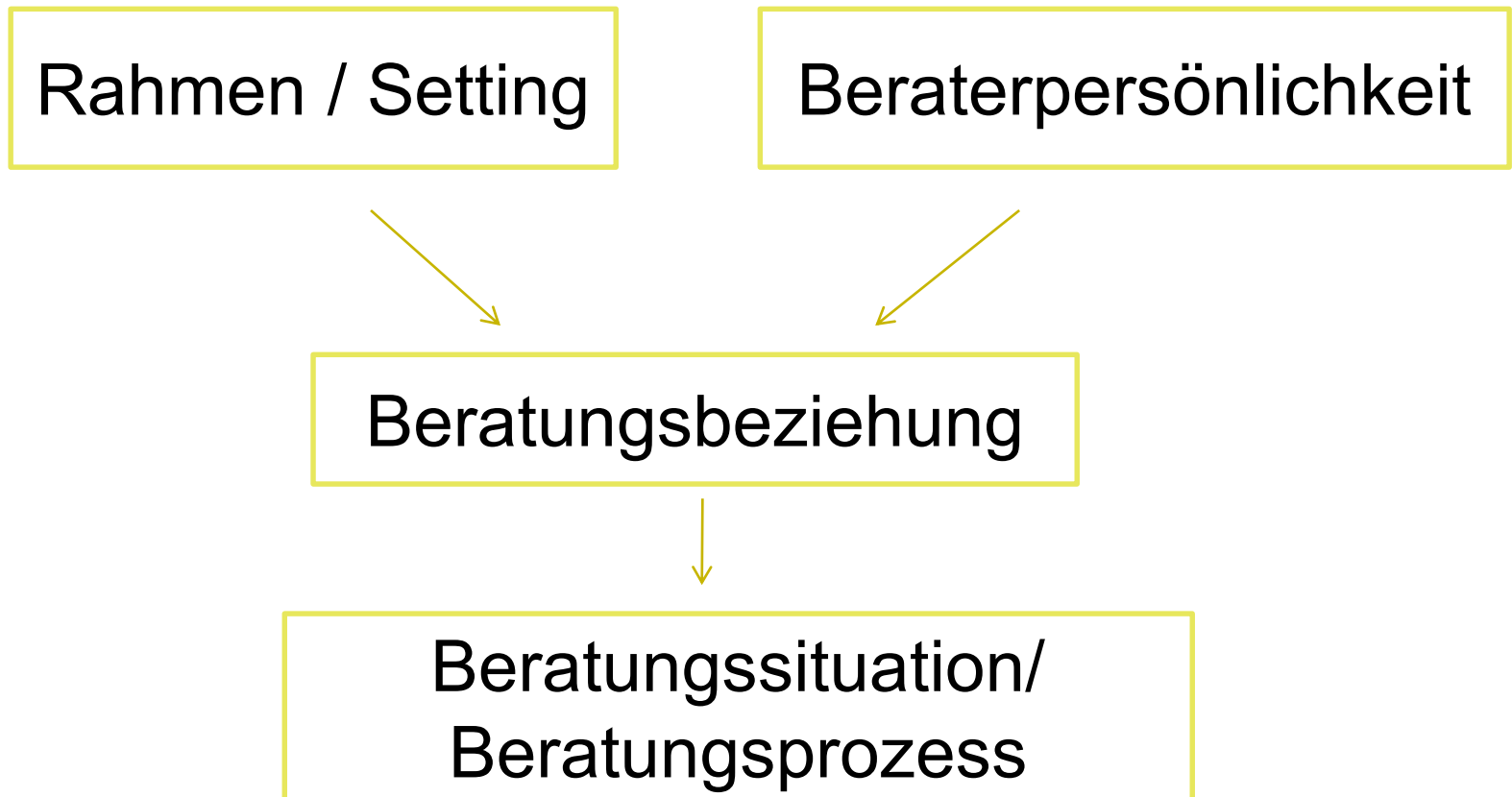
Männerberatung

- junges Handlungsfeld
- Verwirklichung von ganzheitlichen Männerbildern
- Anerkennung und Wertschätzung des Männlichen
- Männer übernehmen Verantwortung für Ihr Verhalten und teilen Macht mit Frauen
(vgl. AMÖ)

Forschungsfragen

- Welche Bedeutung hat ein männlicher Berater für einen männlichen Klienten?
- Welche Qualität hat diese professionelle Beziehung?

Aufbau der Auswertung



Rahmen / Setting

- spezielle Atmosphäre:
 - ungezwungen, locker, Leichtigkeit, keine Hemmschwelle
- zwei Männer treffen sich:
 - vertraute Umgebung - Heimspiel
 - Tatsache Mann- Mann gibt Sicherheit
- der ganze Mann im Zentrum:
 - nicht auf ein Problem fokussiert

Rahmen / Setting (2)

Frauen als Beraterinnen

- Geschlechterkampf / Überlegenheit/
Konkurrenz

	teiltraditionell	balancierend	suchend	modern
Männer 1998	30%	23%	29%	17%
Männer 2008	27%	24%	30%	19%
Frauen 1998	25%	30%	17%	27%
Frauen 2008	14%	34%	19%	32%

Männer und Frauen 1998/2008

Volz, Rainer, Zulehner, Paul M. (2009: 34)

Rahmen / Setting (3)

Frauen als Beraterinnen

- keine lebensweltlichen Erfahrungen als Mann
- Gefahr der Schönfärberei
- Themenzentrierung
- kein tiefgreifendes Verständnis
- Schwierig etwas anzunehmen
- Längere Beratungsdauer
- Schwierige Themen: Beziehung, Sexualität, Männlichkeit, Gewalt, Vater Sein

Beraterpersönlichkeit

- Ausbildung egal, es muss funktionieren
- Männliche Sicht als Qualitätsmerkmal
 - fehlt im Alltag oft
- Männer schätzen Gemeinsamkeiten (männliche Sicht, gleiche Sprache, ähnliche Einstellungen)
- tiefes Verständnis
 - Zuhören – Gehört werden
 - Da sein (geschlechtsspezifische Empathie)

Beraterpersönlichkeit (2)

- Berater- der reflektierte erfahrene Mann
 - weiß, wovon er spricht und weiß, um was es geht
 - gibt Tipps und Ratschläge
 - ist Profi
- neutrale Meinung – keine Interessen im Klientensystem

Beratungsbeziehung

- Sehnsucht nach Beziehung zu Männern
 - nicht Kumpel, Arbeitskollege, Sportpartner
- auf gleicher Augenhöhe, einer ist zufällig Berater:
 - voneinander lernen / gegenseitiger Erfahrungsaustausch
 - Berater Profi und „normaler“ Mann

Beratungssituation / Beratungsprozess

- intensive Auseinandersetzung mit der Situation vor Beratungsbeginn
 - 6,5 Jahre vom Auftreten des Problems bis zur Inanspruchnahme von Beratung
 - Aushalten, Durchdrücken, Erleiden, Wegschieben
- nicht Beratung sondern Gespräch
 - Dekonstruktion von Beratung ermöglicht erst einen längeren Beratungsprozess

Beratungssituation / Beratungsprozess (2)

- ich kann so sein, wie ich wirklich bin (ich kann so werden, wie ich wirklich sein möchte)
 - weniger Maske – mehr Wirklichkeit
- Verhalten von Männern in Beratung
 - Kleinreden des Problems
 - Annehmen von Tipps und Ratschlägen
 - Lustig machen über eigenes Versagen

Beratungssituation / Beratungsprozess (3)

- Herausforderung durch Konfrontation /
kein Vorwurf
- Bestätigung durch Mann
 - Verunsicherung der Männlichkeit wird durch
einen anderen Mann wieder behoben
 - verletzte Männlichkeit wieder hergestellt

Beratungssituation / Beratungsprozess (4)

■ Themen:

- Männlichkeit, Sexualität, Partnerschaft, Vaterschaft, Arbeit und Status, Gewalt, allg. Männerthemen (Auto, Sport, Technik, ...)
- berührt Thema den Mann im Inneren, männlicher Berater wichtig
- Männlichkeit bedroht, Unterstützung und Bestätigung durch männlichen Berater

Konsequenzen / Ausblick

- Männer hinken im bewussten Umgang mit eigenen Geschlechterkonstruktionen Frauen hinterher und
- blockieren die Entwicklung zur Geschlechterdemokratie
- dies benötigt eine gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit Männlichkeitskonstruktionen (ähnlich wie zu Beginn der Frauenbewegung)
- Beratung kann dabei Wegbegleiterin sein

Konsequenzen/Ausblick (2)

- Ausbau Männerberatung um quantitativ notwendigen Bedarf abdecken zu können
- Wahlmöglichkeit für NutzerInnen von Beratung betreffend das Geschlecht des Beratenden
- Auseinandersetzung von BeraterInnen mit Männlichkeitskonstruktionen zur Förderung von geschlechtsspezifischer Empathie
- Schutzraum für Männer zur kritischen Selbstreflexion und Stärkung (Mann – Mann)

Konsequenzen/Ausblick (3)

- Werbung, die den ganzen Mann ins Zentrum stellt, um mehr Männer zu erreichen
- Männerbashing ist genauso abzulehnen und zu verurteilen wie Frauenverachtung
- Betonung von Beratung in der Werbung erzeugt Hemmschwelle - besser Gespräch
- Aufgabe für Berater: Balance zwischen Expertenmann und „normalen Mann“
- Offensive Strategien zur Gewinnung von männlichem Berufsnachwuchs

Männerarbeit

- These: die Gesellschaft wird sich erst zu einer gleichberechtigten Gesellschaft verändern, wenn sich **auch die Männer** des Themas „**Rollenveränderung**“ annehmen – Frauen können dies alleine nicht schaffen
- Männerarbeit liegt im ureigensten Interesse der Männer und der Frauen

Männerarbeit als Baustein von Geschlechtergerechtigkeit

Ja natürlich!



Herzlichen Dank
für die
Aufmerksamkeit!

Jetzt brauchen wir in Münster ... so kann es weiter gehen...

Gemeinsame Diskussion

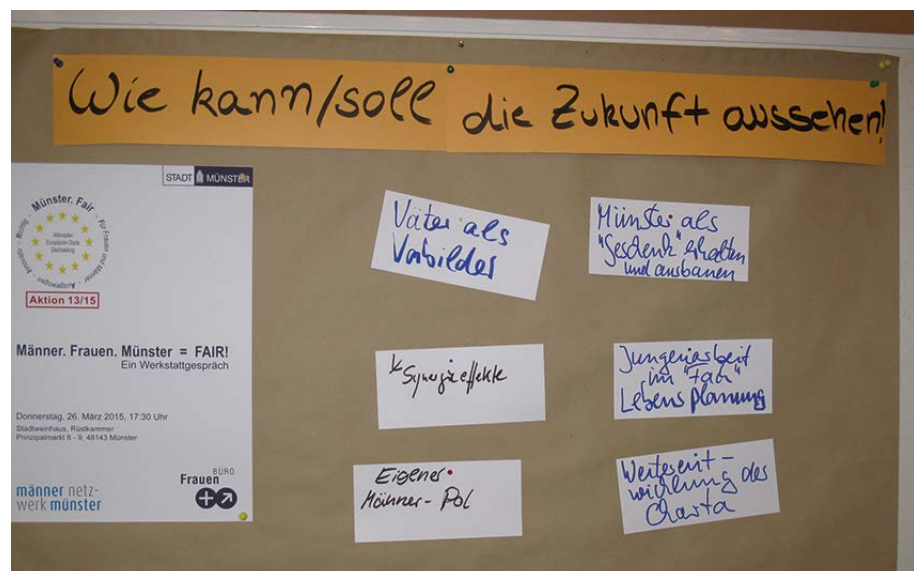


In der abschließenden Diskussion wurden unter drei Fragestellungen erste Ideen für das weitere Vorgehen zusammengetragen:

Wie kann/ soll die Zukunft aussehen?

Was brauchen wir dafür?

Was sind unverzichtbare Rahmenbedingungen?

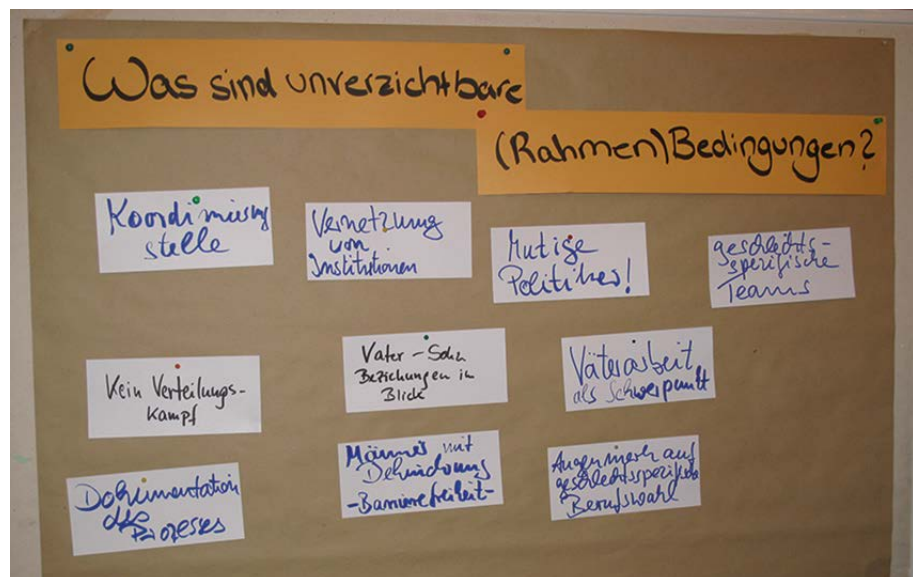


Im Ergebnis zeichnete sich dabei ein Dreiklang von Arbeits- und Handlungsfeldern ab:

- eine erste Themensammlung, die aktuell notwendige fachliche Fragestellungen in den Fokus nimmt. Dazu gehören insbesondere die Auseinandersetzung mit der

Vaterrolle und Väterarbeit sowie der Bereich Jungenarbeit, Jungen und Berufswahl und Männer mit Behinderungen.

- der 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 Notwendigkeit einer eigenen Haltung und von Visionen für die Ausdifferenzierung der Gleichstellungsarbeit. Dies drückt sich aus in der Forderung nach „mutigen Politiker/innen“, „Männlichkeit“, kein Verteilungskampf, Partner auf Augenhöhe“ aus.



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.



Unter gemeinsamer Federführung von Frauenbüro und männernetzwerk wird die Projektgruppe auf der Grundlage des in dieser Dokumentation festgehalten Expertenwissens und der Diskussionsergebnisse an folgenden Fragestellungen arbeiten:

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 ist es, die Antworten dazu so zusammenzutragen und miteinander abzustimmen, dass letztlich Bausteine für ein Konzept vorliegen, das fachliche Aufgaben, organisatorische Rahmenbedingungen und notwendige Ressourcen darstellt und als Entscheidungsgrundlage für Politik und Verwaltung aufbereitet werden kann.

Der nächste Arbeitsschritt soll dann die Umsetzung der Beschlüsse sein, die aus der „Idee“ „Männer. Frauen. Münster = Fair!“ eine feste „Einrichtung“ machen.

Impressum

Herausgeberin: Stadt Münster - Frauenbüro

www.muenster.de/stadt/frauenbuero

Mai 2015, Auflage 200