

Gendersensible Jugendarbeit in Moabit

- Dokumentation des Projektes und
seiner Ergebnisse -

Berlin im Dezember 2015

Eva K. Gottwalles (Dipl. Sozialwissenschaftlerin)
Dolziger Str. 2
10247 Berlin
f. 0173 - 1600823
m. info@gottwalles-consulting.de

INHALT

1. Einleitung	S. 03
2. Projektskizze: Gendersensible Jugendarbeit in Moabit	S. 04
3. Dokumentation der Veranstaltungen	
3.1. Workshop 1: Gendersensibilisierung	S. 07
3.1.1. Dialogischer Einstieg in die Genderthematik	S. 07
3.1.2. Biografieübung „Botschaften“	S. 10
3.1.3. Paarübung „mein Jugendclub“	S. 12
3.2. Workshop 2: Genderanalysen	S. 13
3.2.1. Vortrag: Gender in der Jugendarbeit – theoretische Grundlagen	S. 13
3.2.2. Rollenzuschreibung und Geschlechtsidentität von Jungen im Spannungsfeld	S. 22
3.2.3. Ergebnisse aus der Teamarbeit	S. 23
3.2.4. Vorstellung von Analyseinstrumenten zur Durchführung von Genderanalysen	S. 25
3.3. Workshop 3: Gleichstellungsziele und Handlungsoptionen	S. 27
3.3.1. Input	S. 28
3.3.2. Ergebnisse der Genderanalysen anhand von Beispielen	S. 29
3.3.3. Abschlussplenum zu Gleichstellungszielen	S. 30
4. Fachtagung: Gendersensible Jugendarbeit in Moabit	S. 31
4.1. Ergebnisse der Podiumsdiskussion	S. 31
4.2. Ergebnisse der World Cafés	S. 33
4.2.1. Eine genderkompetente Jugendfreizeiteinrichtung	S. 33
4.2.2. Wodurch entsteht Geschlechterdemokratie?	S. 34
4.2.3. Geschlechterpädagogik verhindern	S. 36
5. Fazit	S. 37

Anlage

1. Vortragsfolien: Gender in der Jugendarbeit

2. Einleitung

Die vorliegende Dokumentation beschreibt den Verlauf sowie die Ergebnisse des Projektes „gendersensible Jugendarbeit in Moabit“, welches im Jahr 2015 durch die Geschäftsstelle Gleichstellung (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen) gefördert wurde. Initiiert wurde das Projekt von dem Sozialraumkoordinator für Moabit West, Herr Tobias Ossege und der Bezirksgleichstellungsbeauftragten, Frau Kerstin Drobick.

Zu Beginn der Dokumentation wird das Projekt vorgestellt, so wie es in Absprache der Sozialraumkoordination Moabit, der Bezirksgleichstellungsbeauftragten unter Einbezug des Leiters einer Jugendfreizeiteinrichtung mit der externen Genderberatung (gottwalles consulting) geplant wurde. Durch dieses Vorgehen wurde die Perspektive der praktischen Jugendarbeit von vornherein einbezogen und die Spezifika der Region konnten berücksichtigt werden. Die Projektplanung umfasste drei aufeinander aufbauende Workshops zur Schulung der Genderkompetenz von Moabiter Jugendarbeiter_innen, eine Fachtagung zur Projekt- und Ergebnispräsentation, die Erstellung von schriftlichen Arbeitsmaterialien (Dokumentation, Handlungsempfehlung, Checkliste) und die flankierende Genderberatung der Fachkräfte.

Anschließend wird das inhaltliche und methodische Vorgehen der drei Workshops dokumentiert und deren Ergebnisse vorgestellt. Die Veranstaltungen folgten im Aufbau und im Inhalt den Standards zur Umsetzung von Gender Mainstreaming Prozessen, beginnend mit der Gendersensibilisierung, gefolgt von Genderanalysen und der Entwicklung von Gleichstellungszielen. Durch die konstant hohe Anzahl der Teilnehmenden konnten alle Workshops im Trainingsteam von Eva Gottwalles (gottwalles consulting) und Manfred Köhnen (Gleichstellung bewegen) durchgeführt werden. Die Workshops waren stark dialogisch und systemisch orientiert, was eine maximale Einbindung der Teilnehmenden ermöglichte.

Im letzten Teil der Dokumentation wird die Fachtagung, die im November stattfand aufgezeigt. Sie richtete sich an Fachkräfte aus dem gesamten Bezirk Mitte, die hier eingeladen wurden, um das Projekt kennen zu lernen und gemeinsam mit den Moabiter Jugendarbeiter_innen zu diskutieren, wie die genderpädagogische Jugendarbeit sich in Zukunft entwickeln könnte.

2. Projektskizze gendersensible Jugendarbeit in Moabit

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming Projekten in den Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen wird von der Geschäftsstelle Gleichstellung (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen) gefördert. Auf Initiative des Sozialraumkoordinators Moabit West, Tobias Ossege und der Bezirksgleichstellungsbeauftragten, Kerstin Drobick wurde gemeinsam mit der externen Genderberatung, Eva Gottwalles (gottwalles consulting: Systemische Organisationsentwicklung mit Gender-& Diversitykompetenz) ein Schulungskonzept zum Ausbau der Genderkompetenz von Jugendarbeiter_innen aus Moabit entwickelt.

Koedukative gendersensible Jugendarbeit, Jungenarbeit oder Mädchenarbeit sind geschlechterpädagogische Konzepte, die viele Schnittmengen haben, die aber auch deutlich voneinander abgrenzbar sind. Zwar sollten alle drei in die Schulung einfließen, besondere Berücksichtigung sollte aber die Jungenarbeit finden. Dabei sollte zwischen gendersensibilisierter Jungenarbeit einerseits und der typischen „Arbeit mit Jungen“ andererseits unterschieden werden. Viele der Jungen, die Moabiter Jugendfreizeiteinrichtungen besuchen, wachsen in patriarchal geprägten Familienstrukturen auf. Genderstereotype Verhaltensmuster und Rollenbilder bei den Jungen, aber auch bei den Pädagoginnen und Pädagogen sollten im Projekt aufgegriffen und unter der Fragestellung reflektiert werden: „Wie verhalte ich mich als Mann oder Frau in Bezug auf Jungen?“, anstatt: „Wie verhalte ich mich als pädagogische Fachkraft in Bezug auf Jugendliche?“.

Im Rahmen des Projekts sollten außerdem gleichstellungsorientierte Ziele der Jugendarbeit formuliert werden, gendersensible pädagogische Angebote in den Jugendfreizeiteinrichtungen implementiert und das Methodenspektrum der Jugendarbeiter_innen in Bezug auf gendersensible Pädagogik erweitert werden.

Die Ergebnisse der Schulungsreihe und die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen sollten auf einer Fachtagung der Öffentlichkeit vorgestellt werden, um ihre Übertragbarkeit zu diskutieren.

Der geplanten Genderprozess setzte sich aus unterschiedlichen miteinander verzahnten Elementen zusammen:

Workshops

Es wurden drei aufeinander aufbauende halbtägige Workshops angeboten. Hier wurden die Themenkomplexe 1. Gendersensibilisierung 2. Genderanalyse und 3. gleichstellungsorientierte Zielformulierung aufgegriffen. In die Workshopreihe flossen relevante bezirkliche Arbeitsgrundlagen ein (regionaler Aktionsplan zur Integration von LGBTQ Jugendlichen, Positionspapier der UAG Gender zur geschlechtergerechten Pädagogik in der Jugendarbeit).

WS 1: Gendersensibilisierung

Jugendarbeiter_innen sind im pädagogischen Alltag häufig mit Situationen konfrontiert in denen Gendersensibilität gefragt ist. Bereits vorhandenen Kompetenzen auf diesem Gebiet werden jedoch oftmals eher intuitiv eingesetzt und es fehlt der Raum, sich diese Kompetenzen bewusst zu machen, bzw. sie geschult und gesteuert anzuwenden und zu reflektieren. Im Workshop sollten biographisch orientierte Sensibilisierungsübungen eingesetzt werden und es sollte an typischen Alltagssituationen gearbeitet werden. Es wurden außerdem Praxisbeispiele aus Berliner Jugendeinrichtungen anderer Bezirke vorgestellt und deren Highlights und Stolpersteine mit den Teilnehmenden diskutiert. Der Transfer des Besprochenen in die eigene Alltagspraxis zog sich als roter Faden durch die gesamte Workshopreihe.

WS 2: Genderanalyse

Im zweiten Workshop wurden Genderkompetenzen vertieft und Analyseinstrumente vorgestellt. In den Einrichtungen sollten Genderanalysen durchgeführt werden. Die Teilnehmenden sollten ihre Arbeitsplätze anhand der bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Genderanalyse üblicherweise eingesetzten 3 – R – Methode überprüfen und die Analyseergebnisse gemeinsam diskutieren.

WS 3: Definition von Gleichstellungszielen

Der durch die Genderanalysen festgestellte Ist – Zustand sollte einem definierten Soll – Zustand gegenübergestellt werden. Die darin enthaltenen Gleichstellungsziele sollten mit Handlungsmöglichkeiten untersetzt werden, sodass am Ende der Workshopreihe einerseits die Genderkompetenz der pädagogischen Fach- und Führungskräfte erweitert und gefestigt wurde und andererseits ganz konkrete, alltagspraktische Angebote für gendersensible Jugendarbeit und gendersensible Jungenarbeit entstehen sollten.

Genderberatung

Während der Projektlaufzeit bestand das Angebot der Genderberatung im Einzel- und Gruppenberatungssetting. Dabei sollte die Beratung gemäß dem Top – Down – Prinzip immer unter Teilnahme der Leitungskräfte erfolgen, um sie so bei der Umsetzung der in den Workshops erarbeiteten Genderkompetenzen in ihren Einrichtungen zu unterstützen.

Evaluation

Es sollte eine Evaluationsmatrix zur jährlichen Überprüfung des Zielerreichungsgrades entwickelt werden. Dadurch können die Fachkräfte in ihren Einrichtungen den Stand der Umsetzung von formulierten Gleichstellungszielen erkennen und ggf. umsteuern. Die Ergebnisse sollten in den pädagogischen Teams diskutiert und mit der Sozialraumkoordination ausgewertet werden.

Handlungsempfehlung

Mit der schriftlichen Handlungsempfehlung sollte eine Orientierungshilfe zur Umsetzung von gendersensiblen Maßnahmen in die Alltagspraxis entstehen. Hier werden die Ergebnisse der Genderanalysen, die definierten Gleichstellungsziele sowie die entwickelten Handlungsoptionen zusammengeführt und durch einen Leitfaden sowie durch eine Checkliste zur gendersensiblen Jugendarbeit ergänzt.

Fachtagung

Die Fachtagung sollte den Abschluss des Genderprojektes bilden. Die Erfahrungen und Ergebnisse der Pädagog_innen sollten hier mit einem größeren Fachpublikum diskutiert werden. Die Veranstaltung sollte sich an Akteurinnen und Akteure aus den übrigen Regionen des Bezirkes Mitte, die sich mit der Thematik bereits befasst haben oder nach Anregungen zur Realisierung gendersensibler Jugendarbeit und Jungenarbeit suchen, bzw. den fachlichen Dialog im Feld fortführen möchten.

Zeitplan

Die Workshops sollten zwischen März September 2015 stattfinden. In der Zeit zwischen den Workshops wurde die Genderberatung für Einrichtungen angeboten. Die Teilnehmenden sollten die Zeit zwischen Workshops außerdem zum kollegialen Austausch und zum Erproben der kennengelernten Instrumente und Methoden nutzen. Dabei entstehende Fragestellungen sollten im Rahmen der folgenden Workshops aufgegriffen und reflektiert werden. Die Fachtagung sollte im November 2015 stattfinden.

3. Dokumentation der Workshops

3.1. Workshop 1: Gendersensibilisierung

Tagesablauf am 17.03.2015 in der JFE Otto Spielplatz

	Was	Wie
1	Begrüßung und Vorstellungsrunde	<ul style="list-style-type: none"> . Was wisst ihr über Gender? . Was wollt ihr noch wissen? . Wo seid ihr noch nicht ganz sicher? . Was nervt an Gender? . Was ist spannend an Gender?
2	Übung Botschaften	Arbeitsblatt „Botschaften“ 15 Minuten Einzelarbeit 30 - 45 Minuten in 2 geschlechterhomogene Gruppen geschlechterheterogene Zweierpaare , dann Plenum
3	Input	Dialogische Einführung mit Präsentation
4	Übung: Paarinterview „Mein Jugendclub“	Arbeitsblatt „Interview: Mein Jugendclub“
5	Feedbackrunde und Abschluss	

3.1.1. Dialogischer Einstieg in die Genderthematik

Nach einer kurzen Begrüßungs- und Vorstellungsrunde wurden die Teilnehmenden dazu aufgefordert, sich in Einzelarbeit zehn Minuten Zeit zu nehmen, um sich mit den folgenden Fragen zu beschäftigen:

1. Was wisst ihr über Gender?
2. Was wollt ihr noch wissen?
3. Wo seid ihr noch nicht ganz sicher?
4. Was nervt an Gender?
5. Was ist spannend an Gender?

Die Ergebnisse der Einzelarbeit wurden auf Moderationskarten visualisiert und in verschiedenen Abschnitten für alle sichtbar an der Metaplanwand präsentiert. Darauf folgte eine dialogische Einführung unter Bezugnahme auf die Arbeitsergebnisse, wodurch sich zeigte, dass das Wissensspektrum von wenig Wissen bis zu differenziertem Wissen reichte.

Genderwissen

Durch die dialogische Einführung im ersten Workshop konnten sich die Teilnehmenden erschließen, dass zwischen biologischem (sex) und sozialem Geschlecht (gender) zu unterscheiden ist und auch, dass es mehr Kategorien als männlich und weiblich gibt. Für die Jugendarbeit, so wurde klar, bedeutet die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe, dass die Bedürfnisse von Jungen und Mädchen in alle Bereiche des pädagogischen Handelns und auch in alle anderen Arbeitsbereiche einer Jugendfreizeiteinrichtung integriert werden müssen. Gendersensible Arbeit geht bewusst auf stereotype Rollenbilder und Rollenzuschreibungen ein und hinterfragt diese kritisch. Sie ist sich bewusst, dass es eine historisch gewachsene und von den jeweiligen gesellschaftlichen und politischen Gegebenheiten abhängige geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Rollenaufteilung gab und gibt. Da diese sich oftmals unbewusst und automatisch im alltäglichen Handeln entfalten, ist es Aufgabe im Rahmen eines Gender Mainstreaming Prozesses, sie ins Bewusstsein zu rufen und zu reflektieren. Mit dem Konzept des „doing gender“ wird auf die Konstruierbarkeit der Kategorie Gender verwiesen. So wird deutlich, dass Geschlecht etwas ist, was Menschen in ihren alltäglichen Handlungen permanent (re)produzieren. Es wurde auf die Vielfalt von Geschlechtern eingegangen und auf deren Verwobenheit mit anderen Kategorien, wie Alter, soziale und kulturelle Herkunft, um nur zwei zu nennen, die für die Jugendarbeit von besonderer Relevanz sind. Darüber hinaus wurde deutlich, dass man auch die Mädchenarbeit und die Jungenarbeit sowie die geschlechterreflektierte Koedukation unter dem Dach von Gender Mainstreaming einordnen kann, bzw. dass diese wichtige Bausteine in der Umsetzung von Genderprozessen in der Jugendarbeit sind.

Die Fachkräfte der Moabiter Jugendeinrichtungen können auf sehr gute bestehende Grundlagen zurückgreifen. So wurde im Jahr 2013 ein „Regionaler Aktionsplan Moabit zur Integration von LGBT (lesbian, gay, bisexual, transgender)-Lebensweisen in der Jugendarbeit/Jugend-sozialarbeit“ im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ erarbeitet¹. Dem folgte im Jahr 2014 ein Diskussionspapier „Geschlechtergerechte Pädagogik in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“². Einige der Teilnehmenden hatten deren Inhalte schon einmal grob zur Kenntnis genommen und waren dadurch mit einigen Fachbegriffen rund um das Thema Gender Mainstreaming bekannt.

¹ Dieser wurde in Kooperation der AG§ 78 SGB VIII Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit Moabit und dem Regionalen Sozialen Dienst Moabit/Sozialraumkoordination entwickelt.

² Dieses erarbeitete die Unter-AG Genderpädagogik der AG Mädchen und junge Frauen Berlin Mitte nach § 78 SGB VIII.

Genderkritik

Bereits seit 1990 sind im Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) die Grundrichtung der Erziehung und die Gleichberechtigung von Jungen und Mädchen verankert³. Seit diesem Zeitpunkt hat die Jugendhilfe den gesetzlichen Auftrag, geschlechtergerecht zu arbeiten. Insofern war in den vergangenen 25 Jahren das Thema Gender in den verschiedensten Formen immer wieder von Relevanz für die Jugendarbeit. Wie gehen die Fachkräfte aber in der Praxis der Jugendarbeit damit um? Welche Kritik und welche Vorbehalte sind entstanden und wie können diese konstruktiv gewendet werden? Dies wurde im Rahmen des Workshops durch die Frage „Was nervt an Gender?“ bearbeitet.

Hier wurde kritisch angemerkt, dass der Begriff Gender oftmals als Schlagwort daherkäme, dessen Inhalte aber unklar blieben, wobei die Metapher einer Wolke oder einer Nebelkerze gewählt wurde, um die Assoziationen zu Gender zu umschreiben. Es wurde geäußert, dass Gender inzwischen für viele zum Reizthema geworden sei wobei die inhaltliche Debatte zu kurz käme. Andere waren der Meinung, dass viel zu viel über das Thema diskutiert würde, ohne dass dabei Ergebnisse entstünden. Auch wurde angemerkt, dass der theoretischen Idee oftmals nicht die entsprechende Haltung in der pädagogischen Praxis folge. Das Thema sei von oben verordnet. Die Verwendung einer gendersensiblen Sprache und Ansprache in den Werbemitteln zur Öffentlichkeitsarbeit der Jugendfreizeiteinrichtungen wurde als umständlich empfunden. Die Diskussion über Ampelmännchen, -männinnen, -frauen wurde als nervend bezeichnet. Damit wurde Bezug genommen auf die ZDF Sendung „hart aber fair“⁴, die stark polarisiert hatte und dabei argumentativ sehr an der Oberfläche geblieben war, ohne die tatsächliche Bedeutung von bestehenden Geschlechterungleichheiten und deren Relevanz für die subjektiven Gestaltungsspielräume im Lebensverlauf zu thematisieren.

Es wurde außerdem kritisiert, dass es trotz aller Konzepte und Bemühungen noch immer keine faktisch vorhandene Gleichberechtigung in Deutschland gäbe.

³ „(...) die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.“ § 9, Abs. 3 SGB VIII

⁴ Am 02. März 2015 wurde die Sendung unter dem Titel „Nieder mit den Ampelmännchen – Deutschland im Gleichheitswahn?“ im ZDF gesendet. Sie löste eine Welle der Empörung und Kritik aus, was zur Folge hatte, dass sie zeitweise aus der Mediathek des Senders entfernt wurde.

Genderfragen

Neben der Wissensabfrage rund um das Thema Gender, wurden die Teilnehmenden dazu aufgefordert, ihre Fragen, als auch das, was sie selbst eher als Halbwissen einstufen würden zu benennen.

Die überwiegende Mehrheit der formulierten Fragen drehte sich um die Verankerung von Gender Mainstreaming und gendersensiblen pädagogischen Ansätzen in der praktischen und alltäglichen Jugendarbeit. Grenzen und Potentiale der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Praxis sollten erörtert werden und die Unsicherheit der Teilnehmenden in Bezug auf die angemessene Anwendung der diskriminierungsfreien Ansprache von Besucher_innen wurde deutlich. Darüber hinaus wurde eine Begriffsklärung der unterschiedlichen Termini, die in der Jugendarbeit zum Thema Gender verwendet werden gewünscht.

Die Aussage „Männer und Frauen sind verschieden“ wurde in diesem Komplex als These formuliert und zur Disposition gestellt, sodass gleich zu Beginn vermeintlich allgemeingültiges Wissen durch die Teilnehmenden hinterfragt wurde. Darüber hinaus wurde großer Wert darauf gelegt herauszustellen, dass Verallgemeinerungen im Sinne von „Mädchen sind...! Jungen sind...!“ vermieden werden sollten.

Genderinteresse

Die Arbeitsgruppe bezeichnete es als spannend, dass durch die Beschäftigung mit Gender Fragen wieder aufgeworfen würden, von denen man glaubte sie müssten längst beantwortet sein. Es wurde als gute Möglichkeit eingestuft, den eigenen Blick auf die Alltagspraxis zu schärfen, das eigene Denken zu hinterfragen und sich über die eigenen Vorurteile klar zu werden, so z.B. in der Beobachtung der Besucher_innen beim Umgang mit der Thematik (gerade bei den jüngeren die noch sehr offen formulierte Frage:“ Bist du ein Junge oder ein Mädchen ?“, um Unklarheiten auszuräumen. Es ermöglichte aber auch, die Person als solche, ohne zugeschriebene Geschlechterstereotype zu sehen, und die Auseinandersetzung mit dem eigenen und dem anderen Geschlecht. Interesse bestand daran, Gender in Verbindung mit der Erkundung von Vielfalt in der Jugendarbeit zu betrachten und an der Verknüpfung von Gender mit dem Thema Partizipation. Zudem interessierten sich die Teilnehmenden für die Verortung der Jungenarbeit im Rahmen der Genderthematik. Die Ursachen für die Entstehung von Geschlechterrollen und auch der gesellschaftliche und individuelle Umgang mit diesen wurden in die Rubrik „spannend“ eingeordnet. Als spannend galt die „Vision: eine Gesellschaft, in der viele Geschlechter sein dürfen“.

3.1.2. Biografieübung „Botschaften“

Die nachfolgend geschilderte Biografieübung wurde modifiziert nach Hoppler und nach Blickhäuser/von Bargaen.

Arbeitsauftrag an die Gruppe: „Botschaften, die uns in der Kindheit und Jugend vermittelt werden, haben bis ins Erwachsenenalter eine prägende Kraft. Auch unser Verständnis von Geschlecht und Rolle wird durch sie bestimmt- bis wir uns bewusst mit ihnen auseinandersetzen.

Nehmt euch ca. 15 Minuten Zeit und stellt euch vor, dass ihr wieder 10 Jahre alt seid. Überlegt, was euch zu den folgenden Fragen einfällt:

4. Welche Vorstellungen hatte ich mit zehn Jahren über das andere Geschlecht?
5. Was war Jungen (nicht) erlaubt, was war Mädchen (nicht) erlaubt?
6. Welche wichtigen Botschaften zum Thema Mannsein/Frausein habe ich bekommen?
 Von meiner Mutter und/oder von anderen Frauen in meinem Umfeld:
 Von meinem Vater und/oder anderen Männern in meinem Umfeld:
7. Welche wichtigen Botschaften zum Thema Mannsein /Frausein gebe ich heute weiter?“

Diese Übung wurde zunächst in geschlechterhomogenen Gruppen durchgeführt, danach wurden die Ergebnisse der beiden Gruppen im Plenum gemeinsam diskutiert.

Ergebnisse:

Durch die Durchführung dieser Biografieübung wurde deutlich, dass die Erfahrungen, die auf dem Weg zur Entwicklung der eigenen Geschlechtsidentität gemacht wurden so vielfältig waren wie die Teilnehmenden selbst. Jede/r hatte eine subjektive Biografie und insoweit ganz eigene Erfahrungen und Prägungen erlebt. Dieses

Ergebnis verdeutlichte sehr prägnant, dass es **die** Frauen und **die** Männer in dieser einfachen Polarisierung nicht geben kann.

Es zeigten sich aber auch viele Gemeinsamkeiten in den Erfahrungen der Teilnehmenden, die im Zusammenhang mit der damaligen Zeit (sprich mit den politischen, den rechtlichen und den gesellschaftlichen Normierungen der Geschlechterverhältnisse) interpretiert wurden. So stellten die Teilnehmenden amüsiert fest, dass es damals (sechziger Jahre) eine strenge Kleiderordnung für Mädchen und Jungen gab. Mädchen war es z.B. nicht erlaubt, Hosen zu tragen - heute unvorstellbar. Auch waren kurze Haare bei Mädchen unüblich, langes Haar bei Jungen geradezu unmöglich. Im Transfer auf die heutige Zeit war es spannend festzustellen, dass diese Normierung inzwischen für Mädchen zwar aufgehoben wurde, für Jungen allerdings zumindest in Bezug auf unsere Kleiderordnung umgekehrt immer noch gilt. Jungen, die in Rock oder Kleid gekleidet sind, werden mindestens „schief angeschaut“. Ähnlich muss es damals den Hosentragenden Mädchen ergangen sein.

Es wurde darüber diskutiert, dass sich Kinder und Jugendliche, viel mehr noch als Erwachsene, in einem Spannungsfeld zwischen geschlechtlicher Identitätssuche und zugeschriebenen Geschlechterrollen bewegen. Viele erinnerten sich an die Tabuisierung von Homosexualität. So wurde berichtet, dass Sexualität allgemein nicht thematisiert wurde, und dass insbesondere Homosexualität sogar tabuisiert wurde. In der Gruppe kam Empörung auf, bei der Feststellung, dass in der Bundesrepublik Deutschland bis 1994 Homosexualität rechtlich strafbar war (§ 175 StGB). Daraufhin erinnerte sich eine Teilnehmerin an einen Kunstlehrer (sechziger Jahre), der offen homosexuell lebte. Dieser sei aber akzeptiert worden, weil man im Kontext Kunst solche „Extravaganzen“ tolerieren konnte. Die Erkenntnis, die in der Gruppe daraus abgeleitet wurde war, dass wenn sich eine neue und allgemeingültige Schublade öffnen lässt, ein Einstellungswandel durchaus möglich ist.

Da die Teilnehmenden aus unterschiedlichen Nationen und den verschiedensten Bundesländern nach Berlin gezogen sind, wurden der geografische Kontext und der Einfluss kultureller Prägungen auf die Geschlechterverhältnisse offensichtlich. Ebenso wie die Bedeutung der Kategorie Alter im Kontext Gender.

Durch die vielen unterschiedlichen Überlegungen, die sich aus dieser Biografieübung entwickeln konnten wurde deutlich, dass unsere Geschlechterordnung flexibel und sozial konstruiert ist, was Wandel und Entwicklung ermöglicht. Gender kann nie losgelöst von anderen Kategorien betrachtet werden, sondern steht immer in Wechselwirkung mit z.B. dem Alter oder der sozialen und/oder geografischen Herkunft. Ebenso deutlich hat sich gezeigt, dass an einigen Stellen die Verharrung in tradierten Werten besteht, und dass genau an diesen Stellen nach Ursachen und Begründungsmustern für diese Verharrung gesucht werden sollte, um so deren Sinnhaftigkeit zu überprüfen. Gelegenheiten dafür finden sich im sozialpädagogischen Alltag einer Jugendeinrichtung immer wieder aufs Neue.

3.1.3. Paarübung „mein Jugendclub“

Vor der Feedbackrunde führten die Teilnehmenden zur Vorbereitung auf die Reflexionsfragen für ihr Team die folgende Übung in Zweiergruppen durch.

Mein Jugendclub (modifiziert nach Blickhäuser/von Bargaen)

Arbeitsanweisung:

Suchen Sie sich bitte eine Person zum Interview aus, deren Einrichtung sie noch nicht so gut kennen und führen Sie ein kurzes Interview. Nach 15 Minuten, geben Sie dem/der Interviewpartner_in ein Feedback anhand der unten aufgeführten Feedbackfragen. Danach tauschen Sie die Rollen!

1. Informieren Sie sich zunächst über Genderaspekte in der Konzeption der Einrichtung.
Wo und wie findet Gender Berücksichtigung?

b) Erfragen Sie die Personalsituation*. Wie viele Mitarbeiterinnen und wie viele Mitarbeiter (Hauptamtliche, Vollzeit, Teilzeit, Honorarkräfte, Ehrenamtliche, Praktikant_innen) sind hier beschäftigt? Wer hat welche Aufgaben? Wer macht welche Angebote? Was fällt Ihnen auf?

* Fragen Sie jeweils mindestens nach dem Geschlecht und dem kulturellen Hintergrund.

c) Erfragen Sie die Besucher_innenstruktur. Wer kommt: Jungen, Mädchen, mit welchem kulturellem Hintergrund, welche Altersgruppe? Wer nimmt an welchen Angeboten teil? Spielt es eine Rolle wer die Angebote durchführt?

d) Wie sieht die Einrichtung und Gestaltung der Räume und ggf. des Geländes aus?
Ist es möglich, dass Jungen und Mädchen oder auch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das unterschiedlich wahrnehmen?

Reflexionsfragen:

1. Was haben Sie unter Geschlechteraspekten über die Einrichtung erfahren?
2. Welche Anregungen gewinnen Sie dadurch?

Die Teilnehmenden bewerteten zum Ende des Workshops die Möglichkeit des intensiven fachlichen Austauschs zum Thema Gender als sehr positiv und konnten sich ihre biografisch entstandenen Werte und Prägungen vergegenwärtigen. Die offene und dialogische Herangehensweise wurde als angenehm und produktiv empfunden. Der Wunsch nach theoretischer Grundlagenvermittlung für den zweiten Workshop wurde artikuliert.

Mit den folgenden Reflexionsfragen für die Teamarbeit am Arbeitsplatz wurden die Teilnehmenden aus dem ersten Workshop entlassen:

<p>Reflexionsfragen zur Besprechung in den Teams <i>der Jugendeinrichtungen in der Zeit zwischen den Workshops:</i> Um geschlechterreflektierenden Jugendarbeit zu entwickeln, bzw. weiterzuentwickeln werden bis zum nächsten Workshop die folgenden Fragen im Team diskutiert. Die Ergebnisse der Diskussion werden schriftlich festgehalten und dem Plenum im nächsten Workshop präsentiert.</p>	
1.	(Wie) Setzen wir uns im Team mit Geschlechterfragen auseinander?
2.	Welche Bedeutung haben Geschlechterrollen in unserem Team?
3.	Welche Geschlechterbilder transportieren wir mit unserem Team?
4.	Welche Rollenaufteilungen gibt es in unserem Team (Wer kocht, bastelt, kümmert sich um Technik etc.)?
5.	Welche geschlechterreflektierenden Angebote, inkl. Mädchenarbeit und Jungenarbeit bekommen unsere Besucher_innen bei uns?

3.2. Workshop 2: Genderanalyse

Tagesablauf am 27.05.2015 in der JFE Stadtschloss Moabit

Was	Wie
Begrüßung, Tagesablauf und Zusammenfassung des vorherigen Workshops	
Input	Theoretische Grundlagen (mit Powerpointpräsentation)
Dialog: Rollenzuschreibung und Geschlechtsidentität im Spannungsfeld	Gruppendiskussion
Gruppenarbeit: Wo würdet ihr in euren Einrichtungen zwischen Jungenarbeit und Arbeit mit Jungen bzw. Mädchenarbeit von Arbeit mit Mädchen unterscheiden? Benennt typische Alltagssituationen! Reflexionsfrage 5! Reflexionsfragen: Wie waren die Reaktionen im Team? Was war wichtig? Was hat euch überrascht?	
Input Analysemethoden	4 GeM, 6 Schritte, 3R-Methode
Input Instrumente: Die 3 - R - Methode in der Praxis Übung zur Genderanalyse	Einzelarbeit (15 Min.) mit vorbereitetem Analyseraster, dann Austausch in gemischten Kleingruppen/Flüstergruppen
Feedback und Reflexionsfrage zum nächsten Termin	Genderanalyse im Team durchführen und Ergebnisse festhalten zur Kurzpräsentation im dritten WS

3.2.1. Vortrag: Gender in der Jugendarbeit – theoretische Grundlagen

Manfred Köhnen (Gleichstellung bewegen): “Fangen wir mit den reinen Begrifflichkeiten an. Was soll eigentlich dieses Gender Mainstreaming sein? Selbst viele englische Muttersprachler*innen können mit dem Begriff wenig anfangen, denn es ist ein Fachbegriff aus der Organisationsentwicklung. Wie viele andere Fachbegriffe sind sie außerhalb der Fachleute wenig bekannt oder zumindest wenig verstanden. Ähnlich wie die Quantenphysik oder Relativitätstheorie von der mittlerweile alle mal gehört haben, aber niemand weiß so genau, worum es geht.

Der Begriff Gender kommt vom Lateinischen Genus und bezeichnet das soziale Geschlecht. Also die Idee, dass es je nach Geburtsjahrgang, kulturellem Hintergrund, sozialer Schicht und anderen Merkmalen sehr unterschiedliche Vorstellungen davon gibt, was ein „richtiger Mann“ oder eine „richtige Frau“ sei.

Der Begriff Gender ist relativ bekannt und steht im Gegensatz zum deutschen „biologischen Geschlecht“. Es gibt Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die biologisch erklärbar sind. Aber ein Problem besteht darin, dass wir nicht genau wissen, welche das sind und welche sozial geformt sind. Zum Beispiel passt sich das Gehirn an die Lebensumstände an und die Lebensumstände von Frauen und Männern sind so unterschiedlich, dass es mittlerweile zweifelhaft ist, ob die bisher gefundenen Unterschiede zwischen Männern und Frauen tatsächlich auf das Geschlecht zurückzuführen sind.

Ein anderes Problem besteht darin, dass das biologische Geschlecht nicht so eindeutig ist, wie wir immer denken. Mediziner*innen bestimmen das Geschlecht anhand von sechs Merkmalen:

1. Genetisch: Gibt es XX oder XY-Chromosomen?
2. Gonadal: Gibt es Hoden oder Ovarien?
3. Hormonelles Kriterium: Wie ist die Konzentration von Östrogen, Testosteron und anderen geschlechtsrelevanten Hormonen?
4. Phänotypisch: Gibt es von außen sichtbare Merkmale (z.B. Brustdrüsen und Scheide oder Phallus und Hoden?)
5. Psychologisches Kriterium: Sagt das Individuum, dass es sich einem Geschlecht zugehörig fühlt?
6. Kulturelles Kriterium: Wird die Person vom Umfeld einem Geschlecht zugeordnet?

Es gibt eine Menge Fälle, in denen zum Beispiel Menschen, die als Frauen wahrgenommen werden einen höheren Testosteron Spiegel haben als viele Männer und so können auch die anderen Merkmale in verschiedene Richtungen weisen.

Mainstreaming ist ein Kunstwort, das von dem in der englischen Sprache gebräuchlicheren **Mainstream** abgeleitet wurde. Der **Mainstream** ist wörtlich übersetzt der „Hauptstrom“ und bezeichnet häufig so etwas wie die herrschende Meinung oder die aktuelle Mode. Darin steckt das Bild, dass es so etwas wie einen Hauptstrom bei einem Fluss gibt, wo das meiste Wasser fließt, aber es gibt eben auch Seitenarme. **Mainstreaming** wurde gebildet wie **surfing**, **jogging** oder andere

Substantivierungen von Tätigkeiten auch gebildet werden. Nur dass der Mainstream selbst ein Substantiv ist. Es soll damit verdeutlicht werden, dass es sich um eine Tätigkeit oder um einen Prozess handelt.

Gender Mainstreaming nun bezeichnet die Strategie, Geschlechtergerechtigkeit mit den Mitteln der Haupttätigkeit in einer Organisation anzustreben. Warum ist das wichtig? Weil es bis zu dieser Strategie häufig so war (und oft leider immer noch ist), dass ein unreflektierte Art und Weise zum Beispiel Jugendarbeit zu machen oder Verwaltungen zu organisieren die bestehende Geschlechterungerechtigkeit, bzw. die Geschlechterstereotypisierung eher verstärkt oder zumindest reproduziert hat. In den Seitenarmen der Verwaltung und anderer Organisationen gab es zwar Förderprogramme und Ansätze für Geschlechtergerechtigkeit, aber die haben wenig Effekte in der Breite entwickeln können.

Wie geht das?

Indem wir jeden Stein einmal umdrehen. Indem wir jeden Tag – oder zumindest einmal die Woche – fragen inwiefern unserer Vorstellungen von Geschlecht einen negativen Einfluss auf unsere Arbeit haben könnten. Habe ich Frauen (oder Männer) bevorzugt befördert? Wie kann ich zum Beispiel Bewerbungsverfahren so gestalten, dass Frauen, Männer, Trans und Intersexuelle aller Herkünfte die gleichen Chancen bekommen, zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden? Denn bei der Einstellung soll es ja nur um die Qualifikation gehen und nicht um die soziale Homogenität der Belegschaft.

Für die Jugendarbeit bedeutet es, sich immer wieder zu fragen, ob Mädchen und Jungen tatsächlich in ihren INDIVIDUELLEN Potentialen gefördert werden oder ob wir sie aufgrund unserer Vorstellungen von ihrem sozialen Geschlecht in eine bestimmte Richtung gedrängt haben.

Warum Gender Mainstreaming?

Es ist oben schon angeklungen, aber es ist wichtig noch einmal darauf einzugehen, was mit „Gender“ gemeint ist. Soziales Geschlecht – das klingt oft so abstrakt und banal. Wir wissen doch alle, was Mädchen sind und was Jungen sind und was Männer und was Frauen sind.

Dieses Wissen ist tief in unserem Unbewussten verankert und hilft uns dabei, sehr erfolgreich durchs Leben zu kommen. Ähnlich wie wir gelernt haben Auto zu fahren machen wir Unterschiede bei Begegnungen mit Menschen des (angenommenen) gleichen Geschlechts oder des anderen Geschlechts. Und dieses unbewusste Wissen (taken for granted) ist auch nicht böse oder muss vollständig über Bord geworfen werden.

Aber an vielen Stellen ist Gender genau deshalb schon immer im Mainstream vorhanden. Wenn wir eine Einrichtung relativ ungesteuert lassen, dann passiert es oft, dass die Mädchen nicht mehr so zahlreich kommen. Wenn wir spezielle Jungen- oder Mädchenangebote machen, die die traditionellen Geschlechterrollen vertiefen, dann passiert das oft unbewusst. Die Kinder und Jugendlichen orientieren sich an den gleichen Mustern und alles scheint gut zu sein. Aber vielleicht haben einzelne

Mädchen und Jungen Interessen und Fähigkeiten, die (in unserem Kulturkreis) oft dem anderen Geschlecht zugeordnet werden. Und aufgrund des traditionellen Mainstreams können die sich dann nicht wirklich gemäß ihrer persönlichen Potenziale entwickeln.

Deshalb gibt es in vielen Bereichen Methoden des Gender Mainstreamings, die dabei helfen, unsere alltäglichen Überzeugungen zu überprüfen und die neue Spielräume für die Mitarbeitenden schaffen und für die Kinder und für die Jugendlichen. Die Arbeit wird vielfältiger und oft einfach NOCH besser.

Intersektionalität

Der Begriff der Intersektionalität wurde in der schwarzen Frauenbewegung in den USA geprägt. Er weist darauf hin, dass geschlechtliche Ungleichheiten nicht sinnvoll ohne die Berücksichtigung weiterer Merkmale zu analysieren und politisch oder professionell zu bearbeiten sind.

Die schwarzen Frauen, die zumeist aus der Unterschicht oder der Arbeiter*innenklasse kamen und den Begriff geprägt haben, fühlten sich in der von der weißen Mittelklasse dominierten Frauenbewegung nicht angemessen repräsentiert. Die Frauenbewegung forderte Zugang zum Arbeitsmarkt während die schwarzen Frauen immer schon arbeiten mussten und eher Arbeitsschutzregeln gefordert hätten.

Die männlich dominierte Bürgerrechtsbewegung indes interessierte sich wenig für reproduktive Rechte, wie das Recht auf Abtreibung oder Kampagnen gegen Gewalt gegen Frauen.

Wir führen den Begriff hier ein, weil er unter Umständen hilft zu berücksichtigen, dass sich mögliche Probleme oder Ressourcen von Kindern und Jugendlichen nicht nur nach dem Geschlecht, sondern zugleich auch nach dem Alter, dem Bildungshintergrund, dem kulturellen Hintergrund und individuelle persönlicher Erfahrung unterscheiden. Die Frage sollte also immer lauten: Wer lebt im Kiez? Wen wollen wir mit welchen Angeboten erreichen? Welche Ziele verfolgen wir dabei? Was bedeutet es, weibliche oder männliche Jugendliche zu unterstützen? Gibt es Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen? Sind die Gruppen getrennt und wollen wir sie zusammenbringen, damit sie ihre Ressourcen austauschen?

Hegemoniale Männlichkeit

Hegemoniale Männlichkeit ist ein oft benutzter Begriff. Was bedeutet er? Er geht davon aus, dass es eine gesellschaftliche Norm gibt, wie Männlichkeit funktionieren sollte (Anmerkung: In der Präsentation wurden Fotos von verschiedenen Männern gezeigt, um das Prinzip zu verdeutlichen). Sie ist durch die folgenden Merkmale geprägt:

1. Hegemoniale Männlichkeit lebt vom Überlegenheitsgefühl gegenüber Anderen.
2. Konkurrenz ist ihr Leitprinzip
3. Sie grenzt sich ab gegen andere Männlichkeiten (Verlierer) und „Nicht-Männer“ wie Frauen, Homosexuelle, Transmenschen und so weiter.

Es gibt sie in sehr verschiedenen Formen, wie die beiden Bilder verdeutlichen. Auf der einen Seite Gangsta-Rapper mit gestähltem Körper, Sonnenbrille und Goldkettchen und auf der anderen Seite Herr Ackermann im edlen Anzug und stahlhartem Lächeln.

Hegemoniale Männlichkeit verspricht ein gewisses Ansehen und bestimmte Vorteile. Die sogenannte patriarchale Dividende. Wer davon abweicht und dennoch als Mann angesehen wird kann davon auch profitieren.

Der Haken bei der Sache ist, dass diese Form von Männlichkeit auch sehr anstrengend ist. Immer im Kampf mit seiner Umwelt zu leben, wenig Gefühl zu zeigen, viel zu arbeiten um viel Geld zu bekommen, immer angeben und stark sein müssen – das ist anstrengend.

Es führt zu erhöhten Selbstmordraten bei männlichen Jugendlichen und jungen Männern, zu Hochrisikoverhalten, in unteren sozialen Schichten oft zu Straffälligkeit und Bildungsverweigerung. Deshalb ist es auch für die widerspenstigen Jugendlichen auf lange Sicht hilfreich, wenn wir sie darüber reflektieren lassen, warum sie „schwul“ für ein Schimpfwort halten.“

Vortrag Eva Gottwalles:

„Ein kurzer Abriss zur Geschichte der Jugendarbeit

Die Geschlechterordnung, d.h. die Art und Weise wie die Geschlechterrollen ausgefüllt und gesellschaftlich bewertet werden, hängt von der jeweiligen gesamtgesellschaftlichen Situation ab. Vergewegenwärtigen wir uns die Entstehung der Jugendarbeit seit dem Ende des 2. Weltkrieges.

Die Alliierten eröffneten nach dem Krieg sogenannte *German Youth Activities* Heime. Ziel dieser Einrichtungen war es, Jugendlichen eine Alternative zum Leben auf den Nachkriegsstraßen anzubieten und sie ganz alltagspraktisch an demokratische Grundsätze heranzuführen. Die Zielgruppe waren fast ausschließlich Jungen, denen demokratisches Verhalten durch learning by doing beigebracht werden sollten. So wollte man der Gefahr von politischer Radikalisierung und von Kriminalisierung vorbeugen.

Mädchen waren zu dieser Zeit stark mehrheitlich zu Hause, wo sie in die häuslichen Verpflichtungen eingebunden waren.

Die Jugendarbeit der 50er Jahre orientierte sich am „sozialen System der Zweigeschlechtlichkeit (Hagemann – White). Dieses weist Frauen und Männern unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche zu, die unterschiedlich bewertet wurden (orientiert am bürgerlichen Geschlechterrollenideal des 19. Jahrhunderts, welches Männer die außerhäusliche Produktionssphäre zuwies und Frauen den häuslichen, privaten Bereich, die sog. Reproduktionssphäre). Dementsprechend waren die wenigen und vereinzelt Angebote der Jugendarbeit für Mädchen an häuslichen Tätigkeiten orientiert. Die Jugendeinrichtungen, in denen überwiegend Männer arbeiteten, fast ausschließlich von Jungen besucht. So wuchsen die Jungen in eine Männerrolle hinein, die den gesellschaftlich gewünschten Anforderungen eines patriarchal geprägten Männerbildes entsprach.

Die 60er Jahre gelten eher als eine liberal – progressive Zeit in der Jugendarbeit, in der nun versucht wurde, die Bedürfnisse und Interessen der Jugendlichen zu berücksichtigen und in der Freiräume für die Jugendarbeit eingefordert wurden. Aber auch in dieser Zeit war die Jugendarbeit ausschließlich männlich fokussiert. Geschlechtsbedingte Benachteiligungen von Mädchen wurden damals noch nicht thematisiert. Die Mädchen wurden in dieser Zeit als defizitär wahrgenommen. Sie erschienen sowohl im alltäglichen Leben als auch in der Schulbildung als rückständig und galten als passiv, fremdbestimmt und resigniert. Inhalte von Mädchenangebote, waren in erster Linie Bildungsangebote, die sich an Mädchen aus Arbeiterfamilien richteten. Man sprach auch nicht von Mädchenangeboten, sondern von Mädchenbildungsangeboten. Ziel dieser Form von Mädchenarbeit war die Vorbereitung auf die spätere gesellschaftliche Rolle, wobei die Familiengründung und die entsprechende weibliche Rolle als Ehefrau und Mutter im Vordergrund standen.

In den 70ern wurde allmählich eine neue Perspektive der Jugendarbeit eingenommen, und dem systemkonformen Ansatz gegenüber gestellt. Nun wurden gesellschaftliche Defizite benannt und reflektiert. Es entstanden die emanzipatorische, die antikapitalistische und die bedürfnis- und erfahrungsorientierte Jugendarbeit.

Mädchenarbeit

Die feministische Mädchenarbeit entwickelte sich im Laufe der 70er und war stark beeinflusst von der neuen Frauenbewegung. Unter Jugendsozialarbeiterinnen verbreitete sich immer stärker die Feststellung, dass die angeblich geschlechtsneutrale Jugendarbeit überwiegend Arbeit mit Jungen war und so wurden zunehmend mädchengerechtere Strukturen eingefordert. Dadurch entstanden u.a. die Mädcheneinrichtungen, die das Ziel verfolgten, Mädchen bei der Entwicklung einer selbstbestimmten und autonomen weiblichen Identität zu unterstützen, die sich jenseits von gängigen Geschlechterrollenklischees entfalten können sollte.

In dieser Zeit wurde bereits darauf hingewiesen, dass eine geschlechtsspezifische Pädagogik, die von Männern begleitet werden müsse, notwendig sei.

Die Mädchenarbeit entwickelte und professionalisierte sich. Folgende Prämissen der Mädchenarbeit wurden seither entwickelt:

- Arbeit in homogenen Gruppen
- Parteilichkeit für Mädchen
- Ressourcenorientierung, Ansätzen an den Stärken von Mädchen
- Einbringen der eigenen Betroffenheit als Frau
- Bewusstes Einbringen von Pädagoginnen als positive Identifikationsfigur
- Ablehnung des Defizitansatzes, der die Mädchen anhand von männlich definierten Maßstäben bewertete

In den 80er Jahren kam es mit dem sechsten Kinder –u. Jugendbericht erstmals zur geschlechtersensiblen Ausrichtung der Jugendhilfe. Er enthielt u.a. die Forderung

geschlechtsspezifische Angebote in alle Leistungen der Jugendhilfe zu integrieren. Mädchenarbeit etablierte sich nun zunehmend auch in koedukativen Einrichtungen, und es entstanden vermehrt selbstverwaltete Mädchenprojekte. Sie wurden von Frauen aus der Selbsthilfebewegung initiiert, die den Schritt wagten eigene Erfahrungen mit Gewalt und sexualisierter Gewalt zu thematisieren- damals noch ein Tabubruch! Daraus entstanden Hilfs- und Unterbringungsangebote für Mädchen.

Der nächste große Entwicklungsschritt war Anfang der 90er Jahre als mit dem KJHG die gleichberechtigte Teilhabe von Jungen und Mädchen rechtlich verankert wurde (§ 9, Abs. 3 SGBVIII). In der Zeit zwischen 1980 und 1995 war die Anzahl von Mädchentreffs und Mädchenangeboten von 4 auf über 100 angestiegen.

Die UAG Gender der bezirklichen AG Mädchen in Mitte empfiehlt in ihrem Diskussionspapier, bei der Mädchenarbeit die folgenden Aspekte zu berücksichtigen:

1. Demontage der Das – kann – ich – nicht – Haltung
2. Umgang mit Ängsten und Selbsteinschränkung
3. Infragestellen von Weiblichkeitsklischees und Männlichkeitsklischees
4. Erweiterung der Handlungskompetenz über Geschlechtergrenzen hinaus
5. Umgang mit Dominanz (auch unter Mädchen)
6. Kritikfähigkeit lernen (üben und annehmen)
7. Wünsche wahrnehmen und formulieren
8. Ziele setzen und verfolgen lernen
9. Schaffung einer sicheren, fehlerfreundlichen Atmosphäre
10. Sensibilisierung für Diskriminierungen
11. Kennenlernen u. wertschätzen von Vielfalt unter Mädchen als auch bezogen auf verschiedenste Lebensentwürfe u. Vorbilder
12. Thematisierung von Körperbildern (Schlankheitswahn)
13. Gesundheit/Ernährung
14. mädchenspezifisches Suchtverhalten
15. Sexualität und Körper
16. Thematisierung von sex. Orientierung u. queeren Lebensformen
17. Sensibilisierung für gesell. Machtverhältnisse

.....mehr in der Handreichung „*Geschlechtergerechte Pädagogik in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen*“

Anfang der zweitausender Jahre wurde Gender Mainstreaming im elften Kinder- u. Jugendbericht als Querschnittsaufgabe definiert. Dadurch erhielt die geschlechtersensible Ausgestaltung der Praxis weitere Unterstützung.

Jungenarbeit

Ebenso wie die Mädchenarbeit hat die Jungenarbeit sich im Laufe der Zeit ausdifferenziert und professionalisiert.

Sie wird folgendermaßen definiert:

„Jungenarbeit ist eine geschlechtsbezogene pädagogische bzw. soziale Arbeit von Männern mit Jungen in unterschiedlichen Feldern und Settings.“ (BAG Jungenarbeit)

Jungenarbeit:

- orientiert sich grundlegend an den Potenzialen des Jungeseins und Mannwerdens
- thematisiert Probleme und problematische Formen männlicher Lebensbewältigung
 - findet in geschlechtshomogenen Räumen statt

sie zielt:

- auf die Förderung der Entwicklung einer selbstbestimmten und mitverantwortlichen Geschlechtsidentität. Das meint auch die Veränderung des Geschlechterverhältnisses in Richtung Gleichheit und Gerechtigkeit.
- auf die Kompetenzen der Jungen, die zu einer Erweiterung ihres Verhaltensspektrums führen. Dabei sollen die Ressourcen der Jungen aufgegriffen werden.

Jungenarbeiter_innen berücksichtigen das Prinzip: „Behandle alle Jungen gleich, aber sehe auch jeden Jungen individuell!“ Die Aufmerksamkeit sollte auf die Vielfalt und auf die Bandbreite des Jungeseins gerichtet werden, anstatt die Jungen in Rollenklischees zu belassen.

Die Betonung der Geschlechterhomogenität in der Jungenarbeit lenkt den Blick auf die eigene Bedeutung und Dynamik der gleichgeschlechtlichen Auseinandersetzung. Jungenarbeit umfasst aber darüber hinaus sämtliche Erziehungs- und Bildungsprozesse von und mit Jungen in einem institutionellen Kontext. In diesem Sinn gehören zur Jungenpädagogik auch **koedukative Ansätze** oder die pädagogischen Arbeit von Frauen mit Jungen.

„Jungenarbeit bietet Jungen einen Experimentier- und Orientierungsraum, in dem sie ihre individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Schwächen herausfinden können. Hier gilt es, die Rolle des angehenden Mannes vor dem Hintergrund rasanter gesellschaftlicher Veränderungen so auszuloten, dass sie nicht in der Vielfalt der Möglichkeiten untergeht.

Vor allen Dingen können Jungen alternative Männlichkeitsbilder kennen lernen, die sie in der weiteren Orientierung im Leben (z. B. Lebens- und Berufsplanung) von alterhergebrachten traditionellen Zwängen befreien können. Jungen erhalten Unterstützung, um sich mit der Männerrolle kritisch und zeitgemäß auseinander setzen zu können und so einen ihm angemessenen Platz in der Gesellschaft zu finden.“ (Initiative Jungenarbeit NRW)

„Jungenpädagogische Fragestellungen und die entsprechende fachliche Vertiefung braucht es nicht nur in der Jungenarbeit, sondern genauso in der reflexiven Koedukation – der Gemeinschaftserziehung von Jungen und Mädchen unter Berücksichtigung geschlechterbezogener Aspekte – und auch dort, wo Pädagoginnen ausschließlich, überwiegend oder temporär mit Jungen arbeiten. Dieser Bereich wird heute als „Crosswork“ bezeichnet und fachlich erschlossen. Eine explizit geschlechterbezogene Pädagogik, zu der auch die Mädchenarbeit und -pädagogik sowie die Crosswork-Situation von Pädagogen gehören, ist letztlich als fachlicher Standard und Querschnittsthema in allen pädagogischen Prozessen gesetzt.“ (BAG EJSA)

Auch für die Jungenarbeit hat die UAG Gender der bezirklichen AG Mädchen in Mitte Umsetzungsvorschläge erarbeitet:

1. „Schaffung von Erlebnisräumen für Jungen
2. Erweiterung von Sozialkompetenz, Einübung von Kommunikations- Wahrnehmungs- u. Konfliktfähigkeit
3. Männlichkeit, Dominanz und Diskriminierung
4. Akzeptanz gegenüber Schwächeren
5. Macht, Gewalt, Aggressivität, Wut
6. Männlichkeitstypische Probleme
7. Männliche Körpersprache und ihre Bedeutung
8. Auseinandersetzung mit Männlichkeitsidealen, alternatives Rollenverständnis
9. Sexualität und Pubertät
10. Sexuelle Identitäten und Lebensweisen
11. Förderung gesunder Ernährungs-u. Verhaltensweisen zur Erhöhung der Lebenserwartung
12. Auseinandersetzung heterosexuellen Idealen und sozial konstruierter Homophobie“

.....mehr in der **Handreichung „Geschlechtergerechte Pädagogik in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“**.

Geschlechterreflexive Koedukation

„Ziel einer reflektierten Koedukation ist ein gleichberechtigtes Geschlechterverhältnis. Sie ist eine Organisationsform und ein Gestaltungsprinzip, mit dem rollenspezifisches Problembewusstsein geweckt wird und geschlechterdemokratisches Verhalten geübt wird. Im alltäglichen Miteinander von Mädchen und Jungen werden Geschlechterhierarchien und –stereotype thematisiert, um sie zu hinterfragen und abzubauen. An ihre Stelle soll ein System des Miteinanders treten, indem individuelle Unterschiede weder bei Mädchen noch bei Jungen zu Benachteiligung führen!“ (Leitlinien der LAG)

3.2.2. Rollenzuschreibung und Geschlechtsidentität von Jungen im Spannungsfeld

Die Teilnehmenden formulierten im ersten Workshop einen Diskussionsbedarf über die Thematik der Jungenarbeit im Spannungsfeld zwischen Identitätssuche und Rollenzuschreibungen. Ein entsprechender Dialog wurde im zweiten Workshop im Anschluss an die theoretische Einführung mit den nachfolgenden Ergebnissen geführt.

In der Alltagspraxis der Jugendarbeit kann festgestellt werden, dass das Bemühen von Jungen um die Entwicklung von Geschlechtsidentität immer mit bestehenden Rollenzuschreibungen in Bezug auf Männlichkeit einhergeht. So erleben sie häufig eindimensionale Männlichkeitsstereotype, die sich an einem Idealbild von Männlichkeit orientieren, das für die allermeisten nicht erreichbar ist. Medial vermittelte Erfolgsmänner, die die tradierten Attribute Stärke, Macht, körperliche Kraft und Größe, etc. transportieren, gelten vielen als Ziel und Orientierung in dem Versuch, eine persönliche geschlechtliche Identität auszubilden. Wie können Pädagog_innen in einer Jugendfreizeiteinrichtung ihre Besucher dabei unterstützen, jenseits dieser klischierten und normierenden Idealvorstellung, realisierbare und individuelle Identitätsangebote und –alternativen wahrzunehmen?

An dieser Stelle zeigte sich ganz deutlich, die Relevanz von geschlechterhomogenen pädagogischen Konzepten. Gerade in diesem Bereich, so die Teilnehmenden, sei die Beziehungsarbeit von männlichen Fachkräften mit Jungen, von immenser Bedeutung, da sie eine besondere gleichgeschlechtliche Gesprächsgrundlage ermögliche. Als Pädagoge produziert man immer Geschlechtsrollenvorbilder, alleine dadurch, dass man einen bestimmten Typus von Männlichkeit verkörpert. Je bewusster man damit umgeht, desto professioneller und desto unterstützender kann das eigene pädagogische Handeln hier wirken. Wichtig ist dabei, den Jungen die Möglichkeit anzubieten, sich am männlichen Rollenvorbild zu reiben, dieses zu hinterfragen, zu kritisieren, zu bewerten und dann zu entscheiden und zu reflektieren, welche Anteile weshalb in die eigene Identität eingebaut werden sollen. Männlichkeitszuschreibungen sollten als solche kenntlich gemacht und mit den tatsächlichen subjektiven Vorlieben abgeglichen werden, um den Jungen den eigenen Handlungsspielraum vor Augen zu führen. Damit dies gut gelingen kann, ist

ein starker Rückhalt im pädagogischen Team nötig. Das heißt, ein geschlechtersensibler Ansatz sollte bei allen Kolleg_innen vorhanden sein, und das Bemühen einzelner Kollegen in der Interaktion mit den Jungen sollte unterstützt werden. Die Genderthematik beschränkt sich aber nicht nur auf das „Spezialangebot“ Jungenarbeit, sondern sollte immer wieder spontan von allen im Alltagsgeschehen aufgegriffen werden. Aussagen der Kolleg_innen dürfen nicht widersprüchlich sein, da sie ansonsten zu Irritationen führen und die Jungen eher verunsichern. Das Team sollte daher regelmäßig die Jungenarbeit (auch im Kontext Gender in der Einrichtung im Allgemeinen) gemeinsam reflektieren und dem kollegialen Austausch darüber einen festen Platz geben. Besonders authentisch wirkt ein Team dann, wenn es in seiner Zusammensetzung selbst bereits auf Vielfalt setzt, sodass verschiedene Personen, die vielfältigen Lebensmöglichkeiten bereits deutlich erlebbar machen können. Die pädagogischen Angebote sollten, darauf zielen die Autonomie und die Individualität zu stärken, anstatt die Jungen auf bestimmte Tätigkeiten zu reduzieren, weil diese in das Schema „Jungesein“ passen. Dabei müssen sie so ausgerichtet sein, dass sie an den Interessen der Jungen anknüpfen. Die Pädagog_innen sollten sich darauf spezialisieren, den eigenen Blick auf Jungen immer weiter auszudifferenzieren und ihnen so Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen, die über das männliche Rollenrepertoire hinausgehen. Zudem sollten die Fachkräfte das Thema Gender aktiv im Rahmen der Jungenarbeit und auch der allgemeinen Jugendarbeit aufgreifen und zwar immer in dem Bewusstsein, dass (Geschlechter)Rollen zum großen Teil auch in der Familie und in der Schule geprägt werden. Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Sichtweise auf Geschlecht dieser verschiedenen Erziehungsinstanzen können spielerisch mit den Jungen aufgegriffen werden.

3.2.3. Ergebnisse aus der Teamarbeit

Ausgehend von den Fragestellungen, die die Teilnehmenden im ersten Workshop zur Bearbeitung in ihren Teams mitgenommen hatten wurden folgende Ergebnisse besprochen.

In Bezug auf die Umsetzung von geschlechterreflektierenden Angeboten, einschließlich der Jungenarbeit und der Mädchenarbeit, zeigte sich durch die Teamgespräche ein breites Angebotsspektrum innerhalb aber auch zwischen den Einrichtungen. Es wurde festgestellt, dass manche Angebote gleichermaßen von Jungen und Mädchen genutzt würden, dass es aber auch spezifische Angebote gäbe, die geschlechterhomogene Gruppen adressierten. Dies hänge immer vom Inhalt der Angebote und den Interessen der Teilnehmenden ab. In den Einrichtungen bestehe Vielfalt hinsichtlich der Besucher_innen und in Bezug auf die Angebote. Eine Einrichtung berichtete von besonders guten Effekten bei dem Angebot Fitness für Mädchen. Dabei würden die Aspekte Körper, Gesundheit und Ernährung mit aufgegriffen und den Mädchen ein gesundes, selbstbestimmtes Körpergefühl vermittelt. Hier können kritische Hinweise auf bestehende mediale Stereotype besonders gut aufgegriffen und deren schädliche Auswirkungen thematisiert werden. Ein weiteres Beispiel in der klassischen Tradition der Mädchenarbeit war ein

Tischtennisangebot für Mädchen. Dem war vorausgegangen, dass die Jungen Tischtennis spielten und die Mädchen hier nicht zum Zuge kamen. Mangels Trainingsmöglichkeiten hatten sie auch keine Chance sich sportlich gegen die Jungen zu behaupten. Durch das Aufteilen in eine homogene Mädchengruppe konnte ihnen die Möglichkeit eröffnet werden, dieses Angebot zu nutzen und zu einem späteren Zeitpunkt dann auch gegen die Jungen anzutreten, ohne von vornherein als chancenlos qua Geschlecht zu gelten. Eine weitere Einrichtung hatte gute Erfahrung mit einem Kunstprojekt für Mädchen im Alter ab 10 Jahren gemacht. In einigen Einrichtungen berichteten über regelmäßige Mädchenübernachtungen mit thematischen Schwerpunkten.

Die Teilnehmenden des Workshops betonten die große Bedeutung des situativen Ansatzes für alle gendersensiblen und –reflektierten Angebote. In der Mädchenarbeit und in der Jungenarbeit sind thematische Schwerpunkte, die Pubertät und Sexualität betreffen von großer Bedeutung. Aber auch Wertefragen in Bezug auf Glaube oder Religion, bzw. zurzeit aktuell in Bezug auf Extremismus lassen sich sehr gut unter der Perspektive, welche Rolle nehmen Männer und Frauen hier ein? Was denkst du darüber? Wie wäre deine Meinung, wenn du dich dem jeweils anderen Geschlecht zugehörig fühltest? Jugendliche lassen sich in der Regel sehr interessiert auf diese und ähnliche Fragen ein, denn sie fühlen sich ernst genommen und erfahren, dass ihre Meinung von Bedeutung ist. Ohne sie persönlich zu kritisieren, kann man über bestimmte Haltungen und Einstellungen, die andere Personen diskriminieren reden und es ihnen ermöglichen, ihre Meinung zu reflektieren und auch zu revidieren, ohne dabei ihr Gesicht zu verlieren. Weitere wichtige Ansatzpunkte für die geschlechtersensible oder geschlechterhomogene Arbeit böten zudem die Kooperationen mit anderen Jugendeinrichtungen oder mit den Schulen. Unter den Teilnehmenden waren reine Mädcheneinrichtungen, für die Mädchenarbeit ihre Alltagspraxis bedeutete, aber auch solche die keinerlei Mädchenangebote oder Jungenangebote durchführten.

Ähnlich breit gefächert waren die Aussagen hinsichtlich der professionellen Reflexion von Genderfragen in den Teams. Bei manchen gehört die Auseinandersetzung mit Genderfragen bereits selbstverständlich zum Arbeitsalltag und wird im Rahmen der Qualitätssicherung betrieben. Insofern können Geschlechterrollenstereotype durchaus auch innerhalb des Teams bewusst „bedient“ werden, wenn dies reflektiert geschieht und mit den Jugendlichen thematisiert wird. Andere Einrichtungen äußerten, dass sie sich wenig Zeit für das Thema nähmen oder dass Gender keine Priorität bei ihnen habe und eher reaktiv als aktiv damit umgegangen würde. Eine Einrichtung verwies auf die Schwierigkeiten mit geschlechterhomogenen Gruppen von Jugendlichen, wenn die Honorarkräfte, die mit im Team arbeiteten nicht genderkompetent geschult seien (weibliche Mitarbeiterinnen mit Jungengruppen bzw. männliche Mitarbeiter mit Mädchengruppen).

3.2.4. Vorstellung von Analyseinstrumenten zur Durchführung von Genderanalysen

Da auch bei der Präsentation immer Raum gegeben wurde, um Fragen zu stellen und Anmerkungen beizusteuern verlief der Vortrag eher dialogisch und war dadurch sehr zeitintensiv. Die theoretischen Grundlagen aus der Genderforschung sowie die pädagogischen Arbeitsansätze erforderten ein hohes Maß an Aufmerksamkeit und Konzentration seitens der Teilnehmenden, sodass darauf verzichtet wurde die Vielzahl von möglichen Analyseinstrumenten einzuführen. Es wurden lediglich die in der Jugendarbeit am häufigsten verwendeten kurz benannt, um dann die 3 – R – Methode zu erläutern, mit der die Teilnehmenden im Anschluss an den zweiten Workshop die Genderanalysen in ihren jeweiligen Einrichtungen durchführen sollten. Es wurde vorgestellt, mit welchen Resultaten andere Berliner Jugendeinrichtungen diese Methode in der Vergangenheit bereits angewendet hatten.

Die **3 – R – Methode** bezieht sich auf die Dimensionen Repräsentation (Verteilung von Frauen und Männern auf bestimmte Positionen), Ressourcen (Verteilung von Ressourcen auf Männer und Frauen), Realität (Analyse der Gründe für den Ist – Zustand). Entsprechend des Querschnittgedankens bei der Implementierung von Gender Mainstreaming sollten diese Dimensionen auf alle relevanten Ebenen einer Organisation übertragen werden. In einer Jugendfreizeiteinrichtung betrifft das die Ebenen Team, Zielgruppen und Angebote.

Die Teilnehmenden nahmen die Arbeitsblätter zur Genderanalyse mit, um sie in ihren Einrichtungen gemeinsam mit ihren Teams durchzuführen.

Arbeitsblatt zur Genderanalyse nach der 3- R- Methode

Angebots -u. Zielgruppenanalyse nach der 3 - R – Methode:

R epräsentation: Wie hoch sind Mädchenanteil und der Jungenanteil?

R essionourcen: Wie sind die Ressourcen der Einrichtung (Angebote) zwischen Mädchen und Jungen verteilt?

R ealität: Was sind die Gründe für den Ist – Zustand?

Beispiel

Angebot (Was?)	Anbieter_in (von wem?)	Teilnehmer_innen	Teilnehmerinnen (Wer ♀ ?)			Teilnehmer (Wer ♂ ?)		
			Insgesamt	Gesamt	Herkunft	Alter	Anzahl	Herkunft
Offener Bereich	Peter, Sabine, Larissa	35	15	6 Türkei 3 Bosnien 6 Einheimische	8 – 14: 8 14 – 18: 5 ü. 18: 2	20	10 Türkei 10 Polen	8 – 14: 12 14 – 18: 8 ü. 18: 0

Teamanalyse nach der 3 - R – Methode:

R epräsentation: Wie viele Männer und Frauen arbeiten im Team?

R essionourcen: In welchen Funktionen/Positionen? Wie sind die Beschäftigungsverhältnisse (befristet oder unbefristet, Vollzeit, Teilzeit, Honorar, Ehrenamt, Praktikum,...?)

R ealität: Was sind die Gründe für diesen Ist – Zustand?

Mitarbeiter_in	Funktion/ Position	Stundenanteil	Befristung		Beschäftigungs- verhältnis	Qualifikation	Alter	Geschlecht	Herkunft
			ja	nein					

3.3. WS 3: Analyse, Ziele, Handlungsoptionen

Tagesablauf am 16.09.2015 in der JFE Jugendhaus B 8

Was	Wie
1. Begrüßung, Tagesablauf und Zusammenfassung des letzten Workshops	
2. Präsentation der bereitgestellten Analyseraster	Verortung im GM Zyklus
3. Input	Präsentation: Analyseergebnisse Magdalena
Einzelarbeit	besonders prägnante Bsp. aus der Teamarbeit finden und aufbereiten
Kollegiale Beratung in Kleingruppen:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Rollen (Fallgebende, Moderation, Kolleg_innen) <ol style="list-style-type: none"> 1. Fallvorstellung, Sachfragen, Hypothesenbildung, Vorschläge für Gleichstellungsziele, Rückmeldung der Fallgebenden 1. Arbeitsauftrag für Gruppen: Ziele aufschreiben + aufbereiten für Präsentation im Plenum 2. 6er Gruppen 3. Gruppenregeln klären (Wertschätzung, ausreden lassen, Ich -Botschaften,etc...) 	
Zielvorstellung	Einfache Sätze, müssen im 1. Schritt nicht SMART oder sehr konkret sein. Dann SMART (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert) anhand von einigen 3- 5 Beispielen Im Plenum formulieren lassen.
Handlungsoptionen	Ideenwerkstatt in Flüstergruppen - Handlungsoptionen entwickeln
Feedback/Feedbackbogen	

3.3.1. Impulsreferat

Im Anschluss an die gemeinsame Reflexion der Ergebnisse der vergangenen beiden Workshops wurde durch die externe Genderberatung ein kurzes Impulsreferat vorgetragen, in welchem der Prozesszyklus, dem Gender Mainstreaming Prozesse folgen erläutert wurde. Dies ermöglichte es den Teilnehmenden, den Stand der begonnenen Gender Prozesse in den jeweiligen Jugendeinrichtungen einzuordnen.

Der GM – Prozesszyklus



Abbildung 1: GM - Prozesszyklus 1

In Vorbereitung auf die Kleingruppenarbeit zur Genderanalyse wurden im Rahmen des Impulsvortrages Analyseergebnisse von Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen vorgestellt, in denen bereits seit längerer Zeit Genderprozesse in die Jugendarbeit integriert wurden.⁵

Eines der Beispiele war das Lichtenberger Kinder- u. Jugendzentrum Magdalena in dem sich durch kontinuierliches Wiederholen des Prozesskreislaufs zeigte, dass Gender Mainstreaming in vielerlei Hinsicht eine Aufwertung für die Jugendarbeit bedeutet. Auf der Ebene der Zielgruppe/n hatte sich herausgestellt, dass GM unter Einbezug von Methoden der Mädchenarbeit und der Jungenarbeit sowie einer in den Arbeitsalltag integrierten geschlechterdifferenzierenden Perspektive dazu beiträgt, Mädchen und Jungen gleichermaßen anzusprechen und ihnen gleiche Partizipationschancen zu eröffnen.

⁵ Mehr dazu in der Anlage Folien zum Powerpoint Vortrag.

3.3.2. Exemplarische Ergebnisse der Genderanalysen

Die Teilnehmenden wurden aufgefordert, zunächst einzeln die Ergebnisse ihrer im Team durchgeführten Analyseergebnisse zu reflektieren und ein prägnantes Beispiel auszuwählen. Dieses sollten sie so aufbereiten, dass sie es in der Kleingruppe als Diskussionsbeispiel zur Verfügung stellen konnten. Nach einer kurzen Einführung in die Methode der kollegialen Beratung wurden die Anwesenden in drei Kleingruppen aufgeteilt und erhielten den Arbeitsauftrag, sich auf ein Beispiel pro Gruppe zu einigen und dieses nach dem Schema: Ergebnis, Zielsetzung und Handlungsoptionen für die Präsentation im Plenum vorzubereiten.

Beispiel 1:

Ergebnis der Genderanalyse:

Das Außenangebot „Fußballkäfing“ wird überwiegend von Jungen genutzt

Gleichstellungsziel: Die Nutzung des Außenangebotes soll für Mädchen attraktiver werden!

Handlungsoptionen:

1. Fußballkäfing für breite Nutzung öffnen
 - Workshop zu Regeln + Rechten für Jungen und Mädchen
 - Gender als fester Teil der Teamsitzung
 - Befragung zu möglicher Nutzung des Platzes
 - Bewegungsangebot, das Mädchen und Jungen gleich interessiert

Beispiel 2

Ergebnis der Genderanalyse:

Analyseergebnis: Manche Mädchen bieten sich Jungen sexuell an, um Anerkennung durch die Jungen zu bekommen.

Analyse der Ursachen:

1. Unterschiedliche gesellschaftliche Werte
1. Familiäre Umfelder sind durch Trennungen und wechselnde Partner geprägt
2. Abenteuerlust
3. Rollenzuschreibung innerhalb der Gruppe/Gruppendruck
4. Sexualität wird durch Internet (Porno) geprägt

Gleichstellungsziel: Mädchen darin bestärken, sich nicht als Objekte zu sehen!

Handlungsoptionen:

- Gruppe der Mädchen stärken, z.B. erlebnispädagogische Fahrten außerhalb JFE
- Aufklärung zu Sexualität, ggf. externe Träger dazu einladen
- Selbstwertgefühl stärken
- Setting im geschützten Rahmen für Reflexion des eigenen Verhaltens mit den Jungen

Beispiel 3

Ergebnis der Genderanalyse: In der Einrichtung sind mehr Mädchen als Jungen

Ursachenanalyse:

- a) Ältere Jungen wechseln
- b) Regeln schrecken ab
- c) Beratung: Große Altersspanne
- d) Unterschiedliche Bedarfe
- e) Identifikation wird erschwert
- f) Regeln auch flexibel handhaben
- g) Jungenspezifisches Angebot fehlt
- h) Elternanwesenheit schränkt ein

Gleichstellungsziel: Mehr Jungen erreichen!

Handlungsoptionen:

1. Elternfreie Räume (ggf. über Zeiten)
2. Angebot mit den Jungen für sie entwickeln, beteiligen
3. Umgang mit Regeln im Team evaluieren
4. Trennung der Altersgruppen
5. Ein Tag in der Woche selbstbestimmtes Angebot

3.3.3. Abschlussplenum zu Gleichstellungszielen

Im Abschlussplenum wurden die weitere Gleichstellungsziele und Ideen zu Angeboten und Maßnahmen vorgestellt.

1. Genderspezifische Themen müssen im Alltag Platz finden!
2. Einführung regelmäßiger Mädchen- und Jungenarbeit!
3. Gendersensibilisierung für alle im Team!
4. Gendersensibilisierung für die Besucher_innen!
5. Teamstruktur nach Genderkriterien überprüfen und entwickeln!
6. Geschlechterhomogene Angebote für Mädchen und Jungen abwechselnd anbieten!
7. Wenn Mädchenangebote durchgeführt werden, auch prüfen, ob es den Bedarf an Jungenangeboten gibt!
8. Gender in die Tagesordnung der Teamsitzung einbauen!

4. Fachtagung „gendersensible Jugendarbeit in Moabit“

Die Fachtagung zum Projektabschluss diente der Präsentation des Projektes und der Diskussion der Ergebnisse mit weiteren Akteur_innen der Jugendarbeit in Mitte.

Programm der Veranstaltung am 12.11. in der JFE Zille Haus

1. Grußworte der Jugendstadträtin (Frau Smentek) und der Bezirksgleichstellungsbeauftragten (Frau Drobick)
2. Projektvorstellung durch den Sozialraumkoordinator (Tobias Ossege)
3. Podiumsdiskussion
4. World Café
5. Abschlussrunde mit Ergebnispräsentation und Schlusswort der Geschäftsstelle Gleichstellung (Frau Dr. Kämper)

4.1. Podiumsdiskussion

Nachdem das Projekt gendersensible Jugendarbeit in Moabit von dem Sozialraumkoordinator präsentiert worden war und bereits erste Fragen und Anmerkungen zum Projekt eingebracht wurden, wurde eine Podiumsdiskussion geführt, an der die Jugendstadträtin Frau Smentek, die Gleichstellungsbeauftragte Frau Drobick, Frau Perk (Leitung JFE TMT) und Herr Barton (JFE Otto Spielplatz) teilnahmen.

Anmoderation: „Die strukturelle Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist ein Thema, das wir nicht loswerden. Wir bemühen uns seit vielen Jahren darum, die Situation für Mädchen und Jungen, für Männer und Frauen und vermehrt alle die sich irgendwo dazwischen einordnen zu verbessern. Wir haben die geschlechtersensible Pädagogik, die mittlerweile aus der pädagogischen Fachwelt nicht mehr weg zu denken ist. Sie berücksichtigt und reflektiert den Umstand, dass Jungen und Mädchen mit unterschiedlichen Rollenbildern und Stereotypen aufwachsen und diese in ihre eigene Identität einbauen.

Insgesamt wurde ja schon vieles erreicht in Sachen Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Formalrechtlich sind Männer und Frauen gleich zu behandeln. Viele Programme und Maßnahmen wurden entwickelt, um dem Rechnung zu tragen.

Viele Menschen glauben inzwischen, dass wir hier in Deutschland eigentlich schon fertig sind mit der Gleichberechtigung und dass unterschiedliche Positionen z.B. in der Berufswelt ausschließlich auf die individuelle Einstellung zum Beruf und Karrierewünsche oder aber auch auf das persönliche Können zurückzuführen sind.

Viele glauben, Mädchen und Jungen können sich völlig frei und individuell entfalten und sind wie sie sind, weil Mädchen nun mal so sind oder weil Jungen nun mal so sind.“

Vor diesem Hintergrund wurde eine halbstündige Diskussion geführt, um der Frage nachzugehen, warum Gleichstellungsorientierung immer noch ein wichtiges und aktuelles Thema, insbesondere in der Jugendarbeit ist.

Frage 1: Warum ist es eigentlich heute immer noch notwendig, dass in Jugendfreizeiteinrichtungen geschlechtersensibel gearbeitet wird?

Es besteht der gesetzliche Auftrag für die Jugendarbeit nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz die Gleichstellung der Geschlechter aktiv zu fördern. Stereotype in Bezug auf Geschlecht sitzen tief und tauchen oft unbewusst und ungewollt auf. Das passiert auch bei pädagogischen Fachkräften. Deshalb ist es für sie besonders wichtig, ihre Arbeitsweise immer wieder danach zu hinterfragen, ob sie Geschlechterstereotype reproduziert. Wenn wir es versäumen, auf diese Vorurteile zu reagieren oder sie sogar noch ungewollt verstärken, dann tragen wir weiter zu Ungleichheiten im Sinne von ungleicher und ungerechter Verteilung von Chancen und Möglichkeiten zwischen den Geschlechtern bei. Geschlechtergerechtigkeit ist notwendig für die persönliche Entwicklung

Frage 2: Welche positiven Effekte hat Ihrer Meinung nach eine gleichstellungsorientierte Jugendarbeit?

Positive Effekte lassen sich auf verschiedenen Ebenen feststellen:

Auf der Teamebene, auf der Organisationsebene und auf der Zielgruppenebene. Durch regelmäßige Teamgespräche festigen die Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten und ihr Wissen im Thema Gender und auch ihre Fähigkeiten im Team zusammen zu arbeiten, Stichwort: Teambuilding. Dazu zählen Offenheit und Vertrauen, konstruktive Kritik, das Entwickeln von gemeinsamen Zielen und Visionen und der Aufbau von Beratungskompetenz im Sinne von Feedback geben und nehmen.

Auf der Organisationsebene zeigt man sich mit der Umsetzung solcher Konzepte als moderne, aufgeschlossene und lernende Organisation. Als sozialer Dienstleister zeige ich so, dass ich versuche möglichst vielfältig auf meine Kund_innen einzugehen, da ich verschiedene Aspekte ihrer Persönlichkeit und ihrer Lebenswirklichkeit gerecht zu werden versuche. In Bezug auf die Zielgruppe kann man sagen, die Kinder und Jugendlichen werden bei der Entwicklung ihrer Geschlechtsidentität begleitet und ernst genommen. Sie können durch die Genderthematik Grundregeln im zwischenmenschlichen Miteinander, sogenannte soft skills lernen.

Geschlechterungleichheit verursacht materielle Ungleichheit zwischen Männern und Frauen. Das führt zu Armut.

Frage 3: Wodurch könnte geschlechtersensible Pädagogik fest und verbindlich in den Alltag von JFE integriert werden?

Es müssen Ressourcen für den Austausch und für die Umsetzung bei den Mitarbeiter_innen in Jugendfreizeiteinrichtungen geschaffen werden. Verankerung erfolgt zudem durch Beschlüsse. Bereits bestehende Beschlüsse müssen im Jugendhilfeausschuss regelmäßig thematisiert und bearbeitet werden.

Gender muss im Praxisalltag permanent von jedem und jeder reflektiert werden. Ein Beispiel, wie eine sich bietende Gelegenheit genutzt wurde brachte Herr Barton vom Otto Spielplatz ein. Dort hatten die Jungen, die sonst immer nur Fußball spielen eine Woche lang ein Kochprojekt durchgeführt, ohne dass man das unter dem Label Jungenarbeit angekündigt hatte. Eine weitere Situation aus dem Praxisalltag hörten wir von Frau Perk (Teeny Music Treff). Sie spielt und unterrichtet Gitarre. Als ein Junge zu ihr kam, weil er Gitarre spielen lernen wollte, fragte er sie: Wann kommt denn der richtige Lehrer?“ Dies waren nur zwei von sicherlich hunderten von möglichen Beispielen, die sich im Alltag der Jugendeinrichtungen täglich bieten. Diese vielen kleinen Gelegenheiten müssen konsequent von allen Mitarbeitenden aufgegriffen und miteinander besprochen werden.

4.2. Ergebnisse des World Cafés

Das World Café ⁶ ist eine Methode, die sich zum Einsatz bei größeren Veranstaltungen eignet. An mehreren Tischen werden Gruppen gebildet, die sich mit verschiedenen Sichtweisen auf ein Thema beschäftigen. Da die Teilnehmenden in bestimmten Intervallen die Tische und damit die Perspektive wechseln, können verschiedene Sichtweisen auf und Herangehensweisen an ein Thema miteinander verzahnt werden. Dadurch können Muster entdeckt und Ziele und Zusammenhänge erkannt werden. Die Teilnehmenden sind aufgefordert, kooperativ zu sein, genau zuzuhören, zu hinterfragen und konstruktiv zu diskutieren. Dadurch können kreative Zukunftsgestaltungen entwickelt werden.

4.2.1. Eine genderkompetente Jugendfreizeiteinrichtung

Am ersten Tisch beschäftigten sich die Teilnehmenden mit der Frage:“ Woran erkennt man eine genderkompetente Jugendfreizeiteinrichtung?“

Die Gäste stellten fest, dass in einer genderkompetenten Jugendeinrichtung jede und jeder willkommen ist (Willkommenshaltung). Genderkompetenz zeigt sich dadurch, dass es vielfältige Angebote für Mädchen und Jungen gibt, aber auch koedukative und selbstbestimmte Angebote, die ohne pädagogische Anleitung wahrgenommen werden können sind hier von Bedeutung. Die Anzahl der Besucherinnen und Besucher ist ausgewogen und Jungen und Mädchen sind in allen Bereichen der Einrichtung präsent. Wenn sie möchten, können sie aber Rückzugsräume nutzen, auch in Form von geschlechterhomogenen Räumen. Die Gestaltung der Räume wird ganz allgemein dazu genutzt visuelle Zeichen zu

⁶ Die Methode wurde von Juanita Brown und David Isaacs entwickelt.

setzen. Dies kann durch die Nutzung von Materialien geschehen, die sich zur Thematisierung von genderrelevanten Fragen im Einrichtungsalltag eignen, wie z.B. Plakate des Lesben- und Schwulenverbandes Deutschland.

Die Besucher_innen haben jederzeit die Möglichkeit, aus dem zugeschriebenen Geschlecht auszusteigen, wenn sie das möchten. Sie stehen dem Thema Gender offen gegenüber und werden am Umgang damit und an der Angebotsentwicklung beteiligt. Sie haben die Möglichkeit, sich Kondome und Tampons zu nehmen, ohne dass sie dabei kontrolliert oder beobachtet werden.

Auch das pädagogische Team zeichnet sich durch Geschlechtervielfalt und durch einen gendersensiblen Umgang miteinander aus. Die Mitarbeiter_innen haben einen Plan, wie sie Genderkompetenz erhalten und erweitern, da sie dies selbst für das Einrichtungskonzept erarbeitet haben und regelmäßig unter Berücksichtigung der Fluktuation von Fachkräften überprüfen.

Das Team schafft Irritation in Bezug auf gängige Geschlechterrollenbilder und –vorgaben, auch dadurch, dass die Stellen und Aufgaben geschlechtsuntypisch verteilt werden.

4.2.2. Wodurch entsteht Geschlechterdemokratie?

Die zweite Frage lautete: „Was brauchen Kinder und Jugendliche in einer JFE, um Geschlechterdemokratie zu erleben und zu erlernen?“

Eine Voraussetzung, um Geschlechterdemokratie zu erleben ist, dass die Einrichtung für alle Besucher_innen Sicherheit bietet und Vertrauen schafft. Dazu gehört das aktive Eingreifen von Mitarbeiter_innen und auch von Besucher_innen bei Diskriminierungen, auch verbaler Art. Dabei ist es wichtig, eine gendersensible Sprache zu sprechen, da durch den Sprachgebrauch Realität geschaffen wird. Es wird aktiv gegen Homophobie gearbeitet und queere Jugendarbeit gefördert.

Die Besucher_innen werden bei ihrer Identitätsfindung begleitet und unterstützt. Sie erhalten immer wieder Impulse zum Thema Vielfalt. Dazu werden aktuelle und an ihren Interessen orientierte jugendkulturelle Themen aufgegriffen (Musiktexte, Filme, Computergames, etc.). Die Jugendlichen haben die Möglichkeit einen genderkompetenter Umgang mit Medien zu erleben und zu lernen. Frauen werden als Rolemodels für Mädchen und Jungen sichtbar gemacht. Dazu werden aktuelle weibliche Vorbilder herangezogen, wie auch eher unbekannte Frauen, deren Popularität sich in der Vergangenheit aufgrund von Geschlechternormierungen nicht entfalten konnte. Die Besucher_innen werden an der Ausgestaltung der Angebote beteiligt und in ihren jeweiligen Stärken gefördert. Sie erleben Offenheit und Möglichkeitsräume. Die Mitarbeiter_innen gehen authentisch mit dem Thema sex/gender um und verfügen über theoretisches Wissen auf dem Gebiet. Sie stellen sich als offene Vorbilder zur Verfügung und gehen mutig mit dem Thema um. Die Geschlechterrollen werden aufgehoben.

4.2.2. Geschlechterpädagogik verhindern

An einem weiteren Thementisch wurde entsprechend der Kopfstandmethode⁷ darüber nachgedacht:“ Wie können wir geschlechterpädagogische Ansätze in der Jugendarbeit verhindern?“ Die Kopfstandmethode beruht auf dem paradoxen Effekt, dass Lösungen besser erkannt werden können, wenn zuerst überlegt wird, wie man das Ziel am ehesten verfehlt. Wenn also geschlechterpädagogische Ansätze in der Jugendarbeit realisiert werden sollen, wird zunächst darauf geschaut, was der Realisierung entgegenwirkt.

Die Teilnehmenden verständigten sich darauf, dass man genderpädagogische Ansätze verhindern kann, wenn man Besucher_innen der Jugendeinrichtungen nach geschlechtstypischen Aktivitäten zwangssortiert (Jungs spielen Fußball, Mädchen kochen). Bereits der erste Eindruck beim Betreten der Einrichtung ist rollenkonform. Geschlechterrollenstereotype werden reproduziert und Monotypen werden produziert. Auch in der Teamarbeit der Pädagog_innen hieße das: Frauen waschen ab und putzen, Männer reparieren, bauen auf, spielen Fußball. Es herrscht keine Einigkeit in Sachen Geschlechtergleichheit im Team. Genderpädagogik wird durch die Mitarbeitenden heimlich vor den Besucher_innen abgewertet. Die Kinder und Jugendlichen werden nicht am Einrichtungsgeschehen beteiligt und es werden keine Experimente in Bezug auf Geschlechterrollen zugelassen. Dabei werden Ausgrenzungen kultiviert und bei Diskriminierungen wird nicht eingegriffen. Die Pädagog_innen nehmen diese hin und verharmlosen geschlechtsbezogene Konflikte. Alphamännchen und- weibchen werden zugelassen und es wird keine gendersensible Sprache verwendet. Geschlechtstypisches Verhalten in der Einrichtung wird passiv verstärkt oder es werden Geschlechterklischees als Orientierungshilfe für die Besucher_innen angeboten. Dementsprechend findet keine gendersensible Medienpädagogik statt.

Im Team gibt es keine Fachkräfte, nur noch Ehrenamtliche oder es bestehen prekäre Arbeitsverhältnisse mit befristeten Arbeitsverträgen. Dementsprechend ist die Fluktuation der Mitarbeitenden sehr hoch. Es gibt keine Genderfortbildungen und die finanziellen Mittel werden um die Hälfte gekürzt. Die Leitungsfunktion hat ein männlicher Chef (Gangsterrapper), der keine Kritik zulässt und das Team autoritär führt. Die Mitarbeitenden stellen sich selbst in den Vordergrund und lassen nur ihre Meinung zum Thema Geschlechterrollen zu. Es besteht keine Vielfalt im Team sondern es ist geschlechterhomogen zusammengesetzt.

⁷ Die Kopfstandmethode ist eine Kreativtechnik zur Ideenfindung. Dabei wird die eigentliche Aufgabenstellung umgekehrt behandelt.

5. Fazit

Das Projekt „gendersensible Jugendarbeit in Moabit“ hat gezeigt, dass eine umfassende Implementierung von Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit bislang noch nicht erreicht werden konnte. Die Fachkräfte der Jugendarbeit standen dem Thema aufgeschlossen und interessiert gegenüber und viele konnten bereits auf einige Vorkenntnisse zurückgreifen. Das aufeinander aufbauende Wissen, das im Rahmen der Schulungsreihe entwickelt werden konnte hat sicherlich dazu beigetragen, hier Prozesse in Gang zu setzen. Es wurde deutlich, wie wichtig die Genderthematik im Alltag der Einrichtungen ist und wie sehr Handlungskonzepte benötigt werden. Genderprozesse müssen nach den erprobten Verfahren umgesetzt werden, d.h. es braucht ein klares Führungsstatement, bzw. eine Top – Down Strategie. Akteur_innen in leitenden und steuernden Funktionen müssen die Umsetzung von Genderprozessen zur Führungsaufgabe erklären und sie mit der entsprechenden Relevanz umsetzen. Gleichzeitig lebt das Gleichstellungskonzept von dialogischen Aushandlungsprozessen, von gemeinsamer Reflexion und offenen Interaktionen. Daher ist der umgekehrte Weg, bottom – up, ebenso bedeutsam. Beides miteinander zu verzahnen und die Zielgruppen nach Möglichkeit an den Prozessen partizipieren zu lassen, darin liegt die große Herausforderung aber auch die große Chance, geschlechtsbewusste und gleichstellungsorientierte Jugendarbeit weiter zu entwickeln.

Die Fachkräfte in den Einrichtungen haben deutlich gemacht, dass sie an ihren Belastungsgrenzen angekommen sind. Auch hier gilt, wie in vielen anderen Bereichen der Sozialen Arbeit, dass ein immer höherer Professionalisierungsgrad angestrebt und erwartet wird, bei gleichzeitigem Abbau von Stellen und Sachmitteln. Diese Voraussetzungen erschweren die Einführung von Genderprozessen, denn die wichtige Analyse- und Reflexionsleistung kann vielerorts alleine aus Kapazitätsgründen nicht mehr erfolgen. Dem war auch der Umstand geschuldet, dass die Schulungen lediglich halbtägig durchgeführt werden konnten. Alles in allem haben die Teilnehmenden viele Anregungen und Instrumente erhalten, die sie in den Einrichtungsalltag übertragen können. Nun muss dafür gesorgt werden, dass der Austausch und die Reflexion weiter geführt werden, sowohl in den Einrichtungen als auch zwischen den Einrichtungen und zwischen den Einrichtungen und der fachlichen Steuerung des Jugendamtes.

LITERATUR

Bohm, David: Der Dialog. Das offene Gespräch am Ende der Diskussion. Verlag Klett – Cotta. Stuttgart. 4. Auflage 2005.

Brown/Isaacs: Das World Café: Kreative Zukunftsgestaltung in Organisationen und Gesellschaft, Carl – Auer Verlag, Heidelberg, 2007.

Gottwalles, Eva: Gender Mainstreaming im Magdalena Caritas Kinder- und Jugendzentrum, in: Baer/Hildebrand (Hrsg.): Gender Works!, Peter Lang Verlag, Frankfurt a.M., 2007.

Geschlechtergerechte Pädagogik in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen U-AG Genderpädagogik der AG Mädchen und junge Frauen Berlin Mitte § 78 SGB VIII, Moabit, 2014.

Leitlinien zur Verankerung der geschlechtsbewussten Ansätze in der pädagogischen Arbeit, mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe, erarbeitet durch die LAG Geschlechterdifferenzierte Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe, Berlin 2004.

Lutze/Wallner: Im Gender – Dschungel“ – Die Kinder- und Jugendhilfe auf neuen Wegen zur Gleichberechtigung. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin, 2005.

Regionaler Aktionsplan Moabit zur Integration von LGBT1-Lebensweisen in der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit, im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“, Bezirksamt Mitte von Berlin, Jugendamt Moabit, 2013.

Anlage: Vortragsfolien

Gender und Mainstreaming

- Gender meint die „soziale“ Geschlechtszugehörigkeit
- Mainstreaming meint Hauptströmung, also die Integration von Genderperspektiven ins Alltagshandeln
- Ziel ist die Realisierung von Chancengleichheit für alle Geschlechter



„GM ist eine kinder- und jugendpolitische Strategie, die die Anliegen und Erfahrungen von Frauen und Mädchen ebenso wie die von Männern und Jungen in die Planung, Durchführung, Überwachung und Auswertung der Maßnahmen selbstverständlich einbezieht.“ (BMFSFJ, 2002)

Bitte beschreiben Sie das Bild und ihre Gefühle



Source:
www.jjlevine.com

Bitte beschreiben Sie das Bild und ihre Gefühle

Source: www.jjlevine.com



Ein kurzer Abriss zur Geschichte der Jugendarbeit unter Berücksichtigung der Genderperspektive

- Nach dem 2. Weltkrieg eröffneten die Alliierten sog. „German Youth Activities Heime“.
- Die 50er Jahre war geprägt vom sozialen System der Zweigeschlechtlichkeit (Hagemann White).
- Die 60er Jahre gelten als liberal-progressive Zeit in der Jugendarbeit, da man begann, die Bedürfnisse und Interessen der Jugendlichen zu berücksichtigen.
- In den 70ern begann die Jugendarbeit sich auszudifferenzieren und neue Konzepte zu entwickeln. Unter dem Einfluss der neuen Frauenbewegung wurden Konzepte der Mädchenarbeit entwickelt.

Prämissen der Mädchenarbeit

- Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen
- Parteilichkeit für Mädchen
- Ressourcenorientierung, ansetzen an den Stärken der Mädchen
- Einbringen der eigenen Betroffenheit als Frau
- Bewusstes Einbringen von Pädagoginnen als positive weibliche Identifikationsfigur
- Ablehnung der Defizitansatzes, der die Mädchen anhand von männlich definierten Maßstäben bewertete



Ein kurzer Abriss zur Geschichte der Jugendarbeit unter Berücksichtigung der Genderperspektive

- In den 80ern kam es zur geschlechtersensiblen Ausrichtung der Jugendhilfe (6. Kinder -u. Jugendhilfebericht)
- In den 90ern wurde mit dem KJHG die gleichberechtigte Teilhabe von Jungen und Mädchen rechtlich verankert.
- Anfang der 2000er Jahre wurde Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in der Jugendhilfe definiert.

Jungenarbeit...



... ist geschlechtsbezogene pädagogische Arbeit von Männern mit Jungen in unterschiedlichen Feldern und Settings!

Prämissen der Jungenarbeit

- Sie orientiert sich an den Potenzialen des Jungeseins und Mannwerdens
- Sie thematisiert Probleme und problematische Formen männlicher Lebensbewältigung
- Sie findet in geschlechtshomogenen Räumen statt
- Sie zielt auf die Förderung einer selbstbestimmten und mitverantwortlichen Geschlechtsidentität
- und auf Kompetenzen der Jungen, die zur Erweiterung ihres Verhaltensspektrums dienen

Geschlechterreflexive Koedukation

- ...ist die Gemeinschaftserziehung von Jungen und Mädchen unter Berücksichtigung geschlechterbezogener Aspekte...

Sie dient dazu rollenspezifisches Problembewusstsein zu wecken und geschlechterdemokratisches Verhalten zu üben.

An die Stelle von Geschlechterhierarchie und- stereotype soll **„ein System des Miteinanders treten, in dem individuelle Unterschiede weder bei Mädchen noch bei Jungen zu Benachteiligungen führen.“** (Leitlinien LAG).

Teamanalyse nach der 3R - Methode

Mitarbeiter_in	Funktion/Position	Stundenanteil	Befristung		Beschäftigungsverhältnis	Qualifikation	Alter	Herkunft	Geschlecht
			ja	nein					
Eva	Team	20 pro Woche	X		befristet	Dipl. Sozpäd.	28	Brandenburg	weiblich

Beispiel zur Genderanalyse der Angebote u. Zielgruppen

Angebot (was?)	Anbieter_in (von wem?)	Teilnehmer_innen	Teilnehmerinnen			Teilnehmer		
			Gesamt	Herkunft	Alter	Gesamt	Herkunft	Alter
		Anzahl insgesamt						
Offener Bereich	Nana, Georg, Sylvia	35	15	6 Türkei 3 Bosnien 6 Einheimische	8-14 = 8 14-18 = 5 Ü. 18 = 2	20		
Basteln								
Kochen								
Internet								
????								