

gender.

GENDER MAINSTREAMING IN DER JUGENDARBEIT

IMPRESSUM

Die Reihe »Materialien für Jugendarbeit und Jugendpolitik« wird herausgegeben vom Landesjugendring Niedersachsen e.V., Zeißstraße 13, 30519 Hannover, fon: 0511.519451, eMail: info@ljr.de, web: www.ljr.de

REDAKTION & PROJEKTKOORDINATION Martin Richter, Markus Engelmann

ARTWORK & PRODUKTIONSLEITUNG Hans Schwab

GRAFIK & LAYOUT s•form **DRUCK** BWH GmbH - Medien Kommunikation

FOTOGRAFIE Die Fotos wurden der Foto-DVD »Blickwinkel«, die der Deutsche Bundesjugendring im Rahmen von »Projekt P-misch dich ein« produziert hat, entnommen: dieprojektoren agentur für gestaltung und präsentation; studioprokopy werbeagentur & fotostudio

Inhalt

5



3 Editorial

5 1. Gender Mainstreaming: was soll das – was kann das?!

- 1.1 Was meint Gender Mainstreaming? [6]
- 1.2 Was meint Gender? [8]
- 1.3 Chancen und Risiken des Gender Mainstreaming [11]

14 2. Gender Mainstreaming und Jugendverbandsarbeit

- 2.1 Gender Mainstreaming und Jugendverbandsarbeit [14]
- 2.2 Die Arbeitsgruppe »Gender Mainstreaming« im Landesjugendring [18]
- 2.3 Gender – Analyse – Fragebogen [22]
- 2.4 Die »geschlechtsbewussten Standards der Ev. Jugend« [30]
- 2.5 Checkliste Gender für Veranstaltungen [33]

14



37 3. Übungen und Konzepte

- 3.1 Eigene Haltung [37]
- 3.2 Doppelte Strategie in der geschlechterreflektierenden Bildungsarbeit [38]
- 3.3 Einzelne Übungen [39]
 - »Herzensangelegenheiten« [39]
 - »Gerne Frau und gerne Mann« [41]
 - »Frauenräume - Männerräume« - Unterwegs in Stadt und Dorf [42]
 - »GenderJane und GenderOskar« [44]
 - »Hey Babe« [44]
 - »Warmer Rücken: Stärken erkennen und darstellen« [45]
 - Kooperationsspiel »Acht Menschen mit vier Füßen« [46]
 - »Zeitstrahl - geschlechtsspezifische Sozialisation« [47]
 - »Geschlechtergerechte Gewaltprävention« [48]
 - »Frauen-/Männerbilder in der Werbung« [50]
 - »Spielzeug für Jungen und/oder Mädchen« [51]
 - »Sozialisationsrallye« [52]
 - »BINGO« [58]
 - »Genderquiz« [60]
 - »Aktionsfotografie« [63]
 - »Typisch weiblich - typisch männlich« [64]
 - »So sollte ich werden!« [64]
 - »Was ist schön daran, eine Frau/ein Mann zu sein?« [65]
- 3.4 Seminarkonzepte [66]
 - Arbeitseinheit »Geschlechtsspezifische Sozialisation« [66]
 - Geschlechtsbewusste Arbeit für Ehrenamtliche [67]
 - »Spieglein, Spieglein... - Mädchenfreizeit auf Spiekeroo« [72]

37



75



80



75 4. Verwendete Literatur und weitere Empfehlungen

80 5. Autorinnen und Autoren

80 6. Mitglieder der Arbeitsgruppe

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

»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« - so lautet die Definition des Bundesfamilienministeriums zu Gender Mainstreaming. Diese politische Leitlinie gilt es in die Gesellschaft zu integrieren. Als wesentliche Sozialisationsinstanz ist auch die Jugendarbeit aufgefordert, dazu beizutragen, Benachteiligungen, die durch das Geschlecht entstehen, abzubauen oder dafür zu sorgen, dass solchen Benachteiligungen von vornherein der Nährboden entzogen wird.

Die Jugendarbeit in Niedersachsen braucht sich vor dieser Herausforderung nicht verstecken. Langjährige Erfahrungen in der geschlechtsbewussten Jugendarbeit mit mädchen- und jungenspezifischen Angeboten und in der Koedukation bieten den Jugendverbänden und anderen Trägern der Jugendarbeit die Möglichkeit, auf einen breiten Erfahrungs- und Methodenschatz zurückzugreifen. Der Landesjugendring befasst sich seit 2001 mit diesem Thema. Dazu gibt es eine eigene Arbeitsgruppe, die von der Vollversammlung im Jahr 2003 beschlossen wurde.

Doch Gender Mainstreaming ist kein neuer Begriff für geschlechtsbewusste Pädagogik - und hat ursprünglich mit Pädagogik auch gar nichts zu tun. Der Begriff stammt vielmehr aus der Organisationsentwicklung und ist eine politische Strategie. Ziel ist es, dafür zu sorgen, dass bei allen Entscheidungsprozessen geprüft wird, ob die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen ausreichend berücksichtigt werden. Doch wie kann dies in der Jugendarbeit umgesetzt werden? Ziel der Jugendarbeit ist es, dass Kinder und Jugendliche selber die Möglichkeit erhalten, eigene Ideen umzusetzen, Träume zu verwirklichen und eigenverantwortlich Projekte durchzuführen - die Basis bestimmt »bottom up«, was in der Jugendarbeit »läuft«.

Gender Mainstreaming wendet sich zunächst an die Jugendverbandsarbeit, die dafür sorgen müsste, wie diese Maßgaben »top down« umgesetzt werden können. Wie passen diese beiden Anforderungen zusammen? Zur Implementierung von Gender Mainstreaming in den Strukturen und Inhalten der Jugendarbeit möchten wir euch in dieser Arbeitshilfe einige Tipps geben. Neben einer theoretischen Einführung stehen Praxisbeispiele, Übungen und Reflexionsmethoden im Mittelpunkt der Publikation. Sie sollen dazu beitragen, das gemeinsame Ziel zu erreichen: Gleiche Lebensbedingungen für alle jungen Menschen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, den finanziellen Möglichkeiten oder der Schulbildung, zu schaffen.

Der Dank des Landesjugendrings gilt an dieser Stelle den Mitgliedern der AG »Gender Mainstreaming«, die diese Arbeitshilfe erstellt hat.

Wir wünschen euch allen viel Erfolg bei der Umsetzung der Praxisbeispiele und der Implementierung von Gender Mainstreaming in euren Strukturen!

Martin Richter
Vorstandssprecher





(Pia Gries)

1. Gender Mainstreaming: was soll das – was kann das?!

Das Wortungetüm Gender Mainstreaming hat in den letzten Jahren eine erstaunliche Karriere gemacht und gilt mittlerweile als »die« Strategie für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Zugleich wird mit Gerechtigkeit und Geschlecht in den verschiedenen Zusammenhängen allerdings sehr Unterschiedliches gemeint (zu den verschiedenen Bedeutungen von Gender Mainstreaming siehe nächstes Kapitel) und Gender Mainstreaming wird ebenso angeführt, wenn es darum geht, Personalstellen der Frauen- und Mädchenarbeit zu kürzen wie auch Gelder für geschlechtersensible Bildungsarbeit bereitzustellen. Die AG Gender Mainstreaming des LJR hat die Herausforderung angenommen, diesem für vielerlei Argumentationen nutzbaren Wortungetüm auf die Spur zu kommen und zu untersuchen, was es für die Jugend(verbands-)arbeit bedeuten kann. Die vorliegende Arbeitshilfe zeigt die Ergebnisse unserer Arbeit - ein wichtiges Ergebnis gleich vorne weg: Entscheidend ist die kritische Reflexion über Geschlechterverhältnisse als Machtverhältnisse. Fehlt der Wille, die u.a. geschlechtsspezifisch geprägten Machtverhältnisse zu thematisieren und zu verändern, so können auch im Namen von »Gender Mainstreaming« oder »Gender-Trainings« herrschende Geschlechterungleichheiten zementiert werden. Daher muss es darum gehen, die machtvolle Bedeutung von Geschlechtern theoretisch und praktisch in Frage zu stellen und sich immer wieder damit auseinander zu setzen, was Gerechtigkeit für vielfältige geschlechtliche Lebensentwürfe in der Jugendverbandsarbeit bedeuten kann.

Ein wichtiges Ergebnis unserer AG lautet dementsprechend, dass Grundlage für die Umsetzung eines Gender Mainstreaming-Prozesses im Jugendverband sowohl eine Bestandsaufnahme der Situation von Männern und Frauen im Verband wie auch die Auseinandersetzung der im Verband Tätigen mit Geschlechterverhältnissen im Rahmen von Gender-Trainings ist. Beide Elemente eines Gender Mainstreaming-Prozesses wirken aufeinander: So kann eine geschlechtsspezifische Benachteiligung erst erkannt werden, wenn die im Verband Beschäftigten für die Bedeutung von Geschlecht als ausgrenzendem Merkmal sensibilisiert sind. Von einer Analyse der Geschlechterverhältnisse im Verband und der Sensibilisierung für die Bedeutung von Geschlecht ausgehend, können dann von den Beteiligten Zielvorgaben entwickelt werden, an die sich der Verband in seiner Struktur und alltäglichen Arbeit annähern soll. Die Analyse der Geschlechterverhältnisse im Verband sowie Gender-Trainings sollten kontinuierlich erfolgen und immer wieder dazu anregen, Geschlechterverhältnisse sichtbar zu machen und kritisch zu reflektieren. Hierzu möchte die Arbeitshilfe Anregungen geben.

Daher beschreiben wir im ersten Kapitel die theoretische Auseinandersetzung mit dem Begriff Gender Mainstreaming. In Kapitel 1.1 werden die Begriffe »Gender« und »Mainstream« erklärt und kurz die Entwicklung und Verbreitung des Prinzips dargestellt. Besonders der Begriff »Gender« - vielfältig gebraucht in aller Munde - wird genauer erläutert in Kapitel 1.2.

Und die Chancen und Risiken, die mit Gender Mainstreaming einhergehen können, beleuchtet Kapitel 1.3.

Im zweiten großen Kapitel geht es um Gender Mainstreaming und die Jugendverbandsarbeit. In diesem Teil stellen wir konkreter das Neue des Gender Mainstreaming-Ansatzes dar (Kapitel 2.1). Danach folgt ein kurzer Erfahrungsbericht über die Arbeit der AG Gender Mainstreaming, die während der Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming selbst einen verkürzten Gender Mainstreaming-Prozess durchlaufen hat (Kapitel 2.2). Anschließend steht der Fragebogen, den wir für die Selbstevaluation der Jugendverbände entwickelt haben und mit dessen Hilfe eine Bestandsaufnahme der Situation von Frauen und Männern im Verband stattfinden kann (Kapitel 2.3). Als Beispiel einer möglichen Zielvereinbarung stehen nach dem Fragebogen die geschlechtsbewussten Standards der Evangelischen Jugend (Kapitel 2.4). Anregungen für eine Umsetzung in der Bildungsarbeit bietet die Gender-Checkliste für Seminare, die Anregungen gibt, wie die verschiedenen Aspekte der Seminarorganisation und Seminarinhalte geschlechtersensibel reflektiert werden können.

Der dritte Teil der Arbeitshilfe widmet sich konkreten Übungen und Seminarkonzepten, mit denen die Geschlechterverhältnisse sowohl explizit wie auch implizit thematisiert werden können. Die Vorschläge des Praxisteils haben wir in der AG fast alle selbst ausprobiert und finden sie als Teile eines Gender-Trainings empfehlenswert.

Im vierten Teil finden sich dann weitere Hinweise auf Quellen zu Gender Mainstreaming, Geschlechterforschung, geschlechtersensibler Jugendarbeit, Mädchen- und Jungenarbeit sowie einschlägige Adressen für weitere Materialbestellungen.

Schließlich findet Ihr im fünften und letzten Teil die Autor-inn-en der Arbeitshilfe, die euch und den Jugendverbänden gerne als Expert-inn-en für die verschiedensten Aspekte eines Gender Mainstreaming-Prozesses zur Verfügung stehen und sich über alle Fragen, Anregungen, Kritiken freuen.

1.1 Was meint Gender Mainstreaming?

Ob Frauenfrage, Geschlechtergerechtigkeit oder neuerdings Gender Mainstreaming - stets geht es darum, wie sich Menschen als Frauen oder Männer fühlen und wie sie denken, wie sie in unserer Gesellschaft leben und welche Chancen sie haben, ihr Leben selbstbewusst und selbstbestimmt zu gestalten. Dabei wird schon lange darüber gestritten, wie das Ziel der Gerechtigkeit zwischen Männern und Frauen zu erreichen sei und sogar, was Männlichkeit und Weiblichkeit bzw. Geschlecht denn überhaupt zu bedeuten habe. In der Geschichte der Auseinandersetzung über Frauen, Männer und Gerechtigkeit taucht in der letzten Zeit immer häufiger der Begriff »Gender Mainstreaming« auf. Oft wird Gender Mainstreaming dabei als neue Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern bezeichnet.

Eine neue Strategie zur Gleichstellung schien nötig, denn bliebe das Tempo der bisherigen Entwicklung der Frauengleichstellung gleich, dann werde die Gleichberechtigung von Frauen und Männern erst im Jahr 2490 verwirklicht sein, rechnete eine Rednerin auf Basis von UN-Statistiken der Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi vor (vgl. Weinbach 2001, S.8). Daher wurde auf dieser Frauenkonferenz eine neue, effizientere Gleichstellungspolitik gefordert: Gender Mainstreaming. Begründet wurde die Notwendigkeit des Gender Mainstreamings als neuer Gleichstellungspolitik damit, dass die Frauengleichstellung zu langsam sei und dadurch die Arbeitskraft und die Potenziale von Frauen ver-

schwendet würden. Außerdem ergäbe sich aus den Menschenrechten die Notwendigkeit tatsächlicher Gleichstellung. Schließlich müsse wegen der geringen Durchsetzungskraft bisheriger Frauenförderpolitik eine neue Strategie entwickelt werden (vgl. ebd.). Nach diesem ersten öffentlichkeitswirksamen Impuls verbreiteten viele engagierte Frauen und Männer Gender Mainstreaming als neue Gleichstellungspolitik seit Beginn der 90er Jahre, zunächst in entwicklungspolitischen Organisationen und auf UN-Ebene. Mitte der 90er Jahre wurde es auf EU-Ebene verankert und 1999 gab die Bundesregierung Gender Mainstreaming als eine Leitlinie ihrer Politik aus. Auch andere, nicht-staatliche Organisationen, wie z.B. Kirchen, Gewerkschaften und Jugendverbände, bemühen sich seit einiger Zeit, Gender Mainstreaming-Prozesse in ihren Organisationen anzustoßen.

Dieser kurze Abriss macht die Erfolgsgeschichte des Konzepts Gender Mainstreaming als neue Gleichstellungspolitik deutlich: national und international wurde es als Option für Institutionen und offizielle Politik populär. Für diese gesellschaftlichen Bereiche scheint Gender Mainstreaming kompatible Definitionen und Strategien zu beinhalten.

Der Begriff **Gender Mainstreaming** bedeutet, dass **Gender** (d.h. die verschiedensten Geschlechterperspektiven) in den **Mainstream** (d.h. in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens) integriert wird mit dem Ziel der Gleichstellung.

Im Rahmen von Gender Mainstreaming soll das Ziel der Gleichstellung kein Sonderthema sein, sondern muss als ein wichtiger Bestandteil in alle gesellschaftspolitischen, gesetzgeberischen und wirtschaftlichen Entscheidungen einfließen. Geschlechterpolitik ist daher als Querschnittsaufgabe zu verstehen: In allen Bereichen der Politik müssen Konzepte entwickelt werden, mit denen alle Maßnahmen und Regelun-

gen dahingehend befragt werden, inwiefern Frauen und Männer unterschiedlich tangiert sind. Schon im Vorhinein sollen dadurch Entscheidungen, die zur weiteren Ungleichheit der Geschlechter beitragen, vermieden werden. Gender Mainstreaming ist somit ein abstraktes Grundprinzip, das in der täglichen Arbeit zu beachten und in allen Bereichen und auf allen Ebenen mit konkretem Inhalt zu füllen ist. In Bezug auf Organisationen und Verbände bedeutet Gender Mainstreaming, dass alle Politik- und Arbeitsbereiche einer Organisation (gleich welcher Größe) mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit reorganisiert, verbessert, entwickelt und evaluiert werden. In alle Entscheidungsprozesse wird die Perspektive der Geschlechter einbezogen und die Entscheidungen werden auf ihre Auswirkungen für Frauen und Männer analysiert. Ebenso werden alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar gemacht (vgl. DBJR 2003, S. 2). Gender Mainstreaming ist also eine Chance für Organisationen, die Geschlechtergerechtigkeit ihrer Arbeit und Struktur nach innen und außen zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bedeutet daher, dass die Frage nach dem Geschlecht so selbstverständlich wird wie die nach den Kosten (vgl. DBJR 2003, S. 3).

Gender Mainstreaming bezeichnet also ebenso ein Prinzip (Geschlechterperspektive in allen Bereichen immer berücksichtigen) wie auch eine Strategie (Gleichstellung der Geschlechter vorantreiben). Gemeinsam ist beiden das Ziel, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen: »Gender Mainstreaming soll die Lebensbedingungen von Frauen und Männern nachhaltig verbessern und alte geschlechtsspezifische Zuschreibungen verlieren ihre Gültigkeit« (DBJR 2003, S. 3).

Während die einzelnen Umsetzungsschritte des Prinzips Gender Mainstreaming konkret zu fassen sind

(s. nächste Kapitel), gibt es (noch) keine eindeutigen oder einheitlichen Kriterien, um den Erfolg dieser Strategie im Vergleich zu anderen Gleichstellungsstrategien zu messen. Meist bleibt außerdem unklar, was jeweils mit dem Ziel Geschlechtergerechtigkeit oder Auflösung geschlechtsspezifischer Zuschreibungen genau gemeint ist und welche inhaltliche Bedeutung Gender und Mainstream zugewiesen wird. Positiv angewendet bietet es die Möglichkeit, Gender Mainstreaming als Strategie und nicht als Inhalt zu verstehen: Der Weg ist das Ziel. Daher müssen alle Konzepte des Gender Mainstreamings stets darauf befragt werden, welche Sichtweise sie auf Geschlecht einnehmen und welche gesellschaftlichen Veränderungen sie bewirken wollen. Also müssen auch die Jugendverbände, sowie Du und ich, die einen Gender Mainstreaming-Prozess anstoßen wollen, ihre Perspektiven auf die Geschlechterverhältnisse und ihr Verständnis von Gerechtigkeit transparent machen.

Gender Mainstreaming meint also eine Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik. Es geht besonders darum, Fragen zu stellen: Wie wirken sich das Handeln, die Entscheidungen auf die Situation von Frauen und Männern aus? Wie trägt das Handeln und Entscheiden dazu bei, emanzipative, selbstbestimmte, gerechte Lebensbedingungen zu schaffen und festgefahrene Klischees über Männer und Frauen aufzubrechen? Durch diese Fragen sollen in allen Bereichen einer Organisation geschlechtsbezogene Benachteiligungen aufgespürt werden. Und diese Benachteiligungen sollen entdeckt werden, bevor eine Entscheidung getroffen wird, um schon präventiv Ungleichheiten vorzubeugen. Gleichzeitig werden so die Handlungs- und Entscheidungsstrukturen einer Organisation oder eines Verbandes transparent. Ebenso wesentlich ist selbstverständlich, dass dem Aufspüren von Ungleichheiten auch Konsequenzen folgen, auf die Fragen also auch Antworten gefunden werden: Ein Verband muss sich auf das Ziel der

Geschlechtergerechtigkeit verpflichten und sich an dieses in allen Aspekten der Arbeit gebunden fühlen. Gender Mainstreaming schlägt dazu eine Top-Down-Strategie vor, d.h., von der obersten Entscheidungsebene soll die Verpflichtung auf die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive mit dem Ziel der Gleichstellung durch alle Bereiche der Organisation verbreitet werden. Die Veränderung männlich geprägter Strukturen ist damit nicht mehr die private Aufgabe benachteiligter Frauen, sondern Führungsaufgabe (vgl. DBJR 2004, S. 4). Wesentlich für einen Gender Mainstreaming-Prozess ist außerdem, dass alle im Verband tätigen Personen an regelmäßigen Gender-Trainings teilnehmen, in denen sie ihre Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen schulen und über die Auseinandersetzung mit eigenen Geschlechterbildern kreativ am Aufbrechen von Stereotypen arbeiten. Die Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Geschlecht und den verschiedensten Arten und Weisen, ein oder mehrere Geschlechter zu leben, ist also wesentlich.

1.2 Was meint Gender?

Was jeweils Gender bzw. Geschlecht bedeutet und in welchen Mainstream was integriert werden soll, ist umstritten. Denn die inhaltliche Vorstellung dessen, was Gender bedeutet, prägt auch die Auffassung davon, welche politischen Ziele angestrebt werden und was, ganz konkret, wie verändert werden soll. Je nachdem, welche »Geschlechterbrille« ich aufsetze, kann ich verschieden sehen: Manches wird besonders deutlich, anderes bleibt unsichtbar. Darüber hinaus wurde und wird in feministischen Kreisen mit dem Begriff »Mainstream« Negatives verbunden: Als Mainstream wurde eine patriarchale (d.h. an den Interessen der Männer) und einseitig auf ökonomischen Profit ausgerichtete Politik bzw. ein solcher Gesellschaftszustand verstanden. Daher ist es notwendig, diese beiden

Begriffe im Folgenden etwas näher zu betrachten und ihre Bedeutungen transparent zu machen.

So wird der aus dem Englischen stammende Begriff Gender häufig als ein Teil des Begriffspaares »sex« und »gender« dargestellt und im Deutschen mit »soziales oder kulturelles Geschlecht« übersetzt. Während »sex« die biologische, unveränderbar gegebene Zweigeschlechtlichkeit - das »körperliche Geschlecht« - beschreibt, bezeichnet »gender« das veränderbare, soziale Geschlecht, welches ein Leben lang erlernt werden muss.

Da sich aus dem jeweiligen Verständnis dessen, was Gender bzw. Geschlecht ausmacht, recht unterschiedliche Konsequenzen ergeben, geht der Streit darum weiter (vgl. z.B. Benhabib, Seyla; Butler, Judith; Cornell, Drucilla; Fraser, Nancy 1993; oder Dingler, Frey 2002). Auch die eben genannte Definition sollte daher nur als eine Momentaufnahme des Diskussionsprozesses über die Bedeutung von Geschlecht und die daraus resultierenden politischen Ziele verstanden werden. Schließlich sind alle Definitionen von Geschlecht auch strategisch gemeint, also als Argumentationsgrundlage, um gesellschaftliche Veränderungen einzufordern. Wird also ein Gender Mainstreaming-Prozess angestoßen, so ist die Reflexion darüber, was die Einzelnen, eine Organisation oder die Gesellschaft für Vorstellungen davon haben, was Frauen oder Männer ausmache bzw. unterscheide, wesentlich für die Frage danach, was denn Geschlechtergerechtigkeit als Ziel überhaupt beinhalte (vgl. Pia Gries, Ruth Holm, Bettina Stötzer 2001, S. 11ff).

Vor dem Hintergrund der eben gegebenen Definition von Geschlecht konnten Feministinnen beispielsweise argumentieren, dass allein die wahrscheinliche biologische Fähigkeit des weiblichen Körpers, Kinder zu gebären (»sex«), nicht automatisch bedeutet, dass Mütter den größten Teil der Kindererziehung über-

nehmen sowie als Frauen für alle häuslichen Belange insgesamt zuständig sein müssen (»gender«). Denn die Betreuung, Pflege, Erziehung von Kindern sowie die Hausarbeit sind nicht an körperliche Voraussetzungen gebunden, an denen es Männern bzw. Vätern natürlicherweise mangeln würde, sondern eine soziale Konvention der geschlechtlichen Arbeitsteilung: Schon Jungen lernen, sich auf einen Beruf und die Ernährung einer Familie einzustellen und streben dies auch selbst an, während Mädchen auf eine spätere Mutterschaft vorbereitet werden und sich diese oft wünschen. Entsprechend wurde von staatlicher Seite die soziale Absicherung für Männer über ihre Erwerbsarbeit und in ihrer Rolle als Familienernährer begründet, während Frauen über ihr Mutter-Sein soziale Unterstützung verdienen. Die Vorstellungen von Geschlecht (sex und gender) berühren also die Lebensverhältnisse der Einzelnen in umfassendem Maße und sind u.a. in staatliche Programme sozialer Sicherung eingelassen.

Geschlecht in diesem Sinne von »sex« und »gender« aufzufassen bedeutet also, dass die Tätigkeiten und sozialen Positionierungen von Frauen und Männern thematisiert und damit als veränderbar erkannt werden können. Wie Männer und Frauen leben, was für Berufe sie wählen, welche Lebenschancen sie haben und was sie sich vom Leben wünschen, wäre demnach nicht nur ein Ergebnis ihrer jeweils persönlichen Eigenheiten, Vorlieben und Leistungen, sondern abhängig von der gesellschaftlichen Struktur der Geschlechterverhältnisse. Und diese gesellschaftliche Struktur sowie die Bedeutung von Geschlecht für die jeweiligen Lebenschancen galt und gilt es im Sinne der Gleichberechtigung zu verändern - so eine feministische Argumentation. Dabei könnten sich zukünftig sowohl die Konsequenzen verändern, die das Mann- oder Frau-Sein mit sich bringen, wie auch das Mann- oder und Frau-Sein selbst anders sein könnte. Einige Anregungen hierzu liefert seit den 90er Jahren die poststrukturalistische feministische Debatte,

in der u.a. darüber diskutiert wird, ob es »sex« als körperliches, ahistorisches Geschlecht überhaupt gibt oder ob »sex« erst durch das gesellschaftlich erzeugte »gender« wahrnehmbar und erlebbar wird. Demnach müssten stets die sozialen und kulturellen Vorannahmen über Körperlichkeit und Geschlecht thematisiert werden, von denen ausgehend erst biologische Erkenntnisse gewonnen werden können (mehr dazu u.a. bei Butler 1991 und 1995; zur Historisierung von Körpern vgl. beispielsweise Duden 1987).

Im Laufe der letzten Jahrzehnte wurde die eben beschriebene Argumentation allerdings in unterschiedlichen Aspekten weiterentwickelt, die alle mit der jeweiligen Bedeutung von Geschlecht bzw. der »Geschlechterbrille«, die jeweils getragen wird, verbunden sind. Grundsätzlich ist wichtig, dass Geschlecht nicht etwas ist, was wir sind, sondern das, was wir tun. Weiblichkeit und Männlichkeit wird jederzeit von allen in der täglichen Begegnung hergestellt und von gesellschaftlichen Strukturen geformt. Zugleich orientieren wir uns an den gesellschaftlichen Bildern und Vorstellungen davon, wie Männer und Frauen zu sein haben, und weichen davon auch immer wieder ab. Die Kunst besteht also darin, zu erkennen, wo, inwiefern und wodurch Menschen zu Frauen und Männern gemacht werden und wie damit Ungerechtigkeiten produziert werden. Hierfür ist eine Analyse der Gesellschaftsstrukturen unter Geschlechtergesichtspunkten notwendig. Zugleich gilt es offen zu sein für all die Widersprüche und Abweichungen von diesen Rollenvorgaben und die Selbstverständlichkeit des Wissens »So sind Frauen!« oder »So sind Männer!« in Frage zu stellen. Denn vom sozial hergestellten Geschlecht kann nicht automatisch auf bestimmte Eigenschaften oder ein bestimmtes Verhalten geschlossen werden, wie z.B. dass Frauen nie im Stehen pinkeln, gerne Kleidung einkaufen oder besonders warmherzig sind. Gleichzeitig muss dennoch bedacht werden, dass die gesellschaft-

liche Struktur geschlechtsspezifische Gleichheiten innerhalb der Gruppe der Frauen hervorbringt, wie z.B. durchschnittlich geringeren Verdienst oder die immer noch weit verbreitete geschlechtstypische Berufswahl (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2003, S. 36ff). Dies trifft ebenso, nur umgekehrt, auf die Gruppe der Männer zu. Außerdem kann eine besondere Konzentration auf die Unterschiede und Diskriminierungen zwischen Frauen und Männern dazu führen, dass die Unterschiede, die jeweils zwischen Frauen und Männern selbst festzustellen sind, nicht gesehen werden. So sind Frauen untereinander keine einheitliche Gruppe oder alle gleich von Diskriminierungen betroffen: Die soziale Rolle und die gesellschaftlichen Privilegien, die eine Frau hat, sind auch abhängig davon, ob sie einen mi-grantischen Hintergrund hat, lesbisch lebt, schwarz, kinderlos, verheiratet, alt oder jung, arbeitslos oder vermögend ist. Daher ist z.B. die Forderung nach kostenloser, umfassender und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung sicherlich wichtig für die Gleichstellung von Männern und Frauen insgesamt, allerdings nicht unbedingt das primäre Interesse aller Frauen und Müttern ohne betreuungspflichtige Kinder.

Die Vorstellungen und Bedeutungen, die Geschlecht jeweils zugewiesen werden, sowie die politischen Forderungen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sollten also jeweils danach befragt werden, welche Lebensweisen sie bevorzugen oder benachteiligen. Dabei sind diese Lebensweisen vielfältiger und komplexer, weshalb sie nicht »nur« über die Unterscheidung von Menschen in Männer und Frauen erklärt werden können. Dennoch werden oft Entscheidungen getroffen, die sich für viele Frauen benachteiligend auswirken. Gender Mainstreaming als Prinzip und Strategie bietet die Möglichkeit, die Diskriminierungsprozesse transparent, die jeweiligen Geschlechterbilder sichtbar und beides damit veränderbar zu machen. Damit dies passiert und Gender Mainstreaming tatsächlich

zu mehr Gleichberechtigung führt, bedarf es engagierter, informierter und reflektierter Männer und Frauen, die in der alltäglichen Arbeit an den verschiedensten Stellen einer Organisation das Potenzial von Gender Mainstreaming nutzen, es mit konkreten Inhalten füllen und immer wieder durchsetzen.

1.3 Chancen und Risiken des Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming als abstraktes Prinzip und Strategie, um die Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, stellt erst einmal nur ein Potenzial dar. Es eröffnet Organisationen wie z.B. Jugendverbänden neue Möglichkeiten des Handelns. Da es ein abstraktes Prinzip ist, das notwendigerweise von den Menschen vor Ort konkretisiert werden muss, verbirgt sich darin auch die Gefahr, dass Gender Mainstreaming für Ziele funktionalisiert wird, die einer umfassenderen Gleichstellung entgegenstehen (vgl. zu den Chancen und Risiken auch das »Gender Manifest« von Frey, Hartmann u.a. 2006). Außerdem ist es vor dem Hintergrund reicher Erfahrungen der Frauenförderung und geschlechtsbewussten pädagogischen Arbeit problematisch, dass in der Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming diese bisherigen Erfahrungen oftmals verdrängt und nicht mit einbezogen werden. Daher müssen die Chancen und Risiken des Gender Mainstreamings vor einer Anwendung kritisch reflektiert werden. Einige Kritikpunkte an Gender Mainstreaming werden deshalb im Folgenden exemplarisch vorgestellt (vgl. für darüber hinausgehende Kritiken z.B. DBJR 2003 S. 5ff).

Kritik an der technokratischen Umsetzung und der Top-Down-Strategie von Gender Mainstreaming

So ist die Forderung von Gender Mainstreaming, dass von den höchsten Entscheidungsebenen ausgehend die Verpflichtung zur Gleichstellung nach »unten« in

die Organisation weitergereicht wird, ebenso verführerisch wie gefährlich: Nach Jahrzehnten der mühsamen Arbeit von vielen Frauen und einigen Männern, Gleichstellung von »unten« her einzufordern, liegt der Wunsch nahe, jetzt endlich ein Entgegenkommen von »oben« zu erfahren. Der Top-Down-Prozess entspricht außerdem der Erkenntnis, dass es für eine umfassende Gleichstellung notwendig ist, Gleichstellung zu einer Führungsaufgabe zu machen. Gefährlich ist diese Forderung von Gender Mainstreaming allerdings, weil es Führungsgruppen die Möglichkeit gibt, das abstrakte Prinzip des Gender Mainstreamings mit ihren konkreten Inhalten zu füllen und z.B. im Namen von Gender Mainstreaming Frauenbeauftragtenstellen abzuschaffen und damit auch Entscheidungen zu treffen, die dem Ziel der Gleichstellung entgegenstehen. Hinzu kommt, dass die technokratischen Realisierungsvorschläge des Gender Mainstreamings darüber hinwegtäuschen, dass es jeweils engagierte, geschlechtersensibel geschulte und reflektierte Mitarbeiterinnen in einer Organisation braucht, die konkrete Entscheidungen auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer bzw. das Ziel der Gleichstellung überprüfen und bewerten können. Denn Gender Mainstreaming ist kein quasi-automatischer Prozess, der, einmal installiert, dann von selbst abläuft und keiner Auseinandersetzung mehr bedarf. Vielmehr müssen die Entscheidungs- und Handlungsprozesse eines Verbandes kontinuierlich daraufhin überprüft werden, inwiefern sie zu mehr Gleichberechtigung beitragen. Das Risiko liegt also darin, Gender Mainstreaming als technokratischen Prozess im Sande verlaufen zu lassen. Die Chance zeigt sich dagegen darin, es als nachhaltigen Prozess anzulegen, für den eine fortlaufende Bewusstmachung der herrschenden Situation und das Erschließen neuer Möglichkeiten der Veränderung notwendig sind.

Kritik am Umgang der offiziellen Politik mit Gender Mainstreaming

Wird Gender Mainstreaming eine zentrale Führungsaufgabe, so würde dies für die Jugendverbände beispielsweise bedeuten, dass alle finanziellen und personellen Entscheidungen auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hin befragt würden. Demnach müsste auch die öffentliche Jugendförderung nach sinnvollen geschlechtersensiblen Kriterien ausgestaltet werden und hierüber deutlich machen, dass auch die Politik mit ihren Ministerien Gender Mainstreaming nicht als Modethema im Zeichen von angeblichen Sparzwängen funktionalisieren, sondern einen nachhaltigen Prozess der Gleichberechtigung in Gang setzen will und dafür eine gesetzliche Grundlage schaffen. Daher wäre grundsätzlich zu fordern, dass »staatliche Stellen den Zuwendungsempfängern Gender Mainstreaming nicht nur verordnen, sondern selbst ausreichende Anstrengungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming unternehmen und eine Identifikation mit Gender Mainstreaming in der eigenen Verwaltung entwickeln müssen« (DBJR 2003, S. 5).

Kritik am neoliberalen Verständnis von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming wird, besonders von Firmen, auch als Instrument verstanden, um zusätzliche Potenziale ihrer Arbeitskräfte und neue Kundengruppen zu erschließen. So sei mit Gender Mainstreaming zu erreichen, Wissen und Fähigkeiten unterschiedlicher Personalgruppen besser für den Verwertungsprozess auszuschöpfen (das sog. »Managing Diversity«) und dabei zugleich für neue Kundengruppen attraktiver zu werden (vgl. Barbara Nohr 2001, S. 15 ff). Denn wenn sich ein Betrieb in der Öffentlichkeit als möglichst divers präsentiert, z.B. in dem deutlich wird, dass bei ihm schwule und lesbische, schwarze und weiße Mitarbeiterinnen arbeiten, so bieten diese Identifikationspunkte für schwule, lesbische, schwarze und weiße Konsumentinnen. Entscheidend ist also, ob Gender

Mainstreaming dazu benutzt wird, neue Potenziale der Mitarbeiterinnen marktkonform auszubeuten oder im Sinne der Gleichstellung zu entwickeln. Da beides miteinander verwoben sein kann, ist es für eine Beurteilung notwendig, dass die jeweiligen Perspektiven und Motivationen einzelner und von Organisationen, Gender Mainstreaming umzusetzen, transparent sind.

Feministische und queere Kritik

Die Einführung von Gender Mainstreaming als neuem, erfolgversprechendem und zugleich abstraktem Prinzip brachte es mit sich, dass oft bestehende Errungenschaften der Frauen- und Homosexuellenbewegungen negiert, entwertet und/oder abgeschafft wurden. Daher wird in der feministischen Debatte diskutiert, inwieweit Gender Mainstreaming aufgrund seiner Funktionalisierbarkeit für verschiedenste politische Zwecke tatsächlich dazu beiträgt, die Gleichberechtigung zu fördern (vgl. z.B. Barbara Nohr, Silke Veth 2002). Feministinnen fordern deshalb die Einhaltung einer Doppelstrategie, in der bewährte Frauenfördermaßnahmen sowie Mädchen- und Jungenarbeit gleichzeitig mit Gender Mainstreaming-Prozessen realisiert werden. Diese Doppelstrategie bedeutet dann auch, sowohl die geschlechterdiskriminierende Gesellschaftsstruktur zu sehen und die betroffenen Frauen (z.B. Geringverdienende) und Männer (z.B. Väter in Teilzeit) direkt zu fördern als auch Männer- und Frauenrollen nicht noch weiter zu verstärken, sondern konkrete Maßnahmen zu ihrem Abbau zu initiieren. Gender Mainstreaming kann also »nicht automatisch ein Ersatz für bestehende Instrumente zur Förderung (der Beteiligung) von Frauen sein« (DBJR 2003, S. 6). Darüber hinaus wird in feministisch-queeren Debatten kritisiert, dass Schwule und Lesben, Bisexuelle und Transgender weder als Personen noch als Kategorien der Geschlechterverhältnisse im Bereich Gender Mainstreaming ausdrücklich vorkommen, obwohl ein Gender Mainstreaming-Prozess ebenso die Gleichberechtigung von Schwulen, Lesben, Bisexuel-

len und Transgender unterstützen könnte. Dagegen gehen die Beschreibungen von Gender Mainstreaming unausgesprochen davon aus, dass alle Menschen heterosexuell seien und widersprechen damit selbst einem zentralen Prinzip von Gender Mainstreaming. Indem automatisch Heterosexualität unterstellt und weder die Sichtbarkeit von Nicht-Heterosexuellen gefördert noch eine Auflösung traditioneller Geschlechter- und Sexualitätsstereotype angestrebt wird, können Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung nicht thematisiert und benachteiligende Entscheidungen nicht verhindert werden. »Unterschiedliche sexuelle Orientierungen sollten daher ausdrücklich in einer Gender Mainstreaming-Strategie thematisiert werden« (DBJR 2003, S. 7).

Insgesamt bezieht sich die Kritik in vielen Aspekten also darauf, dass konkrete Gender Mainstreaming-Prozesse nicht den Prinzipien entsprechen, mit denen sie angetreten sind: Verschiedene Menschen mit vielfältigen Lebensentwürfen sichtbar zu machen und deren Unterschiedlichkeit nicht zu einem Grund für eine ungerechte Behandlung und ungleiche Beteiligungsmöglichkeiten werden zu lassen. Daher leben fruchtbare Gender Mainstreaming-Prozesse davon, dass sie von Personen getragen und immer wieder durchgesetzt werden, die sich mit der gesellschaftlichen und individuellen Produktion und Reproduktion von Geschlechter- und Sexualitätsverhältnissen auseinandersetzen und die emanzipativen Ziele einer umfassenden Gleichberechtigung konkret für ihre Kontexte formulieren können.

2. Gender Mainstreaming und Jugendverbandsarbeit



Die Lebenswelten von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern wahrzunehmen bzw. einen Teil davon mit zu gestalten, ist für Jugendverbände nichts Neues. Gerade in Niedersachsen ist durch das Projekt »Mädchen in der Jugendarbeit« und das Förderprogramm »Lebensweltbezogene Mädchenarbeit« vieles bewegt worden, um den eigenen Blick auf Jugend zu differenzieren. Dass aus einem solchen Blick Gender Mainstreaming als Handlungsstrategie entwickelt werden kann, zeigt der politische Entstehungsprozess des Gender Mainstreamings. Trotzdem gibt es ganz spezifische Möglichkeiten des Gender Mainstreamings für die Jugendverbandsarbeit, die im Folgenden erläutert werden sollen.

[Markus Engelmann]

2.1 Gender Mainstreaming und Jugendverbandsarbeit

In § 9 Abs. 3 des SGB VIII (KJHG) ist verankert, dass bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben der Jugendarbeit die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern sind. Hierbei kann Gender Mainstreaming als strategisches Instrument eine Möglichkeit der strukturellen Veränderung von Organisation unter diesem Gesichtspunkt sein. Gender Mainstreaming ist wie schon gesagt eine Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik

(vgl. DBJR 2003, S. 3). Die geschlechtsbezogenen Benachteiligungen sollen systematisch aufgezeigt werden, damit die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern in den Angeboten, in der Struktur, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, in der Steuerung oder Leitung generell berücksichtigt werden. Es ist eine Strategie, welche die Leitungsebene verantwortet. Man nennt das einen Top-down-Prozess im Gegensatz zu so genannten Bottom-up-Prozessen von der Basis als Selbstorganisation aus (vgl. Bergmann, Pimminger 2004, S. 33). Ansatzpunkt von Gender Mainstreaming bildet die verbandliche Alltagspraxis, nicht ein diagnostizierter Missstand im Lebensumfeld von Mädchen und Jungen (vgl. Howe, Schön 2004, S. 13). Die Philosophie, die hinter dem Gender Mainstreaming steht, lautet: Jede Gesellschaftsanalyse beinhaltet die Analyse der Geschlechterverhältnisse - das heißt, bei allen Entscheidungsprozessen muss analysiert werden, wie viele Männer und wie viele Frauen von der Maßnahme betroffen sind. Was haben die Männer dabei für Vor- oder Nachteile? Was haben die Frauen für Vor- oder Nachteile? Das Ziel ist, dass ein politisches Problem nicht mehr auf eine reine Frauenfrage (und -sache) reduziert wird, sondern dass Frauen und Männer gleichermaßen an einer Veränderung der Geschlechterverhältnisse arbeiten. Frauen und Männer übernehmen die Verantwortung für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse (vgl. Bergmann, Pimminger 2004, S. 24).

Gender Mainstreaming ist ein Instrument, um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Es ersetzt nicht die bisher vorhandenen Instrumente, sondern ergänzt diese. Es erweitert bestehende Maßnahmen zur Frauengleichstellung, die sich auf die geschlechtergerechte Verteilung der Arbeit und der Positionen innerhalb eines Bereiches beziehen, um ein zusätzliches Feld.

Gender Mainstreaming verlagert die Sicht der Frauen auf die Rahmenbedingungen, unter denen Männer und Frauen leben. Dadurch kann ein Beitrag zur Verbesserung politischer Entscheidungen geleistet werden (vgl. Voigt-Kehlenbeck 2003, S. 9). Spezielle Maßnahmen für Frauen sind in bestimmten Lebenssituationen so lange nötig, wie die unterschiedlichen Geschlechterverhältnisse noch so gravierend sind. Dies gilt natürlich gleichermaßen für Maßnahmen der Jungenarbeit, denn Gender Mainstreaming ist auch eine Strategie der Männerbildung und politik.

Mit Hilfe von Gender Mainstreaming sollen dementsprechend folgende globale Ziele erreicht werden: Vgl. Howe, Schön 2004, S. 20 ff.

Verbandsintern

- » Es wird eine Kultur der Offenheit, Gleichberechtigung und des gegenseitigen Respekts gelebt
- » Mädchen und Jungen, Frauen und Männer partizipieren im gleichen Maße an den Entscheidungen und haben gleichen Zugang zu Informationen und Ressourcen
- » Ehrenamtliche und Hauptamtliche arbeiten in den Leitungsgremien gleichberechtigt zusammen
- » Die Besetzung von Stellen erfolgt geschlechtergerecht im Sinne einer Chancengleichheit (quantitativ und qualitativ)
- » Mitarbeitende erwerben Gender-Kompetenz und entwickeln eine entsprechende Haltung

Außenwirkung

- » Die geschlechtergerechte Gestaltung von Angeboten nimmt die jeweiligen Lebenslagen von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern wahr
- » Gender Mainstreaming gilt als ein Qualitätsmerkmal von Jugendarbeit

Diese Ziele sind, wenn auch nicht direkt auf die Geschlechter bezogen, in allen Jugendverbänden mit Sicherheit Teil ihrer Satzungen. In der alltäglichen Jugendverbandskultur sieht es meistens anders aus. Da die Jugendverbände vor allem einen pädagogischen Auftrag haben, ist die Einführung der Gender Mainstreaming-Methode schon deshalb sinnvoll, weil allein die Fragestellung Auswirkungen auf den Verband hat. Ein Beispiel für eine solche Auswirkung kann z.B. die Auflösung von Rollenzwängen sein, da Möglichkeiten geschaffen werden, eine Identitätsbildung nicht zu stark abgrenzungsbezogen und reproduzierend zu gestalten. Es können dann eher die persönlichen Entwicklungspotenziale im Vordergrund stehen. Für die männliche Rollensozialisation bedeutet dies, dass es ein Entdecken männlicher Lebensvielfalt und Lebensqualität jenseits von starren, arbeitsintensiven Macho-Images geben kann. In der Gender Mainstreaming-Methodik wird die Gleichstellung eine Aufgabe der Gesamtorganisation und nicht nur einer einzelnen Person sein. Insofern wird die Randständigkeit von geschlechtsbezogenen Förderprogrammen aufgehoben und die Geschlechterfrage wird eine doppelseitige - beide Geschlechter sind Betroffene und Akteure der Veränderungspraxis. Außerdem kann Gender Mainstreaming helfen, sich in der Konkurrenz mit kommerziellen Freizeit Anbietern, besser zu behaupten. Es ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal der Jugendverbände, dass ihre Arbeit pädagogischen Kriterien folgt (und dazu gehört auch die Gender Mainstreaming-Strategie), und nicht nur ökonomischen bzw. gewinnbringenden. Eine Überprüfung der eigenen Arbeit

sowie der Angebote kann dabei helfen, weiterhin für Mädchen und Jungen interessant zu bleiben. Die Analyse des eigenen Verbandes fördert den kritischen Umgang mit Wissensbeständen und Problem Diagnosen. Dabei wird die Gleichstellung eine permanente und dynamische Aufgabe, welche die Leitungs- und Führungsebenen stärker als bei Bottom-up-Vorgängen in die Verantwortung nimmt.

Im Allgemeinen werden folgende Instrumente bei der Implementierung von Gender Mainstreaming eingesetzt (vgl. Howe , Schön 2004, S.14f):

» **Analytische Instrumente:**

nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken, Checklisten, Leitlinien

» **Konsultationsinstrumente:**

Lenkungsausschüsse, Arbeitsgruppen, Anhörungen, Befragungen

» **Bildungsinstrumente:**

breit gefächerte Schulungen und regelmäßige Gender-Trainings

Die Einführung bzw. Durchführung von Gender Mainstreaming setzt ein gewisses Prozessmanagement voraus. Da es eine Top-down-Strategie ist, muss zuerst die Leitungsebene sich selbst zur Umsetzung verpflichten und die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen. Das Engagement der Leitungsebene ist für den Erfolg der Gender Mainstreaming-Umsetzung entscheidend. Dazu zählt eine engagierte Vermittlung der Notwendigkeit und der Selbstverpflichtung auf Gender Mainstreaming in Sitzungen, Gesprächen, Beschlüssen und Zielvorgaben, aber auch in der Bereitstellung von finanziellen und personellen Mitteln. Ein erster Schritt ist auch die Verankerung strategischer Ziele im Leitbild. Denn ohne die genaue Zielfestlegung ist weder die konkrete Umsetzung noch die Erfolgskontrolle durchführbar. Wichtig dabei ist, dass diese Ziele konkret und in ihrer Ver-

bindlichkeit beschrieben sind. Zur Umsetzung und Kontrolle müssen dann die Zuständigkeiten und Aufgaben geklärt und verteilt werden: z.B. welche Gremien oder Personen überprüfen die Maßnahmen. Häufig ist es sinnvoll, eine Steuerungsgruppe einzuberufen, die die operativen Ziele mittel- und kurzfristig plant, anstößt und überprüft. Und zu guter Letzt sollte dann eine kontinuierliche Verankerung des Themas in allen Entscheidungsgremien erfolgen (vgl. Bergmann , Pimminger 2004, S.29ff).

Um eine tatsächliche Durchdringung des Gleichstellungsgedankens in einer Organisation zu erreichen, bedarf es meist auch einer Begleitstruktur. Dazu zählen vor allem die Bildungsprogramme, um eine möglichst breite Aus- und Weiterbildung aller Mitglieder mit Gender-Kompetenzen zu erreichen. Die nötigen Ideen sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner stehen in dieser Arbeitshilfe.

Ein Teil des Gender Mainstreaming-Prozesses war die Durchführung einer Fragebogenanalyse in zwei Mitgliedsverbänden des LJR Niedersachsen. Der Fragebogen, der zum Einsatz kam (siehe Kapitel 2.3), war das Ergebnis der Auseinandersetzung mit verschiedensten Erhebungsbögen innerhalb der AG Gender Mainstreaming. An dieser Stelle muss betont werden, dass solche Erhebungsinstrumente immer an die Situation angepasst werden müssen. Viele Fragebögen, die es zu diesem Thema gibt, beziehen sich auf Verwaltungsinstitutionen oder Firmen. Dort kann schon allein aufgrund der Struktur und des Dienstverhältnisses von Mitarbeitenden eine andere Umsetzung der Erhebung erfolgen. Für einen Jugendverband gilt, dass sowohl die Fragenden als auch die Erhebenden im Verband breite Akzeptanz genießen sollten. Dies hat den Vorteil, dass die Rückläufe der Fragebögen erhöht werden als auch zugleich ein Anstoß zu einer weiteren inhaltlichen Beschäftigung mit dem Thema erreicht werden kann.

Das Ergebnis des Fragebogens, welcher hier beispielhaft skizziert wird, kann auf zwei Ebenen beschrieben werden:

Auf der einen Seite wurde durch die Steuerungsgruppe festgestellt, dass es während der Durchführung durchaus zu der gewünschten Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit im Verband kam. Sowohl in den Leitungsgremien als auch in der Befragungssituation entstanden bewegte Diskussionen. Interessanterweise entwickelte sich ein Bewusstsein, dass sich Genderaspekte und Fragestellungen überall verstecken können. Auch wurden Anknüpfungspunkte für praktische Veränderungen z.B. in der Gremienkultur gesucht. Die Diskussionen spiegeln das Abbild der gesellschaftlichen Wirklichkeit wider. Schließlich ist auch ein Jugendverband kein herrschaftsfreier Raum, sondern die gesellschaftlichen Strukturen (also Ungleichheiten) werden auch dort sichtbar. Mit anderen Worten, es fielen Fragen, ob das denn alles nötig sei, warum immer die Frauenarbeit hervorgehoben würde, etc.

Auf der anderen Seite zeigte die praktische Durchführung aber auch deutlich, dass eine solche Erhebung viel Zeit und Energie aller Beteiligten kostet. Die Anzahl der Fragen wäre aus dieser Sicht zu verringern und teilweise auch klarer zu formulieren. An manchen Stellen scheinen offenere Fragen fördernder, da sie eher reflexionsanregend wirken. Trotz dieser formalen Schwierigkeiten wurde die Arbeit jedoch als lohnenswert für den Verband bewertet, da die inhaltliche Diskussion durchaus weiterläuft. Das Bestehende in Frage zu stellen, zur Diskussion anzuregen ist schließlich ein Ziel von Gender Mainstreaming, denn nur so kann sich eine festgefahrene Weltsicht verändern. Und dies wird notwendig sein, will man erfolgreich im Sinne der Idee von Gender Mainstreaming sein (vgl. Bourdieu 1994, S.227).

Zum Schluss muss man aber trotz der Wichtigkeit der angestrebten Ziele, welche letztendlich ein Mehr an geschlechtergerechter Demokratie ermöglichen, Kritik an dieser Strategie anbringen. Der Deutsche Bundesjugendring (DBJR) formuliert in seinem Positionspapier mehrere kritische Perspektiven auf die Gender Mainstreaming-Strategie (vgl. DBJR 2003, S.5ff). Zuerst einmal ist sie eine sehr technische Vorgehensweise und kann somit auch schnell ad absurdum geführt werden. Schließlich ist Geschlechtergerechtigkeit nicht einfach da, wenn sie in einem Leitbild verankert ist. Die notwendige Veränderung in den Köpfen aller setzt eine intensive und langfristige Beschäftigung mit Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten voraus. Dies kann allerdings nur funktionieren, wenn die damit einhergehende Machtverteilung nicht zu totaler Unsicherheit und Angstreaktion führt, sondern Männer und Frauen darin auch Entwicklungsmöglichkeiten sehen können. Auch besteht die Gefahr, dass Mädchen- und Jungenprojekte nicht mehr ausreichend oder gar nicht mehr gefördert werden, da sie unter dem Bezug auf die Gender Mainstreaming-Strategien als nicht mehr notwendig erachtet werden. Hier sollte jedoch gerade die Beibehaltung von geschlechterspezifischen Angeboten ein Merkmal von Gender Mainstreaming sein. Grundsätzlich gibt es aber wohl eher die Schwierigkeit, Top-down-Prozesse in der Kinder- und Jugendarbeit durchzuführen. Erstens ist die Kinder- und Jugendhilfe historisch Teil der sozialen Bewegungen und insofern diesen verpflichtet, so Corinna Voigt-Kehlenbeck, und zum anderen wollen die Jugendverbände gerade auch die Partizipation von Kindern und Jugendlichen bei Entscheidungen und auch in den Verbandsstrukturen. Insofern kann auch eine noch so gute Strategie nur im Miteinander umgesetzt werden.

[Martin Richter, Pia Gries]

2.2 Die Arbeitsgruppe »Gender Mainstreaming« im Landesjugendring Niedersachsen e.V.

Die wichtigsten Stationen

1. Gründung der AG Gender Mainstreaming

Es begann im Mai 2000. Die Arbeitsgruppe »Frauen im Landesjugendring« nahm eine erste Begriffsklärung vor und diskutierte die Bedeutung von Gender Mainstreaming für die Mädchen- und Frauenarbeit. Es folgte ein Klausurtag der Arbeitsgruppe »Frauen« im Juni 2001 und eine erste Befassung im Hauptausschuss des Landesjugendrings im Oktober 2001. Hier ist es gelungen eine Interessiertengruppe zu bilden, die im November 2001 mit neun Frauen und sechs Männern zum ersten Treffen an den Start ging und sich in einem sechs- bis achtwöchigen Rhythmus bis Oktober 2002 regelmäßig traf. Mit Beginn der Interessiertengruppe ist es auf der Ebene des Landesjugendrings gelungen, einen Mann aus der Vorstandsebene und eine Frau aus der Geschäftsstelle gemeinsam für Gender Mainstreaming zu qualifizieren. Diese Impulse konnten an die Gruppe weitergegeben werden. Angeregt durch die Interessiertengruppe befasste sich im Februar 2002 der Hauptausschuss ein weiteres Mal mit der Thematik. Dabei wurde deutlich, dass es geschlechtsspezifisch unterschiedliche Ausgangslagen, Interessen, Ziele und Umsetzungsstrategien bezüglich der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Jugendverbandsarbeit gibt und dass der Top-down-Prozess nicht unmittelbar auf die Jugendverbandsarbeit und ihre gewachsenen (ehrenamtlichen) Strukturen übertragbar ist. Es wurde eine breite Beteiligung der Jugendverbände eingefordert sowie die Entwicklung eigener Strategien zur Anwendung von

Gender Mainstreaming. Als Grundlage für die weitere Arbeit der Interessiertengruppe wurden daraufhin die »sieben Qualitätsfragen« aus dem Landesjugendring-Handbuch zur Qualitätsentwicklung bearbeitet. Als Konsequenz wurde ein Klausurtag mit der externen Referentin Johanna Schmock und anderen im Dezember 2002 durchgeführt. Ziel des Klausurtages war, über das Prinzip des Gender Mainstreamings zu informieren, geschlechtsspezifische Arbeit ganz praktisch erfahrbar zu machen und konkrete Schritte zur Umsetzung zu vereinbaren. Obwohl die Resonanz mit über 20 Anmeldungen sehr gut war, zeigte sich aber auch hier, dass eher die Frauen als die Männer sich der Thematik annehmen. Im Rahmen der Veranstaltung ist es u.a. gelungen, Verständnis dafür zu schaffen, dass neben der inhaltlichen auch die politische Arbeit eine wesentliche Bedeutung für die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Jugendverbandsarbeit hat. Im Ergebnis haben sich Vertreter-innen verschiedener Jugendverbände zusammengeschlossen und einen Antragstext formuliert, um im Rahmen der Vollversammlung einen Beschluss herbeizuführen, das Prinzip Gender Mainstreaming im Landesjugendring und in seinen Mitgliedsverbänden zu verankern. Die notwendigen Vorarbeiten sollte eine Arbeitsgruppe leisten. Dieser Antragstext wurde im Vorfeld der Vollversammlung in verschiedenen Gremien u.a. auch erneut im Hauptausschuss vorgestellt und diskutiert, um eine breite Beteiligung und Unterstützung zu gewährleisten. Ergebnis war im Unterschied zu anderen Arbeitsgruppen u.a. die zeitliche Befristung der AG auf drei Jahre. Für die Vollversammlung im März 2003 wurde Peter Döge als Fachreferent eingeladen, der zielgruppengerecht ins Thema einführte und deutlich machen konnte, dass Gender Mainstreaming ein Themenfeld für beide Geschlechter ist. Der Antrag wurde einstimmig von der Vollversammlung beschlossen.

Wesentliche Erfolgsfaktoren für das Gelingen der Implementierung einer Arbeitsgruppe zum Thema Gender Mainstreaming waren:

- ein halbjähriger Themenvorlauf in unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen des Landesjugendringes
- Männer und Frauen arbeiten gemeinsam am Thema
- breite Beteiligung von Gremien und Mitgliedsverbänden, besonders im Zuge des Vollversammlungs-Beschlusses

Diese Erfolgsfaktoren konnten im weiteren Arbeitsprozess der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming nicht kontinuierlich genutzt werden. Nach einem guten Auftakt 2003 ließ ab 2004 die Beteiligung nach; vor allem hielt sich das starke Engagement der Frauen im Vergleich zu den Männern. Ebenso konnte die breite Beteiligung der Gremien und der Mitgliedsverbände nicht durchweg gewährleistet werden. Hier müsste für einen erfolgreichen Prozess mehr Beteiligung und Interesse sichergestellt sein. Insgesamt ist die breite Beteiligung der engagierten Frauen und Männer der erfolgversprechende Faktor.

2. Arbeitsprozess der AG Gender Mainstreaming

Nach dem Beschluss der Vollversammlung trifft sich die neu gegründete Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming des LJR seit Mai 2003 fünf Mal im Jahr, um zu erarbeiten, wie ein Gender Mainstreaming-Prozess für Jugendverbände aussehen könnte. Aus den Jugendverbänden stoßen weitere interessierte Frauen und Männer dazu, wobei gewünscht ist, dass die beteiligten Verbände sowohl durch eine Frau wie durch einen Mann vertreten sind. Dies ist zu Beginn auch bei den meisten Verbänden der Fall und so kann die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Mai 2003 mit 14 Frauen und Männern aus acht Verbänden starten. Aus dem Vollversammlungsbeschluss ergeben sich für die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming folgende Arbeitsaufträge: Kritische Würdigung des

Konzeptes Gender Mainstreaming in Bezug auf die Jugend(verbands)arbeit, Möglichkeiten der Analyse und Evaluation der Strukturen des Landesjugendringes und seiner Mitgliedsverbände im Sinne des Gender Mainstreamings, Gender-Training der Mitglieder der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming sowie schließlich die Erstellung einer Arbeitshilfe, mit der Jugendverbände einen Gender Mainstreaming-Prozess selbst durchführen können.

Nach einer zusammenfassenden kritischen Würdigung des Begriffes Gender Mainstreaming entscheidet sich die Arbeitsgruppe dafür, der Frage nach der Implementierung eines Gender Mainstreaming-Prozesses für Jugendverbände in zwei Schwerpunkten nachzugehen: Erstens geht es darum, einen Fragebogen zu entwickeln, der zur geschlechtersensiblen Selbstevaluation der Jugendverbände auf den Ebenen Personal, Organisationsstrukturen und Maßnahmen dient. Zweitens sollen Vorschläge zur geschlechtergerechten Gestaltung des zentralen Elements der pädagogischen Arbeit der Jugendverbände, der Jugendgruppenleitungsausbildung, gemacht werden. Nach diesen grundsätzlichen Entscheidungen beschäftigt sich die Arbeitsgruppe im Jahr 2003 dann intensiv mit ihrem dritten Schwerpunkt, dem Gender-Training. Denn während sich die Mitglieder der Arbeitsgruppe damit beschäftigen, wie ein Gender Mainstreaming-Prozess in Jugendverbänden aussehen kann, probieren sie diesen Prozess z.T. an sich selbst und in der Arbeitsgruppe aus: Diskutiert wird, was Gender Mainstreaming den Einzelnen bringt (besonders: Was bringt Gender Mainstreaming den Männern?) und was bedeutet es für die alltägliche Arbeit und den eigenen Verband. Die Auseinandersetzung mit verschiedenen Aspekten des Geschlechterverhältnisses ist eine wesentliche Anforderung im Rahmen eines Gender Mainstreaming-Prozesses. Daher war es für die Mitglieder der Arbeitsgruppe selbstverständlich, den Anforderungen eines Gender Mainstreaming-Prozesses zu entsprechen und sich immer wieder mit Geschlech-

terverhältnissen im beruflichen Umfeld, in Bezug auf die pädagogische Arbeit und die eigene Biographie auseinanderzusetzen. Ziel ist es, dass am Ende des Arbeitsprozesses der Arbeitsgruppe im Frühjahr 2006 alle Mitglieder selbst als Gender-Trainer-innen arbeiten und Kolleg-inn-en aus der Jugend(verbands)arbeit qualifizieren können. Dafür steht zu Beginn jeder Arbeitsgruppensitzung eine Gender-Übung, die zur weiteren Analyse und/oder Selbstreflexion anregt. Darüber hinaus plant die Arbeitsgruppe ein zweitägiges Gender-Training für Multiplikator-inn-en der Jugend- und Jugendverbandsarbeit mit zwei externen Gender Trainer-inne-n, das im Dezember 2003 durchgeführt wird. Dieses Gender-Training stößt auf großes Interesse innerhalb der Jugendverbände, ist mit 26 TeilnehmerInnen gut besucht und wird von den Teilnehmerinnen als anregend und erkenntnisreich beurteilt. Auf diesem Gender-Training stellt die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming erste Entwürfe einer geschlechtersensiblen Juleica-Ausbildung sowie zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Jugendverbänden vor. Ein Dokumentation des Gender-Trainings mit Materialien zur geschlechtersensiblen Bildungsarbeit und Texten zur Auseinandersetzung von Jugendverbänden mit Gender Mainstreaming liegt in einer Broschüre des LJR von Dezember 2003 vor. Nachdem im Jahr 2003 der Schwerpunkt der Arbeit der Arbeitsgruppe auf dem Gender-Training, also der eigenen Bewusstmachung und Reflexion verschiedenster Aspekte der Geschlechterverhältnisse, lag, geht es in der folgenden Arbeit im Jahr 2004 um die Erstellung des Fragebogens zur Selbstevaluation und die Gender-Check-Liste für die Juleica-Ausbildung. Im Rahmen eines Gender-Mainstreaming Prozesses ist eine Analyse der aktuellen Geschlechterverhältnisse in einem Verband wesentliche Voraussetzung. Dabei geht es darum, einen Blick für die geschlechtlich geprägten Strukturen zu entwickeln und sichtbar zu machen, wo und wie Männer und Frauen in der Verbandsarbeit beteiligt sind. Mit Hilfe einer solchen

Selbstevaluation kann dann ein realistisches Bild der geschlechtlichen Strukturen des Verbandes und seiner Arbeit gezeichnet werden, das wiederum als Entscheidungsgrundlage dafür dient, wo und was der Verband verändern sollte, wenn er die Gleichberechtigung der Geschlechter fördern und egalitäre Beteiligungsprozesse sicherstellen will. Wesentlicher Aspekt hierfür sind Gender-Trainings der Mitarbeit-innen, wozu eine geschlechtersensible Jugendgruppenleitungsausbildung gehört, durch die die Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit im Verband von unten, also »bottom up« verankert werden können. Dazu gehörte auch, dass der Fragebogen zur Selbstevaluation mit zwei Verbänden ausprobiert wurde, um das Instrument in der Praxis zu überprüfen und seinen Nutzen zu steigern. Nach intensivem zweijährigen Arbeiten stand im Frühjahr 2005 dann die genauere Planung und Ausgestaltung des Handbuchs zum Gender Mainstreaming im Jugendverband an. Hierzu reflektierte die Arbeitsgruppe ihre bisherige Arbeit und die Bedingungen, unter denen gearbeitet wurde, formulierte z.T. neue Erkenntnisse aus den eigenen Erfahrungen mit dem Prozess in der Arbeitsgruppe sowie mit Gender Mainstreaming und Jugendverbandsarbeit insgesamt. So stellte die Arbeitsgruppe fest, dass ihre Arbeitsfähigkeit durch das Schrumpfen der Gruppe zeitlich gefährdet war und während des dreijährigen Prozesses meist unklar war, inwiefern der Landesjugendring und die Jugendverbände die Arbeit zu Gender Mainstreaming schätzen bzw. wie die Außenwirkung der Arbeitsgruppe ist. So bestand der Eindruck, meist recht unbeachtet von den Jugendverbänden viel Arbeit zu leisten, gleichzeitig aber immer wieder als Expert-inn-en für Gender Mainstreaming und geschlechtersensible Jugendarbeit (z.B. Konzeptionelle Entwicklung des Praxisbuchs G oder von Genderübungen beim Deutschen Jugendhilfetag 2004) gebraucht und geschätzt zu werden. Auch wurde die Auseinandersetzung über Chancen und Risiken von Gender Mainstreaming in der

Jugend(verbands)arbeit beeinflusst durch die Debatte über Sparmaßnahmen und Neuausrichtung des Jugendförderungsgesetzes sowie die Abwicklung des Förderprogramms »Lebensweltbezogene Mädchenarbeit« - hier stand und steht immer wieder die Frage im Raum, wie die Notwendigkeit geschlechtersensibler Jugendarbeit, von Mädchen- und Jungenarbeit sowie die Verbreiterung von geschlechtergerechten Arbeitsstrukturen der Jugendverbandsarbeit in der täglichen Arbeit der Jugendverbände verankert werden kann. Dabei ist der Arbeitsgruppe klar, dass ein gelungener Gender Mainstreaming-Prozess auf das Zusammenwirken verschiedenster Ansätze zur Herstellung von Gleichberechtigung angewiesen ist. Nicht zuletzt spielen dabei die konkreten Frauen und Männer, die in ihren Strukturen immer wieder die Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen einfordern, eine zentrale Rolle.

2.3 Gender – Analyse – Fragebogen

Dieser Fragebogen soll eurer Selbst-Evaluation dienen und euch dabei unterstützen, euren Verband im Sinne des Gender Mainstreamings nach der gleichberechtigten Teilhabe von Jungen/Männern und Mädchen/Frauen zu analysieren. Falls einige der unten gestellten Fragen nicht auf euren Verband passen, so verändert diese bitte dahingehend, wie sie für eure Situation sinnvoll sind.

Insgesamt ist der Fragebogen als Anregung gedacht, um über die vielfältigen Aspekte der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Jugend(-verbands-)arbeit nachzudenken. Nehmt die Ergebnisse kritisch unter die Lupe und klärt, mit welchen weiteren Schritten ihr diese weiterentwickeln könnt mit dem Ziel, die Aspekte des Gender Mainstreamings stärker in eure Arbeit einzubinden.

Fragen zum Personal

Bitte bezieht euch auf die Personalsituation am 31.12.
(hier das jüngste abgeschlossene Jahr als Bezugsgröße wählen!)

Analyse der Hauptamtlichen

1 a. Wie viele Frauen und Männer arbeiten hauptamtlich im Jugendverband?

	absolut	in Prozent
Frauen		
Männer		
Hauptamtliche insgesamt		100 %

1 b. Genauere Analyse der Hauptamtlichen nach Gehaltsgruppen, Weisungsbefugnis, Alter, Kindern, Tätigkeitsbereichen, tatsächlicher Arbeitszeit.
Siehe Extrablatt auf der nächsten Seite.

1 c. Wie viele Frauen und Männer auf welchen Stellen haben aufgrund der Aufgaben der Kinderbetreuung eine Teilzeitstelle?

	Teilzeitstelle mit Kindern, absolut (in %)	Vollzeit mit Kindern absolut (in %)	Insgesamt absolut (in %)
Mütter			
Väter			

1 d. Unterstützt euer Verband bzw. eure Verbandskultur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
Wenn ja, wie bzw. durch welche Maßnahmen, Einrichtungen, Traditionen etc?

.....

.....

.....

.....

Fragebogen zu 1 b

Genauere Analyse der Hauptamtlichen nach Alter, (tatsächlicher) Arbeitszeit, Zuständigkeitsbereichen, Gehaltsgruppen, Weisungsbefugnis, Kindern; beantwortet bitte die Fragen für jede-n Stelleninhaber-in.

Person und Stellebezeichnung	männlich [1]	weiblich	Alter	Arbeitszeit in %	Zuständigkeitsbereiche [3]	Gehaltsgruppe (angelehnt an TVöD) [2]	Anzahl der Kinder für die tatsächliche Betreuungsverantwortung besteht	Tatsächliche Arbeitszeit im Durchschnitt pro Woche	regelmäßige Arbeit am Abend (Durchschnittliche Abende pro Woche)	regelmäßige Arbeit am Wochenende (Wochenende pro Monat)

Wer ist wem gegenüber weisungsbefugt? Dies kann mit Pfeilen am Rand der Tabelle eingezeichnet werden.

[1] Bitte das jeweilige Geschlecht ankreuzen.

[2] Falls in eurem Verband nicht nach TVöD bezahlt wird, so bitte die eigenen Gehaltsgruppen schätzen und in die vergleichbare TVöD-Gruppen eintragen. Als Vergleichsgröße kann ansonsten auch das Arbeitnehmer-innen-Brutto herangezogen werden.

[3] Zuständigkeitsbereiche: Bitte sammelt die für euren Verband relevanten Aufgaben bzw. Tätigkeitsbereiche und ordnet diesen Nummern zu, die in der Tabelle eingetragen werden können. Verschiedene Tätigkeitsbereiche können so einer Person bzw. Stelle zugeordnet werden. z.B.: Zuständigkeit für Finanzen: 1, Zuständigkeit für Personal: 2, Richtlinienkompetenz: 3, Geschäftsführung: 4, politische Verantwortung: 5, Bildungsarbeit: 6, Sekretariat: 7, Verwaltung: 8, Materialpflege: 9. usw.

Analyse der Ehrenamtlichen

Bevor Ihr mit diesem Teil des Fragebogens loslegt, solltet ihr überlegen, ob der Kreis der in Frage kommenden Ehrenamtlichen eingegrenzt werden soll, z.B. durch Festlegung auf eine bestimmte Region, einen Bezirk oder einen Ort.

Auch könnt ihr klären, ob ihr zwischen einzelnen Gruppen von Ehrenamtlichen unterscheiden wollt oder ob die Analyse für alle Ehrenamtlichen durchgeführt werden soll. So ließe sich beispielsweise eine Analyse für Vorstände oder Schulungsmitarbeiter:innen vornehmen.

2 a. Wie viele Frauen und Männer arbeiten ehrenamtlich im Verband?

	absolut	in Prozent
Mädchen / Frauen		
Jungen / Männer		
Ehrenamtliche insgesamt		

2 b. Wie alt sind die Ehrenamtlichen?

Altersgruppen	Mädchen / Frauen	Jungen / Männer	Insgesamt
9 - 13 Jahre			
14 - 18 Jahre			
19 - 27 Jahre			
27 - 65 Jahre			
65 Jahre und älter			
insgesamt			
absolut insgesamt in %			

2 c. Welche Aufgabenbereiche übernehmen die Einzelnen?

Wenn eine Person mehrere Aufgabenbereiche wahrnimmt, dann auch mehrfach eintragen!

Aufgabenbereich	Frauen (in %)	Männer (in %)	Insgesamt (in %)
Vorstand			
Verwaltung			
Kasse			
Technik/Internet			
Bildungsarbeit			
Gremienarbeit (Selbstorganisation)			
Betreuung von Gruppen			
Materialien/ Ausstattung			
Sonstiges			

2 d. Haben die Ehrenamtlichen Kinder, für die tatsächliche Betreuungsverantwortung besteht?

	Frauen (in %)	Männer (in %)	Insgesamt (in %)
Ehrenamtliche mit tatsächlicher Betreuungsverantwortung			
Ehrenamtliche ohne tatsächliche Betreuungsverantwortung			

2 e. Wie hoch ist die tatsächliche Arbeitszeit der Ehrenamtlichen pro Woche im Durchschnitt?

Tatsächliche Arbeitszeit pro Woche	Mädchen / Frauen (in %)	Jungen / Männer (in %)	Insgesamt (in %)
unter 2 Stunden			
2 - 5 Stunden			
5 - 10 Stunden			
10 Stunden und mehr			

Analyse der Honorarkräfte**3 a. Wie viele Frauen und Männer waren im letzten Jahr als Honorarkräfte für den Verband tätig?**

	absolut	in Prozent
Frauen		
Männer		
Honorarkräfte insgesamt		

3 b. In welchen Aufgaben- bzw. Themenbereichen arbeiten die Honorarkräfte?

Aufgaben- bzw. Themenbereiche	Frauen	Männer	Insgesamt

3 c. Variiert die Höhe des Honorars bzw. gibt es Honorargruppen?

Honorargruppen nach durchschnittlicher Bezahlung pro Tag	Frauen (in %)	Männer (in %)	Insg. (in %)
bis 40 € pro Tag			
bis 80 € pro Tag			
bis 160 € pro Tag			
> 160 € pro Tag			

4. Wie und wo werden im Verband Entscheidungen vorbereitet und getroffen? Wer ist an diesen Entscheidungen beteiligt?

Gremien und Entscheidungsbereiche: Bitte sammelt die für euren Verband relevanten Orte für die jeweiligen Entscheidungsbereiche und ordnet diesen Nummern zu, die in die Tabelle eingetragen werden können. Z. B. Orte: im Vorstand: 1, in der Geschäftsführung: 2, in der Vollversammlung: 3, eigenverantwortlich: 4, in der Kneipe: 5, etc.

Welche Entscheidungsbereiche?	Wie/wo Entscheidung getroffen?	beteiligte Frauen insgesamt (in %)	beteiligte Männer insgesamt (in %)	beteiligte Personen insgesamt (in %)
Finanzen				
Personal				
Bildung				
Materialbeschaffung				
Büroausstattung				
sonstiges				

Fragen zur Organisation des Jugendverbandes

1. Wie viele Mitglieder habt Ihr? Stand 31.12. (hier das jüngste abgeschlossene Jahr als Bezugsgröße wählen!)

Wie sind die Anteile weiblich/männlich?
 Wenn möglich bitte Altersgruppen mit angeben!

Altersgruppe	Mädchen/ Frauen	%-Anteil	Jungen/ Männer	%-Anteil	Gesamt
Gesamt					

2. Habt Ihr eine Selbstverpflichtung, geschlechterbewusst zu handeln (z.B. Quotierungen)? Wenn ja, wo steht diese geschrieben (Satzung, Grundsatzprogramm etc.)? Bitte sucht die entsprechenden Exemplare heraus.

.....

.....

.....

3. Gibt es darüber hinaus noch Vereinbarungen zum geschlechterbewussten Handeln? Bitte sucht die entsprechenden Unterlagen heraus und vergleicht sie.

.....

.....

.....

4. Gibt es in den Selbstdarstellungen, Satzungen etc. eine geschlechterneutrale (z.B. Teilnehmende) oder geschlechterspezifische Schreibweise (z.B. Teilnehmerinnen und Teilnehmer)? Wenn ja, seit wann?

.....

.....

.....

.....

5. Ist Geschlechtergerechtigkeit ein Arbeitsauftrag für die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

- mündlich?
- schriftlich?
- selbst?
- durch Vorstandsbeschluss?
- von Ehrenamtlichen / Hauptamtlichen?

6. Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?

- Wird für Geschlechtergerechtigkeit Geld im Haushalt zur Verfügung gestellt?
- Welche zeitlichen und personellen Ressourcen gibt es?

.....

.....

.....

.....

7. Welche zahlenmäßigen Anteile haben Bilder von Mädchen/Frauen und Jungen/ Männern in euren Publikationen? (Verbandszeitungen, Ausschreibungen für Kurse und weitere Veröffentlichungen)

.....

.....

.....

.....

8. Wird rollentypisches/rollenuntypisches Verhalten in den Bildern dargestellt? Bitte erläutern!

.....

.....

.....

.....

9. Welche Themen werden in eurer Verbandszeitung behandelt und welchen Raum nehmen sie ein? Was fällt euch unter Geschlechter-Gesichtspunkten dazu ein?

.....

.....

.....

.....

10. Gibt es spezielle Bereiche darin, die sich mit Geschlechterfragen befassen bzw. die speziell den Mädchen/Frauen bzw. Jungen/Männern zugeordnet sind?
Bitte entsprechende Texte heraussuchen.

.....

.....

.....

11. Wer schreibt die Artikel?
Frauen/Männer; eine Person/ ein Redaktionsteam, Zusammensetzung?

.....

.....

12. Welche waren im letzten Jahr eure fünf teuersten Veranstaltungen (Gesamtkosten pro Teilnehmerin/ Teilnehmer, nicht Teilnahmebeiträge)?

Veranstaltung / Thema	Anzahl der Teilnehmerinnen	Anzahl der Teilnehmer	Kosten pro TN	Gesamtkosten

13. Welche waren die fünf teuersten Anschaffungen, die ihr im letzten Jahr getätigt habt?

Anschaffung	Preis in EURO

Wer entscheidet über Anschaffungen und von wem werden sie genutzt?
Von Hauptamtlichen oder Ehrenamtlichen; Mädchen/Frauen oder Jungen/Männern?

.....

.....

14. Wer hat im letzten Jahr Anträge in die Vorstandssitzungen/ Gremiensitzungen eingebracht/initiiert?
Bitte die jeweilige Anzahl „weiblicher“, „männlicher“, „gemischter“ Anträge nennen.

.....

.....

.....

Fragen zu den Projekten und Maßnahmen

(Stand 31.12. - hier das jüngste abgeschlossene Jahr als Bezugsgröße wählen!)

1. Anzahl der über das Land geförderten Projekte/Maßnahmen insgesamt?
2. Wie ist das zahlenmäßige Verhältnis in den Projekten bzw. Maßnahmen?
TN-Listen für zahlenmäßigen Nachweis bemühen.

Alter	Mädchen/Frauen	Jungen/Männer
5 - 7		
8 - 14		
15 - 20		
21 - 27		
über 27		
Insgesamt		
In Prozent		

3. Welche und wie viele Angebote wurden nur für Mädchen/Frauen durchgeführt?
Mit wie vielen Teilnehmerinnen?
Prozentuales Verhältnis zu allen Projekten/Maßnahmen (Punkt 1)

.....

.....

.....

.....

4. Welche und wie viele Angebote wurden nur für Jungen/Männer durchgeführt?
Mit wie vielen Teilnehmern?
Prozentuales Verhältnis zu allen Projekten/Maßnahmen (Punkt 1)

.....

.....

.....

.....

5. Welche und wie viele Angebote wurden koedukativ als geschlechtsbezogene Bildungsarbeit durchgeführt? Bitte ggf. auf Extrapapier festhalten.

Mit wie vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern?

..... Mädchen/Frauen

..... Jungen/Männer

..... = insgesamt

6. Gibt es über diese Bildungsmaßnahmen hinaus geschlechtsbezogene Angebote?
Soweit bekannt, z.B. Mädchen- bzw. Jungengruppe

.....

.....

.....

.....

7. Lassen eure Schulungs- bzw. Seminarkonzepte, z.B. zur Jugendleiter-innen-Ausbildung, eine geschlechtsbezogene Sichtweise erkennen?

Wenn ja: Woran lässt sich ablesen, dass ein geschlechterdifferenziertes/-gerechtes Schulungs-/Seminar-Konzept in koedukativen Angeboten umgesetzt wird?

.....

.....

.....

.....

8. Zahlenmäßiges Verhältnis Teamerin zu Teamer

Alter	weibliche Ehrenamtliche	männliche Ehrenamtliche	weibliche Hauptamtliche	männliche Hauptamtliche	Gesamt
16 - 18					
19 - 21					
22 - 27					
über 27					
Gesamt					

9. Wie waren die Teamkonstellationen für die jeweiligen Maßnahmen im letzten Jahr?

- Wie viele Seminare wurden von einem gemischtgeschlechtlichen Team geleitet?
- Wie viele gemischte Veranstaltungen wurden von einem geschlechterhomogenen Team durchgeführt, obwohl es keine Mädchen/Frauen bzw. Jungen/Männer-Maßnahmen waren?
- Findet eine Reflexion unter geschlechtsbewussten Aspekten statt?
- Wenn nein, warum nicht?

.....

.....

.....

.....

10. Finden Prozesse der Gesamtreflexion aller Maßnahmen unter Berücksichtigung der Geschlechterdimension statt (Umsetzung § 9.3 KJHG)?

Wenn ja, was sind die Ergebnisse?

.....

.....

.....

.....

2.4 Die »Geschlechtsbewussten Standards der Evangelischen Jugend«

Diese Standards für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Ev. Jugend sind am 18. Juni 2000 von der Landesjugendkammer verabschiedet worden. Der geschlechtsbewusste Ausschuss »Karlotta« hat sie erarbeitet und eingebracht. Sie beschreiben klar und praktisch, was die alltägliche Gruppenarbeit mit dem Bewusstsein, dass Kinder und Jugendliche in erster Linie Mädchen und Jungen sind und dass wir als Leitende ebenfalls als Frau oder Mann auf die Mädchen oder Jungen zutreten, eine Bedeutung hat. Aus dieser Bedeutung sollten Konsequenzen gezogen werden. Die sind hier leicht verständlich aufgeschrieben worden. Damit die Umsetzung der Standards noch leichter fällt, hat derselbe Ausschuss eine Arbeitshilfe erarbeitet (s. Literaturliste unter Landesjugendpfarramt Hannover, 2006).

Für den Einsatz der Standards empfehlen wir folgende Vorgehensweise:

Die Standards werden verteilt, jede und jeder erhält die Gelegenheit sie zu lesen. Die Jugendlichen werden aufgefordert, einen Bereich zu bepunkten, der ihnen besonders wichtig erscheint, den sie gerne berücksichtigen.

Leitfragen für einen folgenden Austausch könnten sein: Was steht in den Standards? Welche Punkte fallen auf? Welche Bereiche hat wer bepunktet und was ist daran wichtig?

Diese offene Phase ist wichtig um einen Ansatzpunkt zu finden. Was setzen die Jugendlichen vielleicht schon um? Wenn etwas mehr Zeit besteht, dann ist es sinnvoll die Jugendlichen mit gleichen Interessen in Kleingruppen arbeiten zu lassen und sie Ideen entwickeln zu lassen, wie ihre Arbeit aussehen müsste, wenn sie die Standards berücksichtigen.

Die Aufteilung der Gruppen erfolgt entweder nach gleicher Bepunktung der Standards oder nach gleichen ehrenamtlichen Betätigungsfeldern, wie z.B. Kindergottesdienst, Freizeiten, Konfirmand-inn-en-Arbeit.

Standards der Evangelischen Jugend

Auf der Grundlage des Evangeliums setzt sich die Evangelische Jugend für eine menschliche und gerechte Gesellschaft ein. Sie ermutigt Mädchen und Jungen, ihr Leben als mündige Christinnen und Christen zu gestalten und Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen. Es geht ihr darum, dass sowohl Jungen und junge Männer als auch Mädchen und junge Frauen ihren gleichberechtigten Platz in Kirche und Gesellschaft einnehmen und mitgestalten können. »Und Gott schuf den Menschen zu seinem Bilde, zum Bilde Gottes schuf er ihn, und er schuf sie als Mann und Frau.« (Gen. 1, 27) Evangelische Jugendarbeit reagiert auf die bestehende Geschlechterhierarchie und wirkt im Sinne einer geschlechtsbewussten Jugendarbeit auf die Verwirklichung der Gleichwertigkeit der Geschlechter hin. Geschlechtsbewusste Jugendarbeit reflektiert die gesellschaftlichen Normen bezüglich des Geschlechterverhältnisses. Sie bezieht bewusst und verstärkt die Geschlechtsidentität der ehren- und hauptamtlichen pädagogischen Fachkräfte ein. Ihre qualifizierte und differenzierte Umsetzung findet die Arbeit in geschlechtshomogenen Angeboten und in gemischten Gruppen.

Bei meiner Arbeit in der Evangelischen Jugend orientiere ich mich an folgenden Standards:

Meine Haltung, Einstellung und Verhalten

1. Ich bin mir bewusst, dass ich als Frau oder Mann eine Leitungsfunktion wahrnehme und in dieser Rolle von Mädchen und Jungen, von Frauen und Männern wahrgenommen werde.
2. Ich traue Mädchen und Jungen in gleicher Weise die anstehenden Aufgaben zu.

3. Ich nehme Mädchen und Jungen (Frauen und Männer) mit ihren Einstellungen und ihrem (Sozial-) Verhalten, die sich durch ihre eigene Sozialisation herausgebildet haben, als kompetente Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner an. Ihnen gegenüber bin ich zugleich Lernende und Lehrende oder Lernender und Lehrender. Als Lehrende oder Lehrender gebe ich mich mit meinen Einstellungen zu erkennen und löse dadurch Lernprozesse in Bezug auf Identifikation oder Abgrenzung aus.
4. Ich beziehe gegen sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
5. Ich rede in einer Sprache, die beide Geschlechter in gleicher Weise anspricht.
6. In meinem Reden von Gott verwende ich Begriffe und Bilder, mit denen Gott nicht einseitig auf eine männliche Rolle festgelegt wird. Bei der Gestaltung von Gottesdiensten, Andachten und spirituellen Räumen habe ich die unterschiedlichen Erlebnis- und Erfahrungsweisen von Jungen und Mädchen (Frauen und Männern) im Blick.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

1. Ich achte darauf, welche unterschiedlichen Rollen Mädchen und Jungen leben. Ich versuche, geschlechtstypisches Verhalten und Entwicklungsunterschiede bei Mädchen und Jungen zu entdecken und reagiere sowohl auf der Inhalts- wie auch auf der Beziehungsebene darauf.
2. Ich nehme wahr, wie Mädchen und Jungen Kontakt zum eigenen und zum anderen Geschlecht aufnehmen, und achte darauf, welchen Umgang, welche Themen, Haltung, Wertigkeit und Wertschätzung sie dabei auf das eigene und auf das andere Geschlecht bezogen praktizieren.
3. Ich registriere, wie Mädchen und Jungen Kontakt zu mir aufnehmen. Ich mache mir meine Reaktionen darauf bewusst und reflektiere unter Beachtung meiner Gefühle, wie ich mich dazu verhalte.
4. Mir ist bewusst, dass Mädchen und Jungen mich als Frau bzw. Mann in einer Vorbildrolle sehen, die für sie bei der Findung ihrer Geschlechtsrolle Bedeutung hat.
5. Ich nehme die erotische Dimension bewusst wahr, um eine verantwortungsvolle Entscheidung über Nähe und Distanz zu treffen.

Gruppen, Veranstaltungen, Projekte

1. Ich nehme bei der Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen Mädchen und Jungen gesondert in den Blick. Bei der Auswahl von Themen, Medien, Materialien und Methoden berücksichtige ich, dass sie Mädchen und Jungen gleichermaßen gerecht werden und dass sie z.B. in Sprache und Bild beide Geschlechter ansprechen.
2. Ich schließe nicht von vornherein Themen, Medien, Materialien und Methoden aufgrund von mir vermutetem Rollenverhalten aus, sondern mache Angebote, die ein erweitertes Rollenverhalten ermöglichen.
3. Ich spreche mit meiner Veranstaltungsausschreibung beide Geschlechter an oder ich entscheide mich bewusst für ein geschlechtsspezifisches Angebot.
4. Ich beteilige bei der Auswahl und Gestaltung der Räume Mädchen und Jungen und achte auf ihre geschlechtsspezifischen Bedürfnisse.
5. Ich achte auf gleichwertige Verteilung von Aufmerksamkeit, Lob und Tadel und unterstütze auch geschlechtsuntypisches Verhalten.
6. In meinen Veranstaltungen werden die sozialen Dienste (z.B. Küche, WC, Reinigung) von Mädchen und Jungen gleichgewichtig erledigt.
7. Abhängig vom Thema arbeite ich in geschlechtshomogenen und geschlechtsheterogenen Arbeitsgruppen.
8. Leitungsteams werden von mir weiblich und männlich besetzt. In den Teambesprechungen wird regelmäßig die Geschlechterdimension reflektiert.

2.5 Checkliste Gender für Veranstaltungen

Was sollte ich vor Beginn und bei der Durchführung von koedukativen Veranstaltungen bedenken?

Das Grundgerüst dieser Checkliste ist in der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming vom Landesjugendring entwickelt worden. Die gesamte Checkliste wirkt an manchen Stellen etwas schematisch, was den Überblick erleichtern soll. Eigene Ideen können selbstverständlich noch mit aufgenommen werden. Bei der Arbeit mit dieser Checkliste steht die Schärfung des Blicks für den Geschlechteraspekt im Vordergrund.

1. Organisation

1.1 Vorbereitung

1.1.1 Teambesetzung

- » Das Team besteht aus Frauen und Männern, die gleichberechtigt Verantwortung tragen.
- » Das Team übernimmt damit eine Vorbildfunktion für die Teilnehmenden.
- » Es stehen für beide Geschlechtergruppen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung.
- » Voraussetzung hierfür ist, dass im Team eine Reflexion der eigenen Geschlechterrollen stattgefunden hat.

1.1.2 Unterkunft

- » Der Tagungsort ist gut erreichbar. Der Anschluss durch öffentliche Verkehrsmittel sollte gut sein. Die Wege, die zur Unterkunft führen sollten sicher sein.
- » Es stehen mehrere Räume bzw. Rückzugsmöglichkeiten für Mädchen als auch für Jungen zur Verfügung.
- » Bei der Zimmerverteilung werden Mädchen und Jungen gleichberechtigt behandelt.
- » Eine Unterbringung getrennt nach Mädchen und Jungen muss möglich sein.

- » Die Atmosphäre des Plenumsraums spricht beiderlei Geschlecht an.
- » Es muss eine ausreichende Anzahl an sanitären Einrichtungen für Mädchen und für Jungen geben.

1.1.3 Material

- » Bei der Auswahl der Materialien ist in allen Bereichen darauf zu achten, dass die Bedürfnisse beider Geschlechter berücksichtigt werden. (Bastelmaterialien, Literatur, Freizeit- und Sportgerät, Musik u.a.)
- » Die Teamerinnen und Teamer denken gleichermaßen an die für das Seminar relevanten Dinge: z.B. Werkzeug, Geburtstagsgeschenke

1.1.4 Fahrtorganisation

- » Es ist keine Frage des Geschlechtes, wer das Fahrzeug fahren kann.
- » Beide Geschlechter fahren Fahrzeuge jeder Größe, einschließlich Anhänger.
- » Es ist keine Frage des Geschlechts, sondern des eigenen Zutrauens und der Übung. Übung macht die Meisterin!
- » Aufgaben wie Routenplanung, Karten lesen, Autocheck, o.Ä. werden gleichberechtigt verteilt.
- » Personen sollen ermuntert werden, auch für sie ungewohnte Aufgaben zu übernehmen.

1.1.5 Ausschreibung

- » Beim Layout der Seminar- / Freizeitausschreibung ist darauf zu achten, dass sowohl Fotos beiderlei Geschlechts verwandt werden, wie auch die Form von Schrift und Farbe dem Empfinden von Mädchen und Jungen gerecht wird.
- » Beim Versand als auch der Auslage der Ausschreibungen ist darauf zu achten, dass sowohl Mädchen als auch Jungen gleichermaßen erreicht werden.

1.2. Durchführung

1.2.1 Soziale Dienste

- » Die sozialen Dienste, wie Küche, Technik, Reinigung, Seminarablauf werden von Mädchen und Jungen gleichgewichtet erledigt.

Zum Beispiel:

- Abwasch / Tischdecken
- Musikanlage anschließen und bedienen
- WC-Reinigung
- Mitschreiben, aufhängen von Seminarpapieren

1.2.2 Seminar-/Freizeitleitung

- » Die Teamerinnen und Teamer sind in allen Aufgabenbereichen der Seminar-/Freizeitleitung gleichberechtigt und nehmen die anfallenden Aufgaben gleichermaßen wahr.

Zum Beispiel:

- Seminaratmosphäre schaffen
- Einhaltung von Regeln
- Absprachen mit der Hausleitung
- Tagesleitung

1.3. Nachbereitung

1.3.1 Öffentlichkeitsarbeit

- » Das Team achtet darauf, dass die Berichte der Veranstaltung auch in für Mädchen und Jungen relevanten Publikationen erscheinen.
- » Es werden Fotos beiderlei Geschlechts verwandt und auch bei Schriften und Farben wird das unterschiedliche Empfinden von Mädchen und Jungen berücksichtigt.
- » Mädchen und Jungen erstellen den Artikel/ Bericht zu gleichen Anteilen.

1.3.2 Auswertung der Veranstaltungsorganisation

- » Hat das Team alle oben genannten Punkte berücksichtigen können?

- » Welche Veränderungen/ Denkanstöße hat es im Team und bei den Teilnehmenden gegeben?
- » In welchen Situationen kam es zu einer klassischen Rollenverteilung? Welche Ursachen hatte dies?

2. Inhalte

2.1 Vorbereitung

2.1.1 Aufgabenverteilung in der Leitung

- » Bei der Umsetzung der anfallenden Aufgaben werden die Teamerinnen und Teamer gleichwertig beteiligt. Es gibt keine Zuordnung der Aufgaben nach Geschlechtern.
- » Es gibt einen selbstverständlichen Rollentausch bei den »typischen« Geschlechteraufgaben. Typisch ist z.B.:
 - Frauen für die Seminar-/reizeit-atmosphäre und Kreatives
 - Männer für den Bereich Technik und packen, Zeltaufbau, o.Ä.
- » Die Leitungsfunktionen werden im Team gleichberechtigt und von beiden Geschlechtern wahrgenommen.

Zum Beispiel:

- Die Teamerinnen und Teamer achten auf die Redeanteile in der Seminar-/Freizeitleitung
- Die Rollen der jeweils erforderlichen Gruppenleitung sind nicht nach Geschlecht festgelegt.
- Die Leitung der Teamrunden rotiert.

2.1.2 Methodik/Didaktik

- » Bei der Auswahl der Methoden sowie den didaktischen Überlegungen werden im Team von vornherein Methoden und Ansätze gewählt, die die Interessen und Neigungen von Mädchen und Jungen gleichermaßen berücksichtigen.

2.2 Durchführung

2.2.1 Programmwünsche

- » Auf Programmwünsche und Änderungsvorschläge von Mädchen und Jungen reagiert das Team gleichermaßen offen. Es erstellt aus den Vorschlägen ein für die Gruppe angemessenes Programm.

Zum Beispiel:

- . Die Jungen äußern den Wunsch nach Fußball spielen als Freizeitsport
- . Die Mädchen äußern den Wunsch nach Entspannungsübungen oder Volleyball

2.2.2 Umgang

- » Das Team achtet darauf, dass Mädchen und Jungen an den Inhalten, den Diskussionen, der Präsentation von Ergebnissen usw. in gleichem Maße beteiligt werden. Besonders bei kreativen oder spielerischen Angeboten sollen den Unterschiedlichkeiten von Mädchen und Jungen Rechnung getragen werden.
- » Die Teamerinnen und Teamer achten in ihrem Verhalten darauf, dass untereinander keine sexistischen Bewertungen, Äußerungen oder Ausgrenzungen vorgenommen werden bzw. thematisiert diese im Team.
- » Das Team verwendet eine geschlechterbewusste Sprache und enthält sich abwertender Äußerungen über das jeweilige andere Geschlecht. Es thematisiert sexistische und geschlechterfeindliche Sprache untereinander und in der Gruppe.
- » Das Team achtet auf das Verhalten der Teilnehmenden, insbesondere im Hinblick auf ihr soziales Verhalten unter Genderaspekten und thematisiert dieses gegebenenfalls mit den Betroffenen oder in der Gruppe.

Zum Beispiel:

- . Wer ist immer hilfsbereit?
- . Wer steht in der Essensschlange immer ganz vorne?
- . Wer stellt seine eigenen Ideen immer gleich zurück?

- . Wer hilft beim Tische räumen und Stühle stellen?
- . Wer grenzt andere aus?

2.2.3 Verantwortung und Klima:

Das Team hilft Mädchen und Jungen sowie der Gruppe zur Selbstständigkeit und zur Übernahme von Eigenverantwortung. Dabei haben die Teamerinnen und Teamer die unterschiedlichen Verhaltensweisen von Mädchen und Jungen im Blick.

Zum Beispiel:

- . Jungen tragen Konflikte schneller körperlich aus
- . Mädchen tragen Konflikte untereinander oft nicht direkt, sondern eher über andere aus
- . Mädchen sorgen für das soziale Klima in der Gruppe
- . Jungen drücken sich vor gruppendienlichen Aufgaben, sie benötigen eher eine direkte Aufforderung

2.3 Nachbereitung

2.3.1 Auswertung der Inhalte

- » Das Team evaluiert das Seminar/die Freizeit im Hinblick auf die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit in der Gruppe und im Team.
- » Aufgabenverteilung von Frauen und Männern
- » Hat das Team alle oben genannten Punkte berücksichtigen können?
- » Wie sind die Absprachen eingehalten worden?
- » Gefühlsebene: Welche Dynamiken haben sich durch das bewusstere Verhalten entwickelt? Gab es andere/tiefer gehende Kontakte und Gespräche?
- » Wie hat sich das veränderte Rollenverhalten von Frauen und Männern auf die
 - Umgehensweise in der Gruppe und im Team ausgewirkt?
 - Wie haben die Mädchen und die Jungen sowie die Gruppe von dieser Herangehensweise profitiert?



3. Übungen und Konzepte

Der Praxisteil ist als Ganzes oder auch nur in Einzelteilen verwendbar. Blättere ihn durch und schaue, was für deine Gruppe, deine Freizeit oder dein Team das richtige ist. Wenn du wenig Zeit, aber Interesse an dem Thema hast, dann nimm vielleicht nur eine Übung als Warm up. Wenn du dem Thema mehr Raum geben willst, dann suche dir einige der Übungen aus, die für deine Situation passend sind. Im Anschluss gibt es noch drei Seminarideen bzw. -blöcke, die dir dabei weiterhelfen.

Übungen in petto zu haben ist gut, aber die Auseinandersetzung mit der eigenen inneren Haltung ersetzt es nicht. Deswegen dazu einige Gedanken:

3.1 Eigene Haltung

Aus deiner Arbeit kennst du sicherlich die Situation, als Leiterin oder Leiter vor einer Gruppe zu stehen und selber klare Stellungen zu Themen beziehen zu müssen. Die eigene Haltung ist gerade bei diesem Thema ein wichtiger Bestandteil. Um mit den Teilnehmenden in deinen Gruppen offen und intensiv mit dem Thema zu arbeiten, ist es wichtig, dass du dir im Vorfeld Gedanken zu deiner eigenen Meinung machst, z.B.

- » Wie stehst du zu Geschlechterfragen?
- » Wie gehst du selber mit verschiedenen Situationen im Alltag um?
- » Was sind Männer- und was Frauenrollen und warum?
- » Welche Erfahrungen, positive wie auch negative, hast du in deinem Leben gemacht, weil du eine Frau bzw. ein Mann bist?

Diese und die jeweiligen Fragen der einzelnen Methoden und Übungen sollten von dir und deinem Team im Vorfeld einmal besprochen werden. Unsicherheit wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern deiner Gruppe schnell registriert und auch unterschwellige Stimmungen werden von ihnen (unbewusst oder bewusst) wahrgenommen. Dies alles beeinflusst den Gruppenprozess und kann zu Irritationen führen, wenn du durch Nachfragen oder Reaktionen aus dem Konzept gebracht wirst. Deshalb kann es dir und deinem Team Sicherheit geben, wenn von euch im Vorfeld mögliche Reaktionen, Meinungen u.Ä. in die Überlegungen einbezogen werden. Natürlich ist es nicht möglich, immer ein passendes Konzept für alle Situationen parat zu haben. Vielmehr gilt es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Denkanstöße zu geben, andere Meinungen zulassen zu können und

deinen eigenen Standpunkt deutlich zu machen. Dies ermöglicht es anderen, diesen Standpunkt kritisch zu hinterfragen, und es lässt Raum für Diskussionen.

Dies ist natürlich kein Garant für eine gelingende Arbeit, denn aus der Gruppe können immer wieder unvorhergesehene Reaktionen und Positionen kommen. Deshalb ist es genauso wichtig, dass du offen und neugierig in die Gruppe gehst. Versuche, die Stimmung in der Gruppe und bei den Einzelnen wahrzunehmen und zu beachten. Gemeinsam mit der Gruppe kannst du Lösungsmöglichkeiten suchen, denn als Leitung bist du nicht verpflichtet, diese immer fertig präsentieren zu können.

Vertrau auf deine eigene Intuition, bereite dich gut vor und sei dir bewusst, dass du als Leitungsperson auf die Gruppe wirkst, auch wenn es nicht offensichtlich ist.

3.2 Doppelte Strategie in der geschlechterreflektierenden Bildungsarbeit

Bei der Bildungsarbeit im Rahmen von Gender Mainstreaming wird eine doppelte Strategie verfolgt: Es geht erstens darum, Geschlechterverhältnisse selbst gezielt zu thematisieren und vertiefte Kenntnisse über die geschlechtsspezifische Prägung des Alltags und der Gesellschaft zu erlangen. Hierfür ist Bildungsarbeit notwendig, die Geschlechter- und Sexualitätsverhältnisse als eigenständiges Thema ins Zentrum rückt: z.B. indem die Seminarteilnehmer:innen reflektieren, was für Rollenerwartungen an sie als Mädchen bzw. Frauen oder Jungen bzw. Männer gestellt werden (vgl. hierzu das Projekt »Mädchen sind laut - Jungs sind zickig?!« Ein nachhaltiges Gender-Training der DGB-Jugend Bremen in: DBJR 2005, S. 36-39). Zweitens müssen Geschlechterverhältnisse als Querschnittsaufgabe thematisiert werden, d.h. bei allen Themen der Bildungsarbeit wird beachtet und thematisiert, wie die jeweiligen Bezüge zu den Geschlechterverhältnissen sind: z.B. auf einem erlebnispädagogischen Seminar zur Teamentwicklung auch darauf geachtet wird, ob es eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Aufgabenteilung gibt und inwiefern alle gleichberechtigt in den Prozess integriert werden können (vgl. hierzu beispielhaft das Projekt »Respect: antirassistische Mädchen- und Jungenarbeit gegen Ausgrenzung und Gewalt, Bremer Jungenbüro und BDP Mädchenhaus 2004). Insgesamt ist es also notwendig, Geschlechter- und Sexualitätsverhältnisse sowohl explizit zum Thema zu machen als auch sie als Querschnittsthema in allen Bereichen zu behandeln.

3.3 Einzelne Übungen

»Herzensangelegenheiten«

Ziele:

Sensibilisierung für das andere Geschlecht, Wissenserweiterung

Zielgruppe / Alter:

Kinder oder Jugendliche, die Fragen müssen dementsprechend angepasst werden. Es sollte in gleichgeschlechtlichen Teams gespielt werden.

Es können immer nur kleine Gruppen auf einmal gegeneinander spielen.

Gespielt wird in geschlechtshomogenen 2er- oder größeren Teams. Es treten immer 2 Paare (ein Jungenpaar und ein Mädchenpaar) gegeneinander an.

Beschreibung der Übung:

Das Krockettspiel mit den Drahttoren wird in Herzform auf einem Rasenstück aufgebaut. Jedes Team erhält einen Ball und zwei Schläger. Es wird immer abwechselnd im Team geschlagen. Welches Team durch ein Tor schlägt, bekommt eine Frage gestellt. Wird diese richtig beantwortet, darf das Team erneut schlagen. Wird diese falsch beantwortet, ist das andere Team dran. Beim erneuten Wechsel muss erst eine Frage richtig beantwortet sein, bis das Team erneut schlagen darf. Wenn kein Tor getroffen wird, schlagen die Teams immer abwechselnd. Eine Spielleitung betreut beide Gruppen, die Spielzüge werden nacheinander ausgeführt, damit die Mädchen auch die Antworten von den Jungen mitbekommen und umgekehrt. Es ist wichtig, dass die Antworten begründet werden, damit man ins Gespräch kommt. Die nächsten Gruppen können bereits anfangen, wenn die vorherigen einige Tore hinter sich haben.

Süß und sauer: Gewinner-innen bekommen was Süßes, die Verlierer-innen was Saures (keine Gurken, sondern saure Süßwaren).

Material:

Krockettspiel mit vier bis sechs Schlägern und zwei Kugeln und diversen Drahttoren!

Am besten wäre es, wenn für jede Gruppe eine Kugelfarbe verwendet wird. Für jede Gruppe ca. acht - zehn Tore. Die Tore sind in Herzform aufgestellt. Fragenkatalog mit Antworten.

Dauer:

Je nach Fragen und Länge des Parcours, 30 - 40 Min.

Raum:

Wiese, in die die Drahttore gesteckt werden können.

Reflexionsfragen:

Wichtig ist, dass sich im Team über die Fragen beraten werden soll. Durch die Frage kommt man auch mit der anderen Gruppe ins Gespräch, ob sie es genauso sieht oder nicht.

Hinweise zum Einsatz der Übung:

Diese Übung bietet sich an, wenn einfach Zeit besteht. Kleine Gruppen können es spielen, andere sind derweil an anderen Stationen. So gibt es keinen Druck, schnell den Parcours zu durchlaufen, das würde dem Spielprinzip auch widersprechen.

>>

Mögliche Fragen zum Krockettspiel:

Mache den Jungen/Mädchen drei Komplimente.

Nenne drei untypische Berufe für Frauen/Männer.

Was ist Aids?

Nenne drei Verhütungsmittel, die Mädchen benutzen können.

Erläutere, wozu ein Tampon gut ist.

Nenne Möglichkeiten, wie das HI-Virus übertragen werden kann.

Nenne Möglichkeiten, wo du Kondome bekommen kannst.

Was bedeutet lesbischsein?

Was bedeutet schwulsein?

Was bedeutet heterosexuell zu sein?

Was bedeutet bisexuell zu sein?

Woran merkst du, dass dich jemand gut findet?

Woran merkst du, dass du jemanden gut findest?

Findest du es wichtig, eine Freundin/
einen Freund zu haben, mit der/dem du
über alle Probleme reden kannst?

»Gerne Frau und gerne Mann«

Ziele:

Persönliche Reflexion und Überschreitung von Geschlechterrollen, Austausch über Wahrnehmen und Empfinden von Geschlechterrollen, Analyse von Geschlechterverhältnissen, Kennenlernen.

Zielgruppe / Alter:

Ab vier Personen, gut geeignet für ältere Jugendliche und Erwachsene.

Beschreibung der Übung:

Alle Teilnehmenden teilen ihr Blatt/ihre Moderationskarte in vier gleich große Teile ein.

In die vier Teile schreiben sie jeweils

2. Ich bin gerne Frau, weil...
3. Ich bin nicht gerne Frau, weil...
4. Ich bin gerne Mann, weil...
5. Ich bin nicht gerne Mann, weil...

Danach ergänzen sie diese vier Sätze auf ihren Papieren/Karten.

Anschließend werden alle Papiere/Karten verdeckt gesammelt und gemischt. Nacheinander ziehen die Teilnehmenden ein Papier/eine Karte und lesen vor, was darauf steht. Dann rät die Gruppe, ob die Karte von einer Frau oder einem Mann geschrieben wurde. Wenn alle dran ist, ist es gut, Gelegenheit für ein Gespräch über die genannten Gründe zu geben.

Material:

Papier oder Moderationskarten, Stifte

Dauer:

Ca. 20 Minuten (bei größerer Gruppe länger)

Reflexionsfragen:

Wurden ähnliche Gründe genannt? Welche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede lassen sich zwischen den Gründen finden (spiegeln sich z.B. die Gründe dafür, nicht gerne Frau zu sein, in den Gründen, gerne Mann zu sein?) und warum? Worauf beziehen sich die Gründe (z.B. auf die »äußere« gesellschaftliche Struktur, wie materielle Vorteile oder »innere« Befindlichkeiten, wie Charaktereigenschaften, Fähigkeiten)? Sind die genannten Gründe untrennbar mit der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht verbunden oder allen Geschlechtern zugänglich und damit veränderbar?

Variante:

Spiel wird in geschlechtshomogenen Gruppen gespielt und die Ergebnisse der Gründe hinterher der anderen Gruppe vorgestellt.

»Frauenräume – Männerräume« - Unterwegs in Stadt und Dorf

Ziele:

Plätze von Frauen und Männern in der Öffentlichkeit erkunden, praktische Erfahrungen über die gesellschaftliche Realität von Geschlechterrollen, Aneignung des Sozialraums, Kennenlernen der Stadt

Zielgruppe / Alter:

Geschlechtshomogene oder geschlechtsgemischte Gruppe, mind. zwei Gruppen mit jeweils 4-6 Mitspielerinnen und Mitspielern, der Schwierigkeitsgrad der Aufgaben und Fragen kann je nach Alter angepasst werden.

Beschreibung der Übung:

Jedes Team braucht einen fotokopierten Stadtplan mit einer eingezeichneten Route und nummerierten Stationen. Die ausgewählte Route sollte von den Spielleiterinnen und Spielleitern vorher einmal abgegangen bzw. überprüft werden, um die aufzuwendende Zeit der Teams einplanen zu können. Es werden nun einzelne Aufgaben in Briefumschläge gesteckt, welche die Nummern der Stationen tragen. (Es können je nach Umfang auch mehrere Aufgaben pro Station an eine Gruppe verteilt werden). Zu Beginn des Spiels sollte noch ein gemeinsamer Treffpunkt vereinbart werden, an dem die Spielleiterinnen und Spielleiter ihre Teams wieder empfangen. In kurzen Abständen ziehen nun die Gruppen los; ihre Routen variieren, so dass sich die Wege möglichst nicht überschneiden. Folgende Aufgaben können zum Motto des Spiels gestellt werden, dazu können noch eigene erdacht werden.

Auf dem Marktplatz:

Schaut euch alle Denkmäler und Gedenktafeln im näheren Umkreis genau an. An wen wird erinnert? Welche beziehen sich auf einen Mann welche auf eine Frau?

Berühmtheiten:

Fragt Passantinnen und Passanten nach fünf weiblichen und fünf männlichen Berühmtheiten! Schreibt die Namen auf einen Zettel.

Kinderbegleitung:

Macht mal eine Pause und stellt euch 5 Minuten lang an die nächste Straßenecke, dabei beobachtet die Kinder, die vorbeikommen. Wie viele sind mit ihrer Mutter, wie viele mit ihrem Vater unterwegs? (Strichliste)

Chauffeur:

Stellt euch an eine relativ stark befahrene Straße und zählt 5 Minuten lang, wer am Steuer sitzt, wenn sich Frau und Mann im Auto befinden. Schreibt es auf.

Baustelle:

Falls ihr an einer Baustelle vorbeikommt, so fragt, wie viele Frauen und Männer hier arbeiten. Fragt nach den Gründen.

Haarpracht:

Sucht ein Friseurgeschäft. Vergleicht im Ausgang die Preise von drei Leistungen/Angeboten für Frauen und für Männer.

Kaufhaus:

Haltet vor den Schaufenstern eines Kaufhauses oder Bekleidungsgeschäftes an. Wie viele Schaufensterpuppen stellen Frauen dar, wie viele Männer? Für was werben sie?

Rathaus/Stadtrat:

Versucht bei einem Besuch im Rathaus herauszubekommen, wie viele Frauen und Männer im Gemeinderat/Stadtrat vertreten sind.

Material:

Kopien des Stadtplans bzw. von Ausschnitten, Aufgabenzettel, Stifte, Briefumschläge

Dauer:

ein Nachmittag, zwischen 2-4 Stunden

Reflexionsfragen:

Wichtig ist, dass jedes Team Raum bekommt, um eigene Ergebnisse vorzustellen, aufzuzeichnen und ausführlich zu berichten. (Was war besonders spannend, schwierig, interessant...? Was wurde anders erwartet?)

Neben den Berichten aus den Gruppen kann dann auf einer weiteren Ebene über die Erkenntnisse zum Thema Gender Mainstreaming und Gleichberechtigung gesprochen werden. Die Gedanken der Jugendlichen zur Situation von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft sollen zum Ausdruck gebracht werden. Nun können Fragen diskutiert werden, wie z.B.: Was seht Ihr als kritisch an? Was könnte wie verbessert oder geändert werden an der (beobachteten) Situation...?

Hinweise zum Einsatz der Übung:

Bitte auf den ausgewählten Tag für das Spiel achten, am besten ist ein Werktag, denn an bestimmten Tagen wie Sonn-, Feier- oder Festtagen lassen sich einige der Aufgaben nicht gut erfüllen.

Quelle:

Bund der Deutschen Landjugend
Landesjugendring Baden-Württemberg e.V.

»GenderJane und GenderOskar«

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen sich vertraut machen mit den Kriterien bei der Verleihung des Oscars. Sie sollen eigene Kriterien entwickeln, die zu einer GenderJane- bzw. GenderOscar-Verleihung Anwendung finden können. Sie überlegen sich, welche Personen für die Verleihung in Frage kämen.

Zielgruppe / Alter:

Jugendliche ab 14/15 Jahren,
geschlechtsgemischte Gruppe

Beschreibung der Übung:

In Kleingruppen (drei bis vier Teilnehmende) sind Anforderungen an den Erhalt der Auszeichnung zu diskutieren und aufzuschreiben. Daran anschließend sind Personen zu finden, die diesen Ansprüchen gerecht werden. Jede Kleingruppe verständigt sich auf eine Person. Im Plenum wird die Person dann vorgestellt und die Verleihung begründet, wobei die GenderJane an ein Mädchen/an eine Frau und der GenderOscar einen Jungen/einen Mann verliehen werden kann.

Eine zusätzliche Ergänzung kann dann die reale Verleihung des Preises an die Person (mit Öffentlichkeit) sein.

Ebenfalls kann über diese Übung die GenderZitrone an Personen oder Institutionen verliehen werden, die sich nicht dem Gender Mainstreaming verschrieben haben.

Material:

Zettel und Stifte und Preise

Dauer:

ca. 60 Minuten
(ca. 40 Kleingruppenarbeit, ca. 20 Minuten Plenum)

»Hey Babe«

Ziel:

Spaß haben. Unter der lustigen Oberfläche bietet die Übung Möglichkeiten, das Flirten auszuprobieren oder zu merken, wie es sich anfühlt, anderen so was zu sagen, und wie es ist, wenn die andere Person cool bleibt und einen ohne Lächeln abspeist.

Zielgruppe / Alter:

Gruppengröße: ab 5 Personen, geschlechtshomogen. Bisher haben wir diese Übung nur mit Mädchengruppen und gemischtgeschlechtlichen Erwachsenengruppen ausprobiert

Material:

keins

Dauer:

ca. 15 Minuten

Beschreibung der Übung:

Die Gruppe steht im Kreis, eine Person steht in der Mitte. Die Person in der Mitte möchte auch in den Kreis kommen. Um auch in den Kreis zu kommen, muss sie sich vor eine Person aus dem Kreis stellen und dieser ein Lächeln, Grinsen entlocken. Und zwar, indem sie sagt: »Hey Babe, ich lieb dich, Babe, und wenn Du mich auch liebst, dann schenkst du mir ein Lächeln, Babe!« Daraufhin sagt die angesprochene Person: »Hey Babe, ich lieb dich auch, Babe, aber ein Lächeln schenk ich dir nicht Babe!« Wichtig ist, dass sich beide Personen anschauen. Lächelt oder grinst die Person aus dem Kreis, muss sie in die Mitte.

Reflexionsfragen:

Im Anschluss an das Spiel sollte der Gruppe Gelegenheit gegeben werden, über die Übung zu sprechen und was gesehen, bemerkt und empfunden wurde.

»Warmer Rücken: Stärken erkennen und darstellen«

Ziele:

Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen eigene Stärken kennen und erfahren, was andere an ihnen schätzen. Sie üben es, anderen positives Feedback zu geben, erfahren Vertrauen in der Gruppe und stellen ihre Stärke(n) selbstbewusst auf der Bühne dar.

Zielgruppe / Alter:

4-10 Personen, geschlechtshomogen.

Die Übung ist gut geeignet, wenn die Gruppe schon miteinander vertraut ist und sich mit sich beschäftigt hat. Daher sollte sie nicht zu Beginn eines Seminars eingesetzt werden. Wir haben sie bisher nur mit Mädchengruppen ausprobiert.

Material:

Stifte, Din A4-Papier, Klebeband

Dauer:

mind. 30 Minuten

Beschreibung der Übung:

Alle Teilnehmer-innen kleben sich gegenseitig ein leeres Blatt Papier auf den Rücken. Dann schreibt jede Person jeder anderen Person eine positive Eigenschaft auf den Rücken, z.B. was sie an ihr schätzt, was ihr gefällt, was sie besonders auszeichnet, was sie gut kann. Diese Eigenschaften dürfen keine Äußerlichkeiten beinhalten (z.B. nicht »Du hast so schöne Augen«). Falls es einzelnen schwer fällt, positive Charaktereigenschaften oder Fähigkeiten zu benennen, kann der/die AnleiterIn einige nennen bzw. zunächst mit der Gruppe gemeinsam sammeln, was sie an anderen Personen schätzen oder bewundern. Wichtig ist, dass der/die AnleiterIn darauf achtet, dass tatsächlich nur positive Eigenschaften aufgeschrieben werden, die möglichst konkret sind (z.B. nicht »Du bist

nett.«). Die aufgeschriebenen Eigenschaften sollen sich nicht wiederholen. Wenn alle alle eine Eigenschaft o.Ä. auf den Rücken geschrieben haben, kann der Zettel abgenommen und durchgelesen werden.

Alle Teilnehmer-innen schauen sich ihren Rücken-Zettel an. Dann nehmen sie einen zweiten Zettel und notieren darauf diejenigen Eigenschaften von dem ersten Zettel, die sie für sich am besten finden.

Dann überlegen sie, was andere Personen aus ihrem Umfeld (Freund-innen, Familie, Lehrer-innen) Positives über sie gesagt haben, und wenn es ihnen gefällt, schreiben sie es auf den zweiten Zettel dazu.

Immer 2 Teilnehmer-innen gehen zusammen und wählen aus ihrem jeweiligen zweiten Zettel eine positive Eigenschaft aus und überlegen, wie sie selbst diese Eigenschaft als pantomimisches Standbild darstellen können. Diejenige, die ihre Eigenschaft ausgewählt hat, wird von der anderen beraten, welche Körperhaltung, Mimik, Gestik am besten diese Eigenschaft ausdrückt und übt sie ein. Dann umgekehrt.

Immer ein-e Teilnehmer-in geht auf die Bühne und spielt sein/ihr Standbild vor. Die anderen raten, was sie/er für eine Eigenschaft darstellt.

Alle stehen auf der Bühne und zeigen ihr Standbild. Jeweils eine Person darf die Bühne verlassen und sich alle anderen anschauen. Dann abwechseln, bis alle dran waren.

Reflexionsfragen:

Kurz Gelegenheit geben, etwas in der Runde zu sagen: Wie war es? Wie fandet Ihr es? Was ist schwer/leicht gefallen?

Kooperationsspiel »Acht Menschen mit vier Füßen«

Zielgruppe / Alter:

Geschlechtsgemischte Gruppe von acht bis 14 Personen, die idealerweise paritätisch besetzt ist, ab 12 Jahre

Dauer:

20 - 30 Minuten

Beschreibung der Übung:

Die Gesamtgruppe wird in eine Mädchen-/Frauen- und eine Jungen-/Männergruppe aufgeteilt. Das Problem für die beiden Gruppen besteht darin, über eine Strecke von ca. zehn Metern zu kommen und zum gleichen Zeitpunkt als Gruppe den Boden mit maximal vier Körperteilen zu berühren. Zusätzlich sind folgende Spielregeln zu beachten: Alle Personen müssen an der Startlinie beginnen und bis zur Ziellinie gelangen. Es dürfen keine weiteren Hilfsmittel als die Körper der Spieler und Spielerinnen benutzt werden. Alle Spieler und Spielerinnen einer Gruppe müssen während der Fortbewegung in körperlichem Kontakt zueinander stehen. Die Gesamtgruppe wird in entsprechende Kleingruppen aufgeteilt.

Variante:

Durch Veränderung der Zahl der Kontaktpunkte zum Boden sind leichtere oder auch schwerere Variationen möglich. Dieses Spiel kann in geschlechtstrennten oder gemischtgeschlechtlichen Gruppen gespielt werden. Für das Spielen in gemischtgeschlechtlichen Gruppen müsst Ihr vorher abklären, ob der hierfür notwendige Körperkontakt möglich ist.

Reflexionsfragen:

Mit welchen Methoden haben die getrenntgeschlechtlichen / gemischtgeschlechtlichen Gruppen es geschafft, den Weg zu gehen? Gab es geschlechtsspezifische Unterschiede?
Wie lange hat es gedauert, bis die jeweilige Gruppe sich geeinigt hatte?
Welche Rolle spielte der Körperkontakt?

»Zeitstrahl – geschlechtsspezifische Sozialisation«

Ziele:

Sensibilisierung für die geschlechtsspezifische und die eigene Sozialisation.

Zielgruppe / Alter:

Geschlechtsspezifische Gruppen, Plenum

Material:

Große Papierbögen, Stifte, Papier

Dauer:

Ca. 1 Stunde (5 Min. Einzelarbeit, 30 Minuten Kleingruppen, 25 Minuten Plenum)

Raum:

Ein großer Raum, je nach Anzahl der Kleingruppen weitere Räume

Beschreibung der Übung:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in geschlechtsspezifische Gruppen geteilt. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer erhält ein Blatt Papier und soll darauf kurz die eigene Sozialisation mit den für sie bzw. ihn wichtigsten Punkten aufschreiben. In den geschlechtshomogenen Kleingruppen wird im Anschluss ein gemeinsamer Zeitstrahl (0-18 Jahre) erstellt, in dem die für Mädchen bzw. Jungen wichtigen Punkte in der Sozialisation festgehalten werden. Neben der Entwicklung zählen hierzu auch Spielzeuge, Zeitschriften, o.Ä. die von Jungen bzw. Mädchen bevorzugt wurden. Des Weiteren solltest du auch nachforschen, welchen Beschäftigungen die Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer in den verschiedenen Altersstufen nachgegangen sind und welche Bezugspersonen vorhanden waren. Im Plenum werden die Ergebnisse aus den Kleingruppen vorgestellt und Parallelen bzw. Unterschiede zum anderen Geschlecht betrachtet. Hierbei kannst du mit der Gruppe abschließend darüber sprechen, welche Bedeutung diese Ergebnisse für die Einzelne und den Einzelnen im Blick auf die Arbeit mit Jungen und Mädchen, Frauen und Männern in Gruppen haben können.

»Geschlechtergerechte Gewaltprävention«

Ziele:

Auseinandersetzung und Hilfen zu Handlungsstrategien in Gewaltsituationen von Jungen und Mädchen, Erweiterung eines sinnvollen Handlungsrepertoires.

Beschreibung der Übung:

Im Plenum:

Um mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern über ihre Gewalterfahrungen ins Gespräch zu kommen und diese anhand der Metaplanwand zu bewerten, teilst du die Gruppe in geschlechtergetrennte Kleingruppen auf. In jeder Kleingruppe sollte eine Gesprächsleiterin bzw. ein Gesprächsleiter durch die Einheit führen.

Die Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer der Gruppe sollen sich in den nächsten fünf Minuten einzeln Gedanken über ihre eigenen Gewalterfahrungen machen, die sie selber erfahren bzw. weitergegeben haben. Dazu erhält jede und jeder eine Karteikarte und einen Stift. Anschließend können die Erfahrungen in den Kleingruppen von den Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmern geschildert werden. Hierbei ist es wichtig, dass du darauf achtest, dass die übrigen Kleingruppenmitglieder keine bewertenden Äußerungen machen, sondern die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer zunächst die Erfahrung und die eigene Reaktion schildert. Im zweiten Schritt überlegst du mit der Kleingruppe, welche anderen Reaktionen möglich wären. Die Ergebnisse werden stichpunktartig auf der Metaplanwand notiert (1-3).

Im Plenum erfolgt die Auswertung der Wände mit dem Blick darauf, ob geschlechtsspezifische oder überraschende Unterschiede in den erlebten Gewalter-

fahrungen und in den erfolgten Reaktionen sichtbar werden. Des Weiteren solltest du mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen Austausch über die von ihnen gewählten bzw. heute gefundenen Reaktionsweisen führen. Gemeinsam mit der Gruppe solltest du überlegen, welche Vor- und Nachteile die von ihnen gefundenen bzw. gewählten Reaktionsweisen mit sich bringen. Hierbei kannst du u.a. danach fragen: ob mögliche Hintergründe berücksichtigt wurden, ob eine längerfristige Klärung angestrebt wurde, die Reaktion der Situation angemessen war und wie es den Akteurinnen und Akteuren bzw. den Reagierenden in der Situation ging, etc. Die Ergebnisse werden auf den Metaplanwänden ergänzt (4+5).

Abschließend kannst du eine kurze Feedbackrunde mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern machen, in der jede und jeder in kurzen Worten sagt, was durch die Einheit deutlich geworden ist, wie die Einheit gefallen hat, etc.

Material:

Metaplanwände, Stifte, Karteikarten, Klebeband

Dauer:

Ca. 1 Stunde; (5 Minuten Einzelarbeit, 30 Minuten Kleingruppen, 25 Minuten Plenum)
Feedbackrunde

Raum:

Raum für das Plenum, je nach Anzahl der Kleingruppen weitere Räume

1) Situation	2) Eigene Reaktion	3) Andere Reaktionen	4) Vorteile	5) Nachteile
Mädchen wird auf dem Schulhof geschubst	a) Schlag in den Magen	b) Pausenaufsicht informieren c) Weggehen, d) laut sagen: Lass dass	a) Stärke gezeigt b) Hilfe geholt c) Konflikt aus dem Weg gegangen d) Aufmerksamkeit anderer erregt	a) Prügelei oder weitere Konflikte b) Ruf als Petze, Schwächling c) Konflikt nicht gelöst d) schützt nicht vor weiteren Attacken
Lästern				
Etc.				

»Frauen-/ Männerbilder in der Werbung«

Ziele:

Die Rollenzuschreibungen in der Werbung sowie deren mögliche Auswirkung auf die Gesellschaft verdeutlichen.

Die einzelnen Geschlechter für die Rollenzuschreibungen des jeweils anderen Geschlechtes sensibilisieren.

Zielgruppe / Alter:

Geschlechtshomogene oder geschlechtsgemischte Gruppe im Alter ab 13 Jahren

Material:

Große Papierbögen, Zeitschriften, Klebstoff, Schere

Dauer:

Ca. 1 1/2 Stunden; (50 Minuten Kleingruppenphase, 40 Minuten Plenum)

Raum:

Ein großer Raum, je nach Anzahl der Kleingruppen weitere Räume

Beschreibung der Übung:

In einer gemischtgeschlechtlichen Gruppe:
Die Gruppe wird in geschlechtsspezifische Gruppen aufgeteilt. Die Teilnehmer erhalten die Aufgabe, in verschiedenen Zeitschriften nach Frauenbildern zu suchen. Umgekehrt sollen die Teilnehmerinnen nach Männerbildern in Zeitschriften suchen. Die Wirkung der Bilder soll analysiert und nach Rubriken gesondert aufgeklebt werden.

In einer geschlechtsspezifischen Gruppe:

Die Gruppe wird in zwei Kleingruppen innerhalb der geschlechtshomogenen Gruppe aufgeteilt. Eine Kleingruppe sucht nach Männerbildern, die andere Kleingruppe nach Frauenbildern.

Jede Kleingruppe soll die Bilder in folgende Rubriken einordnen:

- Frauenkörper bzw. Männerkörper, Sexualität
- Frauen bzw. Männer im Haushalt
- Frauen bzw. Männer im Beruf
- Beziehung / Familie
- Typisch weibliche bzw. männliche Eigenschaften
- Schönheitsideal Frau bzw. Mann

Anschließend kommen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wieder im Plenum zusammen, kommentieren ihre Plakate und diskutieren sie in der gesamten Gruppe. Folgende Fragen kannst du hierbei als Anregung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellen:
Wie kommen solche Rollenzuschreibungen eurer Meinung nach zustande?
Welche Funktion haben diese Rollenzuschreibungen?
Wie kann man diese Rollenzuschreibungen verändern/beeinflussen?

»Spielzeug für Jungen und/oder Mädchen«

Ziele:

Erkennen von geschlechtstypischem oder -untypischem Verhalten in der eigenen Sozialisation.

Zielgruppe / Alter:

Ab 14 Jahren, 10 bis 25 Personen, geschlechtshomogene Kleingruppenarbeit ist möglich, Plenum geschlechtsgemischt

Beschreibung der Übung:

In der Mitte liegen viele Spielzeuge auf einem Tuch aus.

Schritt 1:

Anleitung: Sucht euch ein Spielzeug, mit dem ihr gespielt habt, was euch bekannt vorkommt...

Nehmt es und sagt, was euch dazu einfällt, wie ihr damit gespielt habt.

Schritt 2:

Kleingruppen: Nehmt euch Plakate und Stifte. Was ist euch in der Runde aufgefallen? Was beobachtet ihr bei Jungen und Mädchen (kleine Geschwister, auch Freundinnen und Freunde, auf dem Schulhof)? Gibt es ein geschlechtstypisches Verhalten bei der Verwendung des Spielzeugs?

Schritt 3:

Auswertung im Plenum, alle stellen ihre Plakate vor. Die Ergebnisse von den Kleingruppen werden zusammengefasst und besprochen.

Material:

Spielzeug unterschiedlichster Art, Plakate und Stifte

Dauer:

60 Min.

Raum:

Draußen

Hinweise zum Einsatz der Übung:

Viel Spielzeug bzw. viele Spiele wurden klar einem Geschlecht zugeordnet, aber es gab auch einige Dinge, die Mädchen und Jungen gefallen haben.

Quelle:

Landesjugendpfarramt der Ev. luth Landeskirche Hannovers: Bewusst gestalten - Haltungen zur geschlechtsbezogenen Arbeit, Materialien für die Ev. Jugend Heft 7. Hannover 2006

»Sozialisationsrallye«

Rallye zu Entwicklungstationen von Mädchen- und Jungen

Ziele:

Erkennen der eigenen Sozialisation mit Hilfe des Geschlechterblickes.

Zielgruppe / Alter:

Ab 14 Jahren, 10 - 30 Personen, Kleingruppenarbeit in geschlechtshomogenen Gruppen, Plenum mit allen

Beschreibung der Übung:

Ablauf:

1. Durchführung der Rallye in geschlechtshomogenen Gruppen bzw. Kleingruppen. Siehe Blatt »Sozialisationsrallye für Mädchen« und »Sozialisationsrallye für Jungen«
2. Arbeitsaufträge in den geschlechtshomogenen Gruppen.

Arbeitsauftrag für die Mädchen

Gestaltet den Lebensweg eines Mädchens aufgrund der Erfahrungen und Notizen von der Rallye. Ihr könnt das z.B. in Form eines Rollenspiels, in Form eines Großbildes, in Form einer Lebenslinie, mit Hilfe von Symbolen... oder, oder, oder machen und sollt dabei die verschiedenen Dinge, Notizen, Ideen von heute Vormittag einbauen.

Die einzigen Vorgaben:

1. Wir wollen die Ergebnisse in unserem Gruppenraum präsentieren/austauschen
2. Folgende Altersphasen sollen auf jeden Fall vorkommen:
 - 0 - 6 Jahre
 - 6 - 10 Jahre
 - 10 - 13 Jahre
 - 13 - 16 Jahre
 - 16 - 20 Jahre
 - 20 - 30 Jahre

Arbeitsauftrag für die Jungen

Gestaltet den Lebensweg eines Jungen aufgrund der Erfahrungen und Notizen von der Rallye.

Ihr könnt das z.B. in Form einer Lebenslinie, mit Hilfe von Symbolen,... oder, oder machen und sollt dabei die verschiedenen Dinge, Notizen von heute Vormittag einbauen.

Die einzigen Vorgaben:

1. Wir wollen die Ergebnisse in unserem Gruppenraum präsentieren/austauschen.
2. Folgende Altersphasen sollen auf jeden Fall vorkommen:
 - 0 - 6 Jahre
 - 6 - 10 Jahre
 - 10 - 13 Jahre
 - 13 - 16 Jahre
 - 16 - 20 Jahre
 - 20 - 30 Jahre

Auswertung im Plenum

Jede Altersphase wird von jeder Gruppe vorgestellt (Wechsel der Gruppen je Phase)

Pause

Parallelen aus dem Erarbeiteten sammeln

Grundlagen/Theorie anhand einer Altersleiste, theoretische Grundlagen zur geschlechtsspezifischen Sozialisation von Mädchen und Jungen (Arbeitsblätter bitte aus der Literatur beziehen, sie sprengen den Rahmen dieses Heftes)

Evtl.: Wo erkenne ich das Verhalten von Gruppenmitgliedern wieder?

Material:

Arbeitsblätter für alle, Stifte, Unterlagen, Stadtpläne und ein wenig Geld für jede Kleingruppe

Dauer:

Durchführung der Rallye 2 Stunden,
Arbeitsauftrag in geschlechterhomogenen Gruppen 45 Minuten,
Austausch im Plenum, 2 Stunden

Raum:

Draußen, ein Gang über die Insel oder durchs Dorf, Gruppenräume

Hinweis zum Einsatz der Übung:

Diese Rallye ist sehr zeitaufwendig und bietet sich vor allem auf längeren Maßnahmen an.

Sozialisationsrallye für Jungen

Macht euch auf den Weg - es ist ein Weg der mehrfachen Erfahrungen:

1. Ihr könnt dabei die Insel etwas besser kennen lernen
2. Ihr könnt ein Stück in eure Jungenzeit zurückgehen.
3. Ihr könnt euch in eurer Kleingruppe noch besser kennen lernen.
4. Ihr könnt Spaß miteinander haben, einkaufen gehen...

Macht euch auf den Weg und entdeckt euch selbst und die anderen dabei neu!

Ach ja: Macht ein paar Notizen von euren Gedanken und Gesprächen!
Welche Erfahrungen sind für alle ähnlich? Wo gibt es Unterschiede?

Station eins: Kindergarten

Geht zur evangelischen/katholischen Kirche. Dort findet ihr auch den Kindergarten. Seid ihr im Kindergarten gewesen? Welche Erinnerungen habt ihr daran? Fallen euch Einzelheiten aus eurem Kindergartenalltag ein (Spiele, Freunde, Streitereien...)? Erzählt euch davon!

Station zwei: Schule

Euer erster Schultag!

Erinnert euch an eure Schultüte?

Was war drin?

Wer war mit euch in der ersten Klasse?

Waren mehr Jungen oder mehr

Mädchen in eurer Klasse?

Welche Gefühle hattet ihr bei eurer Einschulung (Angst, Stolz, Freude...)?

Hattet ihr eine Klassenlehrerin oder einen Klassenlehrer?

Habt ihr auf dem Schulhof auch gespielt? Was?

- erinnert euch und stellt euch darauf ein, nachher mit allen ein Spiel aus eurer Grundschulzeit zu spielen!

Station drei: Berufspläne

Ihr seid zwischen 6 und 10 Jahre alt!

Viele Jungen träumen in diesem Alter vom ersten Beruf, den sie ergreifen wollen!

Flugkapitän, Lokomotivführer, Astronaut, Kapitän,...? Du auch?

Geht hinunter zum Hafen - sucht euch einen ruhigen Platz. Beobachtet das Treiben im Hafen und lasst eure Gedanken zu den Berufswünschen in eurer Kindheit schweifen. Versucht euch an eure Träume in diesem Alter genau zu erinnern!

Erzählt auch davon! Welche Bedeutung hatten diese Träume für euch? Lassen sie sich realisieren?

Station vier: Freunde

Geht zum Spielplatz!

Freunde sind wichtig für jedes Alter und in eurem Leben überhaupt oder?

Gab es einen besten Freund?

Wie hieß er?

Was habt ihr am liebsten zusammen gemacht?

Gab es Kommentare von anderen (Eltern, Geschwister, Jungen, Mädchen aus der Schule,...) zu dieser Freundschaft?

Versucht, eure Beziehung zu eurem besten Freund in einem Denkmal auszudrücken.

Was war euch besonders wichtig?

Station fünf: Pubertät

Ihr kommt langsam in die Pubertät.

Eure Muskeln beginnen zu wachsen. Die Schulterpartie wird stärker. Die Stimme verändert sich, die Körperbehaarung beginnt zu wachsen, die ersten Bartstoppeln

wachsen - in welchem Alter nehmt ihr das wahr?

Welche Gefühle habt ihr dabei gehabt?

Wie reagiert eure Umwelt (Vater, Mutter, Schwester, Bruder, Freunde, Mitschüler-innen,...) darauf?

Der erste Samenerguss? Ein schönes oder eher blödes Ereignis?

Könnt ihr euch erinnern, wie alt ihr wart?

Wisst ihr eigentlich Bescheid, was in eurem Körper geschieht?

Wer hat es euch erklärt?

Station sechs: Etwas Typisches

Kauft im Dorf für 2,50€ etwas jungentypisches! (Quittung mitbringen)

Station sieben: Zukunftspläne

Stellt euch nun vor, ihr seid schon 25 Jahre alt!

Wie lebt ihr mit 25?

Was macht ihr?

Seid ihr verheiratet? Habt ihr schon ein Kind oder mehrere Kinder?

Und mit 30?

Tauscht euch über eure Lebensträume und -pläne, über eure Wünsche und Hoffnungen aus! Alles ist dabei wichtig: Beziehungen, Kinder, Beruf,...

Geht dazu an den Strand!

Lasst euch beim Träumen von der Weite des Meeres beflügeln und vom Wind ein Stück mitnehmen...

Ganz nebenbei könnt ihr auch eine mächtige Burg bauen!

Einen guten Weg und viel Spaß ...

Sozialisationsrallye für Mädchen

Macht euch auf den Weg - es ist ein Weg der mehrfachen Erfahrungen:

- » Ihr könnt dabei die Insel etwas besser kennen lernen
- » Ihr könnt ein Stück in eure Mädchenzeit zurückgehen.
- » Ihr könnt euch in eurer Kleingruppe noch besser kennen lernen.
- » Ihr könnt Spaß miteinander haben, einkaufen gehen.

Macht euch auf den Weg und entdeckt euch selbst und die anderen dabei neu!

Ach ja: Macht ein paar Notizen von euren Gedanken und Gesprächen!
Welche Erfahrungen sind für alle ähnlich? Wo gibt es Unterschiede?

Station eins: Kindergarten

Geht zur evangelischen/katholischen Kirche. Dort findet ihr auch den Kindergarten. Seid ihr im Kindergarten gewesen? Welche Erinnerungen habt ihr daran? Fallen euch Einzelheiten aus eurem Kindergartenalltag ein (Spiele, Freundinnen, Streitereien)? Erzählt euch davon!

Station zwei: Schule

Euer erster Schultag!
Erinnert ihr euch an eure Schultüte!
Was war drin?
Wer war mit euch in der ersten Klasse?
Waren mehr Jungen oder mehr Mädchen in eurer Klasse?
Welche Gefühle hattet ihr bei eurer Einschulung (Angst, Stolz, Freude)?
Hattet ihr eine Klassenlehrerin oder einen Klassenlehrer?
Habt ihr auf dem Schulhof auch gespielt? Was?
Erinnert euch und stellt euch darauf ein, nachher mit allen ein Spiel aus eurer Grundschulzeit zu spielen!

Station drei: Hobbies

Ihr seid zwischen 6 und 10 Jahre alt!
Viele Mädchen in diesem Alter träumen von einem eigenen Pferd, viele reiten, voltigieren...! Du auch?
Geht zum Reitstall - sind die Pferde schon draußen auf der Weide? Blickt euch ruhig genau um und seht sie euch an; versucht, euch an eure Träume und Wünsche in diesem Alter zu erinnern!
Vielleicht war ja auch der Traum vom Ballett in euch? Vielleicht auch etwas ganz anderes!
Erzählt euch davon!
Erzählt euch davon, welche Bedeutung diese Träume für euch hatten und ob/wie ihr sie realisieren konntet.

Station vier: Beste Freundin

Geht zum Spielplatz!
Freundinnen sind für euch in diesem
Alter wichtig? Oder?
Gab es eine beste Freundin?
Wie hieß sie?
Was habt ihr am liebsten mit ihr gemacht?
Gab es Kommentare von anderen (Eltern,
Geschwister, Jungen aus der
Schule...) zu eurer Freundschaft?
Versucht, eure Beziehung zu eurer besten
Freundin/euren Freundinnen in Form
eines Denkmals auszudrücken!
Was war euch besonders wichtig?

Station fünf: Pubertät

Ihr kommt langsam in die Pubertät.
eure Brust beginnt zu wachsen - in wel-
chem Alter nehmt ihr das wahr?
Welche Gefühle und Gedanken habt ihr dabei?
Wie reagiert eure Umwelt darauf (Mutter,
Vater, Geschwister, Freundinnen,
Mitschüler...)?
Das erste Mal die Regel! Binden oder Tampons...?
Ein schönes oder eher blödes Ereignis?
Könnt ihr euch erinnern, wie alt ihr wart?
Wisst ihr über das, was in und mit eurem
Körper passiert, Bescheid?
Wer hat euch das erklärt?

Station sechs: Etwas Typisches

Kauft im Dorf für 2,50€ etwas mädchen-
typisches! (Quittung mitbringen!)

Station sieben: Zukunftsplanungen

Stellt euch nun vor, ihr seid schon 25 Jahre alt!
Wie lebt ihr mit 25?
Was macht ihr?
Seid ihr verheiratet? Habt ihr schon
ein Kind oder mehrere Kinder?
Und mit 30?
Tauscht euch über eure Lebensträume und -pläne,
über eure Wünsche und Hoffnungen aus! Alles ist
dabei wichtig: Beziehungen, Kinder, Beruf,...
Geht dazu an den Strand!

Lasst euch beim Träumen und Planen von
der Weite des Meeres beflügeln und
vom Wind mitnehmen...
Ganz nebenbei könnt ihr dabei eine wun-
derschöne Prinzessinnenburg bauen!

Einen guten Weg und viel Spaß...

»BINGO«

Ziele:

Kennenlernen der Gruppe

Zielgruppe / Alter:

Ab 7 Jahren, geschlechtsgetrennt oder geschlechtsgemischt, von 8 bis 30 Personen

Beschreibung der Übung:

Jede Person erhält ein BINGO-Blatt mit 16 Aussagen. Alle gehen gleichzeitig durch den Raum und müssen jemanden finden, auf die oder den eine Aussage zutrifft. Es darf pro Begegnung von jeder Seite nur eine Vermutung geäußert werden (Hast du eine Schwester?). Wenn es zutrifft, dann wird dieser Name in das Feld eingetragen. Wenn vier Kästchen senkrecht, waagrecht oder diagonal mit Namen gefüllt sind, ist es ein BINGO. Das wird laut in die Gruppe gebrüllt! Das Spiel kann jetzt beendet werden, aber es macht mehr Spaß, wenn weitergespielt wird und alle so viel wie möglich voneinander erfahren (nebenbei lernt man die Namen).

Material:

Für jede Person eine Kopie vom BINGO-Blatt und einen Stift

Dauer:

20 Min.

Raum:

Drinnen/ draußen/ Platz zum Herumgehen

Hinweise zum Einsatz der Übung:

Wenn die Gruppe nicht zu groß ist, dann ist es gut, alle BINGOS abzufragen. So lernt sich die ganze Gruppe besser kennen.

Quelle

Landesjugendpfarramt der Ev. luth
Landeskirche Hannovers: Bewusst gestalten -
Haltungen zur geschlechtsbezogenen Arbeit,
Materialien für die Ev. Jugend, Heft 7. Hannover 2006

Bingo

Ich habe eine Schwester.	Ich bin der/die Größte in der Familie.	Ich raufe gern.	Ich bin in einem Sportverein.
Ich habe ein Haustier.	Ich kümmere mich gern um kleine Kinder.	Meine Mutter arbeitet ganztags.	Ich weiß, was Gender Mainstreaming bedeutet.
Meine Mutter ist handwerklich geschickt.	Ich habe einen Bruder.	Ich weiß, welchen Beruf ich ergreifen will.	Ich leite eine Mädchengruppe.
Mein Vater kocht regelmäßig bei uns.	Ich leite eine Jungengruppe.	Mein Vater hat mir bei meinen Hausaufgaben geholfen.	Ich habe einen eigenen Fernsehapparat.

»Gender- Quiz«

Ziele:

Spielerische Sensibilisierung für die Geschlechterunterschiede

Zielgruppe / Alter:

Ab 14 Jahre, es kann in geschlechtshomogenen Kleingruppen gespielt werden. Insg. max. 30 Personen

Beschreibung der Übung:

An einer Moderationswand sind waagrecht fünf Überschriften aufzuhängen: Kindheit, Eltern, Schule, Freizeit, Superman/Superwoman. Darunter hängen jeweils 5 Karten mit den Punktwerten 20, 40, 60, 80 und 100. Es können mehrere Gruppen spielen. Nacheinander darf jede Gruppe eine Zahl und Kategorie wählen, aber nur von oben nach unten, d.h. z.B. zuerst eine 20-Punkte Frage aus dem Bereich Schule. Dann kann die nächste Gruppe entweder die 40-Punkte Frage aus dem Bereich Schule wählen oder eine andere 20 Punkte Frage usw. Wenn die Frage richtig beantwortet wurde, dann werden die Punkte der Gruppe gutgeschrieben. Neben dem Spaß ist das Erreichen der höchsten Punktzahl natürlich wichtig. Manche Fragen sind eindeutig zu beantworten, andere sind eher Ermessenssache. Macht aber nichts, Hauptsache man kommt ins Gespräch und ins Spiel. Die Fragen sind aus verschiedenen Spielen zusammengesetzt worden. Die Zahlen entsprechen nicht immer dem aktuellsten Stand, zeigen aber Tendenzen an. Joker: Es gibt die Punkte, ohne was tun zu müssen.

Material:

Spielplan mit Überschriften und Punktekarten, gut leserlich für alle. Die Fragen müssen vorher wohl überlegt auf die Gruppe abgestimmt werden.

Dauer:

60 - 90 Minuten

Raum:

Innen

Variante:

Dieses Spielprinzip ist auch für geschlechtshomogene Gruppe anwendbar. Für die Arbeit mit Jungen ist »Der große Reiz« von mannigfaltig in »Halbe Hemden Ganze Kerle« veröffentlicht, 2004, S. 52. Es können sich natürlich auch eigene Fragen ausgedacht werden.

Quelle:

Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen: Halbe Hemden- ganze Kerle, Jugendarbeit als Gewaltprävention. Hannover 2004,

Kindheit

20

Was ist die erste Frage nach der Geburt?

Was ist es?
Ein Mädchen oder ein Junge?

Eltern

20

Wie hoch ist der Anteil der Männer, die Erziehungsurlaub nehmen?

1,4% 4,1% 11,3%

Schule

20

Wie hoch ist der Anteil der Frauen an den hauptamtlichen Lehrkräften am Gymnasium?

31% 37% 46%

40

Familien mit nur einem Elternteil.

Wie viel % der Kinder leben bei der Mutter?

69% 87% 91%

40

Hausarbeit in der Partnerschaft. Wie hoch ist der Anteil der Männer an Tätigkeiten wie Kochen und Putzen?

15,5% 22,5% 41,5%

40

Wie hoch ist der Anteil der Schülerinnen am Gymnasium?

52% 56% 45%

60

Wie viel % der Männer und Frauen in den USA wünschen sich einen Sohn bei nur einem Kind?

Männer 45% 71% 86%
Frauen 48% 59% 87%

60

Joker

60

Wie hoch ist der Anteil von weiblichen Lehrkräften an Grundschulen?

37% 72% 93%

80

Joker

80

Wie viel % der Männer würden gern Teilzeit arbeiten?

9% 26% 42%

80

Bei wie viel % der Aufmerksamkeit von Lehrkräften fühlen sich Jungen in der Wahrnehmung benachteiligt?

17:93 40:60 50:50
Schon bei einer Gleichverteilung der Aufmerksamkeit fühlen sich die Jungen benachteiligt.

100

Das Stillverhalten ist unterschiedlich. Welche Aussage ist richtig?
Töchter werden länger gestillt als Söhne.
Beide werden gleich lang gestillt.
Söhne werden länger gestillt als Töchter?

Es gibt unterschiedliche Untersuchungen? Oft ist aber das Ergebnis, dass die Söhne länger gestillt werden.

100

Wann wurde das Ehe- und Familienrecht reformiert?

Das alte enthielt die sog. Hausfrauen-ehe: Die Frau macht den Haushalt und der Mann verdient das Geld, sorgt fürs Einkommen. Die Frau darf nur arbeiten, »wenn es mit den Pflichten in der Ehe und Familie vereinbar ist« (Zitat) und wenn der Mann zu wenig verdient.
1919 1956 1977

100

Eine Klasse hat 27 Mädchen und 5 Jungen

Wie viele Schüler sind das?
32, 28, 22

Antwort: Es sind 27 Mädchen und 5 Jungen.

Familie

20

Was ist Wen Do?
Japanische Heilpflanze/
Selbstverteidigungsart/
neue Musikrichtung

Antwort: Eine Selbstverteidigungsart für Mädchen/Frauen.

40

Gibt es für die Geschlechter einen Unterschied, wie weit sie sich vom Elternhaus entfernen dürfen?
Ja, schon im frühen Alter dürfen Jungen sich weiter von Zuhause entfernen.

60

Joker

80

Falls ihr heiraten wollt (oder mit einem Partner/einer Partnerin zusammenleben wollt), wie stellt ihr euch die Aufteilung des Haushalts vor und was wollt ihr dafür tun?

100

Bei welchen Fragen geht ein Jugendlicher eher zu seinen Eltern?

Mode Freizeit Ausbildung

Bei Fragen zur Mode und zur Freizeit wenden sich Jugendliche zu 73% an ihre Peergroup. Bei Fragen zur Ausbildung wenden sie sich eher an die Eltern.

Supermann/Superwoman

20

Worauf sind Deiner Meinung nach Frauen am meisten stolz?

Worauf sind Deiner Meinung nach Männer am meisten stolz?

40

Wovor haben Deiner Meinung nach Frauen am meisten Angst?

Wovor haben Deiner Meinung nach Männer am meisten Angst?

60

Welche Probleme besprichst Du mit Deinem besten Freund / Deiner besten Freundin?

80

Männer:

Führt uns drei Arten der Männerbegrüßung vor.

Frauen:

Führt uns drei Arten der Frauenbegrüßung vor.

100

Für Männer: Dein Bruder (13) hat zum ersten mal Liebeskummer. Ein Mädchen aus seiner Klasse hat ihn abgewiesen, weil er noch ein »grüner Junge« sei. Du versuchst, Deinen Bruder zu trösten. (Spielt zu zweit).

Für Frauen: Deine Schwester (13) hat zum ersten Mal Liebeskummer. Sie ist in einen Jungen aus ihrer Klasse verliebt. Er weiß davon nichts und sie weiß nicht, wie sie das anfangen soll. Du versuchst sie zu trösten. (Spielt zu zweit).

»Aktionsfotografie«

Ziele:

Sich selber im anderen Geschlecht erleben

Zielgruppe / Alter:

Beliebige Anzahl von Personen ab 8 Jahren, es wurde auf verschiedenen Camps mit bis zu 2.000 Jugendlichen erprobt, geschlechtsgemischte oder geschlechtshomogene Gruppe

Beschreibung der Übung:

Die Jugendlichen werden aufgefordert, sich in das andere Geschlecht hineinzusetzen, indem sie Kleidungsstücke anziehen, die diesem Geschlecht üblicherweise zugeordnet werden. Dazu können sie Gegenstände nehmen und sich mit einer Pose, einem Ausdruck, einer Aktion ablichten lassen. Dabei können sie sehen und erleben, wie sie im anderen und auf das andere Geschlecht wirken.

Je nach Zeit und technischen Möglichkeiten können die Jugendlichen nun selber die Fotos an einem Computer bearbeiten oder es wird für sie gemacht. Nach dem Ausdruck sollen sie einen Rahmen schaffen für ihr Bild.

Zur »Kunstform der Aktionsfotografie« gehört, dass diesem Bild noch ein Titel gegeben wird. Dieser Titel wird auf den Rahmen unter das Bild geschrieben. Anschließend werden die Bilder in einem öffentlich zugänglichen Raum ausgestellt (auf eine Wäscheleine mit Klammern aufgehängt). Beispielsweise schrieb eine Gruppe von Mädchen, die sich als Bauarbeiterinnen ablichten ließen: »Das sind wahre Männer« auf ihren Bilderrahmen. Oder ein Junge, der im Kleid posierte, schrieb: »Eine schöne Prinzessin«.

Wichtig an diesen Bildern ist, dass sie nie peinlich sind. Man sieht ihnen eher an, dass sie zwar etwas skurril wirken, aber einen Teil der Realität widerspiegeln, denn in jedem Menschen stecken weibliche und männliche Nuancen. Bei Berücksichtigung dieser Zweideutigkeit bekommen Menschen die Möglichkeit geboten, sich ihres Geschlechtes bewusst zu werden und auch das andere Geschlecht besser zu verstehen.

Material:

Viele schöne Verkleidungen, Frauen- und Männerkleidung, Spiegel, Schminke, viele Gegenstände (Werkzeug, Badmintonschläger, Telefon...) Digitalkamera, PC, Drucker, Materialien zum Bearbeiten eines Bilderrahmens (buntes festes Papier, Stifte...), Wäscheleine und -klammern

Dauer:

Als offenes Angebot, je nach Aufwand eine bis mehrere Stunden für eine aktive Person

Raum:

Draußen oder drinnen (Zelte)

Hinweis zum Einsatz der Übung:

Aktionsfotografie eignet sich hervorragend, um auf öffentlichen Veranstaltungen Aufmerksamkeit anzuziehen und das Thema Geschlecht und »Kleider machen Leute« in den »Raum« zu stellen.

»Typisch weiblich – typisch männlich«

Ziel:

Auseinandersetzung mit rollentypischen Klischees

Zielgruppe:

Jugendliche ab 12 Jahren, Geschlechtsgemischte Gruppe, 6 - 25 Personen

Beschreibung der Übung:

Spielleitung schreibt auf Karten verschiedene Spielorte (z.B. im Schwimmbad, in der Disco, in der Schule...) und hat mehrere Karten, auf denen das Frauen- oder Männersymbol steht. Der Spielort wird gezogen, dann ziehen die Spielenden eine Geschlechterkarte und müssen sich an diesem Spielort als Frau oder Mann bewegen. Die Gruppe errät das Geschlecht der Spielenden.

Material:

Vorbereitet Geschlechter- und Spielortskarten

Dauer:

20 Min.

Raum:

Drinnen oder draußen, Platz zum Rollenspielen

Reflexionsfrage:

Woran habt ihr erkannt, ob sich eine Frau oder ein Mann auf der »Bühne« befindet?

Hinweis:

Auflockernd, aber trotzdem inhaltlich. »Verkörperung« statt »Verkopfung«

Quelle:

Vgl. Arbeitshilfe »Abenteuer Geschlecht«, S. 32

»So sollte ich werden!«

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erinnern sich, welche Werte und Normen ihnen in Form von bestimmten Sätzen oder Botschaften in ihrer Kindheit vermittelt worden sind. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer überprüfen, ob sie diese Botschaft ablehnen oder akzeptieren. Sie arbeiten eventuelle geschlechtsspezifische Unterschiede heraus und überprüfen sie auf ihre Sinnhaftigkeit hin. Sie entwickeln Möglichkeiten, die Botschaften zu korrigieren. Sie überlegen, welche Auswirkungen die Botschaften auf ihre Zukunft haben können/sollen.

Zielgruppe / Alter:

Jugendliche ab 14/15 Jahren, geschlechtsgemischte Gruppe

Beschreibung der Übung:

Zunächst geht es darum, sich - für sich alleine - an möglichst markante Sätze aus der Kindheit zu erinnern und diese zu notieren (z.B. ein Indianer kennt keinen Schmerz). Anschließend werden die Erinnerungen in Kleingruppen (drei bis vier Teilnehmende) vorgestellt und diskutiert. Im Plenum soll diskutiert werden, inwieweit die Sätze oder Botschaften, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als Kinder vermittelt wurden, ihr Leben als Mädchen oder Junge, Frau oder Mann heute beeinflussen. Außerdem soll erörtert werden, welche (gegebenenfalls anderen) Haltungen oder Botschaften sie sich im Laufe ihrer Kindheit gewünscht hätten und was sie ihren Kindern mitgeben würden.

Material:

Plakatkarton, Stifte

Dauer:

Ca. 60 Minuten (20 Minuten Einzelarbeit, 20 Minuten Kleingruppenarbeit, 20 Minuten Plenum)

»Was ist schön daran, eine Frau/ein Mann zu sein?«

Ziele:

Bewusstwerden über geschlechtsrol-
lenstereotypische Zuschreibungen

Zielgruppe / Alter:

Eine gemischtgeschlechtliche Gruppe

Beschreibung der Übung:

Die Gruppe wird in eine Männergruppe
und eine Frauengruppe aufgeteilt und
bekommt folgende Fragestellung:

Was ist schön daran, eine Frau zu
sein (für die Männergruppe)?

Was ist schön daran, ein Mann zu
sein (für die Frauengruppe)?

Die Aussagen werden auf Tapete gesammelt und
nach einer Bearbeitungszeit von ca. 20 bis 30 Minu-
ten werden die Tapeten ausgetauscht. Die Frauen bzw.
Männer beurteilen jetzt aus ihrer jeweiligen Sicht, ob
die Aussagen stimmen. Die Kennzeichnung erfolgt mit

++ (= volle Zustimmung)

+ (= ist was Wahres dran) und

- (= nein) oder

durch Kommentare.

Zum Schluss werden die Ergebnisse in der
Gesamtgruppe diskutiert und bewertet.

Material:

Tapete, Stifte

Dauer:

Ca. 90 Minuten

Variante:

Man kann auch folgende Fragestellung wählen:

Was ist schön daran, eine Frau / ein Mann zu
sein, wenn ich an mein Berufsfeld denke?

3.4 Seminarkonzepte

Arbeitseinheit »Geschlechtsspezifische Sozialisation«

Ziele

Diese Arbeitseinheit eignet sich gut für Juleica-Seminare. Sie ist für einen halben Tag ausgelegt. Sie hat zum Ziel, dass die Teilnehmenden erkennen, wie bestimmte Instanzen die Sozialisation von Kindern und Jugendlichen beeinflussen und wie sie veränderbar sind. Aufgrund der Arbeit am eigenen Lebenslauf sollen sie ebenso erkennen, dass sich Bedürfnisse bei Mädchen und Jungen, Frauen und Männern unterscheiden, gleichen und verändern können.

Beschreibung der Übung:

Warming Up: ca. 10-15 Minuten

Atomspiel: Alle gehen zu Musik durch den Raum. Wenn die Musik stoppt und die Leitung »Atom 3« ruft, bilden immer drei Leute eine Kleingruppe, wobei dies alles schnell und spontan erfolgen soll. Dann nennen alle in der Kleingruppe ihren Namen und drei Dinge, die wichtig für sie sind, wie z.B. Klettern, Lesen oder Freundin. Danach gehen alle wieder auseinander und bewegen sich zur Musik, bis die nächste Atomzahl kommt.

30 Minuten Einzelarbeit in der Kleingruppe:

Es werden Lebenslinien auf DinA3-Blättern verteilt, auf denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ein Koordinatenkreuz »Alter und Stimmung« ihre Lebenslinie anhand von Ereignissen aufzeichnen. Dabei ist wichtig, dass jeder und jedem die Möglichkeit gegeben wird, dies für sich alleine tun zu können.

45 Minuten Kleingruppenarbeit:

Jetzt tauschen sich die Personen in der Kleingruppe untereinander aus. Dabei ist wiederum zu beachten, dass keiner gezwungen wird, über seine Erfahrungen zu berichten. Folgende Fragen können dabei eine Rolle spielen: War das Leben spontan und ungeplant? Wo gab es Beeinflussungen? Wo waren Anforderungen? Wie war eure Wahrnehmung dabei? Was war euch wichtig? Was hat euch geprägt?

90 Minuten Plenum:

Im Plenum werden die Ergebnisse vorgetragen. Danach sammelt man auf zwei Plakaten Wünsche und Anforderungen an Mädchen und Jungen. Dazu malt man am besten auf Plakatpapier zwei große Figuren auf. Anschließend wird diskutiert, ob und wo sich die Entwicklung je nach Geschlecht unterscheidet. Ob es gewollt ist? Etc.

Geschlechtsbewusste Arbeit, wie kann ich Ehrenamtliche an dieses Thema heranzuführen?

Entwurf für eine 1 1/2-tägige Veranstaltung

Ziel:

Ehrenamtliche sollen wahrnehmen und erfahren, dass die Geschlechterrolle uns stark prägt. Um mit Virginia Woolfs Worten zu sprechen: »Obwohl wir dieselbe Welt erblicken, sehen wir sie mit anderen Augen.« Sie meint damit die Augen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen. Die Erlebniswelten dieser beiden Geschlechter sind verschieden. Und in den meisten Fällen leben wir in einem dieser Geschlechter und werden auch als Frau oder Mann von den anderen »betrachtet«. Ich halte es für wichtig, mit Jugendlichen an ihren eigenen Erlebnissen zu arbeiten, damit sie spüren, dass es einen Unterschied macht, ob Menschen weiblich oder männlich sind. Auch wenn diese Feststellung banal klingen mag, ist sie es nicht. Die Erfahrungen und auch die Erleichterung, es noch mal aussprechen zu dürfen, dass das andere Geschlecht oft als fremd erlebt wird, ist jedes Mal wieder spürbar. Es ist wichtig, die Jugendlichen da abzuholen, wo sie stehen und dann ihre Rolle als Gruppenleitung zu reflektieren. Voraussetzung ist eine **doppeltgeschlechtliche Leitung**, damit sich beide Geschlechter angesprochen fühlen.

Gruppensituation:

Der folgende Ablauf wurde von einem Freitagabend bis Samstagabend mit einer Gruppe von 15 Ehrenamtlichen, die sich zum Teil schon kannten, durchgeführt. Das Thema war gewünscht. Je nach Gruppensituation kann der Einstieg auch direkter passieren oder kann der Film z.B. später gesetzt werden. Wir hatten Freitagabend nur eine Stunde Vorlauf, bis der Film zur »Unterhaltung« gezeigt wurde. Da kann natürlich auf eine Vielzahl anderer Filme zurückgegriffen werden bzw. kann mit einem Film noch pädagogisch vertiefend gearbeitet werden.

BINGO

Ein Spiel zur Auflockerung und zum Kennenlernen. (s. 3.3.). Ca. 20 Min.

Weibliche und männliche Gegenstände

Jede Person soll einen weiblichen und männlichen Gegenstand mitbringen und in die Mitte legen. Es ist natürlich möglich, Gegenstände auf ein Blatt zu malen, so dass sie symbolisch dort liegen.

Die Gruppe soll sie zuordnen (es wird nicht verraten, wer was mitgebracht hat) und benennt Argumente für die Zuordnung.

Vorstellung von allen mit den eigenen Gegenständen. (ca. 20 - 30 Min.)

Auswertung:

Hierbei entbrennen immer wieder Diskussionen, dass man es doch gar nicht sagen kann, was männlich oder weiblich ist, weil doch alle gleich sind... Es ist auch nicht alles zuzuordnen, muss es auch nicht, aber es wird deutlich, dass es für viele Dinge doch zutrifft. Eine Entdeckung war z.B., dass alle Gegenstände, die bei den Männern waren, auch für manche Frauen zutreffen, aber dass im Grunde kein Gegenstand von den Frauen auf die Männer übertragbar ist.

Film

Für Interessierte kann der Film »Billy Elliot« gezeigt werden (s. Gruppensituation). Ein Junge aus armen englischen Verhältnissen soll Boxen lernen und entdeckt das Tanzen/Ballett für sich. Er setzt sich mit dieser Leidenschaft über viele Hürden hinweg und in seiner Familie durch, die diese »weibliche« Seite an ihm zum Schluss akzeptiert.

Warm up

Namensball – eine Kooperationsübung

Ein kleiner Ball wird von A nach B nach C... geworfen. Dabei wird immer der Name der/desjenigen genannt, der/die den Ball bekommt (so frischn sich die Namen noch mal auf und die richtige Person fühlt sich angesprochen, auch wenn der Ball vielleicht nicht exakt landet). Alle dürfen nur einmal angespielt werden und man muss sich merken, wem man den Ball zugeworfen hat. In einer zweiten und dritten Runde wird versucht, das Tempo in derselben Reihenfolge zu steigern.

Dann wird die Aufgabe anders gestellt:

Der Ball soll in der richtigen Reihenfolge durch alle Hände so schnell wie möglich gelangen.

Nun kann sich die Gruppe verschiedene Methoden überlegen, wie die Zeit zu unterbieten ist. Die Spielleitung stoppt die Zeit. Die Lösungen sind vielfältig. Das Spiel macht Spaß und Kooperation ist wichtig. (15 - 20 Min.)

Auswertung:

Wie ist die Gruppe zu einer Lösung gekommen?

Wer ist gehört worden mit ihrer oder seiner Idee?

Welche Rolle haben Mädchen, welche

Rolle haben Jungen gehabt?

Übung: Zufällig weiblich

(Bilder malen, Einzelarbeit, Paare, Großgruppe)

Einstieg:

Eine Tüte Bonbons (zwei verschiedene Farben, Nimm2 z.B.) wird mit der Aufforderung herumgegeben, dass man sich eines herausnehmen soll, ohne es sofort zu essen. Im Anschluss wird darauf hingewiesen, dass z.B. jede Person mit einem gelben Bonbon männlich und mit einem orangenen Bonbon weiblich ist. Die Zufälligkeit der Geschlechterentwicklung wird thematisiert. Aber nachdem es einmal festgelegt wurde, leben wir unser ganzen Leben damit. 5 Minuten.

Bilder malen:

In Einzelarbeit sollen Bilder erstellt werden, die eine **Situation zeigen**, in der einem als Kind auffiel, dass das Geschlecht eine Rolle spielt. (Z.B., wenn man als kleiner Junge nicht mehr mit Mama auf die Damentoilette gehen sollte oder als kleines Mädchen die Eltern einen dazu ermunterten, sich immer als Prinzessin zu verkleiden...). Situationen sollten, um die eigene Fantasie nicht einzuschränken, nicht vorweg gegeben werden. Aber die eben genannten Beispiele tauchen immer wieder auf. 15 - 20 Minuten.

Besprechung der Zeichnung in **Paararbeit**. 20 Min. Vorstellung im **Plenum**, damit alle eine Fülle an Erlebnissen hören.

Die Bilder sollten dann den Raum schmücken, um immer wieder daran zu erinnern, dass es das wirklich gibt, dass man bestimmte Dinge durfte oder nicht durfte, weil man zu einem Geschlecht dazugehört. 30 - 60 Minuten.

(Burbach, Schlottau (Hg), 2001, S. 149)

Übung:

Mädchen sind... – Jungen sind...

Die Jungen und die Mädchen arbeiten in **geschlechts-homogenen Gruppen** mit jeweils gleichgeschlechtlicher Leitung an derselben Frage aus unterschiedlichem Blickwinkel. Es gibt für jede Gruppe Plakate mit den Überschriften »Mädchen sind...«; »Jungen sind...«. Die Jugendlichen schreiben für sich zunächst in Einzelarbeit Eigenschaften auf, die ihnen zu diesen Überschriften einfallen. Pro Person 3-4 für jedes Geschlecht, das ist ausreichend. Dann werden die Dinge benannt, begründet und aufgehängt. Es kann auch hilfreich sein, die Eigenschaften nach positiv und negativ zu sortieren, um in die Diskussion besser einsteigen zu können, wie unterschiedlich vielleicht sogar die Mädchen eine bestimmte Eigenschaft erleben, oder auch, dass das, was bei einem Geschlecht gut ankommt, für das andere Geschlecht gar nicht zutrifft.

Plenum:

Der Austausch im Plenum, das Betrachten der Plakate ist wichtig, um Gemeinsamkeiten oder Unterschiede wahrzunehmen und damit sich die Jugendlichen mit den Zuschreibungen zu ihrem Geschlecht auseinander setzen können. Es ist eine gute Gelegenheit, eine gewisse Form von Feedback zu bekommen. Diese Übung wird intensiver, je mehr Zeit dafür angesetzt wird, es wäre schade, wenn es nur bei oberflächlichen Eindrücken bliebe. Insgesamt bei 15 Personen mind. 1 1/2 Stunden (LJR Baden-Württemberg, 2001, S. 35)

Übung:

Auf der Parkbank

Bühne auf:

Auftritt 1

Zwei Mädchen sitzen auf einer Parkbank. Zwei Jungen kommen vorbei und versuchen, sie anzusprechen, in Kontakt zu treten. Das Publikum beobachtet.

Auftritt 2

Zwei Jungen sitzen als Mädchen auf der Parkbank. Zwei Mädchen - als Jungen - kommen vorbei und sprechen die beiden »Mädchen« so an, wie sie gerne angesprochen werden würden.

Austausch:

Wie ging es mir in der Rolle des anderen Geschlechts?

Oft war die Antwort, dass es ist gar nicht so einfach ist, jemanden nett anzusprechen. Die Mädchen haben erkannt, in welcher Schwierigkeit die Jungen häufig stecken, und die Jungen haben erkannt, wie unangenehm manche Form der »Anmache« ist.

Dieses Spiel kann in jeglicher Konstellation gespielt werden. Mädchen, die Jungen ansprechen, oder Jungen, die als Mädchen Jungen ansprechen, Mädchen die Mädchen ansprechen... Es macht Sinn, die Rollen der Spielenden zu wechseln, das Publikum mit einzubeziehen. 20 - 30 Min. (Knauth, Bräsen, Langbein, Schroeder [Hrsg.], 2002, S. 49)

Übung: Typisch weiblich – typisch männlich

Eine Übung zur »Verkörperung« von Geschlechterrollen (s. 3.3.), ca. 20 Minuten
Postkarten »Frauen und Männer«

Es werden Postkarten, auf denen Frauen oder Männer in unterschiedlichster Weise dargestellt werden, ausgelegt. 20 Min.

1. Durchgang: Jede Person nimmt sich eine Karte vom anderen Geschlecht, die einen anspricht. Nun finden Begegnungen statt. Alle erzählen sich gegenseitig, was sie an dieser Karte anspricht. Danach wechselt man zur nächsten Person...
2. Durchgang: Jede Person nimmt sich eine Karte vom eigenen Geschlecht, die einen anspricht...
3. Kurzer Austausch in der Großgruppe darüber, welche Personen man klasse findet.

Vorstellen der Standards der Ev. Jugend zur »Geschlechtsbewussten Arbeit mit Kindern und Jugendlichen«

Die Standards werden ausführlich im Teil 2 vorgestellt. 45 - 90 Min.

Ziel:

Sammeln von konkreten Ideen zur Veränderung der eigenen Angebote, wenn wir bedenken, dass Mädchen und Jungen unterschiedliche Lebenswirklichkeiten haben.

Literaturvorstellung

Literatur zum Thema dabei zu haben, ist immer gut. So wird der Übergang des Themas vom Seminar in die eigene Praxis besser gestaltet. Es bleibt keine »Luftblase«. (Siehe Literaturliste)

Sternenfeedback mit Standpunkten

Ein kurzes knackiges Feedback, mit zwei Fragestellungen: z.B.

1. Wie haben mir die Methoden gefallen, war es abwechslungsreich, ansprechend?
2. Wie stehe ich zum Thema? Will ich es in Zukunft mehr berücksichtigen?

Es gibt eine Mitte. Jede Person bezieht einen Standpunkt zu dieser Mitte. Je näher desto mehr stimmt man mit der Aussage überein. 10 Min.

Quelle:

Landesjugendpfarramt der Ev. luth Landeskirche Hannovers: Bewusst gestalten - Haltungen zur geschlechtsbezogenen Arbeit, Materialien für die Ev. Jugend 7. Hannover 2006

»Spieglein, Spieglein – ich weiß, wie schön ich bin! Mädchenfreizeit auf Spiekeroog«

An dieser Stelle ein Kurzkonzept einer fünftägigen Mädchenfreizeit zum Thema Schönheit. Es werden die verschiedenen Schritte exemplarisch mit Übungen erläutert.

1. Kennenlernen – Vertrauen entwickeln

Wie in jeder Gruppe müssen die Mädchen erst einen Zugang zueinander bekommen. Das ist hier u.a. mit folgenden Übungen erfolgt:

- » Kugellagerspiel: Jedes Mädchen hat einen Fragebogen mit 10 persönlichen Fragen, wie z.B. zu Hobbies, aber auch, wann hast du das letzte Mal geweint? Die Gruppe bildet zwei Kreise und der Innenkreis dreht sich weiter wie bei einem Kugellager. Die Mädchen können sich aussuchen, welche der 10 Fragen sie dem gegenüberstehenden Mädchen stellen wollen.
- » Vertrauensreihe auf Stühlen: Sich trauen, sich blind auf Stühlen fortzubewegen und von den anderen leiten zu lassen.

4. Mein eigenes Körperbild

Der Körper. Für fast alle Mädchen ist der Körper, das Aussehen ein wichtiges Thema. Viele beschäftigen sich mit ihrer Figur, ihrem Gewicht und ihrem Gesicht, ihrer Haut... Das Thema wird u.a. folgendermaßen bewusst angegangen:

- » Mein eigenes Körperbild: Jedes Mädchen lässt von anderen ihre Umrisse auf ein großes Papier zeichnen und füllt den Körper mit zwei Farben. Die Zonen, die sie an sich mögen, werden grün ausgefüllt, die sie nicht an sich mögen rot. Es entspannen sich schon bei einem ersten Rundgang interessante Gespräche darüber, wie sie sich selber wahrnehmen. Viele sind überrascht, dass die eine ihr Gesicht nicht mag...

5. Was ich brauche, um mich in meiner Haut wohlfühlen?

Es ist gut, Dinge, die einem selbstverständlich erscheinen, zu benennen, um sie bewusster und greifbarer zu machen. Erst dann kann man sich leichter etwas Gutes tun oder um etwas Gutes bitten.

- » Auf Karten wird gemeinsam gesammelt, was für uns das Gefühl, sich wohlfühlen, ausmacht. Hierbei werden nicht nur die körperlichen Beweggründe, sondern viele andere Dinge wie Freunde-innen und auch das Erleben der Natur genannt.

6. Wohlfühlen in der Natur

Sich von der Sonne bewusst wärmen zu lassen, den Wind spüren, sich spüren. Eine gute Erfahrung, um sich seiner Sinne und der Welten, die sie einem eröffnen, bewusster zu werden.

- » Stelle dich in die Sonne. Wende dein Gesicht bewusst der Sonne entgegen. Wärmt sie dich? Bist du verwundert, wie viel Wärme sie ausstrahlt? Was spürst du auf deiner Haut? Spürst du den Wind? Nimm das alles bewusst wahr und nimm es in dir auf. Lass die Wärme in den ganzen Körper hineinfließen...

7. Gesichtsmasken selbst gemacht

Schönheit kommt von innen. Das stimmt sicherlich, trotzdem ist es spannend, der äußeren Schönheit gemeinsam mit anderen Mädchen Raum zu geben und die eigene Schönheit durch andere zu entdecken.

» Gesichtsmasken: Die Mädchen probierten verschiedenen Gesichtsmasken, die sie selber ange- rührt haben, aus. Wie geht es mir damit, dass eine andere so dicht an meinem Gesicht ist und alle Unebenheiten und Pickel wahrnimmt? Wie fühlt sich die Haut unter der Maske an? Wie ist sie danach? Traue ich mich, einer anderen so nah zu kommen?

Und dann sich wieder von der Kleie im Gesicht kollektiv befreien.

8. Hairstyling

Andere Mädchen beschäftigen sich mit mir und meinem Äußeren. Bei manchen Mädchen löst es Erstaunen aus, dass es in der Mädchen- arbeit erlaubt ist, sich schön zu machen. Sich etwas Gutes tun zu lassen, Tipps zu bekommen, Neues an sich zu entdecken.

» Andere Mädchen probieren etwas mit meinen Haaren aus, haben Lust am Gestalten, ich kann es genießen. Zöpfe, Spangen, Bänder, Farben, Tönungen, alles ist erlaubt.

9. Für andere der Spiegel sein

Wir sehen uns mit den Augen der anderen. Wir erfahren Dinge über uns, die wir nicht für möglich gehalten haben. Grundlage bildet eine Geschichte über Frauen in Afrika, die alle sehr schön sind, obwohl sie keine Spiegel haben. Die anderen Frauen sind ihr Spiegel.

» Spiegel sein: Jede schreibt jeder etwas auf, was sie an ihr schön findet. Dabei muss es sich nicht nur um Äußerliches handeln, sondern es können charakterliche Schönheiten oder Begabungen sein, die sie an der anderen mögen. Diese schönen Sachen werden jeweils in einen Briefum- schlag getan und derjenigen überreicht, die voller Erstaunen, was andere an ihr schön finden, die Briefe öffnet. Jede hat zum Schluss die Gele-

genheit, zu sagen, welcher Brief sie besonders gefreut hat und welche Aussage sie irritiert hat.

10. In den Spiegel geschaut

Die Mädchen sollen diese Erfahrungen möglichst dicht mit nach Hause nehmen können, um sich diese Kom- plimente immer wieder vor Augen halten zu können.

» Mein Spiegelbild: Die Mädchen gestalten eine Spie- gelfliese mit Symbolen ihrer »Schönheiten«, die die anderen in ihnen sehen. Damit haben sie die Mög- lichkeit, sich immer wieder daran zu erinnern.

11. Abschiedsbrief an sich selbst

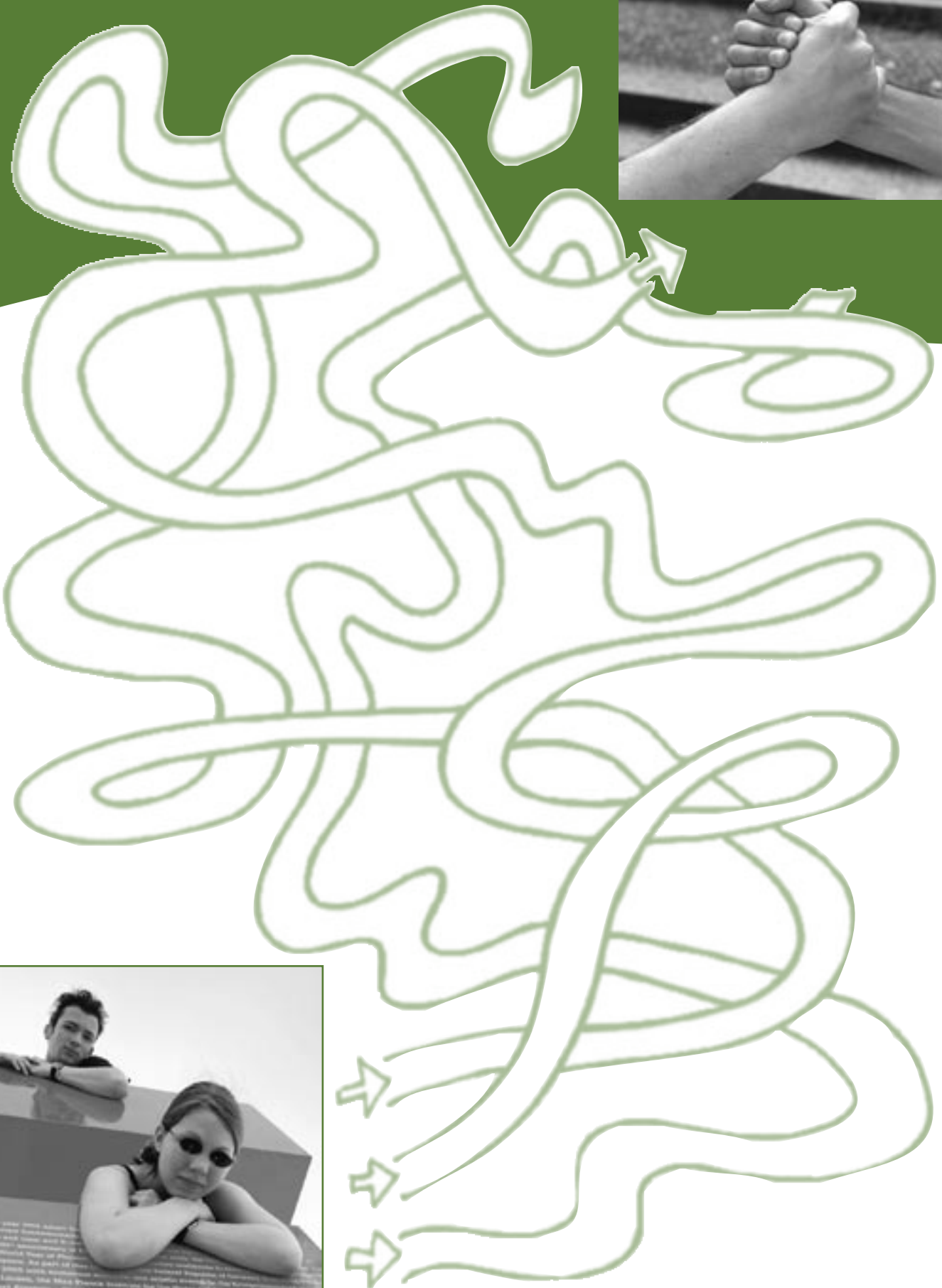
Ein Abschied soll gestaltet sein. Besonders Mäd- chen schreiben gerne, drücken ihre Gefühle aus.

» Reflexion: Die Mädchen schreiben einen Brief an sich selbst und bekommen ihn in vier Wochen zuge- schickt. Sie haben die Gelegenheit, zu beschrei- ben, wie es ihnen in den fünf Tagen ergangen ist, wie für sie das Leben in einer geschlechtshomo- genen Gruppe gewesen ist, ob sie vielleicht posi- tiv überrascht waren. Wie sehen sie sich und ihre Schönheit jetzt? Was hat sich verändert?

Quelle

»**Die Frau in ihrem Körper**« Körperorien- tierte Selbsterfahrung für Mädchen wäh- rend der Pubertät. Buch und Karteikarten. Brigitte Lintzen, Hedwig Middendorf-Greife, Schneider Verlag Hohengehren, ISBN 3-89676-442-X

»**KU - weil ich ein Mädchen bin**« Ideen, Kon- zeptionen, Modelle für Mädchengerechten KU Hsg.: Sabine Ahrens, Anabelle Pithan Gütersloher Verlagshaus ISBN 3-579-03096-5



4. Verwendete Literatur und weitere Empfehlungen

Ahrens, Sabine; Pithan, Annebelle (Hsg): KU - weil ich ein Mädchen bin, Ideen, Konzeptionen, Modelle für mädchengerechten KU. Gütersloh 1999

Bergmann, Nadja, Pimminger, Irene: Praxishandbuch Gender Mainstreaming, GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Wien 2004

Benhabib, Seyla; Butler, Judith; Cornell, Drucilla; Fraser, Nancy: Der Streit um Differenz. Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart. Frankfurt am Main 1993.

Bentheim, Alexander; May, Michael; Sturzenhecker, Benedikt; Winter, Reinhard: Gender Mainstreaming und Jungenarbeit. Weinheim und München 2004

Bilden, Helga: Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Hurrelmann, Klaus; Ulich, Dieter (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim und Basel 1991

Bitzan, Maria: Geschlechterhierarchischer Verdeckungszusammenhang. Überlegungen zur sozialpädagogischen Mädchen- und Frauenforschung., in: Lemmermöhle u.a. (Hrsg.): Lesarten des Geschlechts. Opladen, S. 146 - 160, 2000

Bitzan, Maria; Daigler, Claudia: Eigensinn und Einmischung. Einführung in Grundlagen und Perspektiven parteilicher Mädchenarbeit. Weinheim und München 2001

Bourdieu, Pierre: Die männliche Herrschaft. In: Irene Dölling, Beate Kraus (Hrsg.), Ein alltägliches Spiel, Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, Gender Studies, Frankfurt/Main 1997

Bourdieu, Pierre: Die sanfte Gewalt, 1994. In: Irene Dölling, Beate Kraus (Hrsg.): Ein alltägliches Spiel, Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, Gender Studies. Frankfurt/Main 1997

Bund der deutschen Landjugend: Gender konkret. Informationsbroschüre zu Gender Mainstreaming für haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen im BDL. Dezember 2003 www.landjugend.de

Burbach, Christiane; Schlottau, Heike (Hg): Abenteuer Fairness, Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining. Göttingen 2001

Butler, Judith: Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt am Main, 1991.

Butler, Judith: Körper von Gewicht: die diskursiven Grenzen des Geschlechts. Berlin, 1995.

Deutscher Bundesjugendring e.V.: Gender Mainstreaming, Positionspapier des DBJR zu Gender Mainstreaming. Berlin 2003

Dingler, Johannes; Frey, Regina: Von der Praxis zur Gender-Theorie: Impulse postmoderner Feminismen. In: Nohr, Barbara; Veth, Silke (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin 2001, S. 141 - 157.

Drogand-Strud, Michael: Braucht die Jugendhilfe Gender Mainstreaming? Eine Auseinandersetzung mit einem Strategiekonzept und ein Schlaglicht auf die Jungenarbeit. In: Gender Mainstreaming, FORUM der BZGA, Heft 4-2001, S. 25-32, 2001

Duden, Barbara: Geschichte unter der Haut: ein Eisenacher Arzt und seine Patientinnen um 1730. Stuttgart, 1987.

Frey, Regina: Warum Männer und Frauen zuhören und einparken können - oder warum eine theoretisch inspirierte Gender-Praxis angebracht ist. In: Netzwerk Gender-Training (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender-Training. Königstein/Taunus, S. 39-46, 2004

Frey, Regina; Dingler Johannes: »Was ist Gender?«. In: taz magazin, 16.09.2000, S. VI, 2000

Frey, Regina; Hartmann, Jutta; Heilmann, Andreas; Kugler, Thomas; Nordt, Stephanie; Smykalla, Sandra: Gender-Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung. Berlin 2006. www.gender.de und www.genderforum-berlin.de.

Glücks, Elisabeth; Ottemeier-Glücks, Franz Gerd, (Hrsg.): Geschlechtsbezogene Pädagogik. Ein Bildungskonzept zur Qualifizierung kooperativer Praxis durch parteiliche Mädchenarbeit und antisexistische Jungenarbeit. Münster 1994

Gries, Pia; Holm, Ruth; Stötzer, Bettina: Karriere eines feministischen Konzeptes? Der Gender-Begriff in der Diskussion. In: Forum Wissenschaft 2/2001, S. 11-15.

Hagemann-White, Carol: Sozialisation: Weiblich - männlich? Alltag und Biographie von Mädchen Band 1. Opladen 1984

Heiliger, Anita: Mädchenarbeit im Gendermainstream. München 2002

Howe, Nicole; Schön, Franz K. (Hrsg.): Gender Mainstreaming pass(t)genau, aej, Hannover 2004

Jantz, Olaf; Grote, Christoph (Hrsg.): Jungenarbeit. Quersichten 3. Opladen 2003

Knauth, Thorsten; Bräsen, Frie; Langbein, Ekkehard; Schroeder, Joachim (Hg): KU weil ich ein Junge bin, Ideen- Konzeptionen - Modelle für jungengerechten KU

Krabel, Jens; Schädler, Sebastian: Dekonstruktivistische Theorie und Jungenarbeit, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Alles Gender? Oder was? Dokumentation einer Fachtagung der Heinrich-Böll-Stiftung am 9./10. März 2001. In Berlin, Reihe Dokumentation der HBS Nr. 18, Berlin, S. 35-43, 2001

Krabel, Jens; Schädler, Sebastian; Stuve, Olaf: Müssen Jungen aggressiv sein? Eine Praxismappe für die Arbeit mit Jungen. Mülheim an der Ruhr 1998

Landesjugendring Baden-Württemberg e.V.: Abenteuer Geschlecht - Eine Arbeitshilfe für die Aus- und Weiterbildung von Jugendleiterinnen und Jugendleitern. Stuttgart 2001

Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen: Halbe Hemden - ganze Kerle, Jungenarbeit als Gewaltprävention. Hannover 2004

Landesjugendring Niedersachsen e.V.: Praxisbuch G, Hannover 2004

Landesjugendring Niedersachsen e.V.: Handbuch zur Qualitätsentwicklung in der Jugendverbandsarbeit, Hannover 2003

Landesjugendring Niedersachsen e.V.: Dokumentation & Materialien: Alles Gender oder was? - Gender-Training für MultiplikatorInnen in der Jugend- und Jugendverbandsarbeit, AG-GM im LJR Niedersachsen e.V., Hannover 2003

Landesjugendpfarramt der Ev. luth Landeskirche Hannovers: Bewusst gestalten - Haltungen zur geschlechtsbezogenen Arbeit, Materialien für die Ev. Jugend 7. Hannover 2006

Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) nach § 78 SGB VIII »Geschlechterdifferenzierte Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe«: »Leitlinien zur Verankerung der geschlechterbewussten Ansätze in der pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe«. Berlin 2004

Lintzen, Brigitte; Middendorf-Greife, Hedwig: Die Frau in ihrem Körper. Körperorientierte Selbsterfahrung für Mädchen während der Pubertät. Buch und Karteikarten. Stuttgart 2001

Lorber, Judith: Man muss bei Gender ansetzen, um Gender zu demontieren: Feministische Theorie und Degendering, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 1/2004, Jg. 22. S. 9ff, 2004

Metz-Göcke, Sigrid: Etikettenschwindel oder neuer Schritt im Geschlechter- und Generationsverhältnis? Zur Karriere des Gender Mainstreaming in Politik und Wissenschaft. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 1+2/2002

Mogge-Grotjahn, Hildegard: Gender, Sex und Gender Studies. Eine Einführung. Freiburg 2004

Netzwerk Gender-Training (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender-Training. Königstein/Taunus 2004

Nieden, Birgit zur; Veth, Silke: Feministisch - Geschlechterreflektierend - Queer? Perspektiven aus der Sicht politischer Bildungsarbeit. Berlin (Rosa-Luxemburg-Stiftung) 2004

Nohr, Barbara: Total E-quality, diversity und Gedöhns. Die Entdeckung der »Humanressource Frau«. In: Forum Wissenschaft 2/2001, S. 15-20.

Nohr, Barbara; Veth, Silke (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin 2001.

Prengel, Annedore: Geschlechterdifferenzen: »natürlich«, »sozialisiert« oder »konstruiert«? In: Glaser, Edith u.a. (Hrsg.): Warum sich Mann und Frau so schlecht vertragen. Halle 2001

Rauw, Regina; Drogand-Strud, Michael: Geschlechtsbezogene Pädagogik in der Offenen Jugendarbeit. In: Handbuch Offene Jugendarbeit, hrsg. von B. Sturzenecker u.a., 2005

Rauw, Regina: Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit - eine neue Strategie, aber kein neues Thema. In: Gender Mainstreaming: Herausforderungen für den Dialog der Geschlechter, hrsg. von Jansen, Mechthild M. u.a., S. 253-269, 2003

Rauw, Regina; Jantz, Olaf; Reinert, Ilka; Ottomeier-Glücks, Fanz Gerd (Hrsg.): Geschlechtsbezogene Pädagogik. Geschlechterpolitische Reflexionen und pädagogische Perspektiven. Quersichten 1. Opladen 2001

Richter, Ulrike (Hrsg.): Jugendsozialarbeit im Gendermainstream. Gute Beispiele aus der Praxis. Übergänge in Arbeit, Band 4. München 2004

Sielert, Uwe: Jungenarbeit. Praxishandbuch für die Jungenarbeit. 3. völlig überarbeitete Auflage. Weinheim 2002

Stadt Osnabrück (Hrsg.): Vom Globalziel zum Fachstandard. Mädchenarbeit in Osnabrück. 2004

Stiegler, Barbara: Geschlechter in Verhältnissen. Denkanstöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2004

Stiegler, Barbara: Gender Mainstreaming. Postmoderner Schmusekurs oder geschlechterpolitische Chance. Argumente zur Diskussion. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2003

Stiegler, Barbara: Gender Macht Politik. 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2002

Stiegler, Barbara: Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte. Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2000

Stiegler, Barbara: Frauen im Mainstream. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Abteilung Arbeits- und Sozialforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 1998

Struck, Norbert: Gender Mainstreaming und die Kinder- und Jugendhilfe. In: Betrifft Mädchen 3/2002

Sundermeyer, Sabine: Mädchenarbeit: up to date, differenziert und expandierend - was Mädchenarbeit zu bieten hat; in: Mädchen- und Jungenarbeit - eine uneingelöste fachliche Herausforderung. Der 6. Jugendbericht und zehn Jahre Paragraph 9.3 im Kinder- und Jugendhilfegesetz, DJI, Materialien zum 11. Kinder- und Jugendbericht, S. 101 - 119. München 2002

Sundermeyer, Sabine: Mädchenarbeit: quo vadis? Vier Jahre zwischen Geschlechtergerechtigkeit und Genderfalle, in: Vernetzungsstelle des Nds. Förderprogramms »Lebensweltbezogene Mädchenarbeit« (Hrsg.): »Donna Lotta« special edition, Abschlussdokumentation, S. 7-13. Hannover 2005

Voigt-Kehlenbeck, Corinna: Geschlechterreflexive Kinder- und Jugendhilfe. Pionierleistung im 11. Kinder- und Jugendhilfebericht; die Berücksichtigung von Geschlechterfragen als Querschnittsaufgabe ist erstmalig umgesetzt - eine kritische Würdigung. In: AGJ Berlin (Hrsg.): Entwicklungen und Wirkungen der Jugendberichterstattung in Deutschland. Münster 2002

Voigt-Kehlenbeck, Corinna: Geschlechterreflexive Kinder- und Jugendhilfe und Gender Mainstreaming. In: neue praxis 1/2002

Voigt-Kehlenbeck, Corinna: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Gender Kompetenzen in der Kinder- und Jugendhilfe, Dokumentation einer Fachtagung im Jugendhof Steinkimmen. Steinkimmen 2003

Wallner, Claudia; Drogand-Strud, Michael; Creemers, Michael: Zum Verhältnis von Mädchen- und Jungenarbeit und der Strategie des Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Expertise zum 8. Kinder- und Jugendbericht NRW. Gender Mainstreaming, Mädchen und Jungen in der Kinder- und Jugendhilfe. Ministerium für Schule, Jugend und Kinder NRW. Düsseldorf 2005

Wallner, Claudia: Mädchenarbeit im Wandel sozialer Arbeit. In: SIT - Mitteilungsblatt des Tiroler Berufsverbandes Diplomierter Sozialarbeiterinnen Nr. 63, Innsbruck 2003

Webb-Tipps:

- » Nds. Förderprogramm »Lebensweltbezogene Mädchenarbeit«:
www.maedchenwelten.de
(diverse Praxis-/Theoriematerialien zu bestellen)
- » Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik:
www.maedchenpolitik.de
- » Gender Mainstreaming:
Website der Bundesregierung:
www.gender-mainstreaming.net
- » Gender Mainstreaming/Gender Equality in der EU (mit weiteren Links):
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm
- » Gender-Check:
http://www.berlin.de/sengsv/gend_main/neu.html
- » Gender Büro Berlin:
<http://www.gender.de>
- » Institut für Gender-Perspektiven an der HVHS Alte Molkerei Frille:
www.gender-perspektiven.de
- » GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin:
www.genderkompetenz.info
- » Fachstelle Gender in NRW, Fuma:
www.fumanrw.de
- » Jugendserver Niedersachsen:
www.jugendserver-niedersachsen.de

5. Autorinnen und Autoren

Gabriela Gust

Dipl. Sozialpädagogin

Referentin für geschlechtsbewusste Arbeit im Landesjugendpfarramt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Martin Richter

Dipl. Sozialpädagoge

Landesgeschäftsführer des BDKJ Niedersachsen

Pia Gries

Dipl. Sozialwirtin

Jugendbildungsreferentin bei der DGB-Jugend Südniedersachsen / Harz

Britta Wagener

Dipl. Sozialpädagogin (FH)

Jugendbildungsreferentin beim VCP Land Niedersachsen

Hedwig Lammers

Dipl. Sozialwirtin

Geschäftsführerin des BDKJ-Diözesanverbandes Osnabrück

Markus Engelmann

Dipl. Sozialpädagoge/-arbeiter (FH),

cand. Dipl. Soz. Wiss.

Bildungsreferent bei der DLRG-Jugend im LV Nds. e.V.



6. Mitglieder der Arbeitsgruppe

Catrin Menzel (Landjugend Niedersachsen),

Sabine Sundermeyer (Projekt »Lebensweltbezogene Mädchenarbeit«),

Christine Löhmann (DGB-Jugend),

Martin Bauer (Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Niedersachsen),

Eva Viedt (Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Niedersachsen),

Christian Finck (DLRG-Jugend),

Rayko Brunotte (Landjugend Niedersachsen),

Annette Greten-Houska (Naturfreundejugend Niedersachsen),

Erich Rickmann (Naturfreundejugend Niedersachsen),

Ina Benigna Hellert (Landesjugendring Niedersachsen e.V.),

Gitta Axmann (DLRG-Jugend)