

Leitlinien
zur geschlechtergerechten Jugendarbeit,
Jugendsozialarbeit und für den erzieherischen
Kinder- und Jugendschutz
(§§ 11-14 SGB VIII)
für das Land Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

Einführung

Kapitel 1: Begriffsbestimmung und Ziele

- 1.1. Einleitung
- 1.2. Gesetzlicher Auftrag
- 1.3. Geschlechtergerechte Arbeit: Begriffsbestimmung und Ziele
- 1.4. Einordnung geschlechtergerechter Arbeit zu den Ansätzen von Inklusion, Diversity und Intersektionalität

Kapitel 2: Zugänge der geschlechtergerechten Arbeit

- 2.1. Mädchenarbeit
- 2.2. Jungenarbeit
- 2.3. Geschlechtergerechte Arbeit in koedukativen Zusammenhängen

Anlagen

- Anlage 1: Empfehlungen für eine Praxis der geschlechtergerechten Arbeit
Anlage 2: Glossar

Einführung

Ausgangspunkt für die vorliegenden **Leitlinien zur geschlechtergerechten Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und für den erzieherischen Kinder- und Jugendschutz (§§ 11-14 SGB VIII) für das Land Brandenburg** ist ein Fachtag vom 17.11.2009 mit dem Arbeitstitel „*Geschlechtsbewusste Angebote in der Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, erzieherischer Kinder- und Jugendschutz- ein Baustein in der Umsetzung von Gender Mainstreaming?!“* Durch diesen Fachtag, durchgeführt vom Landesjugendamt Brandenburg, wurde deutlich, dass eine neue Auseinandersetzung über die fachlichen Standards einer zu Beginn der Diskussion noch geschlechtsspezifisch benannten Jugendarbeit notwendig ist. Deshalb wurde eine Weiterarbeit zu diesem Thema beschlossen. Es folgten 2010, 2011 und 2012 Fachtage zum Thema Jungen- und Mädchenarbeit, mit dem Ergebnis, dass für Brandenburg die Erarbeitung von Leitlinien gewünscht und notwendig sind.

Diese Fachdiskussion wurde im Unterausschuss des Landesjugendhilfeausschusses „Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, erzieherischer Kinder- und Jugendschutz“ in verschiedenen Sitzungen aufgegriffen und dann durch einen Auftrag zur Erarbeitung von Leitlinien unterstützt.

In der Folge ergab sich ein partizipativer Prozess, der durch eine Steuerungsgruppe, bestehend aus Mitarbeiter_innen des MBSJ, LJA, SFBB und LJR, abgesichert und von Frau Dr. Claudia Wallner und Herrn Christian Raschke als externe Prozessbegleitung (später auch Herr Bernard Könnecke) moderiert und zusammengefasst wurde. So konnten fünf Werkstattgespräche stattfinden, an denen interessierte freie und öffentliche Träger der Jugendhilfe, das MBSJ, MASF, LJA, SFBB und der LJR teilnahmen. Ziel dieser Werkstattgespräche war die inhaltliche Erarbeitung von geschlechtergerechten Leitlinien für die Jugendarbeit. Dies geschah in einem intensiven Aushandlungsprozess zwischen der Praxis, den freien und öffentlichen Trägern (der Verwaltung).

Mit den vorliegenden Leitlinien wurde eine Maßnahme aus dem am 08.03.2011 verabschiedeten *Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm „Gute Lebensperspektiven – Faires Miteinander – Neue Chancen“* der Landesregierung Brandenburg umgesetzt. Sie greifen jedoch auch den Auftrag aus dem neuen Kinderschutzgesetz auf, in dem beschrieben wird, dass „eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung nach Maßgabe von §79a“ SGB VIII erfolgen soll. In diesem Sinne können die Leitlinien zukünftig als Orientierungsrahmen auf allen Ebenen dienen.

Angesprochen sind alle Fachkräfte der Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes. Die Leitlinien verstehen sich als Auftrag, die pädagogische Praxis weiterzuentwickeln, um damit dem gesetzlich festgeschriebenen Mandat einer Geschlechtergerechtigkeit den entsprechenden Stellenwert zu geben. Geschlechtergerechtigkeit wird dabei auch als ein wichtiges Menschenrechtsanliegen verstanden, mit dem Ziel, zu besseren Lebensperspektiven („Gute Lebensperspektiven“), einem gerechteren Miteinander („Faires Miteinander“) und zu neuen Arbeitsansätzen („Neue Chancen“) für junge Menschen in Brandenburg hinzuführen.

Kapitel 1: Begriffsbestimmung und Ziele

1.1. Einleitung

Die Leitlinien zur geschlechtergerechten Arbeit umfassen die Leistungsbereiche der Jugendarbeit, Jugendverbandsarbeit, Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes (§§ 11-14 SGB VIII). Sie übersetzen den Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe, in sämtlichen Leistungen die Geschlechterperspektive¹ einzubeziehen und zur Geschlechtergerechtigkeit beizutragen. Es ist beabsichtigt, die Leitlinien auch auf die anderen Leistungsbereiche des SGB VIII zu übertragen.

1.2. Gesetzlicher Auftrag

Der Auftrag zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes geht aus dem SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) Paragraph 9, Satz 3 (§ 9,3) hervor:

„§ 9 Grundrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen
Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind ...

3. die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.“

Als Programmsatz gilt dieser Auftrag für alle Leistungen und Aufgaben, die im SGB VIII beschrieben und gesetzlich geregelt sind.

Die Ausführungen des § 9,3 SGB VIII formulieren Aufträge an die Kinder- und Jugendhilfe auf mehreren Ebenen:

- Unterschiedlichkeiten in den Lebenslagen von Mädchen und Jungen sind anzuerkennen und zu berücksichtigen
- angenommen werden Benachteiligungen, die auf die Geschlechtszugehörigkeit zurückzuführen sind
- formuliert wird der Auftrag, diese Benachteiligungen soweit abzubauen, dass Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern gefördert wird.

Damit formuliert der § 9,3 SGB VIII sowohl einen pädagogischen als auch einen

¹ Unter Geschlechterperspektive wird, wie in Kapitel 1.3. beschrieben, die soziale Konstruktion von Geschlecht verstanden.

gesellschaftspolitischen Auftrag an die Kinder- und Jugendhilfe und damit auch an die in den §§ 11-14 geregelten Leistungsbereiche.

Die im SGB VIII 1990/91 noch sehr allgemein formulierten Vorgaben für eine geschlechtergerechte Arbeit sind inzwischen durch diverse Gesetze und Konventionen ausdifferenziert worden. Insbesondere die Anerkennung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt als auch die Notwendigkeit intersektionaler Konzepte (siehe Kap. 1.4.) wurden u.a. durch die Kinderrechtskonvention (Artikel 2)², das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG § 1)³ und die Behindertenrechtskonvention (Präambel Buchstaben h,i,q und Artikel 3)⁴ politisch untermauert⁵. Insofern ergänzen und differenzieren diese Konventionen sowie das AGG den Auftrag des § 9,3 SGB VIII und finden hier ebenfalls in diesen Punkten Berücksichtigung.

² www.national-coalition.de/pdf/UN-Kinderrechtskonvention.pdf

³ http://www.allgemeinesgleichbehandlungsgesetz.de/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=36&Itemid=59

⁴ <http://www.dbsv.org/dbsv/aufgaben-und-themen/behindertenrechtskonvention/>

⁵ Die hier aufgeführten Passagen aus der Kinder- und der Behindertenrechtskonvention sowie aus dem AGG finden sich im Glossar zu den Leitlinien im Volltext.

1.3. Geschlechtergerechte Arbeit: Begriffsbestimmung und Ziele

Für die geschlechterbezogene Arbeit im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe werden vielfältige Begriffe⁶ verwandt wie geschlechtsbewusste, -reflektierte, -sensible, -spezifische oder gleichstellungsorientierte Arbeit sowie Genderpädagogik. Das Land Brandenburg hat sich für den Begriff der geschlechtergerechten Arbeit entschieden, um deutlich zu machen, dass sowohl die pädagogische als auch die gesellschaftspolitische Dimension gemeint ist.

Mit folgender Vielfalt von Geschlechtern und Geschlechterverhältnissen muss sich geschlechtergerechte pädagogische Arbeit auseinandersetzen:

- Den **biologischen Geschlechtern weiblich und männlich**⁷ werden sozial-kulturelle Zuschreibungen zugewiesen, die für Mädchen und Jungen unterschiedliche Erziehungsziele, Verhaltensweisen, Interessensgebiete und Kompetenzzuschreibungen formulieren. Geschlecht wirkt damit als Katalysator und sozialer Platzanweiser.
- Die unterschiedlichen Zuschreibungen an weiblich und männlich tragen **Geschlechterhierarchien** in sich, wobei das als „männlich“ Beschriebene im Durchschnitt höher bewertet ist als das als „weiblich“ Beschriebene. Es besteht dabei eine Ungleichzeitigkeit zwischen gesellschaftlichen Geschlechterhierarchien und dem Profit aus diesen Hierarchien für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer: nicht alle Jungen/Männer profitieren von patriarchal dominierten Geschlechterverhältnissen, nicht alle Mädchen/Frauen sind Opfer dieser Verhältnisse.
- Die **Vielfalt unterschiedlicher Lebenswelten** existiert nicht nur zwischen Mädchen und Jungen, sondern auch unter Mädchen und unter Jungen. Lebenswelten von Mädchen und Jungen sind geprägt durch die Wirkung „sozialer Platzanweiser“ wie z. B. Migrationserfahrungen in der Familie, ethnische Zugehörigkeit, religiöse Ausrichtung, sexuelle Orientierung, Bildungssituation, Behinderung, Schichtzugehörigkeit oder körperliche und psychische Verfasstheit. Insofern unterscheiden sich in einer pluralisierten Gesellschaft die Lebenslagen auch unter Mädchen und unter Jungen. Da die

⁶ Ein Glossar zu den verschiedenen Begriffen ist in der vom Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin Brandenburg (SFBB) herausgegebenen Handreichung „Im Gender-Dschungel. Die Kinder- und Jugendhilfe auf neuen Wegen zur Gleichberechtigung“ veröffentlicht und kann heruntergeladen werden unter www.sfbp.berlin-brandenburg.de/sixcms/media.../Gender_Dschungel.pdf

⁷ Vergleiche zur Vielfalt der biologischen Geschlechter Punkt 4 dieses Unterkapitels. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Formulierung „die biologischen Geschlechter weiblich und männlich“ sprachlich eine Eindeutigkeit genau zweier Geschlechter impliziert, die es so biologisch nicht gibt. Das wiederum stellt gesellschaftliche Genderzuschreibungen aus dieser Perspektive grundsätzlich infrage.

sozialen Dimensionen in der Realität des Lebens miteinander verschränkt wirken, legt geschlechtergerechte Arbeit den Fokus sowohl auf geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Möglichkeiten im Heranwachsen als auch auf Unterschiede unter Mädchen respektive unter Jungen.

- Es gibt eine **Vielfalt von biologischen⁸ Geschlechtern über weiblich und männlich hinaus** und von sozial-kulturellen Geschlechterinszenierungen; Menschen verfügen biologisch über mehr als zwei Geschlechter. Biologisch weiblich und männlich sind die Eckpunkte eines Kontinuums vielfältiger Formen von Geschlecht, die es als Normalität anzuerkennen gilt. Intersexualität⁹ oder Transsexualität¹⁰ sind ebenso Realität menschlicher Geschlechtlichkeit wie weibliche oder männliche Identitäten.
- Eine ebensolche Vielfalt besteht in der **sexuellen Orientierung von Menschen**, die lesbisch, schwul, bisexuell oder heterosexuell ausgerichtet sein kann¹¹.
- **Transgendermensen** repräsentieren eine weitere Kategorie sexueller Identitäten: sie empfinden sich mit dem ihnen zugeschriebenen Geschlecht falsch oder unzureichend beschrieben oder lehnen die Kategorisierung ihrer selbst qua Geschlecht grundsätzlich ab.

Die hier beschriebene Vielfalt von Geschlechtern soll auch sprachlich ausgedrückt werden. In diesen Leitlinien wird der Unterstrich verwendet, um die Unabgeschlossenheit geschlechtsbezogener Kategorien wie männlich - weiblich, Frau - Mann oder Junge - Mädchen zu betonen und um diejenigen Geschlechter sichtbar zu machen, die durch das Sprechen von nur zwei Geschlechtern unsichtbar gemacht werden. Hier ist deshalb von Pädagog_innen die Rede, wenn alle Geschlechter gemeint sind. Wenn diejenigen benannt werden sollen, die von ihrer Umwelt als "weiblich" oder "männlich" betrachtet werden, schreiben wir nicht von Mädchen_ oder Jungen_, sondern verzichten im Bewusstsein der Unabgeschlossenheit dieser Kategorien aus Gründen besserer Lesbarkeit auf den anhängenden Unterstrich.

In der Auseinandersetzung mit diesen Geschlechterverhältnissen entstehen pädagogische Grundhaltungen für die geschlechtergerechte Arbeit mit Jugendlichen

⁸ Das biologische Geschlecht wird bestimmt aus den äußeren und inneren Geschlechtsorganen, den Geschlechtsdrüsen/Gonaden, den Chromosomenpaaren und den Hormonen.

⁹ Im biologischen Geschlecht zwischen männlich und weiblich angesiedelte Menschen.

¹⁰ Biologisch weibliche oder männliche Menschen, die sich dem jeweils anderen biologischen Geschlecht zugehörig empfinden

¹¹ Näheres hierzu in: SFBB und Queerformat (Hg.): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Berlin 2012 im Rahmen der Berliner Senatsinitiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“.

aller Geschlechter:

- **Unterstützung** von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und jungen Männern, entsprechend den eigenen Interessen, Begabungen und Talenten sowie ihren Gefühlen, Vorstellungen und Wünschen, ihren Lebensweg zu gestalten
- **Gestaltung** pädagogischer Räume, in denen diese Vielfalt erlebt und gelebt werden können und dürfen
- **Ermutigung** aller Geschlechter, ihre Lebenswelten in all ihren unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten auch jenseits geschlechtsspezifischer Zuschreibungen zu erkunden und auszugestalten
- **bewusste Auseinandersetzung** mit geschlechterhierarchischen Benachteiligungen durch die Bereitstellung von Räumen und Gelegenheiten, die diesen Benachteiligungen entgegenwirken und Erfahrungen von Gleichwertigkeit ermöglichen.

Geschlechtergerechte Arbeit bezieht sich sowohl auf die Lebenswelten von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern als Individuen, als auch auf die gesellschaftliche Dimension der Herstellung von Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern. Sie versteht sich damit als Teil eines gesamtgesellschaftlichen Demokratisierungsprozesses mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit zwischen allen Geschlechtern aller Schichten, Ethnien, Religionen, sexueller Orientierungen etc.

Ziele geschlechtergerechter Arbeit beziehen sich somit auf

- Kinder und Jugendliche aller geschlechtlichen und sexuellen Orientierungen
- Fachkräfte der Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes
- Konzepte von Einrichtungen und Angeboten
- Trägerstrukturen
- Personalentwicklung
- Finanzplanung
- Förderstrukturen.

1.4. Einordnung geschlechtergerechter Arbeit zu den Ansätzen von Inklusion, Diversity und Intersektionalität

Wesentlichstes und verbindendes Prinzip der oben genannten Ansätze ist die Wertschätzung von Unterschiedlichkeit und Vielfalt (Diversität) unter Menschen: **Geschlechtergerechte Arbeit** legt den Schwerpunkt auf die sozial-kulturelle

Dimension von Geschlecht und die Dekonstruktion von geschlechtsspezifischen Zuschreibungen mit dem Ziel der Demokratisierung von Geschlechterverhältnissen. Die anderen drei Ansätze heben keine der sozialen Dimensionen hervor, sondern betrachten sie gleichwertig.

Ausgangspunkt aller Ansätze ist die diskriminierungsfreie Wertschätzung und Anerkennung von Heterogenität, und die explizite Forderung, dass Menschen nicht auf Grund bestimmter Merkmale gesellschaftlich oder individuell ausgegrenzt werden dürfen.

Der Ansatz der **Inklusion** bezieht sich im Schwerpunkt auf Bildungs- und Erziehungsprozesse und versteht Verschiedenheit von Menschen als Wert, der sie zusammenführen anstatt separieren sollte. Er anerkennt Heterogenität als menschliche Gegebenheit und fordert Bildung und Erziehung heraus, ihre Konzepte auf die Vielfalt von Menschen und ihren Lebenslagen auszurichten anstatt möglichst homogene Gruppen mit eigens zugeschnittenen Angeboten zu bedienen. Das erfordert die Beseitigung von Teilhabebarrrieren, die durch individuelle oder soziale Beeinträchtigungen entstehen können und die Entwicklung von Konzepten und Strukturen, die Vielfalt und Unterschiede positiv aufnehmen. Aus der Inklusionsperspektive heraus müssen Systeme der Bildung und Erziehung so gestaltet werden, dass sie sich den Verschiedenheiten von Menschen anpassen anstatt die Menschen in ihrer Verschiedenheit so zu beschneiden, dass sie in die starren Systeme passen. Eine wesentliche Qualität des Inklusionsansatzes besteht damit darin, dass er nicht „die Normalen“ und „die Anderen“ beschreibt, die es „ins Normale“ zu integrieren gilt, sondern dass er alle Menschen als gleichwertig unterschiedlich begreift und fordert, dass Bildung und Erziehung sich auf diese Vielfalt einstellen muss.

Diversity oder auch **Diversity Management** wurde als Managementkonzept in der Unternehmensführung eingeführt. Mittlerweile wird der Ansatz in gesellschaftliche Vorhaben, für Programme und soziale Einrichtungen und Verwaltungen transferiert. In pädagogischen Arbeitsfeldern wird Diversity¹² als eine Strategie der Anerkennung von Vielfalt verstanden, durch die einerseits Gleichstellung erreicht und andererseits Unterschiede nutzbar gemacht werden sollen. Geschlecht ist im Diversity-Ansatz eine gleichwertige Dimension der Verschiedenartigkeit von Menschen neben Alter, Ethnie und Behinderung, sexueller Orientierung, Religion und Lebensstil. Es geht immer um den Bezug zu der Frage, wie Vielfalt von Menschen untereinander und Vielfalt innerhalb von Individuen selbst respektvoll und diskriminierungsfrei für das öffentliche

¹² Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hg.): Archiv Nr. 1/2012 Diversity Management und soziale Arbeit. Berlin

und private Leben gestalten werden kann.

Intersektionalität¹³ nimmt ähnlich wie Inklusion und Diversity die Verschiedenartigkeit von Menschen in den Fokus der Betrachtung. Im Zentrum stehen dabei aber Dimensionen sozialer Ungleichheiten und ihre Verschränkungen. Intersektionalität nimmt also die Wirkmächtigkeit von Geschlecht, sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Sexualität, Gesundheit etc. auf Menschen in den Blick und berücksichtigt dabei auch, dass die Verschränkung dieser Dimensionen sozialer Ungleichheit eigene Wirkungen entfaltet.

Intersektionalität untersucht Macht-, Herrschafts- und Normierungsverhältnisse¹⁴, durch die soziale Strukturen und Identitäten hergestellt und reproduziert werden. Dabei werden unterschiedliche relevante Kategorien gleichzeitig und in ihren Wechselwirkungen in den Blick genommen. Untersucht wird, wie Ungleichheiten und gesellschaftliche Differenzierungen zustande kommen, wie sie in Wechselbeziehung zueinander stehen und wie sich welche Kategorien aufgrund ihrer Verschränkungen gegenseitig abschwächen oder verstärken. Der Aspekt der Wechselwirkungen stellt ein Alleinstellungsmerkmal des Intersektionalitätsansatzes gegenüber den anderen Ansätzen dar, weil nicht nur die verschiedenen Differenzkategorien zusammen gedacht und betrachtet werden, sondern auch ihre Wirkungen aufeinander. Der Intersektionalitätsansatz erreicht zunehmend Bedeutung auch für den geschlechtergerechten Ansatz. Ist Geschlecht einerseits eine Kategorie innerhalb der intersektionalen Analyse, so wird diese zunehmend auch in der geschlechtergerechten Arbeit dazu genutzt, die Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppen und die Frage nach der Bedeutung verschiedener Differenzkategorien und ihrer Verschränkungen zu erschließen. Geschlechtergerechte Arbeit ohne einen intersektionalen Fokus ist heute nicht mehr denkbar.

¹³ Winker, Gabriele/Degele, Nina: Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld 2010

¹⁴ Mit Normierungsverhältnissen ist gemeint, dass soziale Ungleichheiten dazu führen, Menschen als normativ unterschiedlich anzusehen und ihnen dadurch auch unterschiedliche gesellschaftliche Positionen zuzuweisen.

Kapitel 2: Zugänge der geschlechtergerechten Arbeit

Der Begriff der geschlechtergerechten Arbeit definiert die Ziele und Konzepte sowie die Anforderungen an das pädagogische Personal und die Organisationen.

Über zwei Jahrzehnte wurde geschlechtergerechte Arbeit hauptsächlich als geschlechtshomogene Arbeit gedacht: Mädchenarbeit und Jungenarbeit, wobei diese insbesondere in den neuen Bundesländern überwiegend in koedukativen Einrichtungen stattfand. Es galt als wichtig, dass nur jeweils pädagogische Fachkräfte des gleichen Geschlechts wie die Jugendlichen geschlechtergerecht mit ihnen arbeiten. Die Annahme wurde dadurch begründet, dass Fachkräfte als Menschen durch ihre gleiche Geschlechtszugehörigkeit ähnliche strukturelle, persönliche und gesellschaftspolitische Erfahrungen wie die Jugendlichen haben und daher in ihren Lebensentwürfen auch Vorbildcharakter haben können. Nicht nur das Geschlecht spielte eine Rolle, sondern auch z.B. eigene Migrationserfahrungen galten als wichtiger Aspekt der fachlichen Arbeit. In der Mädchenarbeit wurden mädchenpolitische bzw. feministisch- und gleichstellungsorientierte gesellschaftskritische Inhalte in die pädagogische Arbeit einbezogen bzw. reflektiert. In der Jungenarbeit fanden Auseinandersetzungen mit patriarchalen Herrschaftsverhältnissen und ihren Wirkungen auf das Leben von Jungen statt. Dabei wurde geschlechtergerechtes Arbeiten gleich gesetzt mit Mädchen- und Jungenarbeit.

Von Anfang an wurde unter geschlechtergerechter Arbeit neben der Mädchen- und Jungenarbeit auch die Arbeit in gemischtgeschlechtlichen, koedukativen Zusammenhängen verstanden¹⁵, sofern sie mit einem geschlechtergerechten Konzept unterlegt ist. Dies setzte sich jedoch nur langsam durch. Erst in den letzten Jahren wuchs das erweiterte Verständnis für geschlechtergerechtes Arbeiten auch in koedukativen Zusammenhängen. Es ist nun anerkannt und gewünscht, dass auch in gemischtgeschlechtlichen Gruppen und/oder mit gegengeschlechtlichen Pädagog_innen geschlechtergerecht gearbeitet werden kann. Begründungen für diese Erweiterung in der geschlechtergerechten Arbeit sind:

- geschlechtergerechtes Arbeiten findet nicht nur in extra dafür konzipierten geschlechtshomogenen Settings statt, sondern muss auch im Alltag der Kinder- und Jugendhilfe, der Koedukation, verankert werden
- das Zusammentreffen von Mädchen und Jungen sollte dazu genutzt werden,

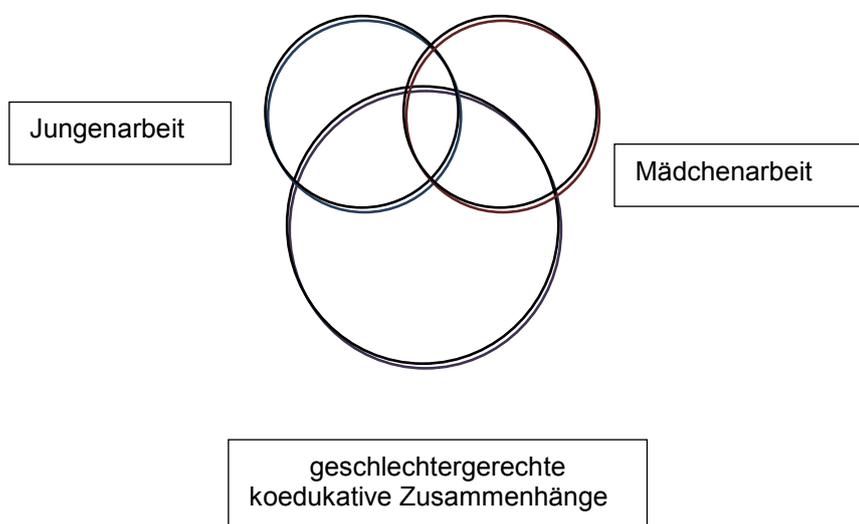
¹⁵ Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin Brandenburg (Hg.): Von der Mädchenarbeit zum Gender? Aktuelle Aufgaben und Ziele von Mädchenarbeit in Zeiten von Gender Mainstreaming,.. erarbeitet von Claudia Wallner Berlin 2008

Geschlechterverhältnisse zu thematisieren und einen gleichwertigen und Wert schätzenden Umgang miteinander einzuüben

- Jugendliche unterschiedlicher sexueller und geschlechtlicher Identitäten müssen sich nicht als Mädchen oder Jungen deklarieren, um an Angeboten teilnehmen zu können
- auch Pädagog_innen des „anderen“ Geschlechts und allgemein Pädagog_innen jedweden Geschlechts haben Mädchen und Jungen wertvolle Erkenntnisse und Reflexionsmöglichkeiten über die eigene Geschlechtlichkeit und die Geschlechterverhältnisse zu bieten
- die Kinder- und Jugendhilfe ist in all ihren Leistungsbereichen koedukativ organisiert; deshalb ist es wichtig Konzepte geschlechtergerechten Arbeitens durchgängig zu implementieren und damit dem Anspruch gerecht zu werden, Geschlechtergerechtigkeit als durchgängiges Handlungsprinzip zu etablieren
- Geschlechtergerechtigkeit lässt sich durch Gesamtkonzepte in den Angeboten und Einrichtungen herstellen. Hilfreich dafür ist das Einbeziehen der Konzepte und Praxiserfahrungen sowie der Austausch mit den Fachkräften aus der geschlechtergerechten Mädchen- und Jungenarbeit, um gemeinsam die Angebote zu qualifizieren.

Diese Erweiterung des Verständnisses geschlechtergerechter Pädagogik bedeutet aber keinesfalls, dass Mädchen- und Jungenarbeitseinrichtungen sich nun der Koedukation öffnen müssten oder sollten oder obsolet würden. Vielmehr sind und bleiben sie ein wichtiger Teil eines geschlechtergerechten Gesamtsystems, das auf homogene und koedukative Angebote setzt. Diese können bei unterschiedlichen Trägern angesiedelt oder auch von ein und demselben Träger angeboten werden.

Geschlechtergerechtes Arbeiten bedeutet ein Zusammenwirken der drei unterschiedlichen Ansätze:



Es erfordert, dass die verschiedenen Ansätze als miteinander verschränkte verstanden und umgesetzt werden. Dabei meint das Zusammenwirken der Ansätze, dass innerhalb einer Kommune oder eines Landkreises die unterschiedlichen Ansätze vorgehalten und miteinander vernetzt werden. Dies bedeutet einerseits nicht zwingend, dass jeder Träger und jede Einrichtung alle drei Ansätze konzeptionell verankert haben muss. Jedoch bedeutet geschlechtergerechtes Arbeiten, dass Träger und Einrichtungen in den Konzepten und in den alltagspraktischen Ausgestaltungen Geschlechtergerechtigkeit konzeptionell verankern und in der Umsetzung nachweisen können. Mädchen- und Jungenarbeit haben dabei eine hohe Bedeutung und sollten in der Kommune, im Landkreis ebenfalls gefördert werden.

Jeder der drei Ansätze verfügt dabei über Alleinstellungsmerkmale, die seine Eigenständigkeit begründen. Im Zusammenspiel der Ansätze entsteht geschlechtergerechtes Arbeiten im Verständnis dieser Leitlinien.

2.1. Mädchenarbeit

Mädchenarbeit ist vom Ursprung her geschlechtsbewusste und parteiliche Arbeit weiblicher Fachkräfte mit Mädchen und jungen Frauen. Sie wird heutzutage als gleichstellungsorientierte und geschlechterreflektierte Arbeit weiblicher Fachkräfte mit Mädchen und jungen Frauen bezeichnet. Sie findet in Mädcheneinrichtungen und ebenso in koedukativen Einrichtungen statt und stellt Mädchen und junge Frauen mit ihren persönlichen Lebenssituationen und den gesellschaftlichen Bedingungen dafür in das Zentrum der Aufmerksamkeit. Ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal von geschlechterreflektierter Mädchenarbeit war von Anfang an ihre politische Ausrichtung: sie versteht sich definitorisch nicht nur als pädagogisch wirkend, sondern auch im Zusammenhang mit globalen gesellschaftspolitischen Veränderungen hin zur Geschlechtergerechtigkeit.

Mädchenarbeit kann in Mädchengruppen ebenso stattfinden wie im Einzelkontakt oder im Kontakt in gemischtgeschlechtlichen Einrichtungen und Angeboten. Sie bietet Mädchen und jungen Frauen Flankierung, Beratung, Hilfe und Aufmerksamkeit. Sie fördert die Selbstwirksamkeit von Mädchen und unterstützt sie in ihrem Lebensweg und im Begreifen der Welt in der sie leben sowie der gesellschaftlichen Verhältnisse und der Beteiligungsmöglichkeiten. Gleichzeitig übernimmt sie ein öffentliches Mandat für Mädchen, indem sie auf die Belange und Probleme von Mädchen und jungen

Frauen verweist und strukturelle Benachteiligungen und ihre individuellen Folgen öffentlich macht. Mädchenarbeit anerkennt die Vielfalt und Unterschiede von Mädchen und verknüpft Erkenntnisse über die Wirksamkeiten sozialer Platzanweiser, um Lebensrealitäten von Mädchen und jungen Frauen zu erfassen und Angebote, Begleitung und Hilfe angemessen zu gestalten. Sie nimmt so Unterschiede unter Mädchen ebenso in den Blick wie Ähnlichkeiten in den Lebensbedingungen. Mädchenarbeit findet überall dort statt, wo Frauen geschlechterbewusst und gleichstellungsorientiert mit Mädchen und jungen Frauen arbeiten.

Das geschlechtshomogene (nur aus einem wahrgenommenen Geschlecht bestehende) Setting der Mädchenarbeit eröffnet Mädchen spezielle Erfahrungsräume, die als **Alleinstellungsmerkmale** gelten können:

- Entlastung von der Aufgabe, sich gegenüber Jungen und gegenüber anderen Mädchen als „weiblich“ zu inszenieren
- Selbst- und gegenseitige Vergewisserungen über das, was „weiblich sein“ bedeuten kann
- Auseinandersetzung mit Modellen erwachsener Weiblichkeit und unterschiedlichen Lebensentwürfen
- zulassen von und auseinandersetzen mit der Vielfalt von Mädchen und ihren Vorstellungen von Weiblichkeit, Lebens- und Berufswegplanung
- zulassen altersadäquater Spielbegehren
- ausprobieren von als „unweiblich“ oder „männlich“ konnotierten Angeboten und Verhaltensweisen
- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen von Mädchen und mit sozial-kulturellen Zuschreibungen an Weiblichkeit im Verhältnis zu den eigenen Wünschen und Vorstellungen
- Teilnahme an Angeboten für solche Mädchen, denen der Kontakt zu Jungen untersagt ist oder die diesen nicht wünschen.

2.2. Jungenarbeit

„Jungenarbeit ist mehr als die Arbeit mit Jungen in einer Jungengruppe. Wir sprechen inzwischen von »Geschlechterreflektierter Jungenarbeit«, um deutlich zu machen, dass der pädagogische Gehalt von Jungenarbeit die Reflexion von Geschlechterverhältnissen und Männlichkeitsanforderungen an Jungen und Männer ist. Zentral für eine gelungene Jungenarbeit ist dabei, dass Jungen darin unterstützt werden, sich kritisch mit Geschlechterverhältnissen, tradierten Rollenbildern und Männlichkeitsanforderungen auseinanderzusetzen... Dabei setzt geschlechterreflektierte Jungenarbeit an den Interessen von Jungen an und bezieht ihre Anliegen in die konkrete Ausgestaltung der

Jungenarbeit versteht sich als geschlechtshomogene pädagogische Arbeit mit Jungen und jungen Männern. Sie setzt sich sowohl auseinander mit den Privilegien von Jungen und Männern in patriarchalen Gesellschaften als auch mit den daraus entstehenden Verlustseiten und den Benachteiligungsaspekten, die tradierte Vorstellungen von Männlichkeit mit sich bringen können.

Das geschlechtshomogene Setting der Jungenarbeit eröffnet Jungen spezielle Erfahrungsräume, die als **Alleinstellungsmerkmale** gelten können:

- Entlastung von der Aufgabe, sich gegenüber Mädchen und auch gegenüber anderen Jungen als „männlich“ zu inszenieren. Insbesondere Stärke- und Überlegenheitsinszenierungen können zeitweise aufgegeben und damit auch eigene Ängste und Schwächen sowie Bedürfnisse erfahren werden
- Selbst- und gegenseitige Vergewisserungen über das, was „männlich sein“ bedeutet; Erfahren der Vielfalt von Männlichkeiten
- Unterstützung bei der Gestaltung und Auseinandersetzung mit Modellen erwachsener Männlichkeit
- ausprobieren von als „unmännlich“ oder „weiblich“ konnotierten Angeboten und Verhaltensweisen, ohne das „Gesicht zu verlieren“
- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen von Jungen und mit sozial-kulturellen Zuschreibungen an Männlichkeit im Verhältnis zu den eigenen Wünschen und Vorstellungen.

Mädchen- und Jungenarbeit als geschlechtshomogene Ansätze betonen („dramatisieren“) in gewissem Sinn die Geschlechtszugehörigkeit. Um an entsprechenden Angeboten teilnehmen zu können, muss der oder die Jugendliche sich einem Geschlecht zuordnen¹⁷. Die wahrgenommene Geschlechtszugehörigkeit ist der Zugangsschlüssel zu diesen Angeboten. Im geschlechtshomogenen Setting entstehen dann aber Möglichkeiten der „Entdramatisierung von Geschlecht“¹⁸, da die Geschlechtszugehörigkeit an Bedeutung verliert und dadurch Räume der Vielfalt und Unterschiedlichkeit innerhalb der Geschlechtergruppen eröffnet werden können.

¹⁶ SFBB (Hg.): Die vielen Seiten der Männlichkeiten – Grundlagen geschlechterreflektierter Jungenarbeit. Berlin 2011, S.14 (erarbeitet von Bernard Könnecke und Michael Hackert, Dissens e. V.)

¹⁷ Anmerkung der Verfasser_innen: Ob sich dies nur auf die biologische Geschlechtszugehörigkeit bezieht oder auch auf die empfundene, selbst definierte, befindet sich im Diskurs.

¹⁸ Begriffspaar "Dramatisierung" - "Entdramatisierung" nach Faulstich-Wieland, Hannelore: Abschied von der Koedukation? In: Kleinau,Elke/Opitz, Claudia (Hrsg): Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung. Frankfurt a.M. 1996

Begrenzungen von Mädchen- und Jungenarbeit liegen in folgenden Aspekten:

- ein geschlechtergerechter Umgang von Mädchen und Jungen miteinander kann nicht eingeübt werden
- beide Ansätze erfordern eine Zugehörigkeit bzw. Zuordnung junger Menschen zu „weiblich“ oder „männlich“. Für transsexuelle¹⁹ oder intersexuelle²⁰ Menschen bleibt der Zugang versperrt, da sie über diese eindeutigen Zuordnungen nicht verfügen, sich gerade nicht eindeutig inszenieren oder fühlen oder sich ihnen nicht zuordnen wollen.

2.3. Geschlechtergerechte Arbeit in koedukativen Zusammenhängen

Geschlechtergerechte Arbeit in koedukativen Zusammenhängen ermöglicht die pädagogisch gestaltete und begleitete Begegnung von Kindern und Jugendlichen als Chance und Lernfeld für ein gleichberechtigtes Miteinander. Geschlechtergerechte Arbeit in koedukativen Zusammenhängen fördert eine kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Geschlechterverhältnissen und ihre Veränderung.

Geschlechtergerechte Arbeit in koedukativen Zusammenhängen eröffnet Jugendlichen spezielle Erfahrungsräume, die als **Alleinstellungsmerkmale** gelten können:

- Förderung eines Miteinanders ohne Benachteiligungen und Abwertungen zwischen Mädchen und Jungen sowie inter- und transsexuellen Jugendlichen
- Entwicklung eines Problembewusstseins bezüglich normierter und einschränkender Geschlechterrollen
- einüben geschlechterdemokratischer Verhaltensweisen im täglichen Miteinander
- abbauen von Geschlechterhierarchien und –stereotypen durch gemeinsame Reflexionen
- Herstellung gleichberechtigter Geschlechterverhältnisse im Alltag
- Möglichkeit der Teilnahme für Menschen jeglichen Geschlechts und ohne die eigene Geschlechtszugehörigkeit definieren zu müssen.

Geschlechtergerechte Arbeit in koedukativen Zusammenhängen ist in ihrem Zugang bezüglich der Geschlechtszugehörigkeit entdramatisiert, da der Zugang nicht über die Geschlechtszugehörigkeit geregelt ist.

¹⁹ Anmerkung der Verfasser_innen: Als transsexuell werden Menschen bezeichnet, die biologisch einem Geschlecht angehören, sich aber dem anderen Geschlecht zugehörig fühlen.

²⁰ Anmerkung der Verfasser_innen: Als intersexuell werden Menschen bezeichnet, die biologisch nicht eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugeordnet werden können.

Empfehlungen für eine Praxis der geschlechtergerechten Arbeit

Gliederung

1. Konzeptqualität

- 1.1. Gemeinsame Festlegung und Beschreibung der Ziele der Angebote
- 1.2. Lebensweltanalyse und Sozialraumbezug
- 1.3. Handlungsziele
- 1.4. Beteiligung der Kinder und Jugendlichen
- 1.5. Angebotsgestaltung und Themenauswahl
- 1.6. Evaluation und Überprüfung der Umsetzung des Konzepts

2. Ergebnisqualität

- 2.1. Das Erreichen der Zielgruppe
- 2.2. Der Umgang der Jugendlichen mit den Mitarbeiter_innen und untereinander
- 2.3. Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung

3. Strukturqualität

- 3.1. Zusammensetzung des Personals
- 3.2. Ressourcenverteilung: Geld, Räume, Mobilität
- 3.3. Qualifizierung der Mitarbeiter_innen: „Gender-Kompetenz“
- 3.4. Arbeitsorganisation: Arbeitsteilung und -zeiten

4. Prozessqualität

- 4.1. Umgang im Team
- 4.2. Selbstreflexivität
- 4.3. Kritikfähigkeit und Kommunikation
- 4.4. Beziehungsqualität

Empfehlungen für eine Praxis der geschlechtergerechten Arbeit

Die folgenden Empfehlungen widmen sich der Umsetzung der Leitlinien geschlechtergerechter Arbeit. Mit Hilfe der vier Qualitätsdimensionen Konzept-, Ergebnis-, Struktur- und Prozessqualität wird erläutert, wie sie in der Praxis umgesetzt werden können.

Zu jedem Handlungsfeld wird mindestens ein Beispiel aus dem koedukativen und/oder geschlechtshomogenen Bereich beschrieben, das einen möglichen Zugang und Schritte in Richtung Geschlechtergerechtigkeit aufzeigt und zum Überdenken von Gewohnheiten und zur Reflexion der eigenen Arbeit einlädt.

1. Konzeptqualität

1.1. Gemeinsame Festlegung und Beschreibung der Ziele

Ein gemeinsam von Mitarbeiter_innen und Trägervertreter_innen erarbeitetes Leitbild mit klaren Aussagen zu den Zielen einer demokratischen und geschlechtergerechten Gesellschaft beschreibt die Ziele der Arbeit. Dabei gilt es, die Beiträge realistisch zu benennen, die das Angebot oder die Einrichtung für die formulierten Ziele leisten kann.

Beispiel: *Das Team des koedukativen Jugendclubs, der zumeist offene Angebote und Veranstaltungen durchführt, diskutiert an einem extern moderierten Teamtag intensiv über die Frage, warum nur wenige Mädchen den Club besuchen und wie die Angebote und Veranstaltungen gestaltet sein müssten, damit mehr Mädchen sich angesprochen fühlen. Als gemeinsames Ziel wird das Erreichen einer geschlechterparitätischen Nutzung der Angebote festgelegt. Außerdem wird das Leitbild dahingehend überarbeitet, dass der Jugendclub mittelfristig Jugendliche aller sexuellen und geschlechtlichen Identitäten explizit ansprechen soll. Dies soll u.a. durch die Thematisierung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt innerhalb der Einrichtung und in Veröffentlichungen (Programmflyer, Homepage) geschehen. Das Team verabredet erste Angebotsveränderungen sowie die Verantwortlichkeiten für die Erarbeitung der notwendigen konzeptionellen Veränderungen im Zeitraum eines halben Jahres. Die Teamleitung sichert zu, die Unterstützung des Trägers zur Weiterentwicklung des Leitbilds einzuholen.*

1.2. Lebensweltanalyse und Sozialraumbezug

Um aus den übergeordneten Zielen die konkreten Handlungsziele der Arbeit zu entwickeln, ist es erforderlich, die Lebenswelt der möglichen Adressat_innen geschlechtergerecht zu analysieren. Dazu gehört es, die Jugendlichen in ihren Lebenswelten aufzusuchen, Mobilitätschancen und –grenzen zu erkennen und ihre

virtuellen Räume zu beachten. Die Verankerung der Arbeit im Gemeinwesen und ihr Sozialraumbezug helfen dabei. Das nachgenannte Beispiel bezieht sich auf die Facetten „Geschlecht“ und „Rassismus“.

Beispiel: *Bisher basiert die Arbeit der Jugendfreizeiteinrichtung auf der „Kommstruktur“, Arbeitsansatz ist: die Besucher_innen, die kommen, sind die Richtigen. So werden fast ausschließlich mehrheitsdeutsche Jugendliche erreicht, Mädchen und junge Frauen sind dabei in deutlicher Unterzahl. Nach der Lebensweltanalyse entschließen sich die beiden Mitarbeitenden, zu schauen, wo sich Mädchen und Jungen mit und ohne Zuwanderungshintergrund aufhalten, sie an ihren Aufenthaltsorten gezielt anzusprechen und nach ihren Interessen zu fragen. Dabei kommt es zu unterschiedlichen Ergebnissen: Einige Mädchen und junge Frauen wünschen veränderte Angebote, dazu können die Pädagog_innen mit ihnen Verabredungen treffen. Einige Jungen und junge Männer mit Zuwanderungshintergrund formulieren mangelndes Vertrauen in die Pädagog_innen aufgrund rassistischer Zuschreibungen, denen sie in der Einrichtung bereits ausgesetzt waren. Die Pädagog_innen bieten an, Diversität und Rassismus in geschlechtshomogenen Gruppen zu bearbeiten und zukünftig deutlich Position gegenüber rassistischen Äußerungen zu beziehen.*

1.3. Handlungsziele

Mit den operationalisierten Handlungszielen beschreiben die Mitarbeiter_innen die konkret zu erreichenden und mit Handlungsstrategien unterlegten Ziele der Arbeit. Hierzu gehören auch überprüfbare Ziele für die monatliche, projektbezogene oder jährliche Arbeitsplanung. Sie sollen für jedes Arbeitsfeld geschlechtergerecht bestimmt werden unter Nennung der Methoden, mit denen die Adressat_innen erreicht werden sollen.

Beispiel: *In der Diskussion der Indikatoren zur Überprüfung der Ziele in der Dienstbesprechung werden unterschiedliche Bewertungen des Umgangs von männlichen Jugendlichen in ihrer gleichgeschlechtlichen Bezugsgruppe (homosoziale Peergroup) deutlich. Die Mitarbeitenden finden zunächst zu keiner gemeinsamen Bewertung, ob es gelungen ist, das vorherrschende Dominanzverhalten einiger und die starke Hierarchisierung unter den meisten männlichen Jugendlichen zu verändern. Sie beschließen, mit den männlichen Jugendlichen zunächst einzeln darüber zu sprechen und deren Bewertungen einzuholen und auch Mädchen zu befragen, wie sie den Umgang von Jungen untereinander erleben. Diese Rückmeldungen werden dann im Team zusammen geführt und zukünftige pädagogische Interventionen zur Stärkung einiger regelmäßig untergeordneter und abgewerteter männlicher Jugendlicher erörtert.*

1.4. Beteiligung der Kinder und Jugendlichen

Beteiligung ist durchgängiges Prinzip geschlechtergerechter Arbeit: Kinder und Jugendliche sind entsprechend ihren Fähigkeiten und Lebenswelten adäquat zu beteiligen an der Planung und Durchführung von Angeboten aber auch an den Regeln des Miteinanders. Dabei ist zu beachten, dass sich ihre Zugänge nach sprachlichen und kommunikativen Kompetenzen sowie nach sozialen und sozioökonomischen Lebenslagen unterscheiden. Deshalb sind die Formen der Beteiligung auf die jeweilige Zielgruppe abzustimmen.

Beispiel: Ein Träger von Angeboten der Jugendsozialarbeit beschließt gemeinsam mit seinen Mitarbeiter_innen bei einer Klausurtagung, dass zukünftig stärker auf geschlechtsbezogene Aspekte bei den Jugendlichen geachtet werden soll, um die berufsorientierenden Maßnahmen besser geschlechtergerecht zuschneiden zu können. In einer Befragung werden die Jugendlichen nach ihren wichtigsten Anliegen und Wünschen in Bezug auf Berufsorientierung und Lebensentwürfe gefragt, außerdem sollen sie kennzeichnen, welche Themen sie gern in geschlechtshomogenen oder geschlechtergemischten Gruppen bearbeiten würden. Die Antworten dazu sind nicht eindeutig, so dass sich das Team für einen Mix zwischen geschlechtergemischten und geschlechtshomogenen Gruppen entscheidet.

Beispiel: Das jährliche Sommerfest des Abenteuerspielplatzes wird traditionell weitgehend eigenverantwortlich von den Nutzer_innen organisiert. Die Pädagog_innen haben es sich zur Aufgabe gemacht, auf eine weitgehend geschlechterparitätische Aufgabenverteilung zu achten und wenn nötig auf Veränderungsbedarf hinzuweisen. Dabei sorgen sie bei einigen publikumsträchtigen Aufgaben wie Veranstaltungsmoderation, den DJs und der Zuteilung der Auftrittszeit bei Bedarf dafür, dass mehr Mädchen sich die Aufgaben zutrauen und sie auch erhalten. Bei den nicht-technischen Hintergrundtätigkeiten wie Aufräumen und Putzen ist es eher angezeigt, mehr Jungen einzubeziehen und ihnen ebenfalls Verantwortung zu übergeben. Auch wenn es wegen des Spannungsfelds von Eigenverantwortung und pädagogischer Intervention mitunter zu Konflikten kommt, entwickelt sich mit der Zeit ein Grundkonsens, auf geschlechterparitätische Besetzung der Aufgaben zu achten.

1.5. Angebotsgestaltung und Themenauswahl

Zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit gehören auch explizite thematische Angebote und Themen. Dabei geht es nicht nur um Themen wie Sexualität, Partnerschaft, Liebe, Gewalt, Sucht usw., sondern auch um erst auf den zweiten Blick geschlechtergerecht zu behandelnde Themen wie Wahlen mit 16, Abschied und Trauer, Demokratie, Erwachsen werden. Auch hier geht es darum, Horizonte jenseits der Geschlechterstereotype zu erweitern.

Beispiel: In einem Mädchentreff wird überlegt, welche Möglichkeiten bestehen, um das Thema Berufswahl so anzugehen, dass das Berufswahlspektrum nicht nur erweitert wird, sondern gezielt das Interesse von Mädchen und Jungen an jeweils „untypischen“ Berufsfeldern geweckt werden kann. In einem Projekt und in Kooperation mit einem Berufsbildungsträger gelingt es, dass die Mädchen und Jungen der 5. Klasse einer Grundschule sich als Tischlerinnen und Schneider ausprobieren können. Ebenfalls genutzt wird für diesen Schwerpunkt der Arbeit die Teilnahme am jeweils im April stattfindenden Zukunftstag für Mädchen und Jungen: die Mädchen besuchen mit den Sozialpädagog_innen gezielt Firmen und Betriebe, die den Mädchen die Möglichkeit bieten, ihre technischen Fähigkeiten zu entdecken und praktisch auszuprobieren. Für die Jungen aus der Kooperationsschule werden soziale Einrichtungen der Stadt für den Schnuppertag gewonnen. Vor allem die Bereiche Altenpflege und Kinderbetreuung knüpfen oft an eigenen Erfahrungen aus dem familiären Umfeld an. Dies kann genutzt werden, Jungen für diese Bereiche Mut zu machen und eigene Stärken zu entdecken.

Beispiel: In einem Jugendverband werden anstehende Wahlen als Anlass für ein größeres Projekt zu Teilhabe und Benachteiligung genutzt. In Seminaren werden die Wahllisten einiger Parteien auf die Repräsentanz unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen hin analysiert. Es entbrennen heiße Diskussionen über die „Frauenquote“, die Bedeutung sexueller Orientierungen für politisches Handeln, Möglichkeiten angemessener Repräsentanz von Menschen mit Zuwanderungshintergrund, Fragen des Wahlrechts für Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft, die Folgen von unterschiedlichen Sprachkompetenzen für Interessenvertretung und vieles mehr – und wie diese Faktoren zusammen hängen und sich beeinflussen. Anschließend wird gemeinsam diskutiert, welche Schlussfolgerungen für gleichberechtigtere Interessenvertretung auch im eigenen Verband umgesetzt werden könnten.

Beispiel: In einer Jugendfreizeiteinrichtung sind als Jungenarbeit bisher sogenannte „jungentypische“ Angebote wie Ballsport, Kampfsport, Klettern, Abenteuer oder die Beteiligung an baulichen Maßnahmen verstanden worden. In einem längeren Prozess hat das Team analysiert, dass mit dem bisherigen Ansatz traditionelle Männlichkeitsbilder nicht oder nicht ausreichend infrage gestellt werden und außerdem allen Jungen „jungentypische“ Interessen unterstellt werden. Deshalb wird beschlossen: Die Jungenarbeit wird erweitert um Angebote, die von klassischen Jungenbildern abweichende Interessen von Jungen unterstützen.

1.6. Evaluation und Überprüfung der Umsetzung des Konzepts

Jedes noch so kleine Team sollte sich eine Auszeit für diesen zumindest jährlich wiederkehrenden Arbeitsschritt gewähren. Hierbei werden kritisch die Handlungsziele überprüft und das Konzept weiterentwickelt. So zeigt sich, ob und wie der Träger des Angebots geschlechtergerechte Handlungsziele nicht nur als Lippenbekenntnis formuliert, sondern auch vorhält und dies in seinen Sachberichten dokumentiert.

Beispiel: Eine Einrichtung mit langjährigen festen Angeboten („Zirkeln“) im technischen Bereich hat sich als Zielgröße 10 Mädchen in einem eigenen Angebot und 10% Mädchen im gemischten Bereich gesetzt. Das Ziel wird im vereinbarten Zeitraum nicht erreicht, die Auswertung im Team ergibt zwei Ursachenfelder: Der Einstieg in die bisher relativ geschlechtshomogenen Jungengruppen fällt vielen Mädchen schwer, und es fehlen Angebote, die für viele Mädchen Motivation zur Beteiligung schaffen können. Das für eine Einrichtung mit fast ausschließlich männlichen Besuchern ambitionierte Ziel wird im darauf folgenden Jahr erreicht, als ausschließlich von Mädchen ein Internetradio aufgebaut wird.

2. Ergebnisqualität

2.1. Das Erreichen der Zielgruppe

Je genauer ein Angebot die Zielgruppe erreicht, desto besser ist die pädagogische Arbeit. Dabei sollten die Zielgrößen sowohl qualitativ als auch quantitativ benannt werden. Geschlechtergerechter Jugendarbeit geht es dabei aber nicht um die quantitative Ausgeglichenheit als einzigem Indikator, sondern um die nach den Zielen des Angebots bestimmte Ergebnisqualität. Auch wenn Angebote durch die Freiwilligkeit der Teilnahme und des Zugangs gekennzeichnet sind, sollten Konzepte formuliert werden, welche Zielgruppen erreicht werden sollen.

Beispiel: In einer sportorientierten Einrichtung werden Jungen bislang vorwiegend durch sportliche Angebote angesprochen und so in die geschlechtergerechte Arbeit integriert. Jungen, die aufgrund körperlicher Einschränkungen nicht an Ballsport- oder Freizeitsportarten teilnehmen können, und Jungen, denen sportliche Betätigung in Jungengruppen keine Freude bereitet, werden deshalb nicht erreicht. Das Team entwickelt deshalb einen neuen Programmschwerpunkt „Bewegung“, der unterschiedliche Angebote in unterschiedlichen Gruppenkonstellationen von der Traumreise über Tanz und die Rollstuhlsportart Wheel-Soccer bis zu klassischen Ballsportarten vereint. Begleitend werden in verschiedenen Settings die Zusammenhänge von anerkannter Männlichkeit und körperlicher Leistungsfähigkeit besprochen und unterschiedliche Männlichkeitsbilder diskutiert. Beim ersten „Bewegungstag“ im folgenden Sommer präsentieren alle Übungsgruppen erfolgreich ihre Arbeit.

Beispiel: In einem Skatepark werden die Bahnen bislang hauptsächlich durch Jungen genutzt. Mädchen sind vorwiegend als Zuschauerinnen anwesend. Das Team entscheidet sich daraufhin einen festen Tag in der Woche nur für Mädchen anzubieten. An diesem Tag wird ein Skateboard-Workshop von einer Skaterin angeboten, es gibt einen Inline-Skate-Kurs und gemeinsame Spiele auf dem Gelände. Begleitend werden die Mädchen nach ihren Wünschen und Bedürfnissen gefragt. Am Ende des ersten Monats wertet das Team gemeinsam mit den Mädchen aus, wie sie sich im Skatepark

woher fühlen können. Der Mädchentag im Skatepark wird an allen Schulen im Stadtteil von den Mitarbeiterinnen persönlich beworben. Nach zwei Monaten hat sich das Angebot unter den Mädchen herumgesprochen und der Tag wird gut besucht.

2.2. Der Umgang der Jugendlichen mit den Mitarbeiter_innen und untereinander

Ein geschlechtergerechter Umgang ist gekennzeichnet von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt. Auch dieses vermeintlich subjektive und schwierig zu fassende Handlungsfeld kann mit entsprechenden Indikatoren versehen als Kriterium für die Ergebnisqualität dienen wie etwa das Begrüßen oder Abmelden bei dem Besuch von Angeboten. Die gemeinsame Suche nach spezifischen Indikatoren führt zum Gespräch über die geschlechtergerechte Kultur in der Einrichtung.

Beispiel: Das Team einer Einrichtung dokumentiert in regelmäßigen Abständen, wie sich die Umgangskultur in der Einrichtung zwischen Jugendlichen und Mitarbeiter_innen entwickelt. Dabei wird sensibel zugehört, damit auch wenig explizite Elemente von Abwertung und Diskriminierung erfasst werden. Der Umgang mit der geschlechtsspezifisch Mädchen und Frauen abwertenden Bezeichnung „Zicke“ führt zu langen Diskussionen im Team, da sie von Kolleg_innen und Jugendlichen unabhängig vom eigenen Geschlecht benutzt wird. Das Team beschließt, diese Bezeichnung nicht mehr zu verwenden und auch die Jugendlichen situationsbezogen zu informieren, aus welchen Gründen die Entscheidung getroffen wurde. Dies führt zu intensiven Diskussionen in der Einrichtung, bei der auch andere Begriffe benannt werden, die Jugendliche oder Mitarbeiter_innen als verletzend empfinden.

Beispiel: Der Mitarbeiter eines Tonstudios führt für Rapper_innen regelmäßige Battles durch, wobei der Hauptpreis ausschließlich für geschlechtergerechte Texte vergeben wird. Darüber führt die Jury der Jugendlichen häufig erbitterte Diskussionen, weil sich die Bewertungskriterien unter den Jugendlichen unterscheiden. Am Ende werden beeindruckende Texte von Mädchen-, Jungen- und gemischten Gruppen ausgezeichnet, die ohne die Abwertung anderer Personen auskommen. Dieser Prozess führt unter den Jugendlichen zu Verständigungen darüber, welche Regeln auch im alltäglichen Umgang gelten sollen.

Beispiel: In der Jugendeinrichtung gibt es zurzeit viele Konflikte, die meist Dominanzansprüche einiger männlicher Jugendlicher gegenüber Mädchen und anderen Jungen zur Ursache haben. Es kommt zu sexistischen Übergriffen und Gewaltandrohungen. Beim Nachdenken über die Situation fragen sich die Teammitglieder, ob das grenzverletzende Verhalten der Jugendlichen etwas mit ihren eigenen Benachteiligungserfahrungen zu tun haben könnte. So verstehen sie den zu beobachtenden Rückgriff auf hypermaskuline Männlichkeitsinszenierungen auch als eine mögliche Antwort männlicher Jugendlicher auf Ausschlusserfahrungen aufgrund von Rassismus, Armut und/oder Bildungsferne. Auf dieser Basis entwickelt das Team ein Konzept für die Arbeit mit den männlichen Jugendlichen mit Dominanzansprüchen,

das die Anerkennung der ihnen widerfahrenen Ausschlusserfahrungen beinhaltet – bei gleichzeitiger klarer Grenzsetzung gegenüber Sexismus und Gewaltandrohungen.

2.3. Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung

Geschlechtergerechte Arbeit benötigt auch eine bewusste Vermittlung von Konzepten und der pädagogischen Praxis an das Umfeld von Einrichtungen. Deshalb sollte Zeit für Elternarbeit eingeplant werden, um etwa Verunsicherungen mancher Eltern durch verkürzte Informationen über pädagogische Projekte z.B. zu sexueller Selbstbestimmung und Vielfalt begegnen zu können. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit in Fachöffentlichkeit und lokalen Medien kann zusätzlich für geschlechtergerechte Perspektiven sensibilisiert werden und unbegründete Kritik von außen zurück gewiesen werden. Durch die Beteiligung an fachspezifischen Vernetzungsrunden und Veranstaltungen bleiben Einrichtungen aktuell informiert und erhalten ggf. Unterstützung im Fall von medialen Angriffen.

***Beispiel:** In einer großen Freizeiteinrichtung wird ein „Mädchentag“ eingeführt – anknüpfend an die Tradition der geschlechtshomogenen Mädchengruppen, im Bewusstsein der Unabgeschlossenheit der Kategorien „weiblich“ und „männlich“. Der Mädchentag stößt auf Kritik bei einigen Jungen, aber noch stärker bei einigen Fachmännern und Journalisten, die stattdessen einen „Jungentag“ fordern. Das geschlechtergemischte Team der Einrichtung bleibt bei seiner Position und kann dies auch gut mit der konkreten Situation von Mädchen und Jungen in der Einrichtung und dem Nutzen des „Mädchentags“ für die weiter notwendige Stärkung von Mädchen begründen, es hält aber einen „Jungentag“ zurzeit für nicht sinnvoll. Es lädt Nutzer_innen und Kritiker_innen ein, sich an einem zusätzlichen „Tag für alle Geschlechter“ zu beteiligen, an dem Angebote zu geschlechtsbezogener Rollenerweiterung, sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und mehr präsentiert werden sollen. Einige Ergebnisse der Workshops des „Mädchentags“ werden kurz darauf öffentlich präsentiert. Zu dieser Veranstaltung werden auch die lokalen Medien eingeladen.*

3. Strukturqualität

3.1. Zusammensetzung des Personals

Welche Angebote Kinder und Jugendliche wahrnehmen, hängt stark von den Personen ab, die sie anbieten. Die Zusammensetzung des Personals spiegelt die Ausrichtung eines Angebots wider. Bei Teams sollte darauf geachtet werden, dass sie eine möglichst breite geschlechtliche und sexuelle Vielfalt aufweisen. Gerade bei Angeboten mit nur einem Mitarbeitenden sollte die Einbindung in ein sozialräumliches

Netzwerk mit anderen Trägern genutzt werden und auch über den zeitweisen Tausch von Arbeitsfeldern nachgedacht werden.

Beispiel: Für die Geschäftsstelle eines Jugendverbandes soll ein_e Pädagog_in gesucht werden. Es besteht der Wunsch, dass sich bislang unterrepräsentierte Jugendliche im Team wiederfinden. Nach längerer Diskussion besteht Einigkeit, dass neben den üblichen Qualifikationen zu den Kompetenzen der Fachkraft zusätzlich gehören soll, Jugendliche in Coming-out Prozessen sowie im Umgang mit Ausgrenzungserfahrungen unterstützen zu können. Kenntnisse zur Realität gleichgeschlechtlicher Lebensweise werden als Vorteil gewertet. Die Stelle wird entsprechend ausgeschrieben. Im Bewerbungsverfahren erweist sich als bestgeeigneter Bewerber ein offen schwul lebender Pädagoge, der nun eingestellt wird. Der Verband kann so inhaltlich und auf personeller Ebene ein Zeichen setzen und sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu einem Querschnittsthema machen, das sich in den Angeboten an die Jugendlichen wiederfindet.

3.2. Ressourcenverteilung: Geld, Räume, Mobilität

Häufig nutzen die männlichen Besucher von Jugendeinrichtungen die teureren Geräte, sei es Playstation, Kicker oder die Tischtennisplatte, die großen Räume, den Bandraum und die Skateranlage und die teureren Angebote, für die mehr Honorare und Sachmittel eingeplant sind. Eine geschlechtergerechte Ressourcenverteilung ist erreicht, wenn alle Geschlechter pro Kopf die gleichen Ressourcen nutzen und über die gleichen Mobilitätsmöglichkeiten verfügen.

Beispiel: Eine Analyse des Teams einer Jugendfreizeiteinrichtung ergibt, dass fast alle zur Verfügung stehenden Mittel bisher für Ausstattungen eingesetzt wurden, die vorwiegend von männlichen Besuchern genutzt werden. Deshalb trifft das Team die Entscheidung, eine von mehreren (Jungen-)Bands gewünschte Neuanschaffung für den Bandübungsraum zu verschieben. Stattdessen wird ein Streetdance-Projekt finanziert, an dem vor allem Mädchen Interesse haben. Die von einigen Jungen gewünschte Anschaffung von Einrädern wird beschlossen, da beim Einradsport noch keine geschlechtsspezifische Zuordnung besteht und damit Jungen und Mädchen beim Zugang zu geschlechterrollenuntypischen Sportarten gestärkt werden.

3.3. Qualifizierung der Mitarbeiter_innen: „Gender-Kompetenz“

Geschlechtergerechte Arbeit ist erlernbar wie andere pädagogische Ansätze auch. Dazu braucht es die Bereitschaft und Wissen, das durch gezielte Lektüre und Fortbildungen erworben werden muss, wenn es nicht in der Erstausbildung vermittelt wird. Außer einem grundlegenden Gender-Training geht es dabei darum, das für das eigene Arbeitsfeld notwendige geschlechtergerechte Wissen zu erwerben und geeignete Methoden zu erlernen.

Beispiel: *In einem Jugendclubteam besteht die Auffassung, dass Mädchen und Jungen mit geschlechterrollenuntypischen Angeboten kaum zu erreichen sind. Das Team besucht eine Fortbildung zu geschlechterreflektierter Pädagogik und nimmt das Angebot der Prozessbegleitung bei der Implementierung der Fortbildungsinhalte in die alltägliche Praxis durch externe Berater_innen an. So erarbeiten die Kolleg_innen sich eine veränderte Haltung, mit der sie Angebote entwickeln können, die zur Rollenerweiterung von Mädchen und Jungen beitragen und von diesen angenommen werden.*

3.4. Arbeitsorganisation: Arbeitsteilung und -zeiten

Geschlechtergerechte Arbeitsorganisation ist dann erreicht, wenn jede_r Mitarbeiter_in sich unterschiedliche Tätigkeiten zumutet und sie auch ausüben kann und wenn die Tätigkeiten gleich wertgeschätzt werden: Wer kocht, repariert, sorgt für die Atmosphäre, kauft ein, bastelt, wäscht, sitzt herum, vertritt den Träger nach Außen, macht die Finanzen? Wenn immer der männliche Mitarbeiter das letzte Wort hat, erlernen Mädchen und Jungen, dass dies normal ist. Geschlechtergerechte Arbeitsorganisation kann außerdem dazu beitragen, dass alle Kolleg_innen unabhängig von ihrem Geschlecht die Möglichkeit zu einer ausgewogenen Gestaltung von Arbeits- und Privatleben erhalten, um z.B. durch Verzicht auf Vollzeitbeschäftigung Zeit für die Betreuung von Angehörigen zu haben.

Beispiel: *Beim Teamtag der Jugendfreizeiteinrichtung diskutieren die Kolleg_innen, wie sie ihre Zuständigkeiten so gestalten können, dass sie beispielhaft für die Kompetenz in geschlechterrollenuntypischen Fachgebieten stehen. Sie finden schneller als gedacht eine Neuordnung, die allen gut gefällt: Der bisher für die Band- und Bühnentechnik zuständige männliche Kollege hat zurzeit eigentlich mehr Lust, sich um den Küchenbereich zu kümmern. Die neue Kollegin freut sich, dass sie die Fahrradwerkstatt übernehmen kann. Die dritte Kollegin kennt sich mit der Bühnentechnik schon gut aus und besorgt sich auf einer Fortbildung das noch fehlende Wissen für die Betreuung des Bandübungsraums. Das Team verabredet, zukünftig die Zuständigkeiten in regelmäßigen Abständen von ein bis zwei Jahren zu tauschen.*

4. Prozessqualität

4.1. Umgang im Team, Kritik- und Konfliktfähigkeit

Der geschlechtergerechte Umgang im Team prägt die Kultur der Einrichtung: Wie Männer und Frauen im Team miteinander reden, wer welche Arbeiten wie selbstverständlich übernimmt, wer sie verteilt, worüber gelacht wird und welche Stimmung herrscht. Besonders genau beobachten die Besucher_innen, ob Streitigkeiten geschlechtergerecht ausgetragen werden.

***Beispiel:** Bislang haben die Jugendlichen sehr unterschiedlich auf die Ansagen der Mitarbeiter_innen reagiert. Insbesondere wenn die weiblichen Kolleg_innen vereinbarte Hausregeln durchsetzen wollen, stoßen sie immer wieder auf Ignoranz. Nur dem männlichen Leiter der Einrichtung und einem weiteren männlichen Kollegen werden ausreichende Durchsetzungsfähigkeiten zugeschrieben – und so werden sie mitunter auch von den Kolleg_innen mit der Aufgabe betraut, kritische Situationen zu bereinigen. Als es zum Konflikt im Team kommt, werden auch mithilfe einer externen Begleitung genaue Absprachen über das Auftreten gegenüber den Nutzer_innen getroffen. Die Umsetzung gelingt überraschend gut, insbesondere weil sich alle Beteiligten mit der Verabredung wohler fühlen, explizit gleichberechtigt gegenüber den Jugendlichen aufzutreten. Und seitdem bei Klubversammlungen die Gesprächsleitung zwischen den Kolleg_innen rotiert und der Leiter nicht mehr das letzte Wort hat, besprechen die Jugendlichen ihre Wünsche zunehmend mit allen Kolleg_innen und können Grenzsetzungen durch diese besser akzeptieren.*

4.2. Selbstreflexivität

Das „Werkzeug“ von Pädagog_innen sind sie in ganzer Person. Dafür müssen sie sich selbst gut kennen, ihre Selbstwahrnehmung weiter entwickeln und die Reflexion ihres Tuns im Team leisten. Die Bedeutung der Geschlechterrollen für die eigene Identität (Rollenbilder) und das alltägliche Handeln lässt sich nur durch intensive (Selbst-)reflexion erkennen. Dabei werden die eigenen Vorurteile bewusst und eine Sensibilität für die Wahrnehmung von Ausschlussmechanismen in der Gruppe der Jugendlichen geschärft.

***Beispiel:** Bei einer Inhouse-Fortbildung denken die Kolleg_innen im Anschluss an biographische Übungen zur eigenen geschlechtsspezifischen Sozialisation darüber nach, welche persönlichen Jungen- und Mädchenbilder sie in ihre Arbeit einfließen lassen und welche Zuschreibungen und Erwartungen an Junge- und Mädchen-Sein sie damit transportieren. Gemeinsam erarbeiten die Kolleg_innen Ansätze, mit denen sie die Vielfalt von Weiblich- und Männlichkeiten besser in den Blick nehmen können und vereinbaren, in der nächsten Zeit besonders auf diejenigen Jugendlichen zu achten, die beim Reden von „den Mädchen“ oder „den Jungen“ leicht in*

Vergessenheit geraten. Dabei stellen sie fest, dass Mädchen und Jungen vielfältige Interessen haben und intervenieren zukünftig bewusster, wenn Verallgemeinerungen kommen. Einige bisher häufig im Hintergrund bleibende Einrichtungsbesucher_innen beteiligen sich von da an deutlich aktiver an den angebotenen Aktivitäten.

Beispiel: *Ein männlicher Sozialpädagoge hat gemeinsam mit anderen Männern eine Selbsterfahrungsgruppe gegründet und erfährt dort negative Rückmeldungen zu seiner Art Fragen zu stellen. Er sei zu konfrontativ und respektiere persönliche Grenzen nicht. Er entdeckt in der Gruppe für sich die Fähigkeit des aktiven Zuhörens als neue Verhaltensmöglichkeit, die er in der Arbeit mit Jugendlichen und in der Zusammenarbeit im Team gut einsetzen kann.*

4.3. Beziehungsqualität

Geschlechtergerechte Kinder- und Jugendarbeit basiert auf der Qualität der Beziehung der Fachkräfte zu den ihm anvertrauten Kindern und Jugendlichen. Sie tritt ihnen mit einer unterstützenden Grundhaltung und Wertschätzung entgegen, insbesondere in Bezug auf den Umgang der Kinder und Jugendlichen mit geschlechtsspezifischen Rollenanforderungen und ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität. Die Beziehungsqualität stellt man daran fest, bei wem sich die Jugendlichen aussprechen und Sorgen erzählen, aber auch daran, wer bei Streitigkeiten eingreift, für Ruhe sorgt und Grenzen setzt.

Beispiel: *Die beiden Pädagog_innen, die eine Vielzahl ländlicher Jugendclubs betreuen, besuchen eine Fortbildung „Geschlechtergerechte Beratung im Alltag“, um zu erlernen, wie ein geschlechterreflektierter Umgang mit Beratungs- und Gesprächswünschen von Kindern und Jugendlichen aussehen kann. Aus der Fortbildung nehmen sie u.a. eine erhöhte Sensibilisierung für die Problemlagen von Jugendlichen aller Geschlechter bei der Auseinandersetzung mit Weiblichkeits- und Männlichkeitsanforderungen mit. Sie signalisieren den Nutzer_innen ihrer Jugendclubs zunehmend erfolgreich ihre Ansprechbarkeit und Einfühlungsvermögen für die Problemlagen und Fragen der Kinder und Jugendlichen bei der Bewältigung ihrer geschlechtsbezogenen Entwicklungsanforderungen.*

Glossar

Geschlechterdemokratie²¹

Geschlechterdemokratie wird als Begriff oftmals synonym verwandt mit Chancengleichheit, Gleichstellung, Gleichberechtigung oder gar Gender Mainstreaming. Tatsächlich ist Geschlechterdemokratie aber ein eigenständiger Ansatz, der ein bestimmtes politisches Konzept bezeichnet. Im Gegensatz zum Gender Mainstreaming, das eine Strategie zur Herstellung von Gleichstellung zwischen den Geschlechtern beschreibt, ist Geschlechterdemokratie ein Ziel und beschreibt damit ein politisches Konzept, mit dem gesellschaftliche Strukturen verändert und Hierarchien zwischen Frauen und Männern abgebaut werden sollen.

Die Berliner Soziologin Halina Bendkowski führte den Begriff 1992 in die deutschsprachige Diskussion im Kontext der feministischen Anti-Gewalt-Debatte ein. Die Heinrich-Böll-Stiftung war 1997 die erste Institution in der BRD, die Geschlechterdemokratie zum Leitbild erklärte.

Neu an diesem Konzept war, den Blick zu erweitern um eine kritische Reflexion der kulturellen Konstruktion von Männlichkeit und Männer in die Verantwortung zu nehmen: als Täter, Akteure oder Vertreter staatlicher Institutionen. Damit wurde ein Paradigmenwechsel eingeläutet, weil die bisher als „Frauenproblem“ deklarierte männliche Gewalt gegen Frauen nun als gesellschaftliches Problem definiert wurde. Geschlechterdemokratie als Konzept bedeutet eine Kursänderung in der Frauenpolitik, die nun um die Ebene der offensiven Kooperation mit Männern erweitert wird.

Geschlechterdemokratie soll demokratische Verhältnisse zwischen Frauen und Männern herstellen. Dies bezieht sich sowohl auf die politischen Partizipationsmöglichkeiten als auch auf die Verteilung von Ressourcen, auf private Verhältnisse des Zusammenlebens von Frauen und Männern und auf die gewaltförmige Herrschaftsausübung von Männern über Frauen. Leitbild ist die Gleichwertigkeit aller Lebensentwürfe jenseits körperlicher und soziokultureller Unterschiede und die Abschaffung hegemonialer Männlichkeit als dominantes gesellschaftliches Strukturierungsmuster (Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Geschlechterdemokratie, 2001). In diesem Verständnis kann Geschlechterdemokratie das Ziel sein, das mit der Strategie des Gender Mainstreaming erreicht werden soll.

Chancengleichheit

Chancengleichheit ist das „Fehlen geschlechtsbedingter Barrieren, die einer Teilhabe am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben im Weg stehen“ (Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern der Europäischen Kommission 1998) Chancengleichheit ist kein Begriff, der ausschließlich im Kontext der Geschlechterpolitik verwendet wird. Seine Ursprünge liegen in der Bildungspolitik, wo

²¹ Die Definition der beiden folgenden Begriffe ist der von LIFE e.V. herausgegebenen Veröffentlichung „gap-europe: Partizipation und nachhaltige Entwicklung“ Berlin 2003 entnommen.

er das Recht junger Menschen auf angemessene Schulbildung unabhängig vom sozialen Status und Geschlecht beschrieb. Die Frauenbewegung übernahm den Begriff, um Benachteiligungen von Mädchen und Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen, von der Erziehung über Chancen beruflicher Orientierung und Einmündung, Familienarbeit und politische Partizipation, aufzudecken und gleiche Chancen für Frauen zu fordern. Chancengleichheit als Konzept geht von der Unterschiedlichkeit von Menschen aus, nicht nur bezogen auf die Geschlechterdifferenz, sondern ebenso als Folge von biographischen Entwicklungen, kulturellen und sozialen Hintergründen, Bildungsstand oder regionaler Einbindung. Chancengleichheit strebt die Überwindung männlicher Dominanz an und impliziert damit Maßnahmen der Frauenförderung. Nicht impliziert hingegen ist die Angleichung von Frauen an das männliche Prinzip, sondern vielmehr eine Gesellschaft, die allen Individuen Chancen zur Lebensgestaltung eröffnet, ohne sie wegen vom männlichen Mainstream abweichenden Faktoren zu benachteiligen.

Geschlechterdemokratie, Chancengleichheit, Gleichstellung und Gleichberechtigung sind Ziele einer Politik, die Geschlechterhierarchien abbauen will. Sie haben alle vier ihre Relevanz auch im Zusammenhang mit den im KJHG und in der Definition von Gender Mainstreaming formulierten Zielen. Wichtig ist aber, dass die Begriffe nicht wahllos sondern entsprechend ihrer Definition verwandt werden und dass jeweils deutlich gemacht wird, welches Verständnis der Verwendung des jeweiligen Begriffs zugrunde gelegt wird.

Neben der Begriffsvielfalt in den geschlechterpolitischen Zielen ist auch bei den eine mädchen- und jungensorientierte Pädagogik spezifizierenden Adjektiven eine schier unübersehbarer Vielfalt zu verzeichnen, die eher zur Verwirrung denn zur Klärung beiträgt:

- geschlechtshomogen
- geschlechtsgemischt
- geschlechtsspezifisch
- geschlechtsbewusst
- geschlechtsdifferenziert
- geschlechtsbezogen
- geschlechterreflektiert
- geschlechtersensibel
- geschlechterdemokratisch
- geschlechterorientiert

sind Begriffe, die in der Literatur zu finden sind. Dabei sind mal Ansätze gemeint, die geschlechtshomogen arbeiten und mal solche, die entweder im Verhältnis Pädagog_in – Kind/Jugendliche/r oder in der Gruppe der Kinder/Jugendlichen geschlechtsgemischt zusammengesetzt sind (Über-Kreuz-Pädagogik und reflexive Koedukation).

Gleichberechtigungs- oder Gleichstellungsanstrengungen in der Kinder- und Jugendhilfe voran zu treiben bedeutet also nicht nur, sich das fachliche und gesellschaftspolitische Know-how anzueignen, es bedeutet auch, eine neue Sprache zu lernen und mit der Flut der Begriffe richtig umzugehen.

Was aber der richtige Gebrauch der Begriffe ist, das wiederum ist nicht einfach zu beantworten.

Gerade in Bezug auf die Adjektive einer auf das Geschlecht bezogenen oder das Geschlecht einbeziehenden Pädagogik erweist sich die Forschung nach allgemein gültigen Definitionen der vielen „geschlechts...- Begriffe“ als schwieriges Unterfangen. Im Vergleich diverser Veröffentlichungen kann nur festgestellt werden, dass es für kaum einen dieser Begriffe eine fest stehende Definition gibt. Vielmehr wird deutlich, dass

- viele Autor_innen verschiedene Begriffe synonym verwenden oder
- die Begriffe von unterschiedlichen Autor_innen verschieden gefüllt werden.

Dabei verwenden die meisten Autor_innen diese Begriffe allerdings, als seien sie fest stehend, d. h. es sind kaum Definitionen oder Erläuterungen zu finden, was jeweils damit gemeint ist. Für den Umgang mit den Begriffen bedeutet dies zweierlei:

- In vorhandenen Texten muss kontextabhängig darauf geachtet werden, ob sich vermittelt erschließen lässt, welche Form des pädagogischen Angebots mit dem jeweiligen Begriff gemeint ist oder ob die/der Autor_in im laufenden Text selbst Definitionen vornimmt
- Wer selbst für ein Konzept oder Standards diese Begriffe verwendet, sollte sie im Text selbst definieren.

Geschlechtshomogen, geschlechtsgemischt

Diese beiden Begriffe sind wohl am einfachsten zu füllen und verfügen über die größte Übereinstimmung in der Definition: geschlechtshomogen bezeichnet Gruppengefüge, die aus nur einem Geschlecht zusammengesetzt sind, während geschlechtsgemischt Gruppen aus Menschen beiderlei Geschlechts bezeichnet.

Geschlechtsspezifisch

„Sachverhalte, Eigenschaften und Verhaltensweisen, die für die Geschlechter spezifisch sind, also sich direkt aus dem biologischen Geschlechtsunterschied ableiten lassen.“²²

„Nur auf Frauen oder Männer Gerichtetes (z. B. frauen- oder männerspezifische Projekte oder ein frauen- oder männerspezifischer Zugang zu einem Thema).“²³

In den Veröffentlichungen zur Geschlechterpädagogik wird unter „geschlechtsspezifisch“ in der Regel der geschlechtshomogene Ansatz gemeint, verbunden mit der Aussage, dass Mädchen und Jungen spezifischen Lebenslagen, Rollenanforderungen und Gesellschaftsbildern unterliegen, die es zu beachten und zu erweitern bzw. aufzulösen gilt.

Der Begriff „geschlechtsspezifisch“ wird gleichermaßen von der Mädchen- und der Jungenarbeit verwandt.

²² Aus: Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen und BAG Kinder- und Jugendschutz e.V. (Hg.): Grenzen und Brücken – Arbeitsmaterialien zu Prävention und Geschlecht; 14-16, Hannover 2003

²³ Aus: City-Hit nach Gender-Town – Fachtagung Jugendarbeit und Gender. www.fantasy-projects.ch

Geschlechterdifferenziert

„Mit geschlechterdifferenziert werden geschlechtshomogene Mädchen- bzw. Jungenarbeitsangebote bezeichnet – Angebote also, die nach Geschlecht differenzieren.“²⁴

„»Geschlechterdifferenzierende Ansätze« werden umfassend verstanden. Sie haben das Ziel in allen Handlungsvollzügen, konzeptionellen Überlegungen und Angeboten der Jugendhilfe zu unterscheiden, wie sich diese auf Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männer auswirken.“²⁵

Geschlechtsbewusst

„Geschlechtsbewusste Pädagogik ... findet auch in koedukativen Zusammenhängen statt und reflektiert die gesellschaftlichen Normen bezüglich der Geschlechterrollen und des Geschlechterverhältnisses. Sie bezieht bewusst die Geschlechtsidentität der Pädagoginnen und Pädagogen mit ein. Voraussetzung für beide Angebotsformen (geschlechterdifferenziert und geschlechtsbewusst A. d. V.) ist ihre geschlechtsbewusste Ausrichtung. Dazu gehört die Analyse der Lebenswelten von Mädchen und Jungen, d. h. das Bewusstsein um sozial gestaltete Geschlechterrollen und ihre Auswirkungen auf Lebenslagen und –bedingungen von Mädchen und Jungen sowie das Wissen um pädagogische Konzepte, die die Gleichberechtigung der Geschlechter fördern. Geschlechtsbewusste Pädagogik kann sowohl in Form reflektierter Koedukation als auch als Mädchen- oder Jungenarbeit umgesetzt werden.“²⁶

Geschlechterreflektiert

Dieser Terminus wird als eine Weiterentwicklung verstanden, die auf den »Unterstützungsbedarf im Prozess des doing gender« verweist. ... Die Auseinandersetzung mit den erkenntnistheoretischen Ansätzen der Differenz, Dekonstruktion und der Gleichheit, wie auch die Weiterentwicklung von Dialog- und Aushandlungsfähigkeiten wird als Anliegen einer »geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendhilfe« formuliert (Voigt-Kehlenbeck 2002, S.60)²⁷ Der Begriff findet Anschluss an den der reflexiven oder geschlechterreflektierten Koedukation und wird eher in Kontexten gebraucht, die auf eine Veränderung der gesamten Jugendhilfe mit ihren homogenen und koedukativen Anteilen abzielt.

„Ziel einer reflektierten Koedukation ist ein gleichberechtigtes Geschlechterverhältnis. Reflektierte Koedukation soll dabei nicht nur eine Organisationsform, sondern vielmehr

²⁴ „Leitlinien zur Verankerung der geschlechterbewussten Ansätze in der pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe“ erarbeitet durch die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) nach § 78 SGB VIII 'Geschlechterdifferenzierte Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe'; Berlin 2004

²⁵ Schimpf, Elke/Leonhardt, Ulrike: „Wir sagen euch, was wir brauchen, und ihr plant mir uns“ Partizipation von Mädchen und jungen Frauen in der Jugendhilfeplanung. Bielefeld 2004, S.21

²⁶ „Leitlinien zur Verankerung der geschlechterbewussten Ansätze in der pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe“ erarbeitet durch die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) nach § 78 SGB VIII 'Geschlechterdifferenzierte Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe'; Berlin 2004

²⁷ Schimpf, Elke/Leonhardt, Ulrike: „Wir sagen euch, was wir brauchen, und ihr plant mir uns“ Partizipation von Mädchen und jungen Frauen in der Jugendhilfeplanung. Bielefeld 2004, S.21

ein Gestaltungsprinzip sein, mit dem rollenspezifisches Problembewusstsein geweckt und geschlechterdemokratische Verhaltensweisen eingeübt werden. Reflektierte Koedukation thematisiert im Miteinander von Mädchen und Jungen Geschlechterhierarchien und – stereotypen mit dem Ziel, sie abzubauen und statt dessen ein System des Miteinanders zu entwickeln, in dem individuelle Unterschiede ohne Benachteiligungserfahrungen für Mädchen und Jungen erlebbar sind.“²⁸

Geschlechtsbezogen

Der Begriff der Geschlechtsbezogenheit findet sich durchgängig in der aktuellen Literatur zur Jungenarbeit, soweit sie nicht mythopoetisch oder maskulinistisch ausgerichtet ist. Er ist Teil der Definition von Jungenarbeit. „»Geschlechtsbezogen« verweist auf den theoretischen Hintergrund, durch den Jungenarbeit begründet wird. Zudem umreißt »geschlechtsbezogen« pädagogische Zielsetzungen von Jungenarbeit. »Geschlechtsbezogen« unterstreicht die Bezugnahme auf die männliche soziale Geschlechtlichkeit (Gender) und gleichzeitig auf die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse.“²⁹ Geschlechtsbezogene Arbeit geht über die geschlechtshomogene Arbeit hinaus (Neubauer/Winter 2001, 35) und beinhaltet auch die gegengeschlechtliche Arbeit von Pädagoginnen mit Jungen.

Ebenfalls gesellschaftspolitisch wird der Begriff der geschlechtsbezogenen Arbeit in der feministischen Mädchenarbeit besetzt. „Das Aufdecken geschlechtsbezogener Abwertungen, das Einüben eines egalitären Umgangs der Geschlechter miteinander, die Entlastung aus dem Gender-Druck, die Eröffnung neuer Räume im Außen und im Innen, das Lernen von Achtung des Weiblichen und der Mut zu eigenen Themen bei gesellschaftlicher Beteiligung.“³⁰

Geschlechtersensibel

„Bezeichnet die Sensibilität für Geschlechtsunterschiede. Sensibel dafür, welche Rolle Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei Frau/Mann im zu bearbeitenden Themenbereich spielen, wo Ungleichheiten/Ungerechtigkeiten bestehen und wie diese vermindert werden können.“³¹

Geschlechtersensibel ist einer der schwächeren Begriffe, weil hier lediglich eine Sensibilität für das Geschlechterthema eingefordert wird und keine Veränderungen bzw. keine Handlungen. Geschlechtersensibilität ist in Gleichberechtigungsprozessen der erste Schritt auf dem langen Weg.

²⁸ „Leitlinien zur Verankerung der geschlechterbewussten Ansätze in der pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe“ erarbeitet durch die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) nach § 78 SGB VIII 'Geschlechterdifferenzierte Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe'; Berlin 2004

²⁹ Alexander Bentheim u. a. 2004, S.9

³⁰ Bitzan, Maria: Geschlechtsbezogene Bildung in der Kinder- und Jugendarbeit. In: Lindner, Werner/Thole, Werner/Weber, Jochen (Hg.): Kinder- und Jugendarbeit als Bildungsprojekt. Opladen 2003, S.148

³¹ Aus: City-Hit nach Gender-Town – Fachtagung Jugendarbeit und Gender. www.fantasy-projects.ch

Geschlechterorientiert

Ein Begriff, der weniger gebräuchlich ist und für den auch keine Definition in der Literatur zu finden war. Abgeleitet vom Wortstamm ist der Begriff ähnlich wie „geschlechtersensibel“ einzuordnen. Er verlangt eine Orientierung am Geschlecht, wobei sich nicht erschließt, worauf hin sich orientiert werden soll und ob er sich auf geschlechtshomogene oder koedukative Settings bezieht.

Geschlechterdemokratisch

Der Begriff bezieht sich auf den politischen Ansatz der Geschlechterdemokratie. Damit verfolgt ein geschlechterdemokratischer Ansatz politische Ziele der Herstellung von Demokratie zwischen den Geschlechtern (siehe hierzu Stichwort: Geschlechterdemokratie)

Geschlechtergerecht

Ein in jüngerer Zeit häufig verwandter Begriff, der in zwei Richtungen gedeutet werden kann. Zum einen wird er im Kontext der Forderung nach Gleichberechtigung verwandt und weist auf dieses politische Ziel hin. Zum Anderen wird er im Sinne von „den Geschlechtern gerecht werdend“ benutzt und ist damit nicht dem politischen Ziel der Gleichberechtigung direkt verbunden, sondern „bezeichnet eine geschlechtersensible Praxis und/oder Forschung, die den geschlechterbezogenen Aspekten eines Themenbereichs umfassend gerecht wird und diese angemessen bearbeitet (...).“³²

³² ebenda

Textpassagen zu den in Kapitel 1.2 verwiesenen gesetzlichen Aufträgen

UN-Kinderrechtskonvention „Übereinkommen über die Rechte des Kindes“ vom 20.11.1989 Artikel 2:

[Achtung der Kindesrechte; Diskriminierungsverbot]

(1) Die Vertragsstaaten achten die in diesem Übereinkommen festgelegten Rechte und gewährleisten sie jedem ihrer Hoheitsgewalt unterstehenden Kind ohne jede Diskriminierung unabhängig von der Rasse, der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen, ethnischen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, einer Behinderung, der Geburt oder des sonstigen Status des Kindes, seiner Eltern oder seines Vormunds.

(2) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass das Kind vor allen Formen der Diskriminierung oder Bestrafung wegen des Status, der Tätigkeiten, der Meinungsäußerungen oder der Weltanschauung seiner Eltern, seines Vormundes oder seiner Familienangehörigen geschützt wird.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1:

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Behindertenrechtskonvention (Präambel Buchstaben h, i, q und Artikel 3):

Präambel:

Die Vertragsstaaten dieses Übereinkommens -

h) ebenso in der Erkenntnis, dass jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung eine Verletzung der Würde und des Wertes darstellt, die jedem Menschen innewohnen,

i) ferner in der Erkenntnis der Vielfalt der Menschen mit Behinderungen,

q) in der Erkenntnis, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen sowohl innerhalb als auch außerhalb ihres häuslichen Umfelds oft in stärkerem Maße durch Gewalt, Verletzung oder Missbrauch, Nichtbeachtung oder Vernachlässigung, Misshandlung oder Ausbeutung gefährdet sind,

... haben folgendes vereinbart.

Artikel 3:

Allgemeine Grundsätze

Die Grundsätze dieses Übereinkommens sind:

a) die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit;

b) die Nichtdiskriminierung;

- c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;
- d) die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit;
- e) die Chancengleichheit;
- f) die Zugänglichkeit;
- g) die Gleichberechtigung von Mann und Frau;
- h) die Achtung vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und die Achtung ihres Rechts auf Wahrung ihrer Identität.