

- Gendersensible Jugendarbeit in Moabit: Handlungsempfehlung -

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.	Gendersensible Jugendarbeit in Moabit - ein Projekt	S. 04
3.	Handlungsempfehlung	S. 05
	3.1. Genderbewusstsein als Querschnittsaufgabe in den Jugendfreizeiteinrichtungen etablieren	S. 05
	3.2. Genderanalysen durchführen	S. 06
	3.3. Gleichstellungsziele formulieren	S. 07
	3.4. Handlungsoptionen: Angebote und Maßnahmen entwickeln	S. 09
	3.5. Evaluieren	S. 10
	3.6. Genderdialoge einführen	S.10
	3.7. Vernetzen: Ressourcen und Potentiale erschließen und nutzen	S. 13
4.	Schluss	S. 14

Anlagen:

1. Checkliste „geschlechtsbewusste Jugendarbeit“
2. Evaluations- und Analysematrix
3. Reflexionsfragen für Teams

1. Einleitung

Im Jahr 2015 wurde in der Region Moabit das Projekt „gendersensible Jugendarbeit“ durchgeführt. Angeregt durch vielfache Nachfragen seitens der hier tätigen Fachkräfte initiierten der Sozialraumkoordinator Moabit West, Herr Tobias Ossege und die Bezirksgleichstellungsbeauftragte, Frau Kerstin Drobick dieses Projekt, welches durch die Geschäftsstelle Gleichstellung (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen) im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Berliner Bezirksverwaltungen gefördert wurde. Konkretisiert wurde das Vorgehen in Abstimmung zwischen dem Sozialraumkoordinator, dem Einrichtungsleiter des Wolfgang Scheunemann Hauses, Herrn Ewert und der externen Genderberatung gottwalles consulting, Frau Gottwalles.

Die Handlungsempfehlung beginnt mit einer Zusammenfassung der Projektdurchführung. Im Hauptteil wird das erarbeitete Wissen aus der Schulungsreihe und der Fachtagung zum Projektabschluss zu einer Handlungsempfehlung zusammengeführt. Darin enthalten sind Empfehlungen zur Etablierung von Genderbewusstsein als Querschnittsaufgabe in Jugendfreizeiteinrichtungen, zur Durchführung von Genderanalysen, zur Entwicklung von Gleichstellungszielen, zur Erarbeitung von Handlungsoptionen und zum Evaluieren der durchgeführten Maßnahmen. Außerdem werden die Einführung von Genderdialogen sowie die Vernetzung mit weiteren Akteur_innen im Bereich Gender unter Einbezug der bereits vorhandenen Arbeitsmaterialien empfohlen.

In der Anlage wurden die erarbeiteten und in den Workshops verwendeten Materialien zusammengestellt, wodurch den Fachkräfte die nötigen Instrumente zur Verfügung gestellt werden, um weiter am begonnenen Genderprozess zu arbeiten.

2. Gendersensible Jugendarbeit in Moabit- ein Projekt

Das Projekt „gendersensible Jugendarbeit in Moabit“ zielte auf den Aufbau und Ausbau von Genderkompetenzen bei den Moabiter Jugendarbeiter_innen. Dafür wurde eine Schulungsreihe entwickelt, die auf den Prinzipien der Umsetzung von Gender-Mainstreaming–Prozessen fußte.

Koedukative gendersensible Jugendarbeit, Jungenarbeit oder Mädchenarbeit sind geschlechterpädagogische Konzepte, die viele Schnittmengen haben, die aber auch deutlich voneinander abgrenzbar sind. Zwar flossen alle drei in die Schulung ein, besondere Berücksichtigung kam aber auf Wunsch der Teilnehmenden der Jungenarbeit zu. Dabei wurde zwischen gendersensibilisierter Jungenarbeit einerseits und der typischen „Arbeit mit Jungen“ andererseits unterschieden. 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?“.

Es wurden drei aufeinander aufbauende halbtägige Workshops angeboten, in denen die Themenkomplexe Gendersensibilisierung Genderanalysen und gleichstellungsorientierte Zielformulierungen aufgegriffen wurden.

Die Ergebnisse der Schulungsreihe und die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen wurden auf einer Fachtagung im November 2015 öffentlich vorgestellt und diskutiert.

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.

Es wurden Instrumente (Evaluations- und Analysematrix nach 3-R, Checkliste, Handlungsempfehlung) zur Umsetzung von geschlechtsbewusster Jugendarbeit unter dem Dach von Gender Mainstreaming entwickelt, um zu ermöglichen, dass die Teilnehmenden im Anschluss an das Projekt in ihren Einrichtungen weiter an den Genderprozessen arbeiten können.

Die Workshops wurden zwischen Mai und September 2015 im Trainingsteam (Eva Gottwalles, gottwalles consulting und Manfred Köhnen, Gleichstellung bewegen) durchgeführt. In der Zeit zwischen den Workshops wurde den Einrichtungen Genderberatung vor Ort angeboten. Die Zeit zwischen den Workshops nutzten die Fachkräfte zum kollegialen Austausch und zum Erproben der kennengelernten Instrumente und Methoden.

3. HANDLUNGSEMPFEHLUNG

3.1. Eine genderbewusste Grundhaltung als Querschnittsaufgabe in den Jugendfreizeiteinrichtungen etablieren

Die Mehrheit der Kinder und Jugendlichen, die Jugendfreizeiteinrichtungen besuchen, lassen sich als Mädchen oder Jungen bezeichnen und versuchen selbst, sich aktiv einer der beiden Kategorien zuzuordnen. Für diejenigen, denen diese Zuordnung nicht so leicht fällt, gibt es noch relativ wenige Identifikationsangebote. Dasselbe gilt für die pädagogischen Fachkräfte, die in den Einrichtungen tätig sind. Heute gilt, trotz den Erkenntnissen der Geschlechterforschung und deren politischen und programmatischen Effekte, dass Geschlecht eher als vorgegebene Tatsache behandelt wird, als dass es als professioneller Standard im Arbeitsalltag Berücksichtigung findet. Wie in vielen anderen Schulungskontexten zuvor, waren auch in der Moabiter Schulungsreihe folgende Aussagen anzutreffen: „Ja, das ist wichtig, aber das hat bei uns im Moment keine Priorität!“, „Wir haben so viele Fachthemen zu behandeln, da schaffen wir das im Moment einfach nicht auch noch!“, „Es gibt wichtigere Themen!“, „Wir behandeln alle gleich!“.

Es scheint, als bedeute „Gender“ in der Jugendarbeit einen enormen Zeitaufwand und verlange von allen Mitarbeitenden, dass sie die komplexen gendertheoretischen Entwicklungen beherrschen müssten und in der Lage sein müssten selbständig daraus Entwicklungsziele für die Einrichtungen abzuleiten. Daher besteht vielfach eine Hemmschwelle, sich mit dem Thema intensiver auseinanderzusetzen. Die Erfahrung mehrerer Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen hat aber inzwischen gezeigt, dass man gerade eine geschlechtsbewusste Pädagogik sehr gut in den Einrichtungsalltag integrieren kann. Warum?

Wir alle, und damit auch die Kinder und Jugendlichen, wachsen auf und leben im sogenannten „sozialen System der Zweigeschlechtlichkeit“ (Hagemann – White). Die beiden Geschlechterkategorien heißen Mann und Frau. Beiden Geschlechtern werden unterschiedliche soziale Rollen und Bedeutungen zugewiesen, womit auch unterschiedliche Lebenschancen einhergehen. Die Frage nach dem Geschlecht ist bereits von Bedeutung, bevor wir geboren werden. „Was wird es denn?“ Diese Frage lässt sich durch die entwickelten medizinischen Möglichkeiten zwischen der zwölften und der fünfzehnten Schwangerschaftswoche bestimmen. Je nachdem, wie die Prognose ausfällt, können die Eltern ihre Vorstellungen davon wie ihr Kind sein wird konkretisieren. Sie wählen einen Namen aus, der eine eindeutige Geschlechtszuordnung ermöglichen muss und sie begegnen einem eindeutig auf Mädchen und Jungen zugeschnittenen Markt, der von Kleidung über Spielzeug bis hin zu Ausstattung und etwas später auch Lebensmittel (Lillifeejoghurt! Überraschungseier,...) die Polarisierung der zwei Geschlechter nahezu unumgänglich macht. Dieses System greift in sämtlichen Phasen des Lebensverlaufes (Spiele in der Kita, Freizeitverhalten, Schulfächer, Berufswahl, Elternzeit, Rentenansprüche, Lebenserwartung, etc.).

Wir haben also die ganze Bandbreite, die das Leben uns anbietet, um daraus zu schöpfen, um geschlechtsbewusste pädagogische Fragestellungen zu entwickeln und um geschlechtsbewusst zu agieren. Der Landesjugendhilfeausschuss Berlin versteht in seinen „Berliner Leitlinien“ darunter folgendes „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) ist ihre geschlechtsbewusste Ausrichtung. Dazu gehört die Analyse der Lebenswelten von Mädchen und Jungen, d.h. das Bewusstsein um sozial gestaltete Geschlechterrollen und ihre Auswirkung 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.“¹

Geschlechtsbewusstes Handeln unter dem Dach von Gender Mainstreaming zu implementieren, stellt eine Querschnittsaufgabe dar, die alle Bereiche einer Einrichtung betrifft und wirkt somit systemisch. In dieser Herangehensweise liegt die Chance für eine konkrete und umfassende Realisierung der Gleichstellung aller Geschlechter in der Jugendarbeit.

3.2. Genderanalysen durchführen

Der differenzierte Blick auf die Einrichtungen hilft dabei, den eigenen Arbeitsalltag aus der Vogelperspektive wahrzunehmen. Routiniertes und selbstverständliches Handeln wird dadurch vergegenwärtigt, untersucht und ausgewertet. Dabei kommt es häufig zu Reflexionseffekten, die durch das Auftauchen von blinden Flecken im Alltagshandeln angestoßen werden. Dabei wird einmal mehr deutlich, dass Geschlecht nicht naturgegeben ist, sondern, dass es in unserem Alltagshandeln und in unseren Interaktionen ständig hergestellt wird. Auch die Vielfältigkeit von Geschlechtern und das Zusammenwirken mit z.B. dem Alter oder der sozialen und kulturellen Herkunft kann über die Analysen verdeutlicht werden.

Genderanalysen sollten zunächst einzeln von jeder einzelnen pädagogischen Fachkraft für den jeweiligen Arbeitsbereich durchgeführt werden. Die Analyseergebnisse werden dann im gesamten Team besprochen und beraten. So bekommen alle einen Eindruck davon, was in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen umgesetzt wird, wie die Kolleg_innen in diesen Kontexten Geschlecht reflektieren und wie sie geschlechterbewusste Angebote integrieren. Zugleich entstehen im Team Ideen dazu, wie in den verschiedenen Bereichen geschlechtsbewusst agiert werden kann. Die so entstehenden kreativen Teamprozesse bewirken eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung der Angebote und

¹ 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.

fördern quasi als Nebeneffekt, die konstruktive Teamentwicklung, da die Mitarbeiter_innen sich vertrauensvoll und kollegial austauschen und so Inspirationen für die praktische Arbeit gewinnen.

Im Rahmen des zweiten Workshops wurden Analyseraster zur Durchführung von Genderanalysen eingeführt.² Diese wurden entwickelt auf Grundlage der 3 – R – Methode (Repräsentation, Ressourcen, Realität), die sich sehr gut für die Untersuchung von Jugendeinrichtungen eignet.

Im ersten Schritt (Repräsentation) wird quantitativ nach der Geschlechterverteilung gefragt. Wie viele Mädchen und Jungen kommen in die Einrichtung? Im zweiten Schritt (Ressourcen) untersucht man die quantitative Verteilung von Angeboten auf Mädchen und Jungen. Der dritte Schritt ist qualitativ und beinhaltet die Reflexion von Gegebenheiten. Was führte zu den Ergebnissen der vorherigen Schritte. Es findet ein Abgleich zwischen Ist – Zustand und Soll – Zustand statt. Diese Analyse sollte sowohl auf der Ebene der Zielgruppen, der Angebote und auch auf der Teamebene durchgeführt werden.³

Aus den Analyseergebnissen werden dann Gleichstellungsziele für alle Bereiche abgeleitet. Diese Art der Genderanalyse sollte mindestens einmal pro Jahr durchgeführt werden.

Zusätzlich zu dieser Form von Genderanalysen sollte das Thema Gender einen festen Platz in jeder Teambesprechung haben. Wenn Teams dazu neigen, sich an dem Thema „festzubeißen“ empfiehlt es sich vorab eine begrenzte Zeit zu vereinbaren und strikt auf deren Einhaltung zu achten. Wesentlich ist bei diesem Punkt die Kontinuität. Von Sitzung zu Sitzung wird der Umgang mit der Thematik einfacher und selbstverständlicher. Fragestellungen unter denen das Thema in den Sitzungen behandelt werden können sind z.B.: Welche Angebote haben wir für Mädchen, Jungen gemacht? Haben wir darauf geachtet, dass wir einen gendersensiblen Sprachgebrauch verwenden? Welche inhaltlichen Fragestellungen hatten die Besucher_innen zum Thema? Welche Veranstaltungen zum Thema gibt es (gab es) in diesem Monat (im Bezirk, in Berlin, darüber hinaus)? Welche Ideen für Projekte und Angebote haben wir?

3.3. Gleichstellungsziele formulieren

Das Formulieren von Zielen für die Arbeit in den Jugendeinrichtungen gehört seit einiger Zeit bereits zum üblichen Standard. Auch die Art und Weise wie diese Ziele zu formulieren sind, nämlich smart (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert) haben die Fachkräfte längst verinnerlicht. Nun gilt es genau diese Art der Zielformulierung auch für das Thema Gleichstellung anzuwenden. Wie soll das Thema Gleichstellung in der Einrichtung erreicht werden? Wie kann es möglichst umfassend berücksichtigt werden?

² Die jeweiligen Analyseraster sind dieser Handlungsempfehlung in der Anlage beigelegt.

³ Jede Einrichtung ist anders und hat ihre eigene Spezifik, daher sollten die Analyseraster als Grundlage verstanden werden und von den Fachkräften vor Ort entsprechend weiterentwickelt und angepasst werden.

Dazu ist es erstens wichtig, dass alle Mitarbeitenden vorab die Analysen durchgeführt haben und so den aktuellen Ist – Zustand ihres konkreten Arbeitsbereiches, aber auch den der Gesamteinrichtung genau kennen. Dann geht es zweitens darum im Team zu verhandeln, was Gleichstellung in der Einrichtung bedeutet und wie sie aussehen kann. An dieser Stelle soll unter Steuerung der verantwortlichen Einrichtungsleitung eine gleichstellungsorientierte Vision entwickelt werden und damit ein Grobziel oder Hauptziel, auf das sich die Teilziele der verschiedenen Arbeitsbereiche beziehen. Wesentlich für das Gelingen eines umfassenden Gleichstellungsprozesses ist immer wieder der Dialog und zwar im Team als auch zwischen dem Team und den Besucher_innen.

Beispiele für Hauptziele in verschiedenen Berliner Einrichtungen:

JFE X: „Wir möchten den Mädchenanteil in der Einrichtung allgemein erhöhen, wobei der aktuelle Jungenanteil mindestens konstant bleiben soll!

JFE Y: „Unsere Einrichtung soll alle Geschlechter gleichermaßen erreichen und sie ihren Interessen und Neigungen entsprechend fördern!“

JFE Z: „Unsere Besucher_innen finden auch Angebote jenseits von Geschlechterrollenvorgaben, die von einem heterogenen Team umgesetzt werden!“

Die Feinziele sollen sowohl für die Teamebene quantitativ (wie viele Männer und Frauen in welchen Positionen, mit welchen Stundenanteilen und mit welchen Qualifikationen sind im Team vertreten?) wie auch qualitativ (welche Qualifikation in Bezug auf Geschlechterpädagogik ist vorhanden? Wer macht Mädchenarbeit /Jungenarbeit/ reflexive Koedukation? Welche Qualifizierungsbedarfe bestehen?) formuliert werden.

Beispiele für Feinziele⁴:

JFE X: „Zusätzlich zum monatlichen Mädchentag wird ab Mai diesen Jahres ein monatlicher Jungentag durchgeführt. Die Einrichtung bleibt an diesem Tag für Jungen, bzw. Mädchen geschlossen. Ihnen wird alternativ ein Outdoorangebot gemacht.“

JFE Y: „Im Internetcafé werden ab dem kommenden Dienstag Nutzungszeiten für Jungen und Mädchen eingeführt, um zu gewährleisten, dass alle gleichermaßen dieses Angebot nutzen können.“

JFE Z: „Alle (neuen) Mitarbeiter_innen kennen ab Ende des Monats die Gleichstellungsziele der Einrichtungen und tragen aktiv zu deren Umsetzung bei.“

⁴ Diese Feinziele sind exemplarisch für einen von mehreren Bereichen der Einrichtung, die zur Konkretisierung des Hauptzieles dienen ausgewählt worden.

3.4. Handlungsoptionen: Angebote und Maßnahmen entwickeln

Die sogenannte Offene Arbeit ist das Herzstück der pädagogischen Arbeit in den Jugendfreizeiteinrichtungen. Offenheit bezieht sich einerseits auf kulturelle, weltanschauliche und politische Ungebundenheit, andererseits auf das Freisein von Voraussetzungen für den Besuch der Einrichtungen. Die Besucher_innen bestimmen durch ihre Lebenswirklichkeiten und durch ihre Anliegen die Themen, die in den Einrichtungen pädagogisch bearbeitet werden. Die Offene Arbeit setzt die Rahmenbedingungen, um diese pädagogisch zu bearbeiten. Da die Lebenswirklichkeiten der Besucher_innen immer schon durch das „soziale System der Zweigeschlechtlichkeit“ bewusst und unbewusst vorgeprägt sind, ist die geschlechtsbewusste Pädagogik ein unverzichtbarer Teil der Rahmenbedingungen. Insofern ist die Genderkompetenz der Mitarbeiter_innen von großer Bedeutung. Sie sollten in der Lage sein, geschlechtsbewusst im Alltag der Offenen Arbeit zu agieren. Dies tun sie indem sie sich als sogenannte Rolemodels anbieten. Sie sind sich ihrer Vorbildfunktion als Mann oder Frau bewusst und sind sich auch darüber im Klaren, dass sie einen bestimmten Typus von Männlichkeit oder Weiblichkeit repräsentieren. Sie irritieren gängige Stereotype, greifen diese auf und thematisieren sie, ohne Geschlecht zu dramatisieren. Durch ihr Verhalten und ihre Aussagen machen sie den Besucher_innen deutlich, dass es für alle Geschlechter immer diverse Wahlmöglichkeiten gibt und dass es kein Schema von richtig oder falsch gibt, sondern dass die Maßgabe die individuellen Präferenzen und Möglichkeiten sind. Auch Jungs dürfen Gefühle zeigen, auch Mädchen können stark sein.

Beispiele für Angebote in Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen:

JFE X: „Es gibt zweimal pro Monat ein Kochangebot für Jungs. Da viele der Besucher verschiedene kulturelle Herkünfte mitbringen, werden sie dazu ermuntert Rezepte aus den verschiedenen Herkunftsländern mitzubringen. Während des Kochens und Essens werden Geschlechterrollen in Deutschland und in den jeweiligen Herkunftsländern gesprochen.“

JFE Y: „Es wird ein Internetführerschein entwickelt, der unterschiedliches Nutzungsverhalten von Jungen und Mädchen berücksichtigt. Dabei werden Geschlechterrollen im Internet thematisiert und mit Mädchen und Jungs besprochen.“

JFE Z: „Das Team nimmt sich einen halben Tag Zeit, um gemeinsam geschlechtsbewusste Angebote und Maßnahmen zu entwickeln.“

3.5. Evaluieren

Die Evaluation von Genderprozessen ist unabdingbar, um für eine gleichbleibend hohe Qualität der Umsetzung zu sorgen. Dabei kommt der Selbstevaluation durch das Team, unter der Steuerung der verantwortlichen Leitung eine besonders große Bedeutung zu. Die eigene Einschätzung der entwickelten Maßnahmen und Angebote und der Erfahrungsaustausch darüber, was im Praxisalltag mit den Kindern und Jugendlichen erlebt wurde, bewirkt eine Selbstregulation in Richtung Zielerreichung. Wichtig ist es, dabei auch die ständig wechselnden Rahmenbedingungen der Einrichtungen einzubeziehen. Dies können eine neue Zielgruppe sein, Fluktuation im Team, neue Vorgaben seitens des Trägers oder des Jugendamtes, allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen und vieles mehr. Die Gleichstellungsziele der Einrichtungen müssen diese Bedingungen immer wieder reflektieren und in ihre Planung einbeziehen. Es empfiehlt sich, bei der Zieldefinition auch gleich Indikatoren festzulegen, an denen der Grad der Zielerreichung abgelesen werden kann. Die Analyseraster⁵ nach der 3-R-Methode können auch nach der ersten Genderanalyse wieder als Evaluationsmatrix eingesetzt werden. So kann man anhand des dadurch ermittelten Ist – Zustandes im Vergleich zu den zuvor als Soll – Zustand festgelegten Ziele ablesen, inwieweit die erarbeiteten Handlungsoptionen zielführend waren.

3.6. Genderdialoge (ein)führen

Geschlechtsbewusstes Arbeiten festigt sich am besten, wenn es in Prozesse des Teamlernens eingebettet wird. Bestehende Strukturen der Einrichtungen und nichtthematisierte Handlungsroutinen gelangen im Teamdialog wieder in das Bewusstsein der Mitarbeiter_innen. Genderdialoge dienen der Sensibilisierung für die eigenen Wahrnehmungsprozesse in Bezug auf die gebildeten geschlechtsbezogenen Annahmen, dabei ist die Grundvoraussetzung für einen Dialog das Diskutieren der verschiedenen Standpunkte, Meinungen und Annahmen, die im Team bestehen. Es geht nicht darum, sich nach gründlichem Abwägen auf die scheinbar plausibelste Annahme zu einigen, sondern beim Austausch der verschiedenen Annahmen entsteht eine neue, gemeinsame Annahme, die mit keiner der dargelegten individuellen Annahmen identisch ist. „Der Dialog befasst sich mit den Denkprozessen hinter den Annahmen, nicht mit den Annahmen selbst.“ (Bohm, 2005).

Genderdialoge sollten in regelmäßigen Abständen geführt werden. Diese Abstände werden mit zunehmendem Institutionalierungsgrad der Genderkompetenz immer größer. Das Team setzt sich einen zeitlichen Rahmen, der nicht unter 1,5 Stunden liegen sollte. Es legt den Gegenstand des Dialoges fest und vergegenwärtigt sich die Dialogregeln. Es herrscht Einigkeit darüber, dass thematisch klar auf das Thema Gender fokussiert wird.

⁵ Die Analysematrix findet sich in der Anlage zu dieser Handlungsempfehlung.

Ablauf eines Genderdialoges:

Schritt 1: Abfrage der Anliegen. Welchen Schwerpunkt möchtest du heute behandeln?

Schritt 2: Einigung auf ein Schwerpunktthema, z.B. Welche geschlechtsbezogenen Sichtweisen transportieren wir (un)bewusst in unser praktisches Handeln? Was glauben wir, wie das auf unsere Besucher_innen einwirkt?

Schritt 3: Dialogregeln benennen.

Schritt 4: Rollen und Aufgaben verteilen (moderieren, visualisieren, protokollieren, Zeit beachten).

Schritt 5: Dialog führen

Schritt 6: Ergebnisse festhalten.

Schritt 7: Das weitere Vorgehen festlegen.

Schritt 8: Einen Ausblick auf den nächsten Dialog vereinbaren.

Typische Dialogregeln:

1. **„Die Teilnehmenden denken miteinander.**
Die Sichtweisen aller Beteiligten werden erkundet, so werden ein gemeinsames Verständnis und neue Erkenntnisse gewonnen.
2. **Die Teilnehmenden hören sich wirklich zu.**
Wirkliches Zuhören heißt, sich auf das Gehörte einzulassen, zu prüfen, was davon brauchbar und gültig ist und sich vom Gehörten ggf. auch beeinflussen lassen.
3. **Meinungen stehen für sich.**
Die Teilnehmenden beziehen sich nicht auf einzelne Personen, sondern auf die Sache. Was ist neu? Was ist berücksichtigungswert? Alle Meinungen zusammen dienen als Rohstoff, mit dem die Beteiligten weiter arbeiten.
4. **Meinungen sind nur momentane Sichtweisen.**
Wer auf seiner Meinung beharrt und sie stets verteidigt, steht einem wirklichen Dialog im Weg.
5. **Das Nachfragen ist ein konstruktiver Bestandteil.**
Nachfragen ist nicht davon geprägt, eine andere Meinung schlecht zu machen, ins Lächerliche zu ziehen oder Schwächen aufzuzeigen, sondern Aspekte sichtbar und besprechbar zu machen.
6. **Jede_r bekommt Gelegenheit zu sprechen.**
Da alle Aspekte und Sichtweisen zum bestmöglichen Ergebnis beitragen können, sollen auch alle Teilnehmenden Gelegenheit zum Sprechen haben.
7. **Gegenseitiges Einfühlen ist eine Bedingung.**
Wenn ich die Welt "mit Ihren Augen" sehe und Sie meine Welt "mit meinen Augen" sehen, werden wir beide etwas erkennen, das wir allein niemals entdeckt hätten. „ (modifiziert nach Bohm)

3.7. Vernetzen: Ressourcen und Potentiale erschließen und nutzen

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“ erarbeitet⁶. Dem folgte im Jahr 2014 ein Diskussionspapier der bezirklichen AG Mädchen „Geschlechtergerechte Pädagogik in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“⁷. Diese speziell in und für Mitte/Moabit entwickelten Papiere sollten breit gestreut und vertieft miteinander und in den relevanten Gremien diskutiert werden. Die Berliner Leitlinien des Landesjugend-hilfeausschusses aus dem Jahr 2014 sind immer noch aktuell und sollten zusätzlich als Arbeitsgrundlage genutzt und verbreitet werden. Die Fachkräfte der Jugendarbeit sollten sich so oft wie möglich über das Thema austauschen und bestehende fixe Gremien dazu nutzen. Es sollte eine bezirksweite Linie zur Umsetzung einer geschlechtsbewussten Pädagogik unter dem Dach von Gender Mainstreaming entwickelt und in allen Einrichtungen umgesetzt werden.

Weitere Praxisanregungen und Vernetzungsmöglichkeiten bieten z.B. folgende Weblinks:

- www.meintestgelände.de
- www.pinkstinks.de
- www.bag-jungenarbeit.de
- www.mädchenpolitik.de
- www.neue-wege-fuer-jungs.de
- www.vaeterzentrum-berlin.de

⁶ Dieser wurde in Kooperation der AG§ 78 SGB VIII Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit Moabit und dem Regionalen Sozialen Dienst Moabit/Sozialraumkoordination entwickelt.

⁷ Das Diskussionspapier erarbeitete die Unter-AG Genderpädagogik der bezirklichen AG Mädchen und junge Frauen Berlin Mitte nach § 78 SGB VIII.

4. Schluss

Der seit 1990 durch das Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) verankerte gesetzliche Auftrag zur Umsetzung der Gleichberechtigung von Jungen und Mädchen⁸ bildet die Grundlage für alle Arten des geschlechtergerechten Arbeitens in der Jugendarbeit. Obwohl die Teilnehmenden an der Workshopreihe dem Thema Gender grundsätzlich interessiert und offen gegenüber standen, bemerkten sie kritisch, dass der Begriff oftmals als Schlagwort daherkäme, dessen Inhalte unklar blieben. Gender sei für viele inzwischen zum Reizthema geworden wobei die inhaltliche Debatte zu kurz käme, außerdem gäbe es zu wenige Ergebnisse.

Das Projekt „gendersensible Jugendarbeit in Moabit“ hat einmal mehr die Aktualität und die Relevanz von genderpädagogischen Ansätzen in der Jugendarbeit aufgezeigt. Die Fachkräfte der Jugendarbeit nahmen die Schulung als gute Möglichkeit wahr, den eigenen Blick auf die Alltagspraxis zu schärfen, das eigene Denken zu hinterfragen und sich über die eigenen Vorurteile klar zu werden. Durch die im Projekt erarbeiteten Aufgaben wurde deutlich, dass die bestehende 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.

Da es eine breite Übereinkunft unter den Teilnehmenden gab, dass es wichtig sei diese Thematik intensiver in den Arbeitsalltag einzubeziehen und die Vertiefung des vorhandenen Wissens explizit gewünscht war, konnte ein sehr konstruktiver Prozess in Gang gesetzt werden. Nun besteht die Herausforderung darin, diesen Prozess weiter zu entwickeln, das gesammelte und erarbeitete Wissen kontinuierlich anzuwenden und die Ergebnisse konsequent miteinander zu teilen.

⁸ „()... 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

LITERATUR

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

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 LGBT-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 1: Checkliste zur Umsetzung von geschlechtsbewusster Jugendarbeit unter dem Dach von Gender Mainstreaming

Frage	Ja	Nein	Warum nicht?	Maßnahme/n
Wurde in diesem Jahr eine komplette Genderanalyse (für alle Bereiche der JFE) durchgeführt?				
Wurden die 3-R-Analyseraster eingesetzt?				
Wurde eine Gleichstellungsvision für die JFE entwickelt?				
Wurde die Gleichstellungsvision in diesem Jahr auf ihre Aktualität hin überprüft?				
Ist die Gleichstellungsvision, bzw. das grobe Gleichstellungsziel der JFE allen Mitarbeiter_innen bekannt?				
Wurden die Analyseergebnisse in diesem Jahr im Team ausgewertet?				
Wurden die Feinziele für die einzelnen Arbeitsbereiche in diesem Jahr festgelegt?				
Wurden Maßnahmen und Angebote zur Umsetzung der diesjährigen Feinziele geplant und durchgeführt?				
Wurden die durchgeführten Maßnahmen und Angebote in diesem Jahr auf ihre Zieltauglichkeit hin überprüft?				
Diese Aspekte sollten wir in Zukunft zusätzlich berücksichtigen:				

Anlage 2:
Reflexionsfragen für Teams:

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, geht mit der Technik um, etc.)?
5. Welche geschlechterreflektierenden Angebote, inkl. Mädchenarbeit und Jungenarbeit bekommen unsere Besucher_innen bei uns?

Anlage 3: Analyse- und Evaluationsmatrix

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

R epräsentation: Wie hoch sind der Mädchenanteil und der Jungenanteil?

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

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

Angebot (Was?)	Anbieter_in (von wem?)	Teilnehmer_innen	Teilnehmerinnen (Wer ♀ ?)			Teilnehmer (Wer ♂ ?)		
			Gesamt	Herkunft	Alter	Anzahl	Herkunft	Alter
Offener Bereich		Insgesamt						
Angebot 1 (z.B.: Internet)								
Angebot 2 (z.B.: Bands)								
Angebot 3 (z.B.: Kochen)								

Angebots- u. Zielgruppenanalyse:

Angebot (Was?)	Anbieter_ in (von wem?)	Teilnehmer_inn en	Teilnehmerinnen (Wer ♀ ?)			Teilnehmer (Wer ♂ ?)		
			Gesamt	Herkunft	Alter	Anzahl	Herkunft	Alter
		Anzahl insgesamt						

Teamanalyse nach der 3 - R – Methode:

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

R essourcen: 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	Stunden- anteil	Befristung		Beschäftigungs- verhältnis	Qualifikatio n	Alter	Her kunft
			ja	nein				