



# GENDERPERSPEKTIVE ALS HALTUNG

Gender in der  
Stadt Hannover – Blitzlichter  
geschlechtsbezogener Jugendhilfe





# Vorwort

Seit rund zehn Jahren befasst sich die Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover mit der Strategie des Gender Mainstreaming (GM) – allen voran der Fachbereich Jugend und Familie. Es ist Zeit für eine Zwischenbilanz. Deswegen haben wir diese Broschüre zusammengestellt. Sie gibt Einblick in den langen Implementierungs-Prozess von GM und sie dokumentiert exemplarisch den augenblicklichen Stand in verschiedenen Bereichen unseres Fachgebietes.

Gender Mainstreaming (GM) ist ein sperriger Begriff. Aber das allein erklärt noch nicht die lange Zeit, die es schon brauchte, diese Strategie verständlich zu machen. Sie wirklich umzusetzen, das bedeutet, sich selbst und die eigenen Verhaltensweisen zu hinterfragen, eigenes Denken sensibel zu reflektieren und die eigene Haltung zu überdenken. Das muss auf vielen Ebenen geschehen.

Hier verbindet sich auch das eigene professionelle Arbeiten mit der eigenen Person und Persönlichkeit. Sie sind nicht getrennt zu sehen. Wir wollen zeigen, dass das Doing Gender ein ständiger Prozess ist. Wir können ihn nicht abstellen, sondern wir müssen uns immer wieder in unserem eigenen Denken, Sprechen und Handeln bewusst machen, welche Bilder von Geschlechtlichkeit wir vermitteln möchten. So ist geschlechtsbezogenes Denken und Handeln als Teil des Gender Mainstreaming ein lebenslanger Lernprozess – der auch Spaß macht.

Sie finden auf den folgenden Seiten Berichte zu der Arbeit der Fach-AG zur Geschlech-

terdifferenzierung sowie zu Elternbildungskonferenzen, einen Bericht über die Gender Schulung des Kommunalen Sozialdienstes, zur Genderperspektive im Bildungsplan, zu einer Schulung über geschlechtsbezogene Gewaltprävention und viele weitere Beiträge. Manche Texte erzählen sehr konkret aus der Praxis für die Praxis. Andere machen deutlich, dass GM noch nicht überall so in der Praxis angekommen ist, wie es zu wünschen wäre.

Im zweiten Teil der Broschüre dokumentierten wir den Fachtag „Genderperspektive als Haltung“, der im Herbst 2009 im Neuen Rathaus der Landeshauptstadt stattgefunden hat. An diesem Tag ging es um Veränderungen in der eigenen Haltung und im eigenen Bewusstsein und um die Frage, welchen Einfluss eine veränderte Haltung zu Geschlechterfragen auf die Arbeit als pädagogische Fachkraft hat. Eine Reflexion und gegebenenfalls eine Veränderung der eigenen Haltung ist unser Ziel und Grundlage für eine wirkliche Chancengleichheit.

Wir wünschen viel Spaß und viele Anregungen beim Lesen und wünschen uns, dass sich die Auseinandersetzung mit Gender als Haltung erfolgreich im Alltag niederschlägt.

*Brigitte Vollmer-Schubert*  
Gleichstellungsbeauftragte der LHH

*Christoph Grote*  
mannigfaltig e. V.

*Astrid Schepers*  
Jugendbildungskoordinatorin der LHH

## Grußwort

„Immer noch und immer wieder neu“ das gilt in besonderem Maße für die Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming. Ich freue mich, dass die Fach-Arbeitsgruppe nach § 78 SGB VIII Geschlechterdifferenzierung mit der vorliegenden Broschüre interessante Einblicke zu Gender-Mainstreaming in der Praxis der Hannoverschen Jugendhilfe bietet und so neue Impulse für die Arbeit auch an anderen Stellen setzt.

Gender Mainstreaming hat aus meiner Sicht in erster Linie etwas mit Haltung zu tun. Haltung kann man nicht anweisen, man kann sie nicht vorschreiben. Haltung erarbeitet sich jeder Mensch höchst persönlich, sie entwickelt sich zu vielen Aspekten des Arbeitens und Lebens, so auch zu den Fragestellungen von Gleichbehandlung, Geschlechterblick und Geschlechtergerechtigkeit im Sinne des Gender Mainstreaming. In diesem Zusammenhang begrüße ich ausdrücklich die Aktivitäten der Fach AG nach § 78 SGB VIII Geschlechterdifferenzierung, die mit dem letzten Fachtag zum Thema „Auswirkungen meiner Veränderung – Macht und Einfluss von PädagogInnen“ Raum für Auseinandersetzung mit dem Thema geschaffen hat. Der Fachtag zielte aus meiner Sicht darauf ab, sich bewusst zu machen, dass alle in der Kinder- und Jugendhilfe Tätigen erstens Einfluss haben und zweitens diesen in ihren Arbeitsbereichen einsetzen können, um dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit näher zu kommen.

Dabei weiß ich, dass auf dem Weg dorthin viele Stolpersteine liegen, männlich oder

auch weiblich dominierte Strukturen die Arbeit erschweren und einzelne nach wie vor Schwierigkeiten haben, Sinn und Zweck des Prinzips Gender Mainstreaming zu verstehen.

Gerade deshalb freut es mich, dass das Thema mehr und mehr Einzug hält in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe. Zu verdanken ist das den vielen engagierten und kreativen Köpfen in Einrichtungen und Diensten freier und kommunaler Trägerschaft, die das Thema auf vielfältige Art aufgreifen, weiterverfolgen und in ihrer täglichen Arbeit umsetzen.

Wir im Fachbereich Jugend und Familie als Pilolfachbereich haben natürlich auch an Projekten weiter gearbeitet. Beispielhaft benennen will ich das Projekt „Geschlechtsbewusste Pädagogik und Gender Mainstreaming in der Kita Fischteichweg“, dass dem einen oder der anderen bekannt sein wird. Hier wird deutlich, wie wichtig es ist, dass sich einige konsequent auf den Weg machen, sich von gelegentlichen Widerständen oder auftretenden Herausforderungen nicht beirren lassen, auch die zusätzliche Arbeit auf sich nehmen und so nicht nur für sich selbst, sondern durch den Transfer auch für andere die Erkenntnisse nutzbar machen.

Das Ziel des Projektes „Mädchen und Jungen müssen ihre eigene Geschlechtsidentität entwickeln können, ohne durch stereotype Sichtweisen und Zuschreibungen in ihren Erfahrungen eingeschränkt zu werden“ wurde erreicht, indem alle grundlegenden

Themen der pädagogischen Arbeit in Kitas mit dem Ziel der Chancengleichheit einer geschlechterbewussten Sichtweise unterzogen und reflektiert wurden.

Die Erfahrungen und Rückmeldungen zu dem Transfer geben Mut und Energie für die weitere Arbeit und wenn ich mitbekomme, wie sehr die Schilderung der Erfahrungen auch in unserem Fachausschuss oder im Gleichstellungsausschuss die Bedeutung des Themas anschaulich machen und auf hohes Interesse treffen, dann zeigt dies, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Ich freue mich auf weitere Projekte und Veranstaltungen und werde auch für mich in meiner Funktion das Thema weiter ganz oben auf der Agenda behalten und unterstützen.

*Anke Broßat-Warschun*  
Leiterin des Fachbereichs Jugend und Familie



# Inhalt

<b>Vorwort</b> . . . . .	1
<b>Grußwort</b> . . . . .	3
Auswirkungen meiner Veränderung – Macht und Einfluss von Pädagoginnen und Pädagogen . . . . .	6
„Genderperspektive als Haltung“ – Was bedeutet das konkret? . . . . .	15

## Teil 1

<b>Von allen Seiten – Gender Mainstreaming in Hannover</b> . . . . .	19
--	----

Die Herzen und die Köpfe gewinnen – Gender Mainstreaming in der Verwaltung . . . . .	20
Bedeutung der Fach-AG Geschlechter- differenzierung für die Jugendhilfe in Hannover . . . . .	22
Gender Mainstreaming in der Neuorganisation der Kinder- und Jugendarbeit . . . . .	28
„Machen! Dranbleiben“ – Genderthemen in Kindertagesstätten. Ein Interview mit Stefan Rauhaus . . .	31
Jede Menge „Aha-Erlebnisse“ – Gender Mainstreaming in der Kita . . .	35
Die Väter erreichen – Gender Mainstreaming und Elternbildung . . .	39

Geschlechtergerechtigkeit in den Hilfen zur Erziehung – Gender Mainstreaming im Kommunalen Sozialdienst . . . . .	42
Erlebnis Gender Mainstreaming – Der lange Weg zur geschlechterbewussten Organisation beim „vej“ . . . . .	46
Der kommunale Bildungsbericht – eine Grundlage für Gender Mainstreaming	48
Gewaltig viel ... – Fortbildungsreihe zur geschlechtsbezogenen Gewaltprävention . . . . .	50
Mitarbeit im Jugendhilfeausschuss . . .	51

## Teil 2

<b>Zum Fachtag „Genderperspektive als Haltung“</b> . . . . .	54
--	----

## Teil 3

### Materialien

Definition „Geschlechterdifferenzierung in der Jugendhilfe“ . . . . .	72
Leitlinien . . . . .	73
Sechs-Schritte-Prüfung . . . . .	74
3-R-Methode . . . . .	75
Wer ist in der Fach-AG . . . . .	76

# Auswirkungen meiner Veränderung

## Macht und Einfluss von Pädagoginnen und Pädagogen

Ausgehend von einem collageartigen mündlichen Vortrag aus Bildern, Beispielen, Geschichten, Fragen, einem Zeitungsausschnitt, einem Kinderlied, einem Werbefilm, Erkenntnissen und Verknüpfungen hat die Pädagogin Sabine Sundermeyer den folgenden Text für diese Broschüre geschrieben.

Ich habe einen persönlichen Zugang zum Thema: Als männlich erwarteter Hoferbe eines Bauernhofes in achter Generation wurde mir das Geschlechterthema quasi in die Wiege gelegt. Quasi, denn diese Hoffnung auf einen Jungen<sup>1</sup> war ja schon während der Schwangerschaft „im Raum“. Ich nahm die Herausforderung an und eroberte mir als Mädchen mit kurzen Haaren und „jungenhaftem“ (= Jungen zugeschriebenem) Verhalten, Feld, Wald und Wiesen. Mein Aktionsradius war groß und ich nutzte die Chancen von Selbständigkeit und Selbstvertrauen. Später nutzte ich die Chancen intellektuell weiter zu kommen. Die Frage nach Gerechtigkeit zog sich durch meine Biografie und, um den Bezug zur abgedruckten Karikatur herzustellen, mündete in die Gewissheit, dass ich mich nie an Ungerechtigkeiten/ Unrecht gewöhnen wollte.

Ich nehme an, dass zwar quasi inflationär über gender gesprochen wird, es aber keine Übereinkunft zur konkreten Bedeutung gibt und es auch noch lange nicht zum Allgemeinwissen gehört. Ablesbar ist das an solchen Begebenheiten: Es wird zum Beispiel von Gender-Teams gesprochen, aber gemeint sind Frau-Mann-Teams



### Was ist eigentlich gender?

- Auf meiner Powerpoint-Folie steht dazu:
- soziales, kulturelles, gelebtes, angeeignetes, veränderbares Geschlecht, welches ein Leben lang erlernt wird
  - Konzept, das die Geschlechterverhältnisse abbildet
  - markiert eine Ungleichheitsordnung
  - ist eine Analysekategorie.

Sabine Scheffler benutzt in ihrem Vortrag „We can never ever do not gender... Zur Verknüpfung von Geschlecht und Macht in Gruppen“ folgende Definition:

*1. In Seminaren arbeite ich zu Beginn häufig mit Aufstellungen. Es vergeht kein Seminar, in dem nicht mindestens eine Teilnehmerin davon erzählt, dass sie als ein Junge erwünscht/erwartet wurde. Fragen Sie 'mal herum: Heute hat sich das in vielen Szenen umgekehrt und die vermeintlich „sorgenfreieren“ Mädchen werden gewünscht/erwartet!*

„Im Folgenden wird der Begriff ‚Gender‘ anstelle von Geschlecht benutzt, weil dieses Wort sicherstellt, dass nicht eine biologische oder verhaltensbiologische Konnotation<sup>2</sup> mitgegeben ist. Gender steht für die nicht naturhafte Konstruktion vergeschlechtlicher Selbstverständnisse und Handlungsvollzüge.“<sup>3</sup>

Alltagstauglich formuliert ist es das „Rosa-Hellblau-Prinzip“!

Der Begriff **gender** bezieht sich nicht auf Frauen oder Männer, sondern auf das Verhältnis der Geschlechter und somit auf Gleichwertigkeit/Gleichrangigkeit sowie Ungleichheit/Hierarchie.

Der Begriff verweist auf die gesellschaftliche Bedingtheit dessen,

- wie das Geschlecht **sozial** gelebt wird,
- was in Abgrenzung konstruiert wird: was als männlich definiert wird, hat als Folie immer das davon abgegrenzte Weibliche und umgekehrt.

**Gender** verweist auf die Möglichkeit von Geschlechtergerechtigkeit durch Veränderungen von Geschlechterrollen. **Gender** will zur kritischen Reflexion der Ordnungsmuster anregen, die „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ als eindeutig und unveränderbar annehmen.<sup>4</sup>

Dieses ist gerade auch in der Kinder- und Jugendhilfe sowie Schule relevant, in einem Arbeitsfeld, in dem sich die Kinder und Jugendlichen in einem Alter befinden, welches von der Suche nach und dem Prozess der Findung einer eigenen Identität gekennzeichnet ist. Dabei spielt die Geschlechteridentität eine wesentliche Rolle!

Die Vorstellungen davon, was „weiblich“ oder „männlich“ ist, variieren; die Muster sozial erwünschter Weiblichkeit und Männlichkeit verändern sich. Die Crux besteht aber eben darin, dass mit der Zugehörigkeit zum männlichen oder weiblichen Geschlecht unterschiedliche Teilhabechancen an den zur Verfügung stehenden gesellschaftlichen Ressourcen vorhanden sind.

„Die politische und wissenschaftliche Heimat des Konzeptes Gender ist die feministische Theorie, die inzwischen stark ausdifferenziert ist. [...] Die Idee von Geschlecht als sozialer Konstruktion ist allerdings älter als der Begriff Gender: Simone de Beauvoir schrieb schon 1949, niemand werde als Frau geboren, sondern zu einer solchen gemacht.“<sup>5</sup>

Barbara Stiegler beschreibt die verschiedenen Dimensionen von Geschlecht wie folgt:

<sup>2</sup> Der Begriff Konnotation (v. lat.: con „mit“ und notatio „Anmerkung“) bezeichnet die Nebenbedeutung eines Wortes. Genauer bezeichnet er das, was bei der Verwendung eines Begriffes unbewusst noch mitschwingt.

<sup>3</sup> Dr. Sabine Scheffler, S. 1

<sup>4</sup> vgl. Weiterbildungsreihe zum Erwerb von Gender-Kompetenz für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen „Geschlechtsbezogene Pädagogik, Bildung und Beratung 2009/2010, [www.hvhs-frille.de](http://www.hvhs-frille.de)

<sup>5</sup> vgl. Dr. Regina Frey und Hannes Dingler

**Sex:** als biologisch definierte Merkmale des Körpers

**Desire:** als sexuelles Begehren, sexuelle Aktivitäten

**Gender:** bezeichnet die individuelle Praxis gegenüber gesellschaftlich gegebenen Regeln für Frauen und Männer

- Erwartungen an Frauen und Männer
- Positionen für Frauen und Männer
- Identifikationsangebote für Frauen und Männer
- bezeichnet die Beziehung zwischen den Geschlechtern und die Muster ihrer Regulierung sowie die institutionelle Verankerung dieser Regeln und die Struktur sozialer Praxis in Organisationen.<sup>6</sup>

„Jede und jeder ‚macht gender‘, ohne darüber nachzudenken“, sagt die US-Amerikanische Soziologin Judith Lorber (1999). In diesem kurzen Zitat beschreibt die Wissenschaftlerin treffend, dass wir uns in unserem Alltag und Berufsleben eher selten darüber bewusst werden, wie wir Sprechweise, Gestik, Identität, Persönlichkeit, Kleidung, Gang, Verhalten, Leistungen, Begabungen, Motivationen, Interessen, Arbeitstätigkeiten und Beschäftigungen geschlechtsspezifisch wahrnehmen und deuten. Dies gilt, das müssen wir selbstkritisch feststellen, weitgehend auch für Lehrende, Kursleitende und Führungskräfte im Bereich von Schule und Weiterbildung. Ich denke, dieser Befund ist

für die Bildungspraxis und Bildungserfolge von erheblicher Bedeutung.“<sup>7</sup>

„Was sich zwischen den Geschlechtern abspielt und woran wir alle mittun, Männer wie Frauen, sind hochkomplexe Wechselwirkungen, ist doing gender. Wenn wir die hartnäckig wirkungsmächtigen Rollenmuster erkennen und verändern wollen, die beide Geschlechter in je unterschiedlicher Weise daran hindern, ihr volles Potential zu entfalten, dann müssen wir den Blick richten, auf Frauen und Männer gleichermaßen.“<sup>8</sup>

### Methodenbeispiel: Kinderlied „Mädchen und Jungen“!

Diesem Gender-Beispiel liegen folgende Fragen zugrunde:

- Was bin ich bereit zu sehen?
- Was möchte ich wie bewerten?
- Was wäre möglich?
- Was ist möglich?

Im Folgenden beschreibe ich, wie ich mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Tagung die Aspekte „doing gender“ und „gender mit gender überwinden?“ bearbeitet habe.

Die Anwesenden wurden gebeten sich das moderne Kinderlied „Mädchen und Jungen“<sup>9</sup> anzuhören. Der Text wurde über

<sup>6</sup> Dr. Barbara Stiegler, S. 9

<sup>7</sup> Christina Hadulla-Kuhlmann, *Gender-Kompetenz – eine Anforderung an Bildungsforschung und -praxis. Ziele, Anforderungen, Ergebniserwartungen, Grußwort des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*, in: Derichs-Kunstmann, Karin (Hrsg.): *Gender-Kompetenz in Bildungsforschung und -praxis. Dokumentation der Fachtagung am 20. November 2007 in Recklinghausen*, [http://www.gender-qualifizierung.de/Doku\\_Fachtagung.pdf](http://www.gender-qualifizierung.de/Doku_Fachtagung.pdf)

<sup>8</sup> Bauer/Marti, 2000, S. 4, zitiert in „Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit“, K. Derichs-Kunstmann, S. 181

<sup>9</sup> „Mädchen und Jungen“. aus: BZgA (Hg.) (2003): *Nase, Bauch und Po, Lieder vom Spüren und Berühren, Musiktheater Rumpelstil, für Kinder ab 4 Jahren, die Musik-CD incl. Booklet mit Liedertexten (6 €) sowie ein Lieder- und Notenheft (kostenlos) sind erhältlich bei der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), [www.bzga.de](http://www.bzga.de). Mit freundlicher Abdruckgenehmigung*

Beamer projiziert und insbesondere sollte auf den Text beim Zuhören geachtet werden.

### Mädchen und Jungen

Wie sind Mädchen? Wie sind Mädchen?

Ja, wie sind Mädchen?

Moment, was meinst du?

Wir nehmen unser Mikrophon („Hallo, Test ...“) und machen ein Interview.

**Jungen:** Mädchen reden unentwegt!

Oder flüstern nur ganz aufgeregt!

Spielen Mama und Papa

oder Kaufmannsladen!

Schieben ihre Puppen im Puppenwagen!

**Mädchen:** Ha, ha, ha! Ho, ho, ho!

Sind Mädchen immer so?

**Mädchen:** I wo!

**Jungen:** ... sind immer am Tuscheln!

Nee, die wollen immer kuscheln ...!

... sich als Prinzessin verkleiden ...!

Aber Jungen können sie nicht leiden!

**Mädchen:** Ja, ja, ja! Jo, jo, jo!

Sind Mädchen immer so?

**Mädchen:** I wo!

Wir können auch kämpfen, stampfen, toben, klettern, stark sein.

Wir können auch kämpfen, stampfen, toben, klettern, stark sein. Yeah!

So so! Hmm! Sind Mädchen immer so?

Fragen wir einen Wissenschaftler:

**Wissenschaftler:** Also wissen Sie, die Wissenschaft hat Folgendes festgestellt: Mädchen sind springig, giggelig, kruschelrig, tuschelrig, trällerhaft, luftig, zickerlich, zöpterlich...

Ja, vielen Dank, Herr Professor, dann kommen wir zu einer anderen wichtigen Frage: Wie sind Jungen? Wie sind Jungen?

**Mädchen:** Jungs sind laut und albern rum!

Schubsen dich und lachen sich krumm!

Spielen Fußball stundenlang!

... oder Lego ... oder Fang!

**Jungen:** Ha, ha, ha! Ho, ho, ho!

Sind Jungen immer so?

**Jungen:** I wo!

**Mädchen:** „Klettern auf Bäume!

... träumen wilde Piratenträume!

Bauen Schiffe und Raketen ...

... aber tanzen nicht auf Fetten!

**Jungen:** Ja, ja, ja! Jo, jo, jo!

Sind Jungen immer so?

**Jungen:** I wo!

Wir können auch tanzen, singen, basteln, malen, kreischen.

Wir können auch tanzen, singen, basteln, malen, kreischen. Kreisch!

So so! Hmm! Sind Jungen immer so?

Fragen wir einen Wissenschaftler:

**Wissenschaftler:** Also wissen Sie, die Wissenschaft hat Folgendes festgestellt: Jungen sind ballerig, knäckelig,

stacherlich, frecherlich, schnutig, blutig,  
klebig, grinsig ...

Ja, noch mal vielen Dank, Herr Professor.  
Also fassen wir zusammen ...

Wie sind Mädchen? Wie sind Jungen?  
Ja, wie sind Mädchen, wie sind Jungen?  
Ich würde sagen...

**Alle:** Na? Na? Na?

Nach dem Hören wurden die Anwesenden gebeten, sich in zwei Gruppen teilen zu lassen (hier RECHTS und LINKS). Die rechte Seite wurde gebeten, Argumente zu sammeln, warum das Lied vom Text her geeignet ist, um es für Kinder zu verwenden.

Die linke Seite wurde gebeten, Argumente zu sammeln, warum das Lied vom Text her NICHT geeignet ist, um es für Kinder zu verwenden. Der Austausch sollte im Zweiergespräch mit der Stuhlnachbarin/dem Stuhlnachbarn stattfinden.

Nach etwa zehn Minuten wurden die beiden Gruppen gebeten, sich die Argumente abwechselnd im Plenum zu Gehör zu bringen. Hier ein kleiner Ausschnitt:

**Geeignet, weil** es Geschlechterrollen, Fragen nach Mädchen-Sein/Junge-Sein bearbeitet!

**Ungeeignet, weil** es Geschlechterzuschreibungen zuspitzt: Wir sind so – die sind anders! Die eigene Identität wird durch Ab-

grenzung hergestellt. Damit wird Othering<sup>10</sup> betrieben.

**Geeignet, weil** es einen Gesprächsanlass für erfahrene Ungerechtigkeiten schafft!

**Ungeeignet, weil** es *doing gender* ist: Geschlechterkonnotationen werden (erneut) hergestellt, in Worte gefasst. Reproduktion von Vergeschlechtlichung findet statt.

**Geeignet, weil** es Typisierendes in Frage stellt und das Fehlende dazu stellt („... wir können *auch* ...“).

**Ungeeignet, weil** gerade dieses „...wir können *auch*...“ einer Möglichkeit von Selbstverständlichkeiten entgegensteht. Wie wäre eine Sprech-/Denkweise, die von zum Beispiel Mädchen ausgeht, die kämpfen, flüstern, stampfen, mit Puppen spielen, toben, reden, klettern ... und so weiter?

**Geeignet, weil** es sich über alte Rollentypisierungen lustig macht: hahaha, hohoho!!! Darin liegt die Kraft zur Überwindung von Stereotypen: eine **Entverselbständigung** kann stattfinden!

**Ungeeignet, weil** die Frage irreführend ist: Nicht „Wie sind Mädchen/Jungen?“, sondern „Was brauchen Mädchen/Jungen?“ ist hilfreich und baut – wenn die Antworten auf individuelle Jungen/Mädchen gerichtet sind – weiterem *doing gender* vor.

<sup>10</sup> Der Begriff Othering (von engl. other = „andersartig“ mit der Endung -ing“, um das Substantiv bzw. Adjektiv zu einem handelnden Verb zu machen) beschreibt den Gebrauch von und die Distanzierung oder Differenzierung zu anderen Gruppen, um seine eigene Normalität zu bestätigen. Im Deutschen könnte man es transitiv mit „jemanden anders(artig) machen“ bzw. „Veränderung“ übersetzen. Quelle: <http://www.kulturglossar.de/html/o-begriffe.html>

**Geeignet, weil** der hinzugezogene „Fachmann“ auch eine Karikatur und keinesfalls der Retter ist! Der Professor bringt mit Wortneuschöpfungen, die Typisierendes verdrehen, eine Dimension von Quatsch hinein: Ist doch irgendwie alles Quatsch, wie Jungen und Mädchen angeblich sind!

**Ungeeignet, weil** mindestens einmal eine Professorin zu Wort kommen müsste! Sonst bleibt Wissenschaft männlich konnotiert! Zum Beispiel geeignet zum Dazustellen: Professorin Puffendorf und ihre geheimen Erfindungen!<sup>11</sup>

und so weiter.

Der Austausch von Argumenten riss nicht ab und ein Argument lieferte ein Gegenargument. Dramatisierung und Ent-Dramatisierung von Geschlecht steckt beides in diesem Lied! Ob wir es einsetzen wollen, hängt auch davon ab, was wir damit intendieren. Ganz sicher ist jedoch, dass uns die Reaktionen der Mädchen und Jungen (im Kita-/Hort-Alter) auf das Lied Aufschluss geben können, ob es hilfreiche Irritationen bezüglich der Geschlechterrollen und eine Bestärkung des Prinzips „Ich bin ich!“ gab.

„Das Geschlechterthema in Gruppen ist hoch ambivalent besetzt, nämlich als Ambivalenz zwischen den Realitäten der Geschlechterordnung als gelebte Erfahrung und Kränkung einerseits und dem Wunsch,

die Begrenzungen der Geschlechterordnung zu verschieben. [...] Die Spielräume und Begrenzungen der Machtverteilung zwischen den Geschlechtern werden so spürbar, sie sind erlitten, be- und erkämpft, verteidigt, geduldet und betrauert, doch zuweilen entsteht auch ein mögliches Übungsfeld für eine neue Beziehungskultur in Gruppen.“<sup>12</sup>

Das Zitat „Wenn du mit mir sprichst, vergiss, dass ich eine Schwarze bin. Und vergiss nie, dass ich eine Schwarze bin.“ (Pat Baker, afro-amerikanische Bürgerrechtlerin) lässt sich auf *gender* so übersetzen:

Wenn du mit mir sprichst, vergiss, dass ich eine Frau/ein Mann bin. Und vergiss nie, dass ich eine Frau/ein Mann bin.

Anmerken möchte ich hier, dass jedoch gar nicht alle Frau oder Mann sind. Intersexuelle, hermaphrodite, transgender Menschen kommen gesellschaftlich langsam in den Blick – die mangelnde Beachtung ihrer Rechte auch.<sup>13</sup> Das duale Weltbild mit zwei gegensätzlichen Geschlechtern bröckelt.

### **Was bedeutet nun „Genderperspektive als Haltung“?**

Mit „Haltung“ ist mein Fragen, mein Beobachten, mein Infragestellen, mein Bemerken in Sachen Geschlechterverhältnisse gemeint. Ich bin bereit Dramatisierungen und Entdramatisierungen zu Geschlecht zu

<sup>11</sup> „Professurin Puffendorfs geheime Erfindungen“, Robin Tzannes / Korky Paul

<sup>12</sup> Dr. Sabine Scheffler, a.a.O. S.1

<sup>13</sup> Mart Busche und Ellen Wesemüller schreiben in „Mit Widersprüchen für neue Wirklichkeiten. Ein Manifest für Mädchenarbeit“, dass die Zeit der historischen Männer und Frauen sowie der Eindeutigkeit vorbei sei. Der Beitrag befindet sich in der Veröffentlichung: „Feministische Mädchenarbeit weiterdenken, Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis (2010)“. Der Film „xy“ von Lucia Puenzo thematisiert das Recht, Mann und Frau zu sein.

bemerkten, zu registrieren, zu betreiben, um dem Ziel von Geschlechtergerechtigkeit näher zu kommen.

„Die Perspektive auf Geschlechterverhältnisse hat in der sozialen und pädagogischen Arbeit große Bedeutung erhalten. Sowohl geschlechtshomogene Pädagogik (Mädchen- und Frauenarbeit, Jungen- und Männerarbeit) als auch geschlechtsgemischte koedukative Angebote und Projekte gewinnen an Qualität, wenn Geschlechterfragen beachtet werden. Geschlechtsbezogene Pädagogik bedeutet, die Geschlechter der AdressatInnen und der Fachkräfte von der Planung über die Durchführung bis hin zur Reflexion bewusst und aktiv einzubeziehen. Damit lassen sich Konflikte besser analysieren und lösen, zielgruppengenaue Angebote entwickeln und Interaktion und Kommunikation besser begreifen. Geschlechtsbezogene Pädagogik basiert auf der kritischen Analyse von patriarchalen Geschlechterverhältnissen und stereotypen Geschlechterbildern. Sie hat das Ziel Kinder, Jugendliche und Erwachsene in ihrer freien und selbstbestimmten Entfaltung zu fördern und ihr Bewusstsein zur Gestaltung von Geschlechtergerechtigkeit (altersgemäß) zu stärken.“<sup>14</sup>

Von diesen Zielen ist der mediale und zum Teil auch fachliche Diskurs allerdings seit einigen Jahren und im Moment wieder zugespitzt meilenweit entfernt. Mädchen und Jungen werden gegeneinander ausgespielt. Im Fokus der Aufgeregtheiten stehen Fragen, wer denn nun endlich mal dran sein,

mehr benachteiligt ist, wer wen überholen will und wer hier die eigentliche Verliererin oder der eigentliche Verlierer sei.

Anlässlich dieser destruktiven Situation hat das Bundesjugendkuratorium<sup>15</sup> im September 2009 die Stellungnahme „Schlaue Mädchen – Dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs“ verfasst.

Hier das Vorwort: „Die schulischen Leistungen von Jungen und Mädchen werden immer häufiger öffentlich diskutiert: Bildungserfolge der Mädchen werden den Misserfolgen der Jungen gegenübergestellt. In seiner Stellungnahme beleuchtet das Bundesjugendkuratorium (BJK) den medialen und wissenschaftlichen Diskurs zu bildungsbezogenen Unterschieden zwischen Jungen und Mädchen.

Das BJK stellt fest, dass dabei die Differenzen nach Geschlecht innerhalb des Bildungssystems einseitig betrachtet werden. Diese Debatte ist verkürzt, wenn sie vor allem das vermeintlich eindeutig schlechtere Abschneiden von Jungen im Bildungsbereich hervorhebt, ohne zu berücksichtigen, dass es umfassender um die Reflexion von Veränderungen in den Geschlechterrollen und um eine Positionierung von Männern und Frauen in dieser Gesellschaft geht.

Um Bildungsungleichheiten zwischen Jungen und Mädchen präziser aufschlüsseln zu können, müssen die Übergänge zwischen Ausbildung, Studium und Beruf genauer

<sup>14</sup> Vgl. <http://www.hvhs-frille.de>

<sup>15</sup> [www.bundesjugendkuratorium.de](http://www.bundesjugendkuratorium.de)

analysiert werden. Das BJK weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass sich zum Beispiel das schlechtere Abschneiden von Jungen in der Schule beim Übergang in den Beruf zuungunsten junger Frauen verschiebt. Zudem ist es nicht zutreffend, »die« Jungen pauschal als Bildungsverlierer zu betrachten, da die Ergebnisse für die Gruppe der Jungen ein sehr heterogenes Bild abgeben, insbesondere wenn weitere Unterscheidungen nach Migrationsgeschichte und sozialer Herkunft berücksichtigt werden.

Im Zuge der aktuellen Debatte wird beispielsweise als Lösung gefordert, das männliche Personal in unterschiedlichen pädagogischen Einrichtungen zu erhöhen. Doch vor der Umsetzung dieser schnellen, auf den ersten Blick plausiblen Empfehlungen regt das BJK an, vor allem über die davon erwarteten pädagogischen Impulse nachzudenken, also welche Vorstellungen von Männlichkeit in diesen Rollen und Berufen repräsentiert werden sollen.

Zudem empfiehlt das BJK, die Konzepte subjektorientierter Förderung zu nutzen und beispielsweise den Schulunterricht an diesem Prinzip auszurichten, um die ungleichen Chancen von Jungen und Mädchen zu überwinden. Auch sollten die Erfolge der Mädchenförderung und insbesondere die Erfahrungen der außerschulischen Bildung mit geschlechterbewussten Konzepten genutzt werden. Wichtig für das BJK ist das genaue Hinsehen und das Aufbauen auf Erfahrungen mit einer für Mädchen und Jungen differenzierenden Pädagogik – statt einem

auf Schlagworte verkürzten, undifferenzierten Aktionismus.<sup>16</sup>

Abschließend mein Plädoyer: mit einem dauerhaften Angebot an sowohl mono- als auch koedukativer geschlechtsbezogener Arbeit haben Mädchen und Jungen (und alle), die Chance, die Vielfalt von „Weiblichkeiten“ und „Männlichkeiten“, die Differenzen zwischen den Geschlechtern wie auch innerhalb der Geschlechter zu erfahren, sich der Fülle des Lebens bewusst zu werden und Chancen zu ergreifen, die sich ihnen hoffentlich immer wieder bieten.<sup>17</sup>

## Literatur

- BITZAN, MARIA / DAIGLER, CLAUDIA (2001): Eigensinn und Einmischung, Einführung in Grundlagen und Perspektiven parteilicher Mädchenarbeit. Weinheim und München: Juventa Verlag
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT MÄDCHENPOLITIK (2005): Mädchenarbeit in der Einwanderungsgesellschaft – Aktuelle Diskurse. Heft 5/2005
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT MÄDCHENPOLITIK (2007): Perspektiven der Geschlechterpädagogik in der Diskussion. Heft 8/2007
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT MÄDCHENPOLITIK (2009): Interkulturelle Mädchenarbeit – Eine Zukunftsaufgabe. Heft 9/2008 (pdf-Dateien: [www.maedchenpolitik.de](http://www.maedchenpolitik.de))
- BUNDESJUGENDKURATORIUM (2009): Schlaue Mädchen – Dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs. Stellungnahme des BJK, Sept. 2009, [www.bundesjugendkuratorium.de](http://www.bundesjugendkuratorium.de)

<sup>16</sup> Dr. Claudia Lücking-Michel, Vorsitzende des Bundesjugendkuratoriums

<sup>17</sup> vgl. Prof. Dr. Hildegard Mogge-Grotjahn, Vortrag am 11.10.2005 in Hannover

- BUSCHE, MART, U.A. (HRSG.) (2010): Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis.
- DERICHS-KUNSTMANN, KARIN, U.A. (HRSG.) (2009): Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit, Konzepte – Erfahrungen – Analysen – Konsequenzen. Recklinghausen: FIAB Verlag
- FREY, REGINA / DINGLER, HANNES (2000): in: Was ist Gender?, taz mag vom 16.9.2000, siehe auch [www.gender.de](http://www.gender.de)
- NETZWERK GENDER TRAINING (HRSG.) (2004): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training. Königstein/Taunus
- SCHEFFLER, SABINE (2000): We can never ever do not gender... – zur Verknüpfung von Geschlecht und Macht in Gruppen. Köln. [http://www.dr-sabine-scheffler.de/Scheffler\\_Vortrag\\_geschlecht-u-macht.pdf](http://www.dr-sabine-scheffler.de/Scheffler_Vortrag_geschlecht-u-macht.pdf)
- STIEGLER, DR. BARBARA (2004): Geschlechter in Verhältnissen, Denkanstöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen; Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://www.fes.de>
- SUNDERMEYER, SABINE (2005): Mädchenarbeit: Quo vadis? Vier Jahre zwischen Geschlechtergerechtigkeit und Gender-Falle. in: VERNETZUNGSSTELLE DES Nds. FÖRDERPROGRAMMS „LEBENSWELTBEZOGENE MÄDCHENARBEIT“ (HRSG.): Donna Lotta. special edition, Heft 24, (zum download: [www.maedchenwelten.de](http://www.maedchenwelten.de))
- TZANNES, ROBIN / PAUL, KORKY (1993): Professorin Puffendorfs geheime Erfindungen Köln/Zürich: Orell Füssli + Parabel Verlag GmbH. Leider nur noch gebraucht über Amazon erhältlich.

*Sabine Sundermeyer*

Referentin für Gender- und Sexualpädagogik, Genderpolitik, Interkulturelles, Lernen und Diversity, Hannover

## „Genderperspektive als Haltung“ Was bedeutet das konkret?

Sämtliche einschlägigen Einführungen in die geschlechtsbezogene Pädagogik/Genderpädagogik beginnen oder enden mit dem gleichlautenden Leitsatz: Am Anfang sollten wir unsere eigene Haltung zu dem Themenfeld prüfen und ausführlich benennen. Doch was bedeutet dies konkret? Was ist eine Haltung? Ist sie operationalisierbar? Oder bleibt sie stets verwaschen diffus, weil der pädagogische Funke zwischen pädagogisch Arbeitenden und Partizipierenden nicht zu erklären ist? Zumeist wird betont, dass eine zielführende Pädagogik ausschließlich auf der Basis einer angemessenen Beziehungsarbeit funktioniert. Doch was zeichnet eine professionell angemessene Beziehung zwischen Anleiter\_in und Angeleiteten aus? Was sollten wir wissen? Was sollten wir berücksichtigen? Welche Fallstricke lauern? Eine erste Antwort liegt im Kern darin, dass wir eben unsere persönliche wie professionelle Haltung zu den aktuellen Genderfeldern überprüfen und in den Austausch mit Kolleg\_innen bringen. Dafür dient die Vernetzung von Frauen und Männern (nicht nur) im Genderbereich.

Die Frage der Haltung wird in den Grenzbereichen der Jugendarbeit brisant: Wie begegnen wir beispielsweise Mädchen, die sich Räume auch gegen die Dominanz bestimmter Jungen aneignen, was wir emanzipatorisch ja gerne unterstützen möchten. Wenn sie dabei aber zu Mitteln greifen, wie etwa der Waffendemonstration, was

wir so nicht tolerieren können? Freuen wir uns über den Emanzipationsschritt oder sorgen wir uns ob der Grenzverletzung? Können wir die Selbstermächtigung hinter der Devianz wahrnehmen und anerkennen oder überwiegt die Notwendigkeit einer Begrenzung des „unsozialen Handelns“ bei diesen sich als gewaltbereit präsentierenden Mädchen?

Und damit ist der Kern der pädagogischen Relevanz einer Auseinandersetzung um unsere eigene Haltung erreicht: Unsere pädagogischen Angebote werden umso wirksamer je transparenter und glaubwürdiger wir unsere Haltung gestalten.

Wir Anleitenden haben Normen und Werte, die einerseits durch unsere ganz persönlichen Erfahrungen geprägt sind. Diese enthalten andererseits auch die sozialen Bedingungen, die wir in unseren damaligen Peer-Groups in der eigenen Jugend vorfanden und die ebenfalls religiös, kulturell und regional geprägt waren. Darüber hinaus gibt es jeweils institutionelle Vorgaben durch den Träger unserer Angebote. Wir handeln also nicht frei schwebend quasi als neutrale Prozessbegleiter\_innen. Vielmehr vertreten wir spezifische Sichten auf intergenerative und geschlechtliche Beziehungen, wie tolerant wir uns auch geben bzw. empfinden mögen. Für die Jugendlichen stellen wir stets Vertreter\_innen einer bestimmten Erwachsenenkultur dar.

Von daher müssen wir Jungen wie Mädchen zunächst glaubhaft vermitteln, dass wir uns auf ihre speziellen und eigenen Sichten, Sorgen, Nöte, Wünsche und Hoffnungen einlassen werden.

Darüber hinaus leiten uns folgende Fragen in der Konkretion unserer Haltung:

- Wie tolerant müssen wir in unserer Arbeit sein?
- Was müssen wir schon aus institutionellen Gründen begrenzen?
- Was müssen wir hinnehmen?
- Wie positionieren wir uns als Frauen und als Männer?
- Mit welchen Wert- und Normvorstellungen arbeiten wir?
- Inwiefern machen wir die Normwidersprüche deutlich?
- Welche Werte sind verhandelbar? Und welche nicht?

Besonders wenn unsere Arbeit präventive Ziele enthält, sollten wir klären, was wir verhindern möchten und inwiefern wir schlicht zur Selbstreflexion anleiten möchten. Was zu verhindern, liegt wirklich in unserer Macht? Welchen Anspruch an eine Pädagogik entwickeln und propagieren wir?

Ein Beispiel zur Verdeutlichung: Wenn arbeitslose Jugendliche eine rigide Rollenverteilung zwischen Jungen und Mädchen (hervorgehoben im Beziehungsverhalten) anstreben, erfahren sie dadurch eine enorme Sicherheit, die ihnen ansonsten verwehrt bleibt. Wenn wir diese in emanzipatorischer Absicht „angreifen“ (Veränderung von Geschlechterstereotypen), stellt sich die Frage, was wir stattdessen für das Sicherheitsbedürfnis anzubieten haben. Wenn sich

Jugendliche an den Werten und Normen ihrer Familie, ihrer Schulklasse und insbesondere an ihrer (zumeist) geschlechtstypisch agierenden Peer-Group orientieren, erfahren sie dort eine wichtige Akzeptanz. Für die Frage der Genderpädagogik stellt sich die zentrale Frage:

**Mit welcher Haltung ist es ethisch dennoch zu vertreten, Mädchen wie Jungen in diesen (Rollen-)Sicherheiten zu irritieren?**

Der zentrale Impuls liegt darin, unsere Bemühungen als Angebote zu verstehen. Wir liefern Kriterien für Konfliktlösungen, doch die Entscheidungen treffen Mädchen und Jungen selbst. Doch um diese Haltung gewährleisten zu können, brauchen wir den Prozess der Machtensibilisierung: unsere eigene Sensibilisierung. Wie setzen wir unsere Gestaltungsmacht als pädagogische Begleiter\_innen sinnvoll und angemessen ein? Ab wann überschreiten wir Grenzen und ab wann ist dies als eine Grenzverletzung einzuordnen und als solche zu verstehen?

Frei nach der Erkenntnis, dass **Macht von machen** kommt, stellt die Selbstermächtigung das Zentrum für soziale und gesellschaftliche Handlungsfähigkeit und damit eine Partizipationschance dar. Doch erst im Zusammenhang einer politischen Verantwortlichkeit wird die notwendige **Grenzsensibilität** eingehalten.

Was bedeutet es zum Beispiel, wenn ich stets die Opferseite von Jungen betone? Dies kann die ambivalente Wahrnehmung einer geschlechter-balancierten Wahrnehmung verdeutlichen: Einerseits zeige ich mich als Unterstützer\_in für die schwache

Seite von Jungen, bin sensibel für Hilflosigkeit und sogar für die sonst unentdeckte Ohnmacht von Jungen. Damit trage ich sicherlich dazu bei, dass Jungen zur Selbstermächtigung finden, was besonders für sog. „Opferjungen“ besonders hilfreich ist. Doch wie gelingt es, dass dieses Engagement nicht gegen die berechtigten Anliegen der Mädchen inkl. ihrer Begleiter\_innen ausgenutzt wird?

Der mediale Diskurs lässt sich zur Zeit anders lesen, als nähmen sich die scheinbar bildungserfolgreicheren Mädchen raumgreifend die Anerkennungserfolge, die früher eher Jungen zustanden (vgl. den Leitsatz der Shell-Studie „Mädchen auf der Überholspur“). Wie bringe ich die Anliegen der Jungenunterstützung solidarisch und in Komplementarität zu der Mädchenseite in die Öffentlichkeit? Das ist meines Erachtens die erkenntnisleitende Frage für die gendergerechte Beantwortung des aufgezeigten Dilemmas. Im Kern bleiben dann aus dieser Sicht folgende Fragen zur Klärung der macht- und genderbewussten Haltung:

1. Wann, wo und wie tausche ich meine Ziele mit Kolleg\_innen aus?
2. Was bin ich inwiefern bereit zu sehen / wahrzunehmen / aufzugreifen?
3. Was möchte ich wie bewerten und bearbeiten (unterstützen und begrenzen)?
4. Was wäre möglich (grundsätzlich unter idealen Bedingungen)?
5. Was ist möglich (für uns und für das reale Klientel)?

### Pädagogisches Fazit

Zentrales Ziel sollte es sein, mit den Mädchen und Jungen gemeinsam zu entdecken, wann ein betreffendes Handeln der eigenen Persönlichkeitsentwicklung (auch der Selbstermächtigung) dienlich ist und wann nicht. Darüber hinaus geht es auch um die Konfrontation mit möglichen schädlichen Folgen gerade auch für andere Menschen.

Für den geschlechter-kulturellen Zusammenhang gilt es analog dazu, geschlechtstypische und kulturelle Vorstellungen darauf zu überprüfen, ob Mädchen und Jungen sich selbst damit identifizieren. Sie entdecken dann selbstständig, welche Werte/Normen sie einschränken und welche ihnen Handlungsspielräume eröffnen. In diesem Zugang können sich widersprechende Vorstellungen von Männlichkeiten bzw. Weiblichkeiten ausdrücklich nebeneinander stehen. Unsere fachlich-erwachsene Sicht stellt dabei lediglich ein Angebot dar, das um weitere Angebote durch die Jugendlichen selbst ergänzt wird. Der präventive Aspekt besteht darin, das Wohl aller zu thematisieren und mit Jugendlichen zu besprechen, wann das Wohl möglicherweise beeinträchtigt sein kann. Dabei gilt es, Jungen und Mädchen getrennt anzusprechen und auch nachzufragen, welche Regeln, Werte und Normen sie selbst als richtig bzw. falsch und für sich selbst als gut bzw. schlecht erachten. Dabei sollten wir Erwachsene uns besonders bei allen gesellschaftlichen Veränderungen stets mit den aktuellen Chancen und Grenzen der (Selbst-)Ermächtigung konfrontieren:

**Eine Genderkompetenz ist niemals abgeschlossen: Pädagogisch Arbeitende bleiben stets Lernende in einem sich rasch wandeln-**

den, sehr großen und politisch aufgeladenen Feld! Und entgegen der üblichen Defizitsicht im Jugendhandeln sollten stets Zugänge gesucht werden, die die Ressourcen aktivieren und Kompetenzen ausbauen, indem wir die positive Seite auch im anscheinend normabweichenden Verhalten von Mädchen und Jungen finden und betonen.

*Olaf Jantz*

Diplom-Pädagoge/Medienpädagoge  
Klz. Gesprächspsychotherapeut (GwG): Jungenarbeit  
– Gender – Transkulturalität – Medienkompetenz – Gewalt  
Jungenbildungsreferent bei [www.mannigfaltig.de](http://www.mannigfaltig.de)  
Dozent und wissenschaftlicher Mitarbeiter  
an der Leibniz Universität im Institut für  
Berufspädagogik und Erwachsenenbildung

# Teil 1

---

## Von allen Seiten – Gender Mainstreaming in Hannover

In der Landeshauptstadt Hannover wird Gender Mainstreaming schon seit 2001 als wichtige Querschnittsaufgabe gesehen: Politik, Verwaltung und das Referat für Frauen und Gleichstellung sowie der Personalrat arbeiten gemeinschaftlich daran, diese Strategie umzusetzen. Das ist selten; Hannover leistet hier etwas Besonderes.

Der Anstoß, sich auf allen Ebenen mit dem Prozess des Gender Mainstreaming zu befassen, kam zunächst von Hannovers Gleichstellungsbeauftragter Brigitte Vollmer-Schubert. Sie überzeugte Anfang des neuen Jahrtausends den damaligen Oberbürgermeister von der Bedeutung des Themas und initiierte im Jahr 2001 die erste Diskussion dazu im Rat der Stadt.

Inzwischen hat sich die Stadtverwaltung Hannover längst zum Ziel gesetzt, Gender Mainstreaming in die tägliche Arbeit einzubeziehen und in allen Bereichen umzusetzen. Das kann nur gelingen, wenn alle Beschäftigten gemeinsam daran arbeiten. Deswegen bemüht sich die Stadtverwaltung kontinuierlich darum, ein gemeinsames Verständnis und Wissen über die Bedeutung des Gender Mainstreaming zu entwickeln.

Das Verwaltungsentwicklungsprogramm 2006 bis 2010 der Stadt hat in einem großen Punkt „Gender Mainstreaming“ unter anderem festgeschrieben, dass jeder Fachbereich ein Gender-Projekt und interne Informationsveranstaltungen zum Thema durchführen soll.

Schon seit 2005 gibt es regelmäßig verwaltungsinterne Fortbildungen zu dem Thema Gender Mainstreaming, auch und besonders für Führungskräfte. Heute muss jede Bewerberin und jeder Bewerber im Vorstellungsgespräch auch Fragen zum Gender Mainstreaming im entsprechenden Fachgebiet beantworten.

Ebenso wie die Stadtverwaltung für Einwohnerinnen und Einwohner zielgruppendifferenziert arbeitet, gilt dies auch nach innen, im Umgang mit den eigenen Beschäftigten. Denn Studien haben erkannt: Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen der Motivation der arbeitenden Frauen und Männer und einer Organisationskultur, die die Akzeptanz von Unterschieden vorantreibt und sie für eine effiziente Anpassung an die Realität nutzt.

# Die Herzen und die Köpfe gewinnen

## Gender Mainstreaming in der Verwaltung

Die Implementierung von Gender Mainstreaming bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigt uns bereits seit 2001. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Rat der Stadt beschlossen, das Gender-Mainstreaming-Prinzip in der gesamten Dienstleistungslandschaft der Stadtverwaltung einfließen zu lassen.

Das gestaltete sich zunächst schwieriger als erwartet. Es dauerte fast zwei Jahre bis diese Aufgabe bei der Fachleitung für Organisationsentwicklung angesiedelt wurde. 2003 konstituierte sich eine Steuerungsgruppe, in der jedes Dezernat vertreten und die paritätisch aus Frauen und Männern bestand. Diese Gruppe entwickelte das Implementierungskonzept, das die Dezernentenkonferenz im Jahr 2005 verabschiedete.

Teil des Konzeptes ist die Einrichtung der so genannten Gender Routine, einer Arbeitsgruppe zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung. Die Gruppe reflektiert Erfahrungen aus den unterschiedlichen GM-Projekten, arbeitet sie auf und leitet die so gewonnen Erkenntnisse an die Lenkungsgruppe oder an die Fachbereiche weiter. Sie macht sich Gedanken über die Öffentlichkeitsarbeit, Evaluation des Prozesses, Fortbildungsmaßnahmen und ähnliches. Dafür trifft sie etwa viermal im Jahr zusammen. In der Gender Routine arbeiten Vertreterinnen des Bereichs Personal- und Organisationsentwicklung, der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, des Fachbereichs Steuerung, Personal und Zentrale

Dienste, des Gesamtpersonalrates und die Gleichstellungsbeauftragte mit.

Um Gender Mainstreaming nachhaltig in der Verwaltung zu verankern, wurden außerdem folgende Maßnahmen verbindlich festgeschrieben:

- Schulungen für alle Führungskräfte,
- Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Aufbau einer Service- und Koordinierungsstelle Gender Mainstreaming,
- Entwicklung von Bausteinen zur Öffentlichkeitsarbeit,
- Entwicklung eines Controlling-Konzeptes,
- Gender-Projekte in allen Fachbereichen,
- Regelmäßiges Angebot von Seminaren im Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung.

Das Verwaltungsentwicklungsprogramm 2006 – 2010 in Hannover hat Schritte zur Umsetzung des Konzeptes festgelegt – inklusive des Zeitplans. 2010, in der letzten Phase des Programms, hatten viele Fachbereiche einen Großteil des Gender Prozesses bearbeitet und führten die Gender-Projekte durch. Dabei zeigte sich, ob und welches Wissen dazu in den einzelnen Fachbereichen vorhanden ist und an welchen Stellen nachgearbeitet werden muss – denn ein Gender-Projekt ist ohne entsprechendes Wissen kaum durchzuführen.

Hier einige Beispiele für Maßnahmen, die bis Ende 2010 umgesetzt worden sind:

- Die Genderperspektive wurde in die Anforderungen zur Führung auf Zeit aufgenommen.
  - Grundlagenkenntnisse zu GM wurden als Baustein in die theoretische Verwaltungsbildung aufgenommen.
  - Der Nachwuchsförderkreis wurde geschult.
  - Für die Auswahl von internen und externen Beraterinnen und Beratern wurden Anforderungskriterien entwickelt, zu denen auch die Vermittlung von GM gehört. Diese Anforderungen werden entsprechend in die Rahmenverträge mit externen Beraterinnen und Beratern aufgenommen.
  - Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - 2007 wurde ein Intranetauftritt zum Thema GM eingerichtet und dann laufend aktuell gehalten. Im ersten Jahr ging es vor allem um die Vermittlung von theoretischem Wissen, seit 2008 stehen konkrete Arbeitshilfen und Anwendungsbeispiele aus der Stadtverwaltung im Mittelpunkt.
  - Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über keinen Intranetzugang verfügen, wurde ein Flyer entwickelt, der anhand praktischer Beispiele GM erläutert und an das neue städtische Leitbild anknüpft. Er wird im ersten Quartal 2011 veröffentlicht.
  - 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gesamtstädtischen Moderationspools wurden geschult und in den laufenden Gender-Projekten eingesetzt.
  - Kontinuierliche Berichterstattung im Gleichstellungsausschuss der Landeshauptstadt Hannover
  - Interne und externe Vortrags- und Schulungsveranstaltungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming
  - GM als Kriterium bei der Auswahl und Besetzung der Ausbildungsplätze
  - Aufnahme von GM in das neue städtische Leitbild
  - Aufnahme in das betriebliche Gesundheitsmanagement mit speziellen Angeboten für Männer und Frauen
- Die Erkenntnisse aus verschiedenen Gender-Projekten, die von 2005 bis 2010 durchgeführt worden sind, sollen nun genutzt werden, um Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung nachhaltig wirksam zu machen und weiterzuentwickeln. Diese Aufgabe ist im neuen Verwaltungsentwicklungsprogramm „Verwaltung 2015“ verankert, die Bearbeitung wird extern begleitet.
- Obwohl in den vergangenen Jahren überall die Bereitschaft vorhanden war, sich mit diesem Thema auseinander zu setzen – in kritischer wie auch in unterstützender Hinsicht, wurden mit der Umsetzung des Implementierungskonzeptes wohl noch nicht die Herzen und Köpfe aller Führungskräfte und Beschäftigten erreicht. Dies wird aber notwendig sein, um Geschlechtergerechtigkeit wirklich umzusetzen.
- Für uns Aktive war der Implementierungsprozess nicht immer einfach, aber immer herausfordernd und inspirierend.
- Ein Prozess, den wir nicht mehr missen möchten.

*Evelyn Schmidt*  
Organisationsberatung und -entwicklung,  
Verwaltungsentwicklung LHH

## Zur Bedeutung der Fach-AG Geschlechterdifferenzierung für die Jugendhilfe in Hannover

Die Einrichtung der Arbeitsgruppe als Fach-AG Geschlechterdifferenzierung nach § 78 SGB VIII war keine Selbstverständlichkeit. Weil Geschlechtergerechtigkeit ein so genanntes Querschnittsthema ist, sollte es dafür keine eigene AG geben. Jede Fach-AG sollte sich des Themas annehmen – und dann würde es schon gut werden.

Die Gegenposition hierzu wies aus, dass gerade wegen der Erfahrungen, dass die Genderorientierung eher peripher in den Handlungsfeldern der Jugendhilfe behandelt werde, eine eigene Fach-AG nach § 78 SGB VIII einzurichten sei.

Die Kommission Jugendhilfeplanung folgte dieser Haltung und richtete die Fach-AG ein.

Die Fach-AG Geschlechterdifferenzierung setzt sich aus den Unter-AGs Jungenarbeit und Mädchenarbeit zusammen. Folgende Institutionen sind darin vertreten:

In der Unter-AG Jungenarbeit:

- Anstoss – gegen sexualisierte Gewalt an Jungen / Männerbüro –Hannover e. V.
- Verein für Erlebnispädagogik und Jugendsozialarbeit e. V. (vej)
- Arbeitsgemeinschaft für Wohngruppen e. V. (AfW)
- mannigfaltig e. V. – Verein und Institut für Jungen- und Männerarbeit
- Bereich Kindertagesstätten / LHH

- Kommunalen Sozialdienst / LHH
- Verbund sozialtherapeutischer Einrichtungen (vse)
- Stadtjugendpflege, Fachbereich Jugend und Familie, LHH

In der Unter-AG Mädchenarbeit:

- Mädchenhaus Hannover e. V.
- Violetta e. V. – gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und jungen Frauen
- Kreisjugendwerk der Arbeiterwohlfahrt (AWO)
- Referat für Frauen und Gleichstellung, Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste / LHH
- Jugendzentrum Stöcken, Bereich Kinder- und Jugendarbeit / LHH
- Spielpark Linden, Bereich Kinder- und Jugendarbeit / LHH
- Mädchenarbeitskreis freier und kommunaler Einrichtungen (MAK)
- Jugendbildungskoordination, Fachbereich Jugend und Familie, LHH

Neben dem fachlichen Diskurs in der AG werden in den so genannten Unter-AGs Einzelthemen aus der jeweiligen Geschlechterperspektive bearbeitet.

Grundlage für die Arbeit stellt eine von der Fach-AG erarbeitete Definition zur „Geschlechterdifferenzierung in der Jugendhilfe Hannover“ von Juni 2006 dar:

Basis für die Geschlechterdifferenzierung in der Jugendhilfe ist § 9 Sozialgesetzbuch (SGB) VIII – Grundrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen. Dort heißt es: „Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind (...) die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.“

Es gibt unterschiedliche Lebenslagen und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen. Die Jugendhilfe und die Jugendhilfeplanung berücksichtigen diese unterschiedlichen Lebenslagen und Lebenswelten von Mädchen und Jungen in ihren jeweiligen sozialen und kulturellen Hintergründen. Jedes Individuum ist in seiner Eigenständigkeit und in seinen unterschiedlichen Ausdrucksweisen und seinen Äußerungsmöglichkeiten zu beachten und entsprechend zu fördern. Es findet eine geschlechterdifferenzierte Sprache in Schrift und Wort Verwendung, die eine Ausgrenzung des jeweils anderen Geschlechts zu vermeiden hat.

Ziel der Geschlechterdifferenzierung in der Jugendhilfe ist es, Benachteiligungen abzubauen. Dabei geht es insbesondere um die Stärkung von Mädchen und Jungen. In Bezug auf die MitarbeiterInnen in der Jugendhilfe sind Prozesse zu fördern, die zum Ziel haben, Einstellungen und Haltungen zu überprüfen und ggf. zu verändern.

Die Verteilung von Ressourcen bzw. die Angebotsplanung hat den unterschiedlichen Bedürfnissen von Mädchen und Jungen Rechnung zu tragen bzw. ist entsprechend

bedarfsorientiert vorzunehmen. Dabei stehen die drei Handlungsfelder „reflexive Koedukation, Mädchenarbeit und Jungenarbeit“ gleichberechtigt nebeneinander.

Auf dieser Basis, die von der Kommission Jugendhilfeplanung der Landeshauptstadt Hannover diskutiert und akzeptiert wird, finden vielfältige Initiativen der AG Geschlechterdifferenzierung statt. Immer wieder wird durch kritische Reflexion der Arbeit und Haltungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Handlungsfelder und in verschiedenen Arbeitszusammenhängen deutlich, wie wenig „Gender d’rin steckt“. Die kritische Betrachtung der Ergebnisse der Bezirklichen Jugendhilfekonferenzen im Jahr 2006 durch die AG brachte ernüchternde Ergebnisse, die zusammenfassend hier kurz in Erinnerung gebracht werden:

In allen Handlungsfeldern ist es notwendig, sich dem Bedarf eines genderorientierten Arbeitsansatzes zu stellen. Es ist auffällig, dass die Genderorientierung bei über der Hälfte der Stadtbezirke keine Rolle eingenommen hat. Für die Jugendhilfeplanung bedeutet dies, die Wahrnehmung entsprechender Aufgaben und Implementierung von Konzepten im Sinne einer Querschnittsaufgabe zu forcieren. Die AG Geschlechterdifferenzierung wird hierzu eine entsprechende Initiative ergreifen. Die Qualifizierung von Fachkräften auf allen Ebenen ist verbindlich umzusetzen.

Der Bericht schließt mit einer kritischen Haltung gegenüber der Praxis in den Stadtbezirken ab und beinhaltet die Aufforderung zu Veränderungsanstrengungen:

Gender-Mainstreaming ist im Bewusstsein handelnder Akteurinnen und Akteure vor Ort kaum vorhanden. Kenntnisse zu Arbeitsansätzen gemäß der Definition „Geschlechterdifferenzierung in der Jugendhilfe“ sind nicht einmal ansatzweise entwickelt. Strukturelle Zusammenhänge mit Bezug zu geschlechtsspezifischer oder geschlechtsbezogener Arbeit wie Orte, Räume, Budgets, Qualifizierung von Fachkräften werden nicht hergestellt. Die Akzente des SGB VIII sind unberücksichtigt.

Die AG Geschlechterdifferenzierung hat auf Basis dieser Ergebnisse der Bezirklichen Jugendhilfekonferenzen Empfehlungen formuliert, die im Jugendhilfeausschuss der Stadt diskutiert wurden. Diese Auflistung der Anregungen, Empfehlungen und Handlungsansätze verdeutlicht das Spektrum der Möglichkeiten, „Gender in der Jugendhilfe wirksam einzuführen“.

### Über alle Handlungsfelder

- Konzepte zum Einbezug von Vätern in der Elternarbeit. Die „Väteraktivierung im Rahmen der Konzepte für Elternarbeit“ ist prägnanter zu fassen und verstärkt umzusetzen.
- Durchführung von Jungen- und Mädchentagen in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Zwischenzeitlich ist die geschlechtsspezifische Öffnung von Einrichtungen nur für Mädchen oder nur für Jungen – auch teilweise – keine Selbstverständlichkeit mehr. Hierzu sind in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Hannover neue Positionen zu erarbeiten.
- Schaffung von speziellen Angeboten für Jungen zur Förderung alternativer Rollenbilder. Dabei sind die drei Handlungsfelder „reflexive Koedukation, Mädchenarbeit und

Jungenarbeit“ in jedem Fall gleichberechtigt nebeneinander zu stellen.

- Qualifizierung von Fachkräften durch Aufnahme entsprechender Angebote in die Fortbildungsprogramme.
- Ein bis zwei Mal im Jahr nach Geschlechtern durchzuführende Dienstbesprechungen.
- Durchführung stadtweiter Tagung zur Genderorientierung in allen Handlungsfeldern.
- Hinwirken auf die Antragsrelevanz der Gender-Merkmale bei Förderung.

### Kinderbetreuung

- Da im Elementarbereich überwiegend Frauen arbeiten, sollte ein Fokus auf eine eventuelle Dominanz der mädchenbezogenen „Bilder- und Sprachwelten“ gerichtet werden.
- Alle Kindertagesstätten sollten eine Bestandserhebung gemäß der 3-R-Methode durchführen.
- In der Bewegungspädagogik sind die Bedingungen so zu gestalten, dass beispielsweise sportliche und andere Bewegungsangebote für Mädchen und Jungen getrennt voneinander stattfinden können.
- Der Fachbereich Jugend und Familie sollte darauf hinwirken, Kriterien für die Einstellung von Männern zu entwickeln und mindestens seinen Anteil männlichen Personals von derzeit fünf Prozent erheblich steigern.

### Jugendförderung

- Auseinandersetzungen mit den Leitlinien und der Definition zur Geschlechterdifferenzierung in der Jugendhilfe (siehe oben) sind in diesem Handlungsfeld zu forcieren.
- Geschlechtsspezifische Arbeitsansätze sind im Bereich der Kinder- und Jugendar-

beit und der Jugendförderung als Standards aufzunehmen.

- Wenn eine Einrichtung der Offenen Arbeit mit nur einer Stelle betrieben wird, müssen zur gegengeschlechtsspezifischen Arbeit entsprechende Honorarmittel im Budget der Einrichtung eingesetzt werden, damit die geschlechtsspezifische beziehungsweise geschlechtsorientierte Arbeit möglich wird. Hierzu ist gesondert ein eigenes Budget einzurichten.
- Bei der Entwicklung entsprechender Konzepte im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit ist darauf zu achten, geschlechtsbezogene Arbeit bzw. geschlechtsspezifische Arbeitsansätze ausführlich darzustellen. Diese Darstellung sollte im Antragsverfahren auch förderrelevant sein.
- Jugendliche sind heute wesentlich mobiler und nicht unbedingt mehr an eine Einrichtung gebunden. Bei den Überlegungen, sich auf diese erhöhte Mobilität einzustellen, um sie dennoch anzusprechen, sollten geschlechtsspezifische Angebotsmöglichkeiten entwickelt werden.
- Die Mädchenarbeit im Bereich des Fanprojektes Hannover sollte durch die Schaffung einer Stelle für diese Arbeit auch personell abgesichert werden.

### **Beratung/Familienbildung**

- Geschlechterdifferenzierung ist als integraler Bestandteil von Beratung zu entwickeln. Dabei ist darauf zu achten, dass die Beratungsstellen in Hannover auch weiterhin die vorhandenen Fachberatungsstellen für Mädchen und Jungen einbeziehen. Im Rahmen der Fachplanentwicklung ist ihr Erhalt und Ausbau zu gewährleisten.
- Bei der Entwicklung entsprechender Konzepte sollte im Sprachgebrauch von Kindern

und Jugendlichen aber auch von Mädchen und Jungen, männlichen und weiblichen Fachkräften gesprochen werden. Bereits die differenzierte Anwendung geschlechtsspezifischer Formulierungen verschärft die Wahrnehmungen zur Geschlechterdifferenzierung.

### **Gewaltprävention**

- Gewaltprävention in der Jugendhilfe muss immer geschlechterbezogen sein. Die Arbeitsgruppe empfiehlt insbesondere, Beratungsangebote und Schulungen zum Thema „Sexuelle Gewalt unter Kindern“ aufzugreifen. Bisher wurde zu diesem Themenfeld kaum inhaltlich gearbeitet.

### **Ressourcen**

- Bei der Bereitstellung entsprechender Ressourcen für Aktivitäten und Förderprogramme ist zu erheben, wie sich die Mittel auf die Geschlechter verteilen. In diesem Zusammenhang wird empfohlen, Budgets zur geschlechterdifferenzierten Arbeit auszuweisen und bei Bedarf neue einzurichten.

### **Sonstiges**

- Bei der Erstellung von Sozialraumanalysen in den Stadtteilen sind die Lebenswelten von Mädchen und Jungen differenziert auszuweisen und entsprechende Arbeitsansätze geschlechtsdifferenziert durchzuführen.

Die AG Geschlechterdifferenzierung organisierte einen systematisierten Transfer von Definitionen, Methoden zu Gender Mainstreaming, den Leitlinien und den Standards in die anderen Fach-AGs. Dabei wurden unerledigte Themen aus den Empfehlungen der Stellungnahme zu den bezirklichen Jugendhilfekonferenzen aufgegriffen.

Die Bedeutung von Gender Mainstreaming in der Diversity-Diskussion hat die AG aufgegriffen, dazu nachstehende Position erarbeitet und damit entschieden, sich nicht in „AG Diversity“ umzubenenen:

Gesellschaftliche Vielfalt und der Umgang mit „Diversity-Management“ stellen eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen dar. Dies gilt auch für die Kinder- und Jugendhilfe als Teil der Sozialen Arbeit. In diesem Sinne werden unter dem Begriff Diversity eine Vielzahl von Themen bzw. sogenannten (direkt und indirekt wahrnehmbaren) Dimensionen von Diversity bearbeitet. Dazu zählen unter anderem Alter, Geschlecht, Sprache, Ethnie, Behinderung, Nationalität, Familie, Ausbildung und Beruf, Religion, sexuelle Orientierung sowie Werte bzw. Einstellungen. Es besteht dabei keine Rangfolge zwischen den einzelnen Themen; alle Dimensionen sind gleichrangig in ihrer Bedeutung bzw. in der Notwendigkeit ihrer Bearbeitung. Gender Mainstreaming bzw. Geschlechterdifferenzierung ist damit einerseits ein Teil von Diversity und andererseits aber auch „immer“ als Thema präsent.

Der Vorschlag der AG Geschlechterdifferenzierung einen Antrag zu beschließen, einen Sitz für eine in der Jungenarbeit erfahrene Fachkraft mit beratender Stimme im Jugendhilfeausschuss einzurichten und das Vorschlagsrecht zur Besetzung dieses beratenden Mandats in der AG Geschlechterdifferenzierung anzusiedeln, ist zwischenzeitlich realisiert. Basis für diese Initiative ist das SGB VIII. Im § 9, Abs. 3 heißt es: „... die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen sind zu berücksichtigen ...“. Die Mädchen- und

Jungenarbeit muss sich eigenen Herausforderungen stellen sowie unterschiedliche Herangehensweisen in der Arbeit entwickeln. In dem gemeinsamen Prozess der geschlechtsbezogenen Arbeit kommen diese beiden Professionen zusammen, um im Miteinander Koedukation neu und bewusster zu prägen. Es braucht beide Professionen im abgestimmten Miteinander, um die unterschiedlichen Sichtweisen, die neuen Fragestellungen und die differenzierten Arbeitsansätze zu verdeutlichen. Darüber hinaus erscheint es sinnvoll, dass die erfahrene Fachkraft allgemeine jugendpolitische Themen mit der spezifischen Herkunft aus der Jungenarbeit kritisch und unterstützend begleitet. Themen der Gleichstellung werden in Zukunft zunehmend auch ein Thema, welches aus den besonderen männlichen Zusammenhängen zu betrachten und zu bewerten sein wird.

Ein wichtiges Vorhaben zu geschlechtsspezifischer Arbeit in der Kinder- und Jungenarbeit ist bisher nicht realisiert: Unter dem Aspekt der „Jungenarbeit in den Kinder- und Jugendeinrichtungen“ soll eine systematische Untersuchung vorgenommen werden, herauszubekommen, wer eigentlich welches Angebot macht und wo spezielle Angebote stattfinden. Diese systematische Erhebung soll in Zusammenarbeit mit einer Fachhochschule im Rahmen ihrer Projekte vorgenommen werden. Aufgrund fehlender Arbeitskapazität kann dieses Vorhaben erst zu einem späteren Zeitpunkt in Angriff genommen werden.

Dieser hier aufgezeigte Querschnitt von Initiativen, Aktivitäten und Projekten macht deutlich, dass es richtig war, eine eigene

AG Geschlechterdifferenzierung nach § 78 SGB VIII einzurichten. Erst aus der Zusammenführung von Expertinnen und Experten des Gender-Mainstreamings erwächst die Synergie, die es möglich werden lässt, die Kraft und Beharrlichkeit aufzuwenden, die notwendig ist, „die dicken Bretter in Sachen Genderorientierung in der Jugendhilfe von Hannover zu bohren“.

*Christoph Honisch*

Stadtyugendpfleger, Bereich Kinder- und Jugendarbeit LHH,  
Leiter der Fach-AG Geschlechterdifferenzierung

## Gender Mainstreaming in der Neuorganisation der Kinder- und Jugendarbeit

Den Konzepten des Gender Mainstreaming ist in der Kinder- und Jugendhilfe häufig vorgehalten worden, dass sie nicht an den entwickelten Zugängen der Mädchen- und Jungenarbeit sowie an den pädagogischen Ansätzen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit in der Kinder- und Jugendpolitik, wie sie in den vergangenen dreißig Jahren erstritten wurden, anknüpfen. Es wird kritisiert, dass sie „von oben“ eine Politik der Chancengerechtigkeit durch Verfahren durchzusetzen versuchen, die von den alltäglichen Auseinandersetzungen im Feld der Kinder- und Jugendhilfe zu weit entfernt seien. Diese Kritik wird ebenfalls in dem Feld der Kinder- und Jugendarbeit vorgetragen, in dem

- Konflikte in den Geschlechterbeziehungen allfänglich ausgehandelt werden,
- den Jugendlichen Raum gegeben wird, damit sie – ausgehend von den Ambivalenzen weiblicher und männlicher Sozialisationsprozesse – ihre Geschlechteridentität weiter entwickeln können,
- die Rechte von Mädchen und Jungen in ihren sozialräumlichen Umgebungen gestärkt werden sollen,
- den Jugendlichen Zeit für ihre Pubertäts Erfahrungen gegeben wird,
- Jugendliche einen kritischen Umgang mit Geschlechterzuschreibungen erlernen können sollen,
- ...

Diese Liste ließe sich ohne große Schwierigkeiten erweitern. Darum ist es für den Prozess der Neuorganisation der Kinder- und Jugendarbeit in Hannover zentral, nicht von

oben ein Konzept des Gender Mainstreaming zu entwickeln, sondern an den entwickelten Ansätze der Mädchen- und Jungenarbeit und der diversitätsorientierten Kinder- und Jugendarbeit anzuknüpfen.

So verfolgt der Prozess der Neuorganisation der Kinder- und Jugendarbeit in erster Linie ein Gender Mainstreaming-Konzept von unten. Es stehen die Bedürfnisse von Mädchen und Jungen und ihre alltäglichen Bildungsprozesse in den Sozialräumen im Mittelpunkt. Es werden in den Stadtteilen durch die Kolleginnen und Kollegen der Kinder- und Jugendarbeit die Sozialräume in Hannover dahingehend analysiert, inwieweit und in welcher Form Mädchen und Jungen sich ihre Sozialräume aneignen, diese mitgestalten können oder auf welche Barrieren Mädchen und Jungen stoßen. Grundlegend ist dabei die Frage, ob und wie „Geschlecht“ die Verteilung von Chancen, Zugängen und Räumen in den Stadtteilen mitprägt. Ausgehend von diesen Sozialraumanalysen werden Stadtteilkonzepte der Kinder- und Jugendarbeit entwickelt, die sich daran orientieren sollen, dass die Chancengerechtigkeit von Mädchen und Jungen in den Sozialräumen gestärkt wird. So wurde zum Beispiel in der Erprobungsphase in drei Stadtteilverbänden deutlich, dass eine Ausweitung von Ansätzen der Mädchenarbeit sowohl stadtweit als auch in einzelnen Stadtteilen notwendig erscheint.

Gleichzeitig knüpft der Prozess Neuorganisation der Kinder- und Jugendarbeit aber

auch an die gängigen Ansätze des gender mainstreaming an, in dem er ebenfalls „von oben“ danach fragt, wie auf allen Organisationsebenen die Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen verbessert werden kann. Dies lässt sich an einigen Beispielen verdeutlichen:

**1. Fachlichkeit:** Jugendarbeit wird weiterhin häufig mit männlichen Jugendlichen assoziiert, insbesondere sozialräumliches Lernen und Bildungsprozesse in öffentlichen Räumen werden häufig auf die Lebenswelten von Jungen bezogen. Darum wird ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, wo geschlechterdifferenzierende Ansätze der Mädchen- und Jungenarbeit angebracht sind und wie Mädchen und Jungen in ihrem Alltag unterstützt werden können.

**2. Pädagogische Beziehungsarbeit:** Im Zentrum der Arbeit jeder Fachkraft in der Kinder- und Jugendarbeit Hannovers steht der Aufbau gelingender pädagogischer Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen in den Sozialräumen. Sie sind der Kern der pädagogischen Arbeit. Pädagogische Beziehungen sind gleichzeitig Geschlechterbeziehungen, hier werden immer auch Geschlechterverhältnisse, -beziehungen und -konflikte ausgehandelt.

**3. Kinder- und Jugendarbeit in Hannover** verhilft den Kindern und Jugendlichen zu einer Stimme und zu **Möglichkeiten der demokratischen Beteiligung und Mitwirkung** in ihrem Stadtteil und darüber hinaus. Dies ist im Sinne des Einmischungsauftrages, wie er im Kinder- und Jugendhilfegesetz verankert ist, zu verstehen. Es geht darum, die Beteiligungsspielräume von Mädchen und

Jungen zu vergrößern und auf entsprechende Ungleichheiten und Benachteiligungen aufmerksam zu machen.

**4. Geschlechtergerechtigkeit** ist es auch eine Herausforderung für die Organisationen der Kinder- und Jugendarbeit. Wie sind die Geschlechterverhältnisse in den Teams, aber auch in den Gremien und politischen Aushandlungsprozessen gestaltet. Wie können die Jugendlichen partizipieren und was lernen sie hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit aus den Organisationskulturen.

**5.** Ein zentrales Moment der Neuorganisation der Kinder- und Jugendarbeit ist die **Stärkung der Fachlichkeit und der Personalentwicklung**. Im zukünftigen Fortbildungsprogramm der Kinder- und Jugendarbeit in Hannover gilt es entsprechend Angebote zu machen, durch die die Gender- und Diversity-Kompetenzen der Fachkräfte auf allen Ebenen gestärkt werden.

**6.** In der Organisationsentwicklung hat sich in den vergangenen Jahren gezeigt, dass eine größere Transparenz auf allen Organisationsebenen die Geschlechtergerechtigkeit verbessert. Informelle Aushandlungsprozesse reproduzieren hingegen Machtstrukturen in den Geschlechterverhältnissen und -beziehungen. Für den Prozess der Neuorganisation der Kinder- und Jugendarbeit in Hannover ist darum die **Transparenz der Angebots- und Leistungsstruktur** sowie der Entscheidungswege ein grundlegender Baustein.

Diese Punkte sollen beispielhaft verdeutlichen, wie sich Gender Mainstreaming in der Neuorganisation der Kinder- und Jugendar-

beit ausdrückt. Die Stärkung der Bildungsprozesse von Kindern und Jugendlichen und die strukturelle und inhaltliche Verankerung von Geschlecht und Diversität im Kontext einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit für Kinder und Jugendliche in der Stadt Hannover sind dabei die zentralen Ziele.

*Volker Rohde*

Leiter des Bereichs Kinder- und Jugendarbeit, LHH

*Prof. Dr. Wolfgang Schröder*

Uni Hildesheim

## „Machen! Dranbleiben!“ – Genderthemen in Kindertagesstätten

### Ein Interview mit Stefan Rauhaus, Bereichsleiter für Kindertagesstätten der Landeshauptstadt Hannover

*Herr Rauhaus, Sie haben sich in ihrem Grußwort beim Gender-Fachtag 2009 als ehemaligen „Gender-Skeptiker“ bezeichnet, der sich inzwischen zum „Gender-Fan“ entwickelt hat. Warum?*

**Stefan Rauhaus (R):** Ich stand bei meinem Grußwort ganz unter dem Eindruck der Fachtagung des Vortages: „Gender Perspektiven – Geschlechtergerechte Pädagogik in der Kita“, wo KollegInnen der Kita Fischteichweg vorgestellt haben, wie sie mit dem Thema Gender gearbeitet haben. Ich kenne diese Kindertagesstätte seit langem und bekam dort vor Augen geführt, wie sich über die Auseinandersetzung mit dem Thema Gender Mainstreaming Persönlichkeiten und Haltungen weiter entwickelt haben. Gender fungierte dabei quasi als Vehikel, um einen Prozess in Gang zu setzen.

Gender hat sich als alltagstauglich erwiesen, in dem den ErzieherInnen sehr bewusst geworden ist, wie ihre Art von Erziehung auf Jungen und auf Mädchen wirkt.

Es gab eine große fachliche Entwicklung durch die Auseinandersetzung mit Gender und einzelne Kolleginnen sind dabei durchaus an die Grenzen ihrer eigenen Wertvorstellungen gekommen, zum Beispiel bei der Frage, dürfen sich Jungen schminken und dann einen ganzen Tag so rumlaufen.

*Können Sie sich noch daran erinnern, wann Sie das erste Mal etwas von Gender gehört haben und wie Sie darauf reagiert haben?*

**R:** Ja. Auf Landesebene hörte ich von der Entwicklung eines E-Learning-Programmes zu Gender Mainstreaming. Das war das erste Mal, dass ich mit diesem Thema konfrontiert war. Vorher boten meine Auftritte in Bewerbungsverfahren wohl eher Anlass zur Erheiterung.

Ich bin groß geworden in Männerbezügen, Unterricht an einer Jungenschule, Fachoberschule Maschinenbau und anschließend Studium der Sozialpädagogik an der Fachhochschule umgeben von einer Frauenmehrheit bis hin zu Kita-Leitung in einer großen Einrichtung mit nahezu ausschließlich weiblichem Personal. Ich habe mich quasi immer in „Extremen“ bewegt. Über Gender habe ich mir keine Gedanken gemacht. Ich dachte eher, was machen die alle für einen Wind um das Thema? Das passt schon.

Und als ich dann hier im Fachbereich damit konfrontiert war, war meine hauptsächliche Frage: „Wie komme ich da am besten drum herum?“ Zum Beispiel bei den Sätzen, die in Drucksachen geschrieben werden müssen. Am Anfang habe ich da immer den gleichen Textbaustein eingefügt, dann wurde mir das irgendwann langweilig und ich habe die Sätze etwas modifiziert.

*Warum glauben Sie, ist es so schwierig eine Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming zu erreichen? Was muss Ihrer Meinung nach getan werden, damit jemand sich mit der Strategie Gender Mainstreaming wirklich auseinandersetzen will?*

**R:** Gender Mainstreaming ist zu verkopft, von oben verordnet. Ich halte nicht viel von Verordnungen. Wichtig ist eine klare Haltung der Vorgesetzten dazu und dass die Menschen sehen, es hat etwas mit ihnen zu tun. Es muss ihnen deutlich werden, dass sie etwas davon haben.

*Was meinen Sie, sind die größten Hindernisse, sich darauf einzulassen?*

**R:** Ganz einfach: Zeit und Geld fehlen.

*Ja, okay, das passt ja immer irgendwie. Aber ist es denn tatsächlich ein zusätzlicher Zeitaufwand, die Geschlechterrolle mit zu bedenken?*

**R:** Der Genderblick muss einfach geübt werden. In der Auseinandersetzung über die eigene pädagogische Arbeit kann erfahren und gelernt werden, dass es Sinn macht, bewusst die Genderperspektive einzunehmen. Aber das geht meines Erachtens nur durch eine kontinuierliche Begleitung, dass immer wieder konkret auf Punkte hingewiesen wird. Und dafür muss eben Geld investiert werden. Die Landeshauptstadt setzt derzeit klare Prioritäten in den Bereichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Es ist gut, wenn sich alle über GM-Projekte Gedanken machen. In Zeiten beschränkter Kapazitäten ist nur fraglich, wer das an erster Stelle tun muss. Ich würde Prioritäten setzen und zwar bei den Themen Bildung und Personal.

*I: Auch wenn wir uns über die Notwendigkeit einig sind, Gender Mainstreaming als sinnvolle Strategie in allen Planungsprozessen einzusetzen, eine Frage ist wohl überall die gleiche: Was macht es so schwierig, sich dieser Aufgabe zu stellen?*

**R:** Jede und jeder hat reichlich zu tun, das Wichtigste sind immer Personal und Haushalt und bei Leitungskräften kommt alles an. Da kann es schon passieren, dass Gender Mainstreaming nicht ganz oben auf der Dringlichkeitsliste steht.

Sprachförderung und Integration, Gesundheitsförderung, Partizipation ... immer wieder neue Ziele, neue Folien, die auf die Facharbeit gelegt werden müssen.

*Gut wäre, wenn deutlich würde, dass es sich bei Gender Mainstreaming nicht um eine zusätzliche Folie handelt sondern um eine, die andere strukturiert und klarer macht.*

**R:** Ja, das stimmt und es ist einfacher, in Projekten für andere Gender mitzudenken. In den eigenen Projekten ist es schwierig, die Metaebene einzunehmen. Es geht einfacher, wenn man mit gewisser Distanz, von oben drauf schaut. Bei der Arbeit in der Kita Fischteichweg waren die Impulse und Korrekturen durch die externe Begleitung gegeben. Es wäre natürlich gut, wenn dies durch Vorgesetzte geleistet werden könnte und Teil der Alltagsarbeit wäre. In der Kita Fischteichweg wurde zum Beispiel ein kleines Bilderbuch zu Gender entwickelt. Das wird weiter genutzt. Und auch andere Formen von Väterarbeit werden weiterentwickelt. Es gibt eine kleine Ausstellung zu Sexualentwicklung, es ist einiges erarbeitet

worden. Aber das war auch ein zweijähriger Prozess, der kontinuierlich begleitet wurde.

*Was sind die notwendigen und wesentlichen Schritte, um die Akzeptanz für diese Strategie zu vergrößern?*

**R:** Machen! Verfahren entwickeln, an denen andere partizipieren können und dranbleiben!

Das hat die Auswertung mit dem Experten Tim Rohrmann zum Projekt Kita Fischteichweg gezeigt. Sonst geraten Aspekte von Gender Mainstreaming schnell in Vergessenheit.

Ein ähnliches Beispiel sind für mich die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche. Vor Jahren habe ich das in meiner Funktion als Organisationsberater gegen viele Vorbehalte und Widerstände als gutes Mittel propagiert, sich einmal jährlich in einem vertraulichen Gespräch mit den Vorgesetzten in Ruhe ein Feedback zu holen, über Schwierigkeiten und Pläne reden zu können. Ich habe ja immer gesagt, freut euch doch über die Zeit und das hohe Maß an Wertschätzung, das eine Führungskraft in einem solchen Gespräch einbringt. Hier ist es durch das Dranbleiben über die Jahre hinweg zu einem Paradigmenwechsel gekommen. Heute wird dieses Gespräch zum Teil von der Belegschaft eingefordert. So muss auch bei Gender Mainstreaming nachgehalten werden, es muss Routine bekommen ohne absurd zu werden. Freundlich und hartnäckig dran bleiben, damit positive Erfahrungen gemacht werden können und die klare Ansage: wir wollen

Gender Mainstreaming und wir stellen die Möglichkeit zur Umsetzung dafür zur Verfügung

*Was sagen Sie zu folgendem Praxisbeispiel: beim Projekt in der Kita Fischteichweg wurde auf den Sportraum hingewiesen, der ohne Angebot der Erzieherinnen nur immer von den gleichen Jungen genutzt wurde. Andere Kinder haben erst dann gerne mitgemacht und viel ausprobiert, wenn Erzieherinnen dabei waren und entsprechende Angebote gemacht haben.*

**R:** Ja, die PädagogInnen müssen schon hinschauen und Angebote machen, aber auch gewähren lassen. Das ist tatsächlich die Kunst. Beim Genderprozess in der Kita Fischteichweg war gut, dass das eigene Verhalten immer wieder reflektiert wurde. Warum wird eingegriffen oder eben nicht eingegriffen. Wann wird weggeschaut und was hat das mit den eigenen Werten, der eigenen Sozialisation zu tun.

*Herr Rauhaus, nun unsere Frage zum Abschluss: Wenn Sie die Zukunft nach Ihren Wünschen gestalten könnten, wie sähe Ihr Arbeitsbereich in einigen Jahren aus?*

**R:** Wir hätten auf jeden Fall einen höheren Anteil an Männern in Kitas. Und meines Erachtens ist es wichtig ist, dass die Unterschiedlichkeit akzeptiert wird, bei Kindern und bei den Erwachsenen, also auch bei den pädagogischen Fachkräften. Ich würde mir wünschen, dass es einen gesellschaftlichen Konsens über die Akzeptanz und positive Bewertung der Vielfältigkeit gibt. Ich kann mir auch gut vorstellen, dass es für eine Kita gut wäre, wenn unterschiedliche Professionen – zum Beispiel eine Verwaltungskraft, die

Köchin und ein Künstler – mit den Kindern arbeiten würde. Das ginge, wenn alle Beteiligten wissen, dass sie das Gleiche wollen: Kinder fördern, jeweils durch das, was sie können, tun und darstellen. Es wäre für Eltern, Beschäftigte und Geldgeber klar, dass es um die Kinder geht!

Es hat auch viel damit zu tun, wie die Leute angesprochen werden. Ob sie das Thema Gender Mainstreaming beispielsweise nur mit der fehlenden Fahrradstange assoziieren oder positive Gedanken damit verbinden. Ein guter Schlüssel gerade in Kindergartenbereich sind die Themen Essen und Bewegung.

Ich habe zum Beispiel in einer Riesenkita mit 275 Kindern gearbeitet. Wir hatten ein großes wildes Außengelände mit einer Sandgrube, in der sich vor allem die Jungen beschäftigt haben. Die haben zum Beispiel ein zwei Meter tiefes Loch gebuddelt und ich musste sie da teilweise mit der Leiter herausholen. Wir hatten auch einen Kletterbaum, der von beiden Geschlechtern gerne genutzt wurde. Alles in allem herrschte eine familiäre Atmosphäre, in der die unterschiedlichen Vorlieben in der Freizeitgestaltung akzeptiert waren ohne dabei alle Jungen in diese oder alle Mädchen in jene Aktionsräume zu drängen.

*Vielen Dank für das Gespräch.*

*Das Interview führten  
Christoph Grote, Astrid Schepers  
und Brigitte Vollmer-Schubert*

# Jede Menge „Aha-Erlebnisse“

## Genderperspektiven in der Kita

**Von März 2007 bis in den Sommer 2009 hat die Kindertagesstätte Fischteichweg in Hannover-Vinnhorst das Projekt „Gender-Perspektiven – geschlechterbewusste Pädagogik in der Kita“ durchgeführt.**

Bundesweit sind etwa drei Prozent der Erzieherinnen und Erzieher in Kindertagesstätten männlich – in Hannover sind es knapp zehn Prozent. Hannover steht also vergleichsweise gut da, trotzdem sind männliche Erzieher auch hier unterrepräsentiert. In den Kindertagesstätten in städtischer Trägerschaft liegt der Anteil der männlichen Pädagogen bei knapp unter zehn Prozent.

Die Kita Fischteichweg hat 13 Mitarbeiterinnen und einen Mitarbeiter, der seit November 2009 auch der Leiter der Einrichtung ist. Dieses Team entwickelte zusammen in einer Zukunftswerkstatt die Ziele des Pilotprojekts. „Wir stellen vielfältige Vorbilder bereit, keine Klischees. Kulturelle Unterschiede sind eine Chance für Vielfalt“ formulierten sie da unter anderem. „Mädchen bekommen bei uns genau so viel Aufmerksamkeit wie Jungen. Mädchen wie Jungen werden vielfältig wahrgenommen, angesprochen und gefördert. Das ist unser Beitrag zu mehr Chancengleichheit in der Gesellschaft.“

Die Kita Fischteichweg betreut 120 Kinder im Alter von 1,5 bis 10 Jahren in einem Konzept ähnlich der offenen Gruppenarbeit. Im Haus gibt es dafür thematisch zugeordnete Räume mit vielfältigen Möglichkeiten zum Spiel und zur Förderung der Kinder. Ein gro-

ßer Bewegungsraum bietet auch im Winter Platz zum Toben, Turnen und Feiern. Außerdem gibt es ein gemeinsam mit Eltern gestaltetes Außengelände mit schönen alten Bäumen und viel Raum zum freien Spiel.

In der Projektphase gab es neben sechs internen Studientagen zum Thema Gender Mainstreaming zwölf „Beratertage“, an denen Projektleiter und Experte Tim Rohrmann vom Institut „Wechselspiel“ in der Kita anwesend war – zur Begleitung im pädagogischen Alltag und in Verbindung mit zwölf Teamsitzungen. Außerdem waren zur Aktionsforschung sowie Durchführung von Praxisprojekten durch die MitarbeiterInnen wöchentlich ein bis drei Stunden vorgesehen.

### Die „Gender-Brille“

In der Praxis reflektierte das Team die Alltagsgestaltung in der Kita nun immer wieder aus geschlechterbewusster Perspektive, also „durch die Gender-Brille“. Sie fragten sich unter anderem: Haben Mädchen und Jungen bei uns gleiche Chancen beim Zugang zu Räumen, Material und Angeboten? Bekommen sie gleichermaßen unsere Aufmerksamkeit? Erhalten Mädchen bzw. Jungen Förderung und Herausforderungen auch in Bereichen, in denen sie weniger Erfahrungen haben oder machen?

Ganz allgemein spielen oft Kinder im Bewegungsraum der Kita, ohne dass Erzieherinnen anwesend sind. Interessant war, dass sich dort mehr Jungen aufhielten, also Jungen öfter unbeaufsichtigt spielen als Mädchen. Es ist ein Beispiel dafür, wie Genderaspekte mit strukturellen Bedingungen zusammenhängen: Die Tatsache, dass ein von Jungen bevorzugter Raum weniger pädagogisch begleitet wird, hat zur Folge, dass Jungen weniger pädagogische Aufmerksamkeit bekommen.

In der Konsequenz entwickelte sich das Projekt einer kontinuierlichen Begleitung dieses Raumes. Die Kita richtete Bewegungsbaustellen ein und machte gezielten Bewegungsangebote. Durch die kontinuierliche Anwesenheit einer Kollegin erhöhte sich der Anteil der Mädchen, die diesen Raum nutzen.

Mädchen bekamen nun die Möglichkeit, mehr Erfahrungen im Bewegungsbereich zu machen. Die Dominanz der Jungen im Bewegungsraum ermöglichte bis dahin nur „starken, durchsetzungsfähigen“ Mädchen, hier auch Erfahrungen zu machen.

Jungen hatten nun andere Wahrnehmungs- und Erfahrungsmöglichkeiten. „Stille, schwache Jungen“ hatten den Schutz und die Ermutigung sich auszuprobieren, Grenzen zu erfahren und zu überwinden. Bewegung wurde positiv erlebt.

„Laute, starke Jungen“ konnten ungewohnte, „unmännliche“ Erfahrungen machen. Sanftes Wiegen in der Hängematte, Nestbau mit Polstern, Phantasiespiele mit dem Schwungtuch nahmen sie gut an. Die

Schminkecke wurde so gestaltet, dass auch Jungen durch entsprechende Vorbilder motiviert wurden, sich zu schminken, bzw. schminken zu lassen. Vorlagen von „Spiderman“ und Clown boten Akzeptanz, sich diesem sehr von Mädchen belegten Bereich anzunähern.

Jungen hatten somit die Möglichkeit zu einer sanfteren Körpererfahrung und kreativ künstlerischer Gestaltung. Mädchen wurden ermutigt, den Weg des einfach nur schön Schminkens zu verlassen und sich mit „wildem“ und „gefährlichen“ Attributen zu schmücken.

Aber es ging auch um die Eltern und die Fachkräfte selbst. Zu prüfen war zum Beispiel: Werden Männer in die Planung, Durchführung und Reflexion von Angeboten, Vorhaben und Projekten einbezogen? Werden Angebote, Vorhaben und Projekte dokumentiert und in die Zusammenarbeit mit Müttern und Vätern eingebracht? Werden Väter und/oder Mütter beteiligt? Zu Beginn und in der Mitte des Projektes gab es in der Kita Gesamtelternabende.

Auf diesen Veranstaltungen stellten Tim Rohrmann und das Team der Kita Fischteichweg die jeweiligen Projekte, Erfahrungen und Ergebnisse vor. „Genderperspektiven“ war auch regelmäßiger Tagesordnungspunkt auf den Elternbeiratsitzungen. Regelmäßig wurde auch auf allen Elternabenden und dem Vätertreff über das Projekt berichtet.

Ein Fachtag nur für die Eltern der Kita hat das Projekt im Oktober 2009 abgeschlossen. An diesem Tag wurden noch einmal alle Projekte den Vätern und Müttern präsentiert. Über Aushänge, Fotos, Listen und andere

Dokumentationsformen ist die Elternschaft während des gesamten Projektes fortlaufend informiert worden.

### Viele „Aha-Erlebnisse“

Im Laufe des Projekts ergaben sich viele Aha-Erlebnisse aus der Beobachtung des Alltags. Das Bewusstsein für Unterschiede und die Sicht auf die Kinder, Eltern und KollegInnen veränderte sich. Die Kita-MitarbeiterInnen stellten dabei fest, dass sich ihre Haltung nicht nur in ihrer Arbeit, sondern auch in im persönlichen Bereich veränderte und empfanden das als Bereicherung.

Bei der Abschlusstagung stellten drei Mitarbeiterinnen der Kita punktuell Erfahrungen mit Gender Mainstreaming im Krippen-, Kindergarten- und Hortbereich vor: Die Mitarbeiterin des Krippenbereichs war im Projektverlauf erstaunt gewesen, dass auch bei so kleinen Kindern das Thema Gender Mainstreaming bereits eine Rolle spielen kann. Eine intensive Recherche nach Bilderbüchern, in denen Männer und Frauen in geschlechteruntypischen Rollen abgebildet sind, führte zu keinem Erfolg. Also erstellten die Kolleginnen ein eigenes Bilderbuch. Aus Katalogen und Zeitschriften wurden Bilder zu Kollagen zusammengefügt, die Männer und Frauen, Väter und Mütter, Mädchen und Jungen, in geschlechteruntypischen Rollen darstellten. Das Ganze wurde professionell laminiert und gebunden und ist heute Bestandteil des Bilderbuchangebotes der Kleinkindgruppe.

Auch Jungen im Alter von zwei Jahren sind schon in der Lage, geschlechtliche Zuschrei-

bungen zu äußern. So sprach ein Junge in der Kleinkindgruppe einem Mädchen klar und deutlich ein Verbot aus, die Rutsche zu benutzen. Begründung: „Mädchen dürfen das (rutschen) nicht“! Der gleiche Junge beobachtete ein älteres Mädchen im Kindergarten. Das Mädchen spielte mit einer Spielzeugbohrmaschine. Die Bohrmaschine war als solche gut nachgebildet, das Mädchen bohrte imaginäre Löcher. Die Frage des Jungen an das Mädchen: „Machst Du sauber?“

Im Kitabereich hatte es viele Ansatzpunkte gegeben, Gender Mainstreaming als durchgängiges Prinzip anzuwenden. Beeindruckend war zum Beispiel die offensichtliche Freude der Jungen am angebotenen Bauchtanz. Diese Freude steigerte sich noch, als den Jungen erlaubt wurde, auch die klimpernden Gürtel dazu zu tragen. Die Verkleidungsecke zeigte Bekleidung aus vielen Bereichen des Berufslebens. So hatten Jungen und Mädchen die Möglichkeit, die Berufe nachzuspielen, die ihnen im Rahmen der „Berufserkundung“ nahegebracht worden waren. Dabei haben die Kolleginnen sehr darauf geachtet, Männer- und Frauenberufe aufzuzeigen, die auch abseits des typischen Berufsbildes liegen. Polizistinnen und Frauen bei der Feuerwehr gehörten unter anderem dazu.

Im Hortbereich hatte sich gezeigt, dass es in reinen Mädchen- und Jungengruppen beim Thema Sexualität viel gelöster zugeht als in der Schule, wo es üblich ist, das Thema in gemischter Runde zu unterrichten.

Das Projekt hat mit allen Höhen und Tiefen wesentlich zur pädagogischen Qualitätsent-

wicklung beigetragen, finden die Beteiligten. Die Qualitätsentwicklung fand in den Bereichen der Beobachtung und Auswertung von Spielverhalten unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit statt.

Folgende Fragestellungen: „Welche Jungen, welche Mädchen, nehmen unsere Angebote an?“ – „Haben alle Mädchen und Jungen gleichberechtigten Zugang zu unserer Pädagogik?“ – „Welche Rolle spielt unsere geschlechtliche Sozialisation im Umgang mit

den Kindern?“ – „Was sind die augenblicklichen Bedürfnisse der Jungen und Mädchen?“ – „Welche Angebote entsprechen diesen Bedürfnissen?“

Das Ergebnis ist ein Quantensprung in Richtung „best practice“ und kommt vor allem den Mädchen und Jungen und den Müttern und Vätern zugute.

*Uwe Siedentopf*  
Leiter der Kita Fischteichweg, LHH

# Die Väter erreichen

## Gender Mainstreaming und Elternbildung

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Mütter und Väter sind die wichtigste Erziehungs- und Bildungsinstanz für ihre Kinder. Dabei sind Lebensumstände und Anforderungen an Familien heute vielfältiger geworden und unterliegen stärker als in früheren Generationen einem kulturellen und sozialen Wandel. Das stellt hohe Anforderungen an die Handlungskompetenzen von Müttern und Vätern. Die Erfahrung zeigt, dass viele Eltern an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stoßen: Sie sind verunsichert und überfordert.

Deswegen hat sich die Landeshauptstadt Hannover zum Ziel gesetzt, Eltern in ihrer Erziehungskompetenz zu stärken und zu fördern. Mit dem Projekt „Koordination Elternbildung“, das über das Landesprogramm „Familien mit Zukunft“ gefördert wird, soll Elternbildung in Hannover neu koordiniert und konzeptionell weiterentwickelt werden.

### Koordinationsstelle eingerichtet

Seit Mitte 2008 gibt es im Fachbereich Jugend und Familie eine Koordinationsstelle

für Elternbildung. Sie soll in vier Stadtgebieten, die durch das Programm „Soziale Stadt“ gefördert wurden oder werden (Vahrenheide Ost, Mittelfeld, Hainholz, Stöcken), sozialräumliche Netzwerke für Elternbildung installieren. Ziel dieser Netzwerke ist es, passende Zugangskonzepte sowie angemessene Angebote für unterschiedliche Zielgruppen zu gestalten.

Ein Schwerpunkt liegt darauf, Mütter und Väter zu erreichen, die bisher weitgehend nicht erreicht wurden. In allen vier Stadtgebieten wurden modellhaft Elternbildungskonferenzen durchgeführt. Beteiligt wurden alle im Sozialraum zu diesem Thema aktiven Einrichtungen und Personen, wie Familienzentren, Kitas, Schulen, Familienbildungsstätten, Beratungsstellen, Jugendhilfe und Bildungseinrichtungen. Gemeinsam mit den professionell tätigen Akteuren vor Ort, wurde in verbindlichen Netzwerkstrukturen ein Handlungskonzept erarbeitet und auf die Bedarfe in den jeweiligen Gebieten abgestimmt.

Parallel geführte, standardisierte Interviews mit Eltern und Experten ergänzten die Bestandsaufnahme und Bedarfserhebung zu den Elternbildungsangeboten. Die Ergebnisse aus Konferenzen und Interviews sind Grundlage einer gemeinsam vorgenommenen Stärken-Schwächen-Analyse in dem jeweiligen Gebiet.

Ohne die abschließende Bewertung vorwegzunehmen, kann als Ergebnis festgehalten

werden, dass es in Hannover eine große Vielfalt an Angeboten für Eltern gibt, die flexibel und schnell auf die Bedarfe im Sozialraum reagieren. Eltern fühlen sich durch niederschwellige Angebote in ihrer Erziehungskompetenz gestärkt und unterstützt. Sie erleben alltagstaugliche, familienanaloge Situationen und learning by doing als Bildungssetting.

Nicht unerwähnt bleiben darf das große Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Angebote mit viel „Herzblut“ entwickeln, den Eltern als Erziehungspartnern begegnen. Mit Programmen aus der Sprachförderung „Rucksack I und II“ oder FuN (Familie und Nachbarschaft) werden insbesondere Mütter mit Migrationshintergrund erreicht.

Festgestellt wurde aber auch, dass einige Personengruppen von den Elternbildungsangeboten seltener oder gar nicht erreicht werden. Dazu zählen unter anderem Mütter unter 20 Jahren sowie allein erziehende Mütter und Väter.

### Spezifischer Bedarf

In den mit Eltern geführten Interviews wurde schnell deutlich, dass die Veränderung der traditionellen Rollenbilder auch Väter betrifft. Väter werden aber durch die bestehenden Angebote zur Elternbildung eher nicht erreicht. Sie formulierten in den Interviews einen spezifischen Bedarf. Sie möchten demnach Angebote, die nicht an den Bedürfnissen der Frauen ausgerichtet sind, sie wünschen Angebote für Vater und Kind in der Freizeit, die Spaß machen. Dabei möchten sie auf andere Väter treffen. Väter

möchten also als Vater und in ihrer Erziehungskompetenz angesprochen werden. Junge Väter nutzen verstärkt die Elternzeit und wünschen Vätertreffs.

Wir PädagogInnen sollten bei der Planung und Durchführung von Elternbildungsangeboten die Lebenswirklichkeiten von Vätern ebenso im Blick behalten, wie die von Müttern: In einer Gesellschaft, in der es viele Jahre darum ging, Mädchen und Frauen zu stärken, ist es auch für Väter nicht mehr die wichtigste Aufgabe, die Rolle des Ernährers zu übernehmen. Immer mehr Väter interessieren sich für erziehungsrelevante Fragen oder Angebote und würden sie auch wahrnehmen.

So entwickelt sich im Rahmen des Projekts ein besonderes Interesse, Väter zu erreichen, eine bisher weitgehend unberücksichtigte Personengruppe von Elternbildung. Es gibt ein großes Bemühen darum, die Chancengleichheit nicht auf Mütter zu beschränken, sondern auch Väter speziell anzusprechen und zu berücksichtigen.

Denn Müttern und Vätern kommt eine gleichermaßen bedeutsame Rolle zu, in der Prägung und Entwicklung einer vertrauensvollen Beziehung zu ihren Kindern; der Grundlage eines gesunden Aufwachsens. Wir sollten nicht stereotyp „die Mütter“ oder „die Väter“ in den Blick nehmen; es gilt Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen und Bedürfnissen von Müttern und Vätern zu berücksichtigen (vgl. BMFSFJ).

Die Unterschiedlichkeit ist die Chance der Vielfalt und wir können sie nutzen, Müttern und Vätern Möglichkeiten der Beteiligung

und Teilhabe anzubieten, die ihnen bisher verwehrt waren.

Gender – nicht nur Gleichbehandlung, Geschlechterblick, Gerechtigkeit, sondern eine Haltung aus Überzeugung.

*Ute Kulczyk*  
Koordination Elternbildung, LHH

# Geschlechtergerechtigkeit in den Hilfen zur Erziehung

## Gender-Mainstreaming im Kommunalen Sozialdienst

Neben den Vorgaben der Landeshauptstadt Hannover zum Gender Mainstreaming gibt es für den Fachbereich Jugend und Familie eine gesetzliche Grundlage in § 9 Ziffer 3 Sozialgesetzbuch (SGB) VIII. Dort heißt es: „Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern“.

Bereits 2003 wurde in Hannover die Umsetzung von „Leitlinien zur Förderung geschlechtsbezogener Jugendhilfe“ beschlossen.

Vor diesem Hintergrund hat sich der Fachbereich Jugend und Familie entschieden, das Thema Gender Mainstreaming in den kommenden Jahren als einen Schwerpunkt zu behandeln und als „Pilotfachbereich“ der Stadtverwaltung zu arbeiten. Im März 2007 haben deshalb der Fachbereich Jugend und Familie und der Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste eine entsprechende Vereinbarung zur Implementierung von Gender Mainstreaming geschlossen.

Für das Projekt wurde der fachbereichsinterne Qualitätszirkel ‚Diversity‘<sup>1</sup> gegründet

und mit der Umsetzung beauftragt. Seine Aufgabe ist die Koordinierung, Steuerung und das Controlling. Er unterstützt, begleitet und entwickelt die Projekte in den Bereichen weiter. Auch berichtet er regelmäßig der Fachbereichsleitung.

In Zusammenarbeit mit der freien Jugendhilfe wurde die Fach-AG nach § 78 SGB VIII ‚Geschlechterdifferenzierung‘ gebildet. Sie setzt sich aus Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Träger der Freien Wohlfahrtsverbände und des Fachbereichs Jugend und Familie zusammen. Ziel ist es, das Thema Geschlechterdifferenzierung in der Kinder- und Jugendhilfe fachlich-inhaltlich zu behandeln, entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und aufeinander abzustimmen.

### Umsetzung im Kommunalen Sozialdienst

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe braucht qualitative Informationen zur Lebenswelt von Mädchen und Jungen bzw. jungen Frauen und Männern. Planung, Wahl und Ausgestaltung der erzieherischen Hilfen basieren auf ihren spezifischen Lebenslagen und Bedarfen. Ihre eigene Deutung ihrer Situation und ihre Vorstellung darüber, was sie errei-

*1. Zusammensetzung: Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Bereiche, die Koordinatorin Jugendhilfeplanung, der Koordinator der Fach-AG nach § 78 SGB VIII, Geschlechterdifferenzierung‘ des Fachbereichs Jugend und Familie, ein Mitglied der örtlichen Personalvertretung und der örtlichen Frauenbeauftragten. Ziel ist ein angemessenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Mitwirkenden.*

chen wollen, sind dabei von zentraler Bedeutung. Die subjektorientierte Erarbeitung von Zielen für die Hilfen sowie die Wahl des passenden Angebotes erfolgen auf dieser Grundlage.

Eine geschlechterbewusst ausgerichtete Pädagogik erfordert bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechende Kompetenzen und eine entsprechende Sensibilisierung. Dazu gehört unter anderem die Selbstreflexion hinsichtlich der eigenen Biographie, Werte und Orientierungen.

Ziel des **Kommunalen Sozialdienstes (KSD)** ist es, besonders in der einzelfallbezogenen Hilfeplanung bei den Hilfen zur Erziehung (§ 27ff. SGB VIII) erfolgreiche und passgenaue Angebote bzw. Hilfeverläufe für Mädchen und Jungen zu entwickeln. Grundlage dafür sind die Zielvorgaben im Rahmen des Umbaus HzE (Entwicklung maßgeschneiderter und bedarfsgerechter Hilfen)

Projektidee ist es, dieses Ziel über eine verpflichtende Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen. Damit sollen in der Jugendhilfe Prozesse gefördert werden, eigene Einstellungen und Haltungen zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern – in Bezug auf eine geschlechtsdifferenzierte und geschlechtersensible Arbeit. Die Federführung für das Projekt liegt bei der Fachberatung des KSD.

## 1. Projektziele

- Der geschlechtsbezogene Blick wird in allen pädagogischen und strukturellen Überlegungen und Handlungen berücksichtigt.

Wahrnehmen,

- ... dass unterschiedliche Lebenslagen, -welten und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen existieren und diese in ihren jeweiligen sozialen und kulturellen Hintergründen entsprechend zu berücksichtigen sind,
- ... dass Mädchen und Jungen in ihrer Eigenständigkeit, in ihren unterschiedlichen Ausdrucksweisen und Äußerungsmöglichkeiten zu beachten und entsprechend zu fördern sind,
- ... dass eine geschlechterdifferenzierte Sprache in Schrift und Wort Verwendung findet, die eine Ausgrenzung des jeweils anderen Geschlechts vermeidet,
- Stärkung von Mädchen und Jungen in ihren vielfältigen Ausprägungen im pädagogischen Alltag.

## 2. Konzept der Durchführung (Gender- Wissen/-Wollen/-Handeln)

- Reflexion eigener Einstellungen und Geschlechterbilder: persönliche Sensibilisierung bzw. Auseinandersetzung mit der eigenen Person und der eigenen Rolle als Frau bzw. Mann
- Kenntnisvermittlung über die Sozialisation von Mädchen und Jungen
- Vermittlung von Grundwissen zu Gender Mainstreaming / zum geschlechtsbezogenen Blickwinkel (praxisbezogen)
- Förderung einer geschlechtersensiblen Wahrnehmung von Strukturen und Prozessen im Kontext von Hilfen zur Erziehung (HzE) – bezogen auf KSD-Teams, HzE-Teams, Familiensysteme, Hilfeplanung, ...
- Erarbeitung von persönlichen und strukturellen beziehungsweise institutionellen Veränderungsmöglichkeiten im Sinne von Gender Mainstreaming.

### 3. Umsetzung

- Im 1. Quartal 2009 informierte die Bereichsleitung die Dienststellenleitungen sowie die Fachberatung die Delegierten der Dienststellen über Ziele und Inhalte der vorgesehenen Qualifizierung.
- Im 2. Halbjahr 2009 wurden die Schulungen aller zehn Teams der Bezirkssozialarbeit, der Jugend- und Konflikthilfe im Strafverfahren, der Clearingstelle und des Pflegekinderdienstes des KSD inhaltlich und zeitlich geplant. Inhalte sollten dabei vor allem die Vermittlung von Grundwissen und die Förderung einer geschlechtersensiblen Wahrnehmung sein.
- Die 1½-tägige Qualifizierung besteht aus zwei Teilen. Der 1½-tägige Grundlagenteil wird KSD-intern durch Carsten Amme (Fachberatung) geleistet. Die Grundlagenschulung des Zentralbereichs und der Leitungsebenen (Sachgebiets- und Dienststellenleitungen) wurde gemeinsam mit Birgit Knichala (Fachplanung) durchgeführt. Inhalte sind: Vermittlung von Grundwissen zu Gender Mainstreaming, zum geschlechtsbezogenen Blickwinkel und zu einer geschlechtersensiblen Wahrnehmung von Strukturen und Prozessen im Kontext von HzE.

Den ganztägige Aufbau- und Vertiefungsteil leiten Angela Munke vom Mädchenhaus Hannover und Christoph Grote von Mannigfaltig, Verein für Jungen- und Männerarbeit. Dabei geht es vor allem um die Reflexion eigener Einstellungen und Geschlechterbilder, die persönliche Sensibilisierung bzw. Auseinandersetzung mit der eigenen Person und Rolle als Frau bzw. Mann sowie die Kenntnisse über die Sozialisation von Mädchen und Jungen.

- Die Qualifizierung läuft seit Ende 2009. Zuerst nahmen der Zentralbereich und die Leitungsebenen (Sachgebiets- und Dienststellenleitungen) daran teil. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bezirkssozialarbeit und der Sonderdienste im KSD wurden teamweise qualifiziert.

### 4. Auswertung

In einer Zwischenauswertung Ende 2010 wurde deutlich, dass die Entscheidung zu einer (verpflichtenden) Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im KSD zur „Geschlechtergerechtigkeit/-differenzierung in den Hilfen zur Erziehung (HzE)“ richtig war.

Bisher wurden Teilziele erreicht. Ob das Ziel endgültig erreicht wurde, wird nach abgeschlossener Qualifizierung und nach Auswertung aller Bewertungs- und Evaluationsbögen im Frühjahr 2011 festgestellt.

In der Qualifizierung selbst und bei einem ersten Blick auf die Bewertungs- und Evaluationsbögen wurde deutlich, dass auf einer individuellen Ebene und auf Teamebene die gewünschte Reflexion und Sensibilisierung stattgefunden hat bzw. stattfindet. Dies wird sich entsprechend auf die konkreten Arbeitsprozesse und -ergebnisse auswirken.

Die Gesamtauswertung wird gemeinsam mit den beiden externen ReferentInnen vorgenommen; unter anderem mit Empfehlungen zur weiteren Bearbeitung des Themas im KSD zur Sicherung der Nachhaltigkeit. Nachdem im ersten Schritt ‚in die Fläche‘ qualifiziert wurde, wird es im zweiten

Schritt notwendig sein, in Teilbereichen der Organisation ‚in die Tiefe‘ zu gehen, um die Qualifizierungsinhalte und deren Ergebnisse für die Zukunft zu festigen. Dazu gehört auch die Entwicklung eines Projektes mit Trägern der freien Kinder- und Jugendhilfe. Die Federführung dafür liegt bei der Fachplanung des KSD.

Die Fach-AG nach § 78 SGB VIII Erziehungshilfen als Arbeitsgemeinschaft des KSD und der hannoverschen Träger der Hilfen zur Erziehung hat sich eine gemein-

same genderorientierte Qualitätsentwicklung zum Ziel gesetzt. Aktuell arbeitet ein Vorbereitungsgremium an dem Thema „Implementierung von GM-Aspekten in die Hilfeplanung – Überprüfung und ggfs. Anpassung von Strukturen und Prozessen des gemeinsamen Hilfeplanverfahrens in den HzE-Teams“. Erste Ergebnisse werden im Sommer 2011 erwartet.

*Carsten Amme*  
KSD, Fachberater LHH

## Erlebnis Gender Mainstreaming

### Der lange Weg zur geschlechterbewussten Organisation beim „vej“

Der Verein für Erlebnispädagogik und Jugendsozialarbeit (vej e. V.) ist gemeinnützig und ein anerkannter freier Träger der Jugendhilfe nach § 75 Kinder und Jugendhilfegesetz. Der Verein führt Jugendmaßnahmen und Projekte durch, bietet Hilfen zur Erziehung in Hannover und Lehrte sowie soziale Trainings für unterschiedliche Zielgruppen. Er veranstaltet Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte und Studierende und bietet erlebnispädagogische Klassenfahrten und Ausbildungen zum/r Ropes Course Trainer/in nach ERCA-Standards an.

#### Vorgeschichte

Im Jahr 2002 hat die Mitgliederversammlung des vej beschlossen, in allen Bereichen eine breitere geschlechterdifferenzierte Kompetenz unter den Mitarbeiter/innen und Trainer/innen zu entwickeln. Analog der allgemeinen „Leitlinien und Grundwerte“ des vej sollten spezielle geschlechterdifferenzierte Leitlinien entwickelt werden, die vom gesamten Verein mitgetragen, gelebt und mit Inhalten gefüllt werden. Weil aber zeitgleich das so genannte Kontraktmanagement in den ambulanten Hilfen zur Erziehung stadtwweit eingeführt werden sollte und dies im Team alle Kapazitäten beanspruchte, mussten wir die geschlechterdifferenzierten Qualifizierung bis 2008 zurückstellen.

#### Wiederaufnahme geschlechterdifferenzierter Ziele

2008 hat der vej dann beschlossen: Wir qualifizieren alle Mitarbeiter/innen über drei Tage im Bereich Hilfen zur Erziehung. Eine Person aus dem Vorstand nimmt für den erlebnispädagogischen Bereich teil. Während der Qualifikation sollen die Leitlinien zur Geschlechterdifferenzierung erarbeitet werden.

Um die fachliche Qualität sicherzustellen, begleitete je ein/e Referent/in vom Verein „mannigfaltig“ und vom Mädchenhaus Hannover die vej-Mitarbeiter/innen dabei, in den drei Tagen geschlechterbezogene Grundwerte zu formulieren, sich auf konkrete geschlechterbewusste Ziele zu verständigen sowie die Schritte der Umsetzung zu entwickeln.

Die Gruppe entwarf ein Raster, das alle relevanten Grundwerte, Ziele und Handlungsschritte in Stichworten abbildet und dem sich am Ende alle Mitarbeiter/innen verpflichtet fühlten. Die Handlungsschritte beziehen sich nicht nur auf die innere Haltung im Auftreten nach außen, sondern auch auf die Geschlechterrollen der Mitarbeiter/innen in ihren Teams. Es werden also auch innerhalb der Teams Verhalten und dazugehörige Haltungen unter geschlechterdifferenzierten Aspekten thematisiert und gegebenenfalls auch verändert.

Im Mai 2009 fand ein Klausurtag des vej zum Thema statt. Hier verabredeten die Mitarbeiter/innen die nächsten konkreten Handlungsschritte, die sie dann in der Praxis erprobten. Parallel dazu haben wir das Stichwort-Raster so weit konkretisiert, dass daraus Leitlinien formuliert werden konnten.

### Fazit

Es hat sich als wesentlich mühsamer erwiesen, alle im vej mitzunehmen, als ursprünglich angenommen. Es gab vornehmlich männliche Kollegen, bei denen sich in der Diskussion zeigte, dass sie bis dahin keine bewusste geschlechterdifferenzierte Haltung hatten und auch die Notwendigkeit nicht wirklich sahen. Sowohl einzelne männliche wie auch einzelne weibliche Kolleg/innen hatten das Selbstbild, dass die Prozessziele doch bereits selbstverständlich Teil der eigenen Haltung seien. Dies hatte

in der fachlichen Auseinandersetzung aber keinen Bestand.

Die insgesamt vier Qualifizierungs-Tage haben zunächst für einen einheitlichen Stand der Diskussion gesorgt. Alle setzten sich mit dem Thema auseinander und erkannten, dass es nötig ist, eine eigene geschlechtsbewusste Haltung zu entwickeln. Das ist ein großer Schritt. Bis auch die Umsetzung selbstverständlich ist, wird aber noch viel Geduld und Diskussion nötig sein. Alle im vej arbeitenden Menschen wollen diesen Weg gehen. Dieser Konsens ist die Basis für die Weiterentwicklung des vej hin zur geschlechterbewussten Organisation. Dass dieser Konsens entstanden ist, betrachten wir als großen Erfolg.

*Thomas Höser*  
vej e. V.

# Der kommunale Bildungsbericht

## Eine Grundlage für Gender Mainstreaming?

Die Stadt Hannover hat im Mai 2009 erstmals einen kommunalen Bildungsplan veröffentlicht und damit ihre Aufgabe von Bildung, Betreuung und Erziehung umfassend und systematisch erhoben.

Der Bildungsbericht ([www.Hannover.de](http://www.Hannover.de), Stichwort Bildungsplan) ist in drei Bausteine gegliedert.

- der empirische Teil mit ausgewählten Indikatoren, die jeweils für ein zentrales Merkmal von Bildungsteilhabe im Lebenslauf von Kindern und Jugendlichen stehen sowie einer interpretierenden Zusammenfassung,
- die Bestandserhebung zu allen kommunal geförderten außerschulischen Bildungsangeboten und am Ende des Berichtes
- die Benennung von Handlungsschwerpunkten für die Stadt Hannover.

Mit dieser Berichterstattung ist das Ziel verbunden, das Bildungsgeschehen in seinem breiten Spektrum von Bildung, Betreuung und Erziehung transparent zu machen und damit eine Grundlage für fachliche Diskurse, Zieldiskussionen, politische Entscheidungen und kommunale Bildungsplanungen zur Verfügung zu stellen.

Insbesondere im empirischen Teil werden die Informationen zur Bildungsteilhabe auch geschlechtsbezogen erhoben, um die Repräsentation der Geschlechter zu erfassen und mögliche Ungleichheiten oder geschlechterbezogene Benachteiligungen sichtbar zu machen.

Nun könnte man davon ausgehen, dass es bei der Fülle von existierenden Daten kein Problem darstellt, die entsprechenden geschlechtsbezogenen Informationen zu erhalten. Es stellte sich jedoch heraus, dass nicht immer die Daten zur Verfügung standen, die wir uns auch unter Gender Mainstreaming Aspekten gewünscht hätten. Diese Erfahrung führte zu der ersten planerischen Erkenntnis, dass es bereits bei der Schaffung einer Grundlage auf empirischer Basis Handlungsbedarf gibt, um perspektivisch eine geschlechterdifferenzierte Sichtweise umfassender darstellen zu können.

Dennoch ermöglicht die Interpretation der vorhandenen Daten erste geschlechtsspezifische Erkenntnisse, insbesondere bezogen auf die Schulzeit. Grundsätzlich fällt auf, dass je höher die institutionellen Leistungsanforderungen der Schulform sind, umso höher ist der Anteil der Mädchen. Gleiches gilt für die Schulabschlüsse, je hochwertiger der Schulabschluss, umso höher ist der Anteil der Mädchen gegenüber den Jungen. Diese Erkenntnis verdeutlicht besonders, dass „Bildungsarbeit“ mit Kindern und Jugendlichen eine geschlechtsbewusste Sichtweise benötigte, wenn die Chancengerechtigkeit gegeben (verbessert) werden soll. Dabei müssen insbesondere die Jungen mehr in den Focus der Aufmerksamkeit genommen werden, was im Bildungsbericht bei den Handlungsschwerpunkten deutlich zum Ausdruck gebracht wird.

Was heißt das nun für die Umsetzungsebene, wie soll die Geschlechtergerechtigkeit konzeptionell in den Institutionen einfließen? – Diese Frage kann und will der Bildungsbericht nicht beantworten, er bietet aber eine Grundlage, ein Beobachtungsinstrument und einen Seismographen für das Erkennen von Entwicklungen, er hilft Stärken und Schwächen zu identifizieren und ermöglicht eine geschlechtersensible Sichtweise im Kontext von Bildung. Darauf aufbauend ist „Steuerungshandeln“ möglich, begründbar und Planungsprozesse sind zielgerichtet zu gestalten.

Sofern es mit der Bildungsberichterstattung der Stadt Hannover gelingt, dass sich jeder/ jede Einzelne, jede Einrichtung und jede Organisation fragt, was können (müssen) wir dazu beitragen, damit in unserer (Bildungs-)Arbeit Geschlechtergerechtigkeit und größtmögliche Förderung gegeben ist und sich mit dieser Frage „auf den Weg gemacht“ wird, hätte der Bildungsbericht eines seiner wesentlichen Ziele, den fachlichen Dialog zu forcieren, erreicht.

*Ingrid Teschner*  
Fachbereich Jugend und Familie  
Koordination Jugendhilfeplanung

## Gewaltig viel ...

### Fortbildungsreihe zur geschlechtsbezogenen Gewaltprävention

In der Kinder- und Jugendarbeit gibt es vielfältige Betätigungsfelder, sei es die Kindergruppe im Stadtteil, der offene Jugendtreff, die Gruppenleitungsschulung oder die Freizeitveranstaltung als Ferienmaßnahme. In jedem dieser Felder kommt es zu Konflikten und Streitereien bis hin zu deutlichen Grenzverletzungen.

Das ist nichts Ungewöhnliches und gehört zum alltäglichen Miteinander in der Kinder- und Jugendarbeit. Doch wie lassen sich die Konflikte aus den Lebenswelten der Mädchen und Jungen her deuten? Was wollen sie damit ihrem Umfeld sagen? Sind es gar versteckte Hilferufe?

Die Broschüre „Gewaltig viel ...“ des Stadtjugendrings dokumentiert die Fortbildungsarbeit mit Ehren- und Hauptamtlichen aus dem Arbeitsfeld. In ihr wird neben Möglichkeiten der Konfliktlösung auch die geschlechtsbezogene Perspektive in die Wahrnehmung und Handlung eingewoben. Die Broschüre stellt den Verlauf der Weiterbildungsreihe dar und erläutert daneben ausführlich die konzeptionellen Grundannahmen.

Im konzeptionellen Hintergrund wird einerseits die Bedeutung des Geschlechts mit ihren verschiedenen Facetten aus den Lebenswelten der Jungen und Mädchen beschrieben. Andererseits sind Grundsätze der Gewaltprävention formuliert wie Begriffsklärungen, Formen von Gewalt und Inhalte und Ziel von Gewaltprävention.

Am Schluss dokumentiert die Broschüre Praxisprojekte, die in der Fortbildungsreihe erarbeitet und durchgeführt wurden. So wird ein Projekt in der Hausaufgabenhilfe oder in einer Sozialen Gruppe beschrieben.

Zentrales Element der Arbeit ist und bleibt es, die eigene Haltung bewusster und Alltagssituationen reflektiert neu wahrzunehmen. Gewaltpräventionsgelder der Stadt Hannover haben die Fortbildungsreihe ermöglicht. Sie hat gezeigt, wie notwendig und sinnvoll es ist, in die Fort- und Weiterbildung von ehren- und hauptamtlichen Kräften der Kinder- und Jugendarbeit zu investieren – denn sie sind die MultiplikatorInnen der zukünftigen Arbeit.

*Christoph Grote  
mannigfaltig e. V.*

Die Broschüre  
*Stadtjugendring Hannover e. V. (Hrsg.):  
Gewaltig viel ... – Fortbildungsreihe zur  
geschlechtsbezogenen Gewaltprävention*  
kann gegen Versandkosten bestellt werden:

Stadtjugendring  
Maschstraße 24 | 30169 Hannover  
Telefon 0511 | 88 41 17  
Fax 0511 | 80 94 454  
E-Mail [sjr.hannover@t-online.de](mailto:sjr.hannover@t-online.de)

## Mitarbeit im Jugendhilfeausschuss

### Barbara David

#### Fachberatungsstelle Violetta – gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und jungen Frauen

„Seit 1995 bin ich Mitglied in der Unter-AG Mädchenarbeit zur Fach-AG „Geschlechterdifferenzierung“ gemäß § 78 KJHG. Über dieses Gremium bin ich seit November 2006 als beratendes Mitglied im Jugendhilfeausschuss der Landeshauptstadt Hannover tätig.“

Für die Kinder- und Jugendhilfe war der 1984 erschienene 6. Jugendbericht mit dem Titel: „Verbesserung der Chancengleichheit von Mädchen in der Bundesrepublik Deutschland“ ein wichtiger Meilenstein. Dieser Bericht erfordert und ermöglicht, dass sich Mädchenarbeiterinnen und Gleichstellungsbeauftragte im hohen Maße für eine mädchengerechte Jugendhilfeplanung und geschlechtsspezifische Angebotsplanung in den Einrichtungen engagieren.

Gleichzeitig wurde die Forderung nach einer geschlechtsspezifischen und reflexiven Jungenarbeit immer lauter. Damit wird deutlich, dass wir die heutigen Ansätze der geschlechterdifferenzierten, pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Jungen zu einem großen Teil der Frauenbewegung und der feministischen Mädchen(projekt)arbeit verdanken. Diese Bewegung, die sich auch als Praxis gegen männliche Herrschaftsinteressen verstand und versteht, hat seit ihrem Bestehen neben einer parteilichen Arbeit mit Mädchen auch eine entstereotypisierende Arbeit gefordert – sowohl in geschlechterhomogenen, als auch in koe-

dukativen Gruppen. Noch vor Verankerung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes war es erklärtes Ziel, Mädchen in ihrer Verschiedenheit wahrzunehmen und entsprechend zu fördern.

2003 hat der Rat der Landeshauptstadt Hannover, die Leitlinien zur Förderung geschlechtsbezogener Jugendhilfe beschlossen. Seit März 2007 ist der Fachbereich Jugend und Familie Pilot-Fachbereich zur Strategie Gender Mainstreaming. Entsprechende Fortbildungen und Projekte zeigen seither in ihrer Wirkung gute Ansätze.

Trotz alledem gehören bis heute geschlechterdifferenziertes und gendergerechtes Handeln noch nicht zum durchgehenden Standard in der Kinder- und Jugendhilfe. Veranstaltungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kommunalen und freien Jugendhilfe zur Geschlechterrollenreflexion und damit zu einem gendersensiblen Handeln befähigen und ermutigen, sind, wie ich finde, ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Die Sensibilität zur Wahrnehmung von Geschlechterungleichheiten, das individuelle „in den Blick nehmen“ von Mädchen und Jungen ermöglichen es uns, Angebote zu überprüfen: In wie weit sind sie geeignet, Chancengleichheit zu ermöglichen und zu fördern?

Um ohne geschlechterstereotype Zuweisungen aufwachsen zu können, sollten Mädchen und Jungen plurale Angebote und Erprobungsräume zur Verfügung stehen. Sie sollten es ihnen ermöglichen, sich reflektiert mit ihrer Geschlechterrolle ausein-

anderzusetzen, in geschlechtshomogenen aber auch in koedukativen Gruppen.

Die besondere Heterogenität der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe bedarf einer besonderen Vielfalt von Angeboten und Leistungen, um Betroffenen, Nutzerinnen und Nutzern Wahlmöglichkeiten zu eröffnen.

Meine Aufgabe sehe ich darin, mit darauf zu achten, dass in der Kinder- und Jugendhilfe sowohl mädchen- als auch jungenspezifische Belange und Interessen Beachtung finden. Dass die von der Fach-AG entwickelten Leitlinien einer geschlechtsbezogenen Jugendhilfe umgesetzt, eingehalten und weiterentwickelt werden, dafür setze ich mich in meiner Arbeit in der Fachberatungsstelle, in meinem Wirken in der Fach-AG, im Jugendhilfeausschuss und in Gesprächen darüber hinaus ein.“

## **Olaf Jantz** **freiberuflicher Jungenbildungs-** **referent in Hannover unter anderem** **bei mannigfaltig e. V. – Verein und** **Instifut für Jungen- und Männerarbeit**

„Seit 2010 bin ich für die Unter-AG Jungenarbeit / Fach-AG „Geschlechterdifferenzierung“ gemäß § 78 KJHG beratendes Mitglied im Jugendhilfeausschuss der Landeshauptstadt Hannover. Meine Aufgabe sehe ich darin, eine Brückenfunktion für die Gender- und Jungen-AG einzunehmen. Als langjähriger Praktiker der geschlechtsbezogenen Pädagogik und insbesondere der Jungenarbeit versuche ich, die Bedarfe in der Jugendhilfe gendergemäß und jungengemäß einzubringen und zu vermitteln.

Zu meinem Hintergrund: Seit zirka neun Jahren habe ich die besondere Möglichkeit, zwischen der konkreten Praxis der geschlechtsbezogenen und transkulturellen Pädagogik (Jungenarbeit, interkulturelle Jugendarbeit, Beratung, Jugend- und Erwachsenenbildung, Fortbildung etc.) und der forschungsorientierten Arbeit an der Leibniz Universität Hannover im Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung (als Dozent für Gender und Transkulturalität in der Bildung) zu pendeln. Dabei bereichern sich Theorie und Praxis. Von „meiner“ ersten Jungengruppe 1985 bis zur heutigen Praxis in der Jungenarbeit hat mich stets geleitet, dass ich Jungen in den Problemen sehen möchte, die sie machen, und genauso in den Problemen, die sie haben. Unsere Konzepte der Jungenarbeit waren stets daran orientiert, Jungen eine angemessene, gesunde, soziale, zukunftsfähige und zugleich jungengerechte Begleitung zwischen Annahme und Konfrontation zu bieten.

Besonders bei mannigfaltig e. V. in Hannover-Linden haben wir sowohl die komplementäre Nähe zur parteilichen Mädchenarbeit gesucht als auch eigenständige, geschlechtshomogene Angebote für Jungen erprobt und evaluiert (Lebens- und Berufsorientierung, Selbstbehauptung, Gewaltprävention, aktive Medienarbeit, psychosoziale Beratung). Ich war lange Jahre sowohl im Fachkreis Jungenarbeit als auch in der AG Jungen und Gewalt der LH Hannover beteiligt.

Besonders in den frühen Jahren haben wir in der Jungenarbeit eindeutig von den Erregenschaften der Frauen- und Mädchenarbeit profitiert. Nach einer gewissen Zeit der Konkurrenz zwischen Jungenarbeit und Mädchenarbeit beziehungsweise der in ihr handelnden Frauen und Männer, die leider vielerorts zu beobachten war, sollten wir uns heute auf Augenhöhe um die Belange der Jugendlichen kümmern. Die AG Gender ist dafür ein geeigneter Ort. Die Frage ist doch, wie Angebote der Jugendhilfe möglichst AdressatInnen gerecht gestaltet werden können. Hier hilft der geschlechtsbezogene Blick: Die Interessen und Bedürfnisse der Mädchen und der Jungen können bedarfsgerechter in den Blick genommen werden. Denn nach wie vor zeigt die Analyse, dass eine Jugendhilfe, die die geschlechtsbezogenen Belange von Mädchen und Jungen nicht sowohl in ihrer Gleichheit als auch in ihrer Differenz wahrnimmt, viel von ihrer Effizienz verliert. Dabei dürfen jedoch andere Differenzlinien nicht vergessen werden: Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung, Glaube, Gesundheit, Armut, Beeinträchtigung, Bildungsferne sowie Exklusions- und Gewalterfahrungen zum Beispiel.

Auch in den städtischen Planungen kann die besondere Sicht von Mädchen- und Jungenarbeit als Querschnittsaufgabe sehr hilfreich sein. Dazu trage ich gerne auch im Rahmen der beratenden Vertretung im Jugendhilfeausschuss bei.

# Teil 2

## Zum Fachtag „Genderperspektive als Haltung“

Im Herbst 2009 hat die Fach AG Geschlechterdifferenzierung nach § 78 SGB VIII einen Fachtag unter dem Titel „Genderperspektive als Haltung – Auswirkungen meiner Veränderung – Macht und Einfluss von PädagogInnen“ durchgeführt. Über 70 Personen konnten sich interaktiv in die Tagungsgestaltung einbringen.

Hier wollen wir fragmentarisch einige Schritte aus der Praxis für die Praxis dokumentieren. Damit möchten wir dazu anregen, immer wieder die eigene Haltung in den Blick zu nehmen, sich im Alltag berühren zu lassen und im Sinne eines lebenslangen Lernens stetig Veränderungen einzuleiten.

Die dokumentierten Praxiselemente zeigen, wie verwoben das Themenfeld Geschlechtlichkeit mit dem eigenen Sein und Handeln ist und wie hilfreich es sein kann, immer mal wieder inne zu halten und sich die eigenen Bilder und Wertvorstellungen bewusst zu machen.

Der Fachtag begann mit einer Aufstellungsarbeit in Geschlechtergruppen, begleitet von einem geschlechtergemischtem Team. Die Positionierungen sollte den Teilnehmenden einen ersten Anstoß geben, sich

von dem Thema des Fachtages persönlich berühren zu lassen.

Jeweils 15 bis 20 Personen arbeiteten in einer Gruppe zusammen. Sie sollten sich zu vorgegebenen Fragestellungen auf einer Skala zwischen 0 (keine Zustimmung) bis 100 (volle Zustimmung) positionieren. Anschließend tauschten sie sich zunächst in Zweiergesprächen aus und redeten dann in einer kurzen Plenumsphase über Positionierungen und Assoziationen.

### Fragestellungen und Polaritäten Allgemein

- Fühle ich mich in meinem Team/ in meinem Arbeitszusammenhang als Frau/ als Mann gesehen?
- Wie weit nutze ich meinen Einfluss als Frau/als Mann in unserer Gesellschaft?
- Kenne ich Situationen, in denen Frauen bzw. Männer mich in meiner Macht/meinem Einfluss behindern?

### Frauen

- Inwieweit erlaube ich mir als Frau im Zusammensein mit Männern meine eigene Meinung?
- Wie weit gelingt es mir Kindererziehungs-/Haushaltsverantwortlichkeit loszulassen?

## Männer

- Inwieweit erlaube ich mir als Mann in Geschlechterthemen Frauen zu widersprechen?
- Wie weit nehme ich mir Raum, für Kindererziehung/Haushalt zuständig zu sein?

Frauen- und Männergruppen bearbeiteten verschiedene Fragen; in allen Gruppen kam es zu dem erhofften intensiven Austausch und der ersten Verknüpfung des Themenfelds mit dem eigenen Standpunkt und der eigenen Haltung. Viele Teilnehmende konnten Anstöße in den eigenen Alltag mitnehmen.

In der interaktiven Arbeitsphase stellten sich Teilnehmende in 25-Minuten-Einheiten in Kleingruppen verschiedenen Aufgaben an unterschiedlichen Thementischen. Bei der Arbeit an der Genderperspektive stellt sich für jede einzelne Person immer wieder die Frage: Wie kann ich in der Schrittfolge „Wahrnehmen/Beobachten – Verstehen/Begreifen – Verändern/Handeln“ den eigenen Alltag gezielter durchleuchten und mir selber auf die Spur kommen?

Die Berichte von den Thementischen sollen dazu anregen, sich selber Fragen zu stellen und sich der Macht des eigenen Handelns bewusster zu werden.

*Christoph Grote*

Themenfeld	Fragestellung	Wer?
Team	Eigene Position zur Macht	Heike Fricke, Uta Jansen-Fremerey (Osterstr.)
AdressatInnen	Wir sind Vorbilder – Welche Vorbilder sind wir? Welche Zuschreibungen habe ich von Mädchen und Jungen im Kopf	Astrid Bennewitz, Susanne Sierig (MAK) Peter Meißner, Axel Hengst (mannigfaltig e. V.)
Freundschaft	„Freundschaft ist ...?“	Achim Faber, Jürgen Rottmann (AK Jungen)
Partnerschaft	Wie gestalte ich das Geschlechterverhältnis in der eigenen Partnerschaft?	Niels Stein, Georg Fiedler (Anstoss)
Kinder/Jugendliche	Meine Hobbies sind Schätze – Neue Zugänge Geschlechterproporz in der Wahrnehmung von Angeboten der Offenen Jugendarbeit	Susanne Könnecke, Gabi Arndt (Mädchenhaus e.V.) Hans-Jürgen Fischer, Christoph Honisch (Stadt Hannover)
Zusammenarbeit	„Diversity aushalten“  Team-/Zusammenarbeit von Männern und Frauen im Kontext der eigenen Arbeits- und Lebenszusammenhänge	Holger Schönngel, Ingrid Teschner, Ruth Humrich (Diversity-Qualitätszirkel) Carsten Amme, Birgit Knichalla (Kommunaler Sozialdienst)

## Die eigene Position und Haltung zur Macht



Unsere Idee war, das Thema des Tages „Macht und Einfluss von Pädagogen/innen“ direkt umzusetzen. Wir wollten über unsere körperliche Wahrnehmung unsere innere Haltung deutlich werden lassen und durch einen Kraftsatz verstärken.

Dafür haben wir folgende Arbeitsanleitung entwickelt.

### Thema: Eigene Position zur Macht

**Inhalt:** Meine Position als Pädagogin zu Macht und Einfluss. Position finden und beziehen. Wo stehe ich – wo will ich hin?

**Ausgangssituation:** Ein abgestecktes Terrain, in der Mitte ein Symbol, welches MACHT darstellen soll.

**Aufgabe:** Bewegen Sie sich in dem Raum, die MACHT im Blick. Finden Sie eine Stelle und eine Position, die Ihrer momentanen Situation, die sie in ihrem Bereich als Pädagoge/in in Bezug auf Macht einnehmen, am ehesten entspricht.

#### A. Wahrnehmen

- Wo, in welchem Abstand, stehe ich hier?
- Wie, in welcher Position / Haltung stehe ich hier?
- Wie geht es mir dabei?

#### B. Veränderung

Sie haben die Möglichkeit, ihre Position zu verändern.

Bitte bewegen Sie sich wieder durch den Raum und finden Sie die Position, die für sie optimal wäre!

- Welche Haltung habe ich nun?
- Wie geht es mir hier?
- Was ist anders?

#### Beobachtung

Die erste Gruppe bestand aus sieben Männern unterschiedlichen Alters und beruflichen Positionen, von leitender Funktion bis zum Praktikanten.

Unsere Wahrnehmung war, dass die Begeisterung der Männer an dieser Aufgabenstellung eher verhalten ausfiel. Uns stellte sich die Frage, woran dies lag: an der Aufgabenstellung an sich? An der Ansprache unsererseits? Daran, dass alle das Bedürfnis nach einer Mittagspause hatten? ...

Nichts desto trotz ließen sie sich auf die Arbeit ein. Auffallend war, dass sich alle Teilnehmer sehr nahe zur Macht positionierten. Der Tenor war: „Ja, Macht ist da, ich habe sie, übe sie aus, und lebe mit ihr.“

Für uns überraschend war die Veränderung des Bildes, welches sich uns nach der zweiten Frage, „Wo möchte ich hin, wo würde es mir besser gehen?“ bot: alle Teilnehmer brachten einen deutlichen Abstand zwischen sich und die Macht. Teilweise veränderten sie auch ihre Haltung: von einer eher Hinnehmenden zu einer Haltung mehr auf Augenhöhe. Auch wurde von zwei Männern geäußert, dass sie die Machtposition, die sie haben, annehmen, weil es eben dazu gehört. Ein Teilnehmer benannte ein Spannungsfeld zwischen der Macht, die er beruflich ausüben muss, und dem Wertesystem, das er im privaten Leben eher vertreten möchte.

Die zweite Gruppe war wesentlich kleiner. Vier Frauen, auch unterschiedlichen Alters und beruflicher Positionen. Als sie hörten, was wir uns für eine Aufgabe für sie überlegt haben, äußerten sich alle sehr erfreut und erwartungsvoll. (Lag es daran, dass wir alle Pause gehabt haben, oder ist dies eine typische „Frauenaufgabe“?)

Die Teilnehmerinnen positionierten sich fast alle eher mittig zwischen dem Macht-symbol und der äußeren Grenze des Feldes. Bei einer Teilnehmerin, ging die Tendenz

eher in Richtung Macht. Ihr spontaner Satz war: „Macht ist geil“. Dabei bemerkte sie sehr bewusst, dass sie ihre Hände in der Hosentasche zurückhielt. Etwas erleichtert bemerkte sie, dass die anderen auch Macht haben, dass sie nicht die einzige ist, und dass sei auch gut so.

Das zweite Bild („Wo möchte ich hin?“) unterschied sich kaum von dem ersten Bild. Auch hier gab es in den Äußerungen der Teilnehmerinnen einen Konsens: alle vier haben sich das erste Mal bewusst mit dem Thema „Wo habe ich Macht?“ auseinandergesetzt. Und alle waren positiv überrascht zu sehen, dass sie durchaus Macht haben, dass es sich gut anfühlt und dass sie sich dort, wo sie stehen, wohl fühlen.

### Ansprechpersonen

Heike Fricke

Uta Jansen-Fremerey

Hannoversche Arbeitsgemeinschaft  
für Jugend- und Eheberatung e. V.

(kurz: Beratungsstelle Osterstrasse)

Osterstrasse 57 | 30159 Hannover

Telefon 0511 | 36 36 58

E-Mail [Info@beratungsstelleosterstrasse.de](mailto:Info@beratungsstelleosterstrasse.de)

[www.beratungsstelleosterstrasse.de](http://www.beratungsstelleosterstrasse.de)

## Wir sind Vorbilder

### Übergeordnete Fragestellungen

- Wir sind Vorbild. Welche Vorbilder sind wir?
- Auswirkungen meiner Veränderung aus der Genderperspektive
- Macht und Einfluss

### Ablauf

- Kurze Vorstellung / kurz MAK (*Zeit: kurz*)
- Einleitung, welcher Thementisch, Praxis in der Kinder- und Jugendarbeit (*Vorbilder, Macht und Einfluss, Arbeiten mit der Genderperspektive*)

- **Aufgabenstellung:** Überlegen Sie sich zwei Gegenstände, die Sie für Ihre geschlechtergerechte Arbeit **immer** in der Tasche haben. Schreiben Sie diese auf zwei Karten auf. *(Zeit: 5 Minuten)*
- Stellen Sie die Karten in der Gruppe vor. *(Karten werden an Stellwand gepinnt.)*
- Einigen Sie sich in der Gruppe auf drei Karten, die in Hinsicht auf geschlechtergerechte Arbeit unerlässlich sind. *(Zeit: 10-15 Minuten. Drei Karten sind zum Schluss in der Mitte.)*
- Welche **Macht und Einfluss haben wir im positivem Sinne** mit diesen Gegenständen in der Tasche? *(Zeit: 10 Minuten)*
- Schreiben Sie die Begründungen kurz auf. *(Werden an die Stellwand gepinnt.)*
- **Zusammenfassung und Erkenntnis.** Ende, Danke und Geschichte & Spiegel als Giveaway. *(Dokumentation der Ergebnisse durch den MAK bzw. Fach AG)*

### **Aufgabenstellung und Beobachtungen**

Die Aufgabenstellung war im Hinblick auf eine Bewusstmachung der eigenen Ausstattung im Sinne geschlechtergerechter Arbeit ausgewählt. Nicht der Blick auf nicht vorhandene/nicht entdeckte Fähigkeiten, sondern auf das Potenzial jeder/s Einzelnen sollte geschärft werden. Was habe ich in der Tasche? Wie bin ich ausgestattet? Was ist unerlässlich für einen geschlechtergerechten Blick?

Die einzeln und gemeinsam erarbeiteten Antworten haben gezeigt, dass wir alle unterschiedlich ausgestattet sind.

Am Tisch waren nacheinander zwei Frauengruppen (vier beziehungsweise fünf Teilnehmerinnen). Die Aufgabenstellung wurde



kurz erklärt und dann bearbeitet. Die Gegenstände, die die Teilnehmerinnen gedanklich in der Tasche hatten, reichten vom Taschentuch oder Kalender, Fotos der Eltern über Motivation, gute Laune, besondere Fähigkeiten (wie zum Beispiel mal „rechtsrum denken“) bis zum „Selbstverständnis, dass es Mann/Junge & Frau/Mädchen geben muss und soll“.

Bei beiden Gruppen gab es zum Thema „Macht und Einfluss“ eine entsprechende Erkenntnis: **Meine Macht und Einfluss (in der Arbeit, in meinem Leben) sind mein Wissen über meine Biographie und meine Haltung!**

Daraus resultiert, dass der eigene Blick ins Leben einen wesentlichen Einfluss auf unser Handeln und Arbeiten hat.

Wichtig ist ein Gegenüber, dass uns unser Verhalten spiegelt, so dass wir unser Verhalten, unsere Herangehensweise und unseren geschlechtergerechten Blick reflektieren können. Dann können wir die Macht und Einflussnahme im positiven Sinne in unseren jeweiligen Arbeitsfeldern nutzen und Mädchen/Jungen und Frauen/Männern die individuelle Aufmerksamkeit zu teil werden lassen, die sie benötigen.

Allerdings immer darauf achtend, uns nicht selbst aus dem Blick zu verlieren ...

Als Metapher zur Selbstreflexion erhielten alle TeilnehmerInnen den Text einer Geschichte, in der ein Hund den Blick in einen Spiegel wagt ...

### Der Saal der tausend Spiegel

Ein Hund war im östlichen Teil der Welt unterwegs. Er hatte davon gehört, dass es dort einen Tempel gab, in dem tausend Spiegel zu finden waren. Eines Tages fand er nach langem Wandern den Tempel. Neugierig trat er ein. Er erschrak sehr, als er dort tausende von Hunden sah, die so wie er dort eingetreten waren. Die Hunde standen ihm feindselig gegenüber. Sie knurrten und bellten ihn wild und aufgeregt an! Sie zeigten ihm tausendfach die Zähne und wollten auf ihre Weise diesen Spiegelsaal beherrschen. Dieses Klima gefiel ihm gar nicht und enttäuscht trollte er sich davon!

Kurze Zeit danach fand ein anderer Hund, der wie er von diesem Saal gehört hatte und auch neugierig darauf geworden war, den Weg zum Spiegelsaal.

Als dieser Hund den Saal betrat, fand er darin tausende von Hunden, die wie er neugierig und freundlich staunend den Spiegelsaal betreten hatten. Sie wedelten freundlich mit ihrer Rute und bellten ihm zur Begrüßung munter entgegen!

Was wird dich erwarten, wenn du diesen Spiegelsaal betrittst?

Für den Mädchenarbeitskreis der städtischen und freien Kinder- und Jugendeinrichtungen und dem Mädchenhaus Hannover e. V.

*Susanne Sierig (Jugendzentrum Salem)*

*Constanze Gätje (Ev. Jugendzentrum Kleefeld)*

*Silvia Bruinings (Mädchenhaus Hannover e. V.)*

*Astrid Bennewitz (Jugendzentrum „Opa Seemann“ / NiKo-Projekt-Stöcken)*

### Kontakt

Karin Köneke

Spielpark Linden

Telefon 0511 | 168 | 44882

E-Mail MAK-Hannover@gmx.de

## Welche Bilder /“Zuschreibung“ von Mädchen und Jungen habe ich im Kopf?

In zwei Durchgängen besuchten sowohl eine Frauengruppe als auch eine Männergruppe unseren Stand. In drei Fragerunden wurden die TeilnehmerInnen an das Thema herangeführt.

In der ersten Runde hatten die TeilnehmerInnen die Aufgabe die in der Mitte des Stuhlkreises liegenden Alltags- und Spielgegenstände nach Jungen und Mädchen aufzuteilen.

## Äußerungen der Frauengruppe

Es fiel allen TeilnehmerInnen schwer eine Zuordnung der Gegenstände in einen Jungen- sowie Mädchenpol vorzunehmen. Es gab vielmehr den Wunsch drei Bereiche haben zu wollen. Weitere Äußerungen war

### Wofür stehen die Gegenstände und welche Attribute verbinde ich damit?

#### IN DER FRAUENGRUPPE GAB ES FOLGENDE NENNUNGEN:

Jungen	Mädchen
Bewegung	Gemütlichkeit
Sport/Gemeinschaft/ Begeisterung	zuhören
Technik	Gesundheit
Handwerk	beruhigen
Kraft / Stärke	Beziehung/Stolz
Suchen/finden	Aussehen/schmücken
Raum markieren / Spuren hinterlassen	Kitsch/Glitter
Wild/gefährlich	Haushalt
Immer bereit	Familie
Spuren verwischen	Beobachtung/Neugier (begrenzter Raum)
Schnelligkeit/cool	Feinmotorik
Freiheit	

#### DIE MÄNNERGRUPPE BENANNTE FOLGENDE ATTRIBUTE

Jungen	Mädchen
Fußball	Mode
Handwerk. Arbeit / schwer	Hygiene
Dynamisch/sportlich	Schmuck
Verantwortung	Romantik
Technik	Kommunikation
Abenteuer / Grenzen testen	Rollenspiel
Experimentieren	Haushalt, tierlieb, Puppen, Kreativität

die Schwierigkeit, nicht nur die Jungen und Mädchen aus der Einrichtung im Blick zu haben, sondern vielmehr auf seine eigenen Bilder zu gucken.

## Äußerungen der Männergruppe

Zunächst waren die Männer überrascht über die Aufgabenstellung. Stichworte wie „Stimmt da was nicht, ich bin befremdet, neugierig und interessiert wie die Anderen eine Zuordnung vornehmen.“ und der Wunsch, etwas ausgleichen zu wollen, waren die ersten Reaktionen der Männer auf die gestellte Aufgabe.

In einer zweiten Fragerunde sollten Gegenstände und Attribute zugeordnet werden (siehe nebenstehende Tabelle).

In einer dritten Fragerunde wurden die TeilnehmerInnen mit der Frage konfrontiert:

### Welchen Impuls habe ich, wenn ich einem Jungen oder Mädchen begegne die diese Attribute nicht hat?

Die Frauen antworteten, dass dies zunächst eine Irritation bei vielen im Alltag auslöst und ein Umdenken erfordert. So wollen nicht alle Jungen gern Fußball spielen und ich bin gefordert neu zu gucken. Ich bin bemüht einen Ausgleich herzustellen und sowohl für Mädchen als auch Jungen Freiräume zu schaffen.

Die Männer kamen zu dem Ergebnis, dass sie den Impuls verspürten die „Andersartigkeit“ mit Äußerungen, wie „Finde ich cool, ist mal was anderes.“ zu belegen.

Unter der abschließenden Frage, wie ein **Transfer in den pädagogischen Alltag** aus-



ersten Blick auf die eigene Wahrnehmung zu werfen und die TeilnehmerInnen immer wieder auch auf Ihre Bilder von Jungen und Mädchen hinzuweisen und Denkanstöße zu geben. Die Gruppenarbeit war geprägt von lebendiger Diskussion und Austausch und dem Wunsch sich eingehender mit dem Thema befassen zu wollen.

sehen könnte, kamen sowohl die Frauen- als auch die Männergruppe für sich zu dem Ergebnis, dass es für die Arbeit mit den Mädchen und Jungen wichtig ist, den Raum zu geben, die Verschiedenheit nach außen zeigen zu dürfen und den Kindern und Jugendlichen als ein Stück Normalität zurückzumelden. Hierbei hilft die Neugierde, Nachfrage und Offenheit für die Verschiedenheit. Was beide Gruppen für sich in den Alltag mitnehmen wollten war die Sichtweisen untereinander in der Einrichtung zu thematisieren.

So können wir rückblickend sagen, dass es uns in den Kleingruppen gelungen ist, einen

Peter Meißner und Axel Hengst  
mannigfaltig e. V.  
Verein und Institut  
für Jungen- und Männerarbeit  
Fröbelstraße 20  
30451 Hannover  
Telefon 0511 | 458 21 62  
Fax 0511 | 458 21 63  
E-Mail [info@mannigfaltig.de](mailto:info@mannigfaltig.de)  
[www.mannigfaltig.de](http://www.mannigfaltig.de)

Sprechzeiten  
Mo 15.00 – 17.00 Uhr  
Do 10.00 – 12.00 Uhr

## Thema „Freundschaft“

An unserem Tisch haben sich zwei Frauengruppen mit jeweils fünf Teilnehmerinnen dem Thema „Freundschaft“ gewidmet.

Als Methode haben wir Flipchart-Blätter mit den Überschriften „Freundschaft ist ...“ und „Jungenfreundschaften/Männerfreundschaften“ auf den Tisch gelegt und die Teilnehmerinnen eingeladen, das Blatt im freien Assoziieren mit Stichworten oder Skizzen zum Thema zu füllen.

Kommentare oder Diskussionen waren unerwünscht, Verständnisfragen waren möglich. Hintergrundüberlegung war, eine ruhige und kreative Form des Zuganges zum Thema anzubieten. Als Anregung stand eine Stellwand mit Aussagen zum Thema „Freundschaft“ zur Verfügung. Im Anschluss daran gab es die Gelegenheit für die Teilnehmerinnen, sich über das Niedergeschriebene auszutauschen.



Während des Austausches wurde berichtet, dass in Arbeitszusammenhängen (Jugendhilfe) schnell nachgefragt wird, ob der Junge oder das Mädchen Freunde oder Freundinnen hat.

Ebenso wurde berichtet, das Jungen und Mädchen ihre Internetbekanntschaften so als Freunde oder Freundinnen beschreiben, als würden sie mit ihnen in einer Straße wohnen, obwohl sie in Hamburg oder Berlin wohnen.

Fazit:

- Etwas mehr Zeit wäre wünschenswert gewesen.
- Es ist schwierig, sich in das andere Geschlecht hineinzuversetzen, ohne in Klischees zu verfallen.

Folgende Stichworte wurden zu Papier gebracht:

### Gruppe I

#### Freundschaft ist ...

Schwächen eingestehen | Offenheit | anstrengend | notwendig zum Leben | Verletzlichkeit | Ausgleich | Freude an Unter-

schieden | Ich kann so sein wie ich bin | vorbehaltlose Akzeptanz | Zusammenhalt, Stärke | Hilfe in allen Lebenslagen | Berg- und Talfahrt | gute Mischung Nähe – Distanz | Vertrauen, reflektorischer Spiegel | Gemeinsam lachen, weinen, singen, tanzen, streiten, diskutieren

### Männerfreundschaften, Jungenfreundschaften

Sich aneinander messen | mein Freund | zusammen allein exklusiv | sehr unterschiedlich | Kneipenfreundschaft | handlungsorientiert (zum Beispiel zum Fußball gehen) | auf gemeinsame Interessen gerichtet | Konkurrenz in Freundschaften | mein Kumpel / mein Kollege | wortlose Sympathie

### Gruppe II

#### Freundschaft ist ...

Auseinandersetzen | Gegenseitigkeit | zuhören, quatschen | Spaß | Ergänzung | Hilfe | so sein, wie ich bin | anstrengend | sich nicht verstellen müssen | streiten ohne Angst | notwendig | Vertrauen | ohne Worte gut | zuhören | zwei oder mehr | sein lassen, unterstützen, begleiten | Action, Ruhe | Unterstützung | Urlaub | Auseinandersetzung | Spaß, Freude | gemeinsame Interessen, Zeit, Themen, Haltungen, Lebenswelten, Lebensseiten

### Männerfreundschaft/ Jungenfreundschaft

Miteinander tun | Fußballstadion | Kneipe - Biertrinken | Sprüche, „weniger miteinander reden“ | Schulterklopfen | rangeln, kämpfen | sexuelle Erfahrungen | Verbindung über Bewegung, Körperlichkeit | eher weniger sehr persönlicher Austausch | eher unkompliziert (an der Oberfläche) | eher

etwas miteinander machen als reden | eher weniger Alltag leben | Verbindung: Sport, Arbeit, Technik | rauhg, kumpelig, laut, trinken | Fußball, alte Kumpels | nicht soviel reden, verstehen ohne Worte | Action, Erlebnis | saufen | was tun | Wettbewerb

*Achim Faber*

*Jürgen Rottmann*

Trägerübergreifender Arbeitskreis Jungen<sup>4</sup> – ein Zusammenschluss von Trägern der Jugend- und Familienhilfe aus Hannover und der Region Hannover

## Wie gestalte ich das Geschlechterverhältnis in der eigenen Partnerschaft?

Unser Thementisch wurde von einer Männergruppe mit drei Teilnehmern und einer Frauengruppe mit vier Teilnehmerinnen besucht.

### Aufgabenstellung

Nach einer kurzen Erwärmung für das Thema Partnerschaft (Wie lebe ich mit meinem Partner / meiner Partnerin? In einer Lebensgemeinschaft? In einer Ehe? Leben wir in getrennten Wohnbereichen? Sind Kinder vorhanden? Haben wir eine gemeinsame Kasse oder getrennte?) wurden drei Fragestellungen durchlaufen.

### Was ist für mich in einer Partnerschaft am wichtigsten?

Die Teilnehmenden überlegen die für sie wichtigsten Aspekte in einer Partnerschaft und schreiben diese auf je einen Zettel. Alle Zettel werden an der Pinwand gesammelt. Es kann verglichen werden und ein kurzer Austausch findet statt.

### In welchen Bereichen habe ich besonders viel Einfluss? In welchen Bereichen hat mein Partner / meine Partnerin besonders viel Einfluss?

In kleinen Gruppen von zwei bis drei Personen tauschen sich die Teilnehmenden darüber aus, wie sie ihre Partnerschaft in Bezug auf Augenhöhe, Ungleichheiten, Zufriedenheit und mögliche Konflikte (zum Beispiel bei den Themen Haushalt, Kinder, Freizeit, Konsum, Finanzen, Wohnungsgestaltung) erleben. Die Ergebnisse werden jeweils auf Karten festgehalten, auf der Pinwand gesammelt und für alle kurz erläutert.

### Was wünsche ich mir von meinem Partner / meiner Partnerin? Was wünscht sich mein Partner / meine Partnerin von mir? Was wünsche ich mir für mich?

Jeder der Teilnehmenden schreibt für sich die Wünsche auf Karten. Auf der Pinwand wird gesammelt und verglichen.

Mit dem Überblick der gesammelten Karten und deren Zuordnung zu der jeweiligen Fragestellung an der Pinwand wird die verbleibende Zeit über die Ergebnisse diskutiert.

In einer Gruppe stellen sich die Teilnehmenden noch entlang einer Linie zu der Frage auf: In wie weit sehe ich mich auf Augenhöhe mit meinem Partner / meiner Partnerin?

### Beobachtung

Da die einzelnen Gruppen recht klein waren, konnten alle Fragen gut besprochen werden.

Mit Spannung wurde auf die Möglichkeit gewartet, die Ergebnisse der Männergruppe und die Ergebnisse der Frauengruppe miteinander vergleichen zu können. Da die Gruppe der Frauen die zweite Gruppe im Durchlauf war, konnte sie zum Schluss einen Blick auf die Pinwand der Männer werfen. Auf der einen Seite gab es eine Mischung aus vielleicht Erstaunen und Beruhigung darüber, dass die Männer auch ausführlich und differenziert zu den einzelnen Fragen gearbeitet hatten. Auf der anderen Seite machte sich nahezu Entrüstung über die Wünsche der Männer an ihre Partnerinnen breit (Stichworte: „mehr Planung und Struktur“, „Akzeptanz“, „Teamfähigkeit“, „mehr Gelassenheit“).

Zusammenfassend lässt sich zu den Ergebnissen beider Gruppen im Vergleich festhalten, dass zu der Frage nach den in einer Partnerschaft wichtigen Aspekten große Überschneidungen der genannten Begriffe und insgesamt eine inhaltliche Übereinstimmung deutlich wurden (identische Begriffe: „Vertrauen“, „Liebe“, „Ehrlichkeit“, „Offenheit“, „Wertschätzung“).

Ebenso deckten sich in Bezug auf den Einfluss in einer Partnerschaft, dass die Männer sich hauptsächlich um die Bereiche Technik und Computer kümmern und die Frauen hauptsächlich darum, die Wohnung einzurichten und zu gestalten.

Weitere auffallende Beobachtungen:

- Keiner der Männer hat einen Aspekt zu der Frage „Was wünsche ich mir für mich?“ formuliert.
- Während die Männer schwerpunktmäßig Gemeinsamkeiten und Teamarbeit formuliert haben, wurden von den Frauen neben dem Wunsch nach Harmonie und Gemeinsamkeit auch Bedürfnisse von Abgrenzung und Freiraum benannt.

Hier bietet sich eine schöne Grundlage für den weiteren Austausch miteinander an: Fällt es Männern schwerer, über sich zu sprechen? Wollen Männer eher Gemeinsamkeit als eigenen Freiraum? Können sie das Bedürfnis nach eigenem Raum nur nicht so gut formulieren? Oder wollen sie es nicht (so deutlich) sagen?

Und was genau ist (immer wieder?) so unterschiedlich, wo doch Frauen und Männer in einer Partnerschaft offensichtlich das Gleiche wollen?

Georg Fiedeler und Niels Stein  
Anstoß – Gegen sexualisierte Gewalt  
an Jungen und männlichen Jugendlichen  
Informations- und Beratungsstelle  
des Männerbüro Hannover e. V.

	Ilse-ter-Meer Weg 7
	30449 Hannover
Telefon	0511   12 35 89-11
Fax	0511   12 35 89-20
E-Mail	anstoess@maennerbuero-hannover.de

Telefon-Sprechzeiten  
dienstags 13.00 – 15.00 Uhr  
donnerstags 10.00 – 12.00 Uhr

Termine nach telefonischer Vereinbarung  
[www.anstoess.maennerbuero-hannover.de](http://www.anstoess.maennerbuero-hannover.de)

## Meine Hobbies sind Schätze – neue Zugänge

Die Chancengerechtigkeit erhöht sich, wenn Kindern und Jugendlichen ein breites Spektrum von Verhaltensmöglichkeiten und Fähigkeiten zur Verfügung steht. Vor diesem Hintergrund wollten wir die TeilnehmerInnen anregen, auf eigene Hobbys als Ressourcen/Schätze im beruflichen und privaten Kontakt mit Kindern und Jugendlichen zu blicken.

### 1. Idee

In der **ersten Gruppenphase** erinnern sich die TeilnehmerInnen, welche Hobbys sie mit zirka 14 Jahren hatten. Diese schreiben sie auf ein Plakat und fügen an, wie ihr Interesse an den jeweiligen Hobbys begann (durch eine bestimmte Person oder ein Ereignis). JedeR stellt die beiden Hobbys vor, die ihr/ihm am wichtigsten waren. Im Anschluss kreisen die TeilnehmerInnen die Hobbys ein, die bis heute geblieben sind und ergänzen neu hinzugekommene Hobbys. Diese Hobby-Sammlung betiteln wir mit: „Unsere Schätze“.

In der **zweiten Gruppenphase** stellen wir unsere obige These vor und regen zur Diskussion an, welche Schätze/Ressourcen von den Einzelnen an Kinder und Jugendliche weitergegeben werden bzw. was sie ihnen davon zur Verfügung stellen. Daran knüpft die Frage an, wie wir mit Ressourcen umgehen, die uns selbst nicht zur Verfügung stehen und wie das Spektrum der eigenen Fähigkeiten erweitert werden kann – sowohl durch persönliche Weiterentwicklung als auch durch andere Menschen, mit denen ich Kinder und Jugendliche in Kontakt bringe.

Unser Grundtenor gilt der Wertschätzung der eigenen Schätze, die die Ressourcen sind, die mit Begeisterung weitergegeben werden können. Da aber nicht jede Person alles kann, muss neben dem Eigenen auch für Anderes Sorge getragen werden, in dem zum Beispiel für Themen/Bereiche, die die/der Einzelne nicht füllen kann, andere Menschen gesucht werden.

### 2. Umsetzung

In der ersten Gruppe fanden sich einige Hobbys im klassischen Sinne: Tischtennis, Nähen, Reiten, Lesen und Volleyball. Die wichtigste Freizeitbeschäftigung bei allen TeilnehmerInnen war allerdings, mit Freundinnen und Freunden zusammen zu sein: „mit meiner besten Freundin treffen, stundenlang und täglich“. Insofern war der Start in die zweite Gruppenphase für uns etwas schwierig, da die TeilnehmerInnen sowohl ihre Hobby-Ressourcen aus Jugendjahren als auch die neueren Hobbys nicht in den Kontext ihrer Begegnung mit Kindern und Jugendlichen bringen konnten. Der Zugang fand sich schließlich über die Fähigkeiten zu kommunizieren und in Beziehung zu gehen – für die TeilnehmerInnen die beiden wich-



figsten Aspekte im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen.

Aufgrund des Verlaufs in der ersten Gruppe veränderten wir bei der zweiten Gruppe das Alter, an das sie zurück denken sollten. Die Teilnehmerinnen erinnerten sich an ihre Hobbys im Alter von 10 Jahren. Hier fanden sich viele Hobbys im klassischen Sinn, die auch wichtig waren: Schwimmen, Tanzen, Geige spielen, Chor, Lesen, Fahrrad fahren und reparieren, Kochen und backen. Für einige war auch wichtig, draußen in der Natur zu sein, inklusive Höhlen und Baumhäuser bauen. Auffällig war in dieser Gruppe, wie wichtig andere Menschen für das Entstehen dieser Hobbys waren: Eltern, Oma, ältere Geschwister, Lehrerin, FreundInnen, NachbarInnen – damit bestätigte zumindest diese Gruppe eine unserer Vorannahmen. Die Teilnehmerinnen dieser Gruppe schilderten lebhaft, wie sie ihre Fähigkeiten (aus alten und neuen Hobbys) im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen einbringen. Für den zweiten Schritt, wie jede mit Ressourcen umgeht, die ihr selbst nicht zur Verfügung stehen, fehlte die Zeit. So beschrieben wir selbst unsere Idee, Kinder und Jugendliche

bewusst in Kontakt mit anderen Menschen zu bringen, die Fähigkeiten mitbringen, die wir nicht haben bzw. uns nicht aneignen mögen.

Bereits während der Vorbereitung wurde uns deutlich, dass die Zeit sehr knapp bemessen war, um eine Reflexion der eigenen Haltung/des eigenen Einflusses zu initiieren, sich über diese auszutauschen und um schließlich Strukturen zu erkennen sowie neue Ideen zu entwickeln. Wir hätten uns mindestens 45 Minuten reine Arbeitszeit gewünscht.

Unserem Thementisch waren zwei Frauengruppen zugeteilt, so dass wir zu unserem Bedauern über keinen Frauen-Männer-Vergleich verfügen.

Gabi Arndt und Susanne Könecke  
Mädchenhaus Hannover  
Färberstraße 8  
30453 Hannover  
E-Mail [gabi.arndt@maedchenhaus-hannover.de](mailto:gabi.arndt@maedchenhaus-hannover.de)  
[s.koenecke@maedchenhaus-hannover.de](mailto:s.koenecke@maedchenhaus-hannover.de)

## Geschlechterproporz in der Wahrnehmung von Angeboten der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

### 1. Schritt

Anhand der Darstellung typischer Angebote (geschlechtsneutral, 16 Einzelsituationen) sollten die Gruppenteilnehmer/innen einschätzen, wie die Angebotswahrnehmung sich auf die jeweiligen Geschlechter verteilt. Ergebnis war die Erkenntnis, dass es zumin-

dest zum Teil eine „geschlechtstypische“ Nutzung dieser Angebote gibt.

### 2. Schritt

Vor dem Hintergrund dieses Ergebnisses sollte die Frage nach einer Förderung eines ausgeglichenen Geschlechterproporz für

diese Angebote beantwortet werden. Es gab bei beiden Gruppen das eindeutige Ergebnis, dass dies sowohl sinnvoll als auch wünschenswert und notwendig sei.

### 3. Schritt

Es war nun die Frage einzuschätzen, was es bei den Adressaten (beide Geschlechter) auslösen würde, wenn von den Pädagog/innen ein ausgeglichener Geschlechterproporz bemerkbar gefördert würde. Einschätzung war, dass nach anfänglicher Unsicherheit und möglichen Protesten der Adressaten die Sinnhaftigkeit erkannt würde und so auch ein anderes Erleben des jeweiligen Angebots in der Gruppe möglich sei.

### 4. Schritt

Nun war die Frage nach Lösungsvorschlägen für dieses Problem zu beantworten. Diese Antwort sollte als Gruppenantwort gegeben und dem Plenum vorgestellt werden. Die Meinung der Gruppe war hierzu eindeutig:

Die Erreichung und Wahrung eines angemessenen Geschlechterproporzes ist „eine Sache“ der Haltung aller beteiligten Mitarbeiter/innen. Der Erwerb einer solchen Haltung ist ohne entsprechende Fortbildung nicht möglich. Ein wichtiger Punkt ist auch, auf die gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung der Teams zu achten.

*Christoph Honisch  
Hans-Jürgen Fischer*

## Diversity aushalten

Die Aufgabenstellung unter dem Themenschwerpunkt „Zusammenarbeit“ hatte zum Ziel, anhand von praxisnahen Beispielen aus dem Arbeitsalltag, die Vielschichtigkeit von Gender- Mainstreaming und Diversity aufzuzeigen und diese im Dialog erfahrbar zu machen. Gleichzeitig sollte verdeutlicht werden, dass es bei den gestellten Fragen nicht „eine Lösung“ gibt, sondern dass immer persönliche Blickwinkel und Haltungen im Arbeitskontext eine Rolle spielen und diese reflektiert werden müssen. Gender und Diversity sind – entsprechend der ironisch gemeinten Überschrift des Workshops – also Haltungen, die manchmal auch gemeinsam errungen sein wollen.

Für die Gruppen standen vier verschiedene Fragestellungen zur Verfügung, die „ausge-

lost“ wurden. Insgesamt wurden von jeder Gruppe zwei Fragen bearbeitet.

Die jeweilige Frage sollte in einem ersten Schritt individuell mit ja oder nein beantwortet werden, um eine eigene Haltung einzunehmen. Anschließend wurden die individuellen Antworten in der Gruppe veröffentlicht und es entstanden intensive Diskussionen über die unterschiedlichen Meinungsbilder.

Im Folgenden werden die Fragen aufgezeigt und Aussagen aus den Diskussionen in der Gruppe stichpunktartig wiedergegeben.

### Situation 1

Sie arbeiten als vierköpfiges Team, bestehend aus drei Frauen und einem Mann in



einer Erziehungsberatungsstelle. Nach einem langen Urlaub ist Ihr männlicher Kollege wieder da und teilt Ihnen bei der allgemeinen Begrüßung mit, er habe ein neues Verhältnis zu seinem Glauben gefunden und bittet um Verständnis, dass er Ihnen zukünftig aus diesem Grunde nicht mehr die Hand geben möchte.

### Frage: Gibt das Ihrer Ansicht nach Probleme im Arbeitskontext?

#### Gruppendiskussion

Die Frage wurde von einer Männergruppe bearbeitet. Drei Teilnehmer beantworteten sie für sich mit ja, zwei Teilnehmer mit nein. Die Teilnehmenden die Probleme sahen machten folgende Aussagen: erheblicher Gesprächsbedarf, Hintergrund verstehen | Blickwinkel auf Klient muss berücksichtigt werden, in diesem Fall schwierig | berufliches Anforderungsprofil lässt nicht alles zu.

Die Teilnehmer, die keine Probleme sahen formulierten:

Wenn die Situation offen benannt wird, ist es kein Problem | freie Glaubenswahl | Zu-

sammenarbeit muss neu definiert werden | Es gibt immer neue Situationen.

#### Situation 2

Alles läuft prima. Sie sind ein Team aus zwei Männern und einer Frau und arbeiten in Ihrem Jugendzentrum seit vielen Jahren sehr erfolgreich mit männlichen Jugendlichen, deren Familien aus insgesamt vierzehn Ländern mit den entsprechenden spezifischen kulturellen und religiösen Unterschieden kommen.

Im Rahmen der allgemeinen Gender- und Diversity-Sensibilität bittet Ihre Leiterin Sie, doch auch über Angebote für Mädchen nachzudenken.

### Frage: Glauben Sie, dass es gelingen kann, hier ein solches Angebot einzurichten?

#### Gruppendiskussion

Die Frage wurde von einer Frauengruppe fünfmal mit ja beantwortet. Argumente: Ein „lockendes“ Angebot ist sinnvoll (zum Beispiel ein Mädchentag) | eigenständiges Angebot, nicht parallel zu Jungenangeboten | Öffentlichkeitsarbeit | Analyse, woran es liegt | Mädchen brauchen geschützte Räume | schwere Aufgabe bei einer weiblichen Kraft | weibliche Bezugsperson ist wichtig.

#### Situation 3

Sie erfahren, dass sich in Hannover zunehmend herausstellt, dass Jungen so genannte „Bildungsverlierer“ sind (ein Drittel aller Jungen eines Abschlussjahrganges haben lediglich einen Hauptschulabschluss oder gehen ohne Abschluss von der Schule).

## Frage: Muss das Auswirkungen auf ihre Arbeit haben?

### Gruppendiskussion

Sowohl in der Männer- als auch in der Frauengruppe beantworteten 4 Teilnehmer/innen die Frage für sich mit ja, ein/e Teilnehmer/in mit nein.

Da zwischen den beiden Gruppen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beantwortung und Diskussion zu erkennen waren, werden die Kernaussagen zusammen dargestellt.

### Befürwortende Argumente

Auftrag von Pädagogik ist auch mit Benachteiligten umzugehen | Bildungsauftrag von Einrichtungen | In Einrichtungen der sozialen Arbeit darf keine weitere Ausgrenzung erfolgen | Diskurs dazu ist auf politischer Ebene erforderlich | sich Fragen stellen, woran das liegt | Ist Schule alleine Schuld? | Auftrag ist zu klären, was ich außerhalb von Schule daran ändern kann | Jungs „Versagensangst“ nehmen | Kinderbetreuung wichtig | Väter einbeziehen | Spielraum in den Einrichtungen nutzen für außerschulisches Lernen

### Gegenargumente

Besondere Aufgabenstellungen von Einrichtungen ermöglichen keine Bildungsarbeit. | Förderung ist als Grundhaltung in sozialpädagogischen Einrichtungen gegeben, Zusätzliches nicht erforderlich | Sozialpädagogische Einrichtungen sind kein Ersatz für Elternhaus oder Schule. | gesellschaftliches Problem, das auf anderen Ebenen verändert werden muss.

### Situation 4

Stellen sie sich vor, sie sind Chef/Chefin einer Organisation mit ca. 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt bei 80 Prozent.

## Frage: Muss diese Tatsache Auswirkungen auf ihr Führungsverhalten haben?

Diese Frage wurde von keiner Gruppe „gezogen“.

Die Gruppendiskussionen wurden als spannend und die Fragen als nicht immer ganz einfach zu beantworten angesehen. Die angesprochenen Thematiken waren für die Teilnehmenden teilweise neu. Insgesamt wurde der Wunsch geäußert mehr Zeit zur Verfügung zu haben, um die Themen nicht nur anzureißen sondern ausführlicher diskutieren zu können.

### Ansprechpartnerin

Ingrid Teschner

Ingrid Teschner  
*Koordination Jugendhilfeplanung*  
 Holger Schönningel  
*Fachberatung Jugendarbeit*  
 Ruth Humrich  
*örtliche Frauenbeauftragte*  
 Claudia Wilke  
*Fachberatung Kindertagesstätten*  
 Qualitätszirkel Diversity  
 Landeshauptstadt Hannover  
 Fachbereich Jugend und Familie  
 Ihmeplatz 5  
 30449 Hannover

## Team-/Zusammenarbeit von Männern und Frauen im Kontext der eigenen Arbeits- und Lebenszusammenhänge

### Aufgabe A

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer erstellt für sich ein **Bild**<sup>1</sup> des eigenen Arbeitsteams unter den Kriterien:

- Welche Verantwortlichkeiten gibt es in unserem Team, wie sind sie personell aufgeteilt?
- Wo stehe ich, welche Verantwortlichkeiten habe ich?
- Wer macht bei uns den „Dreck“ weg, mit welcher Motivation?
- Wer spricht wie mit wem?

Die ‚Team-Bilder‘ wurden anhand der vorgegebenen Kriterien erstellt, wobei nicht alle verwendet werden mussten, wenn es ggf. einzelnen Teilaspekte gab, die aus der eigenen Sicht aber prägnant genug waren zur Darstellung.

### Aufgabe B

Gemeinsam wurde die einzelnen „Bilder“ gedeutet, insbesondere unter den Fragestellungen

- Wo habe ich Macht und Einfluss?
- Wo erlebe ich Begrenzungen? Wo fühle ich mich ohnmächtig Strukturen und Situationen ausgesetzt?
- Was hat das möglicherweise mit meinem Geschlecht bzw. mit dem Geschlecht des/der Anderen zu tun?

### Erfahrungen

Aufgrund der Zeitvorgaben standen für die Durchführung der Aufgaben nur 35 Minuten zur Verfügung, sodass die zur Verfügung gestellten Arbeitsblätter mit der konkreten Aufgabenstellung und die oben bereits erwähnten Strukturvorgaben (für das „Bild“) sehr hilfreich für die Mitwirkenden waren. Dennoch hat sich herausgestellt, dass die Zeitvorgabe zu gering war für die Bearbeitung der Aufgabe durch Gruppe 3 mit sieben Teilnehmerinnen, für Gruppe 7 mit vier Teilnehmerinnen dagegen ausgereicht hat.

Die Arbeit mit Symbolen ist teilweise unvertraut gewesen, sodass die auf Flipchart vorbereitete Hilfestellung<sup>2</sup> gut genutzt werden konnte.

Durchgängig als störend bei der Konzentration wurden Nebengeräusche und Lautstärke im Raum empfunden.

In beiden Arbeitsgruppen waren nur Frauen, sodass ausschließlich Reaktionen aus homogenen Gruppen deutlich wurden. Bei Gruppe 3 hatte die Themenstellung zunächst zu Irritationen hinsichtlich des Datenschutzes geführt, sodass darauf hin gewiesen wurde, dass alle Informationen vertraulich behandelt und ausschließlich im Rahmen der Tischarbeit genutzt werden würden – und diese Information bei Gruppe 7 gleich mit in der Begrüßung erwähnt wurde.

<sup>1</sup> Vorgabe: ausgehend von der eigenen Position (Bildmitte) graphisch darstellen, wo sich die anderen Teammitglieder und Vorgesetzte (Kreis = weiblich, Quadrat = männlich) befinden und mit Pfeilen, Blitzen etc. die aktuelle Situation anzeigen.

<sup>2</sup> beispielhafte Erstellung und Erläuterung der Vorgabe, siehe hierzu auch <sup>2</sup>

Durch die gemeinsame ‚Bilderdeutung‘ und gezielte Nachfragen konnten die Teilnehmerinnen beider Gruppen gut zu Erkenntnissen hinsichtlich ihrer Rolle, ihres Einflusses und ihrer Macht in ihren speziellen Arbeitszusammenhängen kommen.



Hierbei wurde von ihnen erkannt, dass es Zeit braucht, in einem Team eine Position zu erlangen und dass andererseits tradierte Rollenverständnisse im Team Gendergerechtigkeit verhindern können. Eigenanteile wurden ebenso deutlich wie die Vorteile geschlechtshomogener Teams – aber auch die Notwendigkeit geschlechtsheterogener Teams, insbesondere bei Tätigkeiten mit Mädchen und Jungen.

### Weitere Rückmeldungen

- Dauer der Teamzugehörigkeit spielt eine Rolle dabei, was ‚frau‘ sich traut.
- Frauen stehen in heterogenen Teams für Verlässlichkeit sowie die Übernahme von Gesamtverantwortung und sollen oft „den Karren aus dem Dreck ziehen“.
- Frauen wollen nicht verletzen, sondern nehmen (zu viel?) Rücksicht aufeinander.
- Abbildung von Familienstrukturen und tradierten Rollenbildern in Teams: Mutter (Mitarbeiterin) ist emotional, der ‚seelische‘

Mülleimer; Vater (Mitarbeiter) hat den ‚kühlen Kopf‘

- Frauen vermitteln
- ... neigen zur Harmonisierung
- ... schaffen eine gemeinsame Ebene
- Mann im Team wird als ‚Chef-Figur‘ von den betreuten Mädchen und Jungen gesehen, von den Mitarbeiterinnen aber auch in dieser Rolle gelassen, obwohl der männliche Mitarbeiter wechselte (Muster). Der Mitarbeiter hatte auch die einzige volle, im Arbeitsalltag präsentere Stelle, die Frauen dagegen die Teilzeitstellen.
- Konkurrenz ist selten ein Thema in den Teams

Insgesamt wurde das Thema gut angenommen und die Mitwirkenden wären gern noch länger miteinander ins Gespräch gekommen.

Landeshauptstadt Hannover  
 Fachbereich Jugend und Familie  
 Kommunaler Sozialdienst  
 Ihmeplatz 5  
 30449 Hannover  
 Birgit Knichala *Fachplanerin*  
 Carsten Amme *Fachberater*

Telefon 0511 | 168 | 46636

Telefon 0511 | 168 | 49842

E-Mail [birgit.knichala@hannover-stadt.de](mailto:birgit.knichala@hannover-stadt.de)  
[carsten.amme@hannover.stadt.de](mailto:carsten.amme@hannover.stadt.de)

# Teil 3

## Materialien

### Definition „Geschlechterdifferenzierung in der Jugendhilfe“

**Beschlossen durch die Fach AG nach § 78 SGB VIII  
„Geschlechterdifferenzierung“ der Landeshauptstadt Hannover**

*Basis für die Geschlechterdifferenzierung in der Jugendhilfe ist § 9 Sozialgesetzbuch (SGB) VIII – Grundrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen). Dort heißt es: „Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind [...] die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern*

Es wird wahrgenommen, dass unterschiedliche Lebenslagen und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen existieren.

Die Jugendhilfe und die Jugendhilfeplanung berücksichtigen die unterschiedlichen Lebenslagen und Lebenswelten von Mädchen und Jungen in ihren jeweiligen sozialen und kulturellen Hintergründen.

Vor diesem Hintergrund ist jedes Individuum in seiner Eigenständigkeit und in seinen unterschiedlichen Ausdrucksweisen und seinen Äußerungsmöglichkeiten zu beachten und entsprechend zu fördern.

Es findet eine geschlechtsdifferenzierte Sprache in Schrift und Wort Verwendung, die eine Ausgrenzung des jeweils anderen Geschlechts zu vermeiden hat.

Ziel der Geschlechterdifferenzierung in der Jugendhilfe ist es, Benachteiligungen, abzubauen. Dabei geht es insbesondere um die Stärkung von Mädchen und Jungen.

In Bezug auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendhilfe sind Prozesse zu fördern, die zum Ziel haben, Einstellungen und Haltungen zu überprüfen und ggf. zu verändern.

Die Verteilung von Ressourcen bzw. die Angebotsplanung hat den unterschiedlichen Bedürfnissen von Mädchen und Jungen Rechnung zu tragen bzw. ist entsprechend bedarfsorientiert vorzunehmen. Dabei stehen die drei Handlungsfelder „reflexive Koedukation, Mädchenarbeit und Jungenarbeit“ gleichberechtigt nebeneinander.

# Leitlinien zur Förderung geschlechtsbezogener Jugendhilfe

**Beschlossen durch den Rat der Landeshauptstadt Hannover  
in der Beschlußdrucksache Nr. 1221/2003**

*Es ist erklärtes Ziel der Landeshauptstadt Hannover, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und die politische Strategie Gender-Mainstreaming umzusetzen. Deshalb ist es notwendig, konsequent geschlechtsbezogene Arbeit als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe zu verankern, und zwar für Mädchen und Jungen aus allen sozialen Milieus, Kulturen und Lebenslagen.*

**1.** In der Jugendhilfeplanung wird eine durchgängige Geschlechterdifferenzierung und -betrachtung vorgenommen.

**2.** Es werden Beteiligungsmöglichkeiten gezielt genutzt, damit Mädchen und Jungen ihre Interessen und Bedürfnisse artikulieren und einbringen können.

**3.** In den Konzeptionen aller aus städtischen Mitteln finanzierten und teilfinanzierten Einrichtungen und Projekte wird geschlechtsbezogene Arbeit als Bestandteil der pädagogischen Arbeit deutlich gemacht. Bei der Beantragung der Mittel haben die Träger darzulegen, wie die Leitlinien zur Förderung geschlechtsbezogener Arbeit konkret umgesetzt werden sollen. In den Berichten, Dokumentationen und Veröffentlichungen zur fachlichen Arbeit soll eine geschlechtsdifferenzierte Betrachtung und Evaluation auch im Hinblick auf den Mitteleinsatz vorgenommen werden.

**4.** Im Berichtswesen der Fachbereiche ist die Verwendung städtischer Mittel sowohl inhaltlich als auch rechnerisch getrennt für beide Geschlechter darzustellen.

**5.** Die kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Identität, mit geschlechtsbezogenen Verhaltensweisen und der gesellschaftlichen Rolle von Frauen bzw. Männern soll in Fort- und Weiterbildungen, Praxisberatungen und Supervisionen der vorhandenen Fachkräfte Berücksichtigung finden, um das Personal besonders für geschlechtsbezogene Maßnahmen zu qualifizieren. Langfristig wird eine paritätische Stellenbesetzung und Leitung angestrebt.

**6.** Langfristiges Ziel ist es, dass die Mittel in der Jugendhilfe zu gleichen Teilen Mädchen wie Jungen zu Gute kommen. Deshalb soll die Förderung koedukativer Einrichtungen, die Mädchen- und Jungenarbeit inhaltlich und materiell angemessen verankern, vorangetrieben werden. Dieses gilt in gleichem Maße auch für die Einrichtungen, die konzeptionell geschlechtsspezifisch (geschlechtshomogen) arbeiten.

## 6-Schritte-Prüfung von Krell/Mückenberger/Tondorf<sup>1</sup>

Dieses Konzept wurde von den drei WissenschaftlerInnen zur erfolgreichen Umsetzung von Gender Mainstreaming entwickelt.

	<b>Arbeitsschritte</b>	<b>Anforderungen/ Überlegungen</b>
1	Definition der gleichstellungspolitischen Ziele in Kenntnis des Ist-Zustandes Welcher Soll-Zustand wird durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt?	Kenntnisse über Ist-Zustand, Zugrundelegung einschlägiger Rechtsnormen, Programme etc. Koordination mit allen betroffenen Bereichen
2	Analyse der Probleme und der Betroffenen Welches sind die konkreten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit? Welche Gruppen sind betroffen?	Wissen über Gleichstellungsproblematik, Zuarbeit und Unterstützung, z. B. durch Gutachten, Materialien, Schulungen
3	Entwicklung von Optionen Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Realisierung?	Kenntnisse und Wissen wie oben
4	Analyse der Optionen im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung und Entwicklung eines Lösungsvorschlags	Erarbeitung von Analyse- und Bewertungskriterien
5	Umsetzung der getroffenen Entscheidung	
6	Erfolgskontrolle und Evaluation Wurden die Ziele erreicht? Ursachen für Nicht- oder Teilerreichung? Welche Maßnahmen sind notwendig?	Daten über Zielerreichung, Berichtssystem verpflichtende Ursachenanalyse

<sup>1</sup> Krell, Gertraude / Mückenberger, Ulrich / Tondorf, Karin: Gender Mainstreaming – Informationen und Impulse. Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, 2000

# Die 3 R Methode

## Werkzeug zur Planung, Durchführung und Auswertung von Konzepten

Um die Fülle der Fragestellungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu strukturieren, bietet sich die folgende Methode an, die in Schweden für den öffentlichen Sektor entwickelt wurde.

### Repräsentation

#### Wie groß ist der Anteil? (Quantitative Angaben)

*Zum Beispiel:* Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen in der Beschäftigtengruppe, um die es geht? Wird dieses im Untersuchungsansatz berücksichtigt? Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen in der Projektgruppe, Steuerungsgruppe etc.?

### Ressourcen

#### Wie viel? (quantitative Angaben zu Zeit, Raum, Geld)

*Zum Beispiel:* Wer spricht auf Sitzungen? Wie viel, wie lange. und zu welchem Punkt? Wie viel Geld wird für welche Gruppe bzw. welche Maßnahmen, die wem nützen, ausgegeben? Wie verteilen sich die Arbeitszeitanteile der Sozialarbeiter/innen?

### Realität

#### Warum ist die Situation so, wie sie ist? (Qualitative Angaben)

*Zum Beispiel:* Warum sind Männer oder Frauen unterrepräsentiert? Sind die Auswirkungen der geplanten Maßnahme für Männer und Frauen unterschiedlich?

Die Methode ist vergleichsweise einfach von der Herangehensweise, weil sie sich zunächst einmal damit beschäftigt, was empirisch festzustellen ist. Das gilt für die Punkte Repräsentation und Ressourcen und erst dann folgt die Frage, warum das so ist. Hier bedarf es der Überlegungen und der Heranziehung des vorhandenen Genderwissens oder neuer Forschungsprojekte, um diese Frage zu beantworten.

Bezugspunkt bei allen drei Schritten ist das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann bzw. die Vorstufe der chancengleichen Gestaltung hier zum Beispiel des betrieblichen Gesundheitsmanagements und damit die Frage, was wollen wir eigentlich genau erreichen? Nicht immer ist es möglich die Zielstellung zu Anfang hinreichend zu konkretisieren, daher kann die genaue Zielstellung auch Ergebnis eines Durchlaufes durch die drei Analyseschritte sein.

## Wer ist in der Fach-AG Geschlechterdifferenzierung vertreten?

Anstoss – gegen sexualisierte Gewalt an Jungen | Männerbüro Hannover e. V.  
Arbeitsgemeinschaft für Wohngruppen (AfW)

Fachberatung Kommunalen Sozialdienst | Landeshauptstadt Hannover

Fachplanung Kommunalen Sozialdienst | Landeshauptstadt Hannover

Jugendbildungscoordination im Fachbereich Jugend und Familie | Landeshauptstadt Hannover

Jugendzentrum Opa Seemann Stöcken | Landeshauptstadt Hannover

Kindertagesstätte Fischteichweg | Landeshauptstadt Hannover

Koordination im Bereich Kinder- und Jugendarbeit | Landeshauptstadt Hannover

Kreisjugendwerk der Arbeiterwohlfahrt (KJW AWO)

Mädchenhaus Hannover e. V.  
mannigfaltig e. V. – Verein und Institut für Jungen- und Männerarbeit

Referat für Frauen und Gleichstellung | Landeshauptstadt Hannover

Spielpark Linden | Landeshauptstadt Hannover

Stadtjugendpfleger | Landeshauptstadt Hannover

Verbund sozialtherapeutischer Einrichtungen (vse)

Verein für Erlebnispädagogik und Jugendsozialarbeit e. V. (vej)

Violetta e. V. – gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und jungen Frauen



Landeshauptstadt

Hannover

*Das Urheber- und Verlagsrecht einschließlich der Mikroverfilmung sind vorbehalten. Dieses gilt auch gegenüber Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen sowie gegenüber sonstigen gewerblichen Verwertern. Verwertungen jeglicher Art bedürfen der Genehmigung durch die Landeshauptstadt Hannover.*

Der Oberbürgermeister

Fachbereich Steuerung,  
Personal und Zentrale Dienste  
Referat für Frauen und Gleichstellung  
Fachbereich Jugend und Familie  
Bereich Kinder- und Jugendarbeit

Trammplatz 2 | 30159 Hannover

Telefon 0511 | **168** | **45300**

Fax 0511 | **168** | **46699**

E-Mail [frauen-und-gleichstellung@hannover-stadt.de](mailto:frauen-und-gleichstellung@hannover-stadt.de)  
[www.hannover.de](http://www.hannover.de)

Redaktion Christoph Grote, Astrid Schepers,  
Dr. Brigitte Vollmer-Schubert

Fotos Christoph Grote, mannigfaltig e. V.

Gestaltung m.göke

Druck Michael Heiland, Hannover  
gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

Stand April 2011