

ausgabe dezember 2021

ISSN 2749-9871

## Reflexiv

Die eigene Biografie  
betrachten

---

## Professionell

Im Gender agieren

# Dein Geschlecht in der Arbeit mit Jungen\*

Wer bist du und was kannst  
du damit anfangen?



## editorial



**Malte Jacobi**

Malte Jacobi ist Referent der LAG Jungenarbeit NRW e.V. im Projekt „Irgendwie hier! Flucht – Migration – Männlichkeiten“.

Unser Magazin **Junge\*Junge** gibt es nun seit fast zwei Jahren. Gestartet mit der Frage nach fluchtsensibler Sexualpädagogik haben wir uns seitdem mit Jungen\*körpern, digitaler Jungenarbeit und Gesundheit befasst. In unserer fünften Ausgabe schauen wir nun in eine andere Richtung: in den Spiegel.

Wenn wir über Geschlechterpädagogik sprechen, meinen wir meistens das Geschlecht unserer Zielgruppe. Wir stellen uns stets die Frage, wie wir den diversen Geschlechtlichkeiten, Entwicklungsaufgaben und Expressionswünschen unserer Jugendlichen gerecht werden. Unser eigenes Geschlecht scheint dabei oft wie selbstverständlich vorhanden zu sein oder nicht wahrgenommen zu werden. Doch vielleicht lohnt es sich, das Augenmerk gelegentlich auf uns selbst zu richten, um nicht in die Falle der Ignoranz durch scheinbare Offensichtlichkeit zu tappen.

Mit dieser Ausgabe möchten wir dazu einladen unsere äußere und innere Geschlechtlichkeit zu beleuchten und diese als Teil unserer Professionalität als pädagogische Fachkräfte ernst zu nehmen. Wir möchten dazu aufrufen auf unser „Geworden Sein“ zu blicken, unsere gefestigten Annahmen zu prüfen und der Spur unserer eigenen Wirkung nachzugehen. Und nicht zuletzt wünschen wir uns eine stetige geschlechtliche Exploration – in jedem Alter.

**Malte Jacobi**

## impressum

### **Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit Nordrhein-Westfalen e.V.**

Huckarder Str. 12  
44147 Dortmund

**Tel.:** 0231/5342174

**Mail:** [info@lagjungenarbeit.de](mailto:info@lagjungenarbeit.de)

**Web:** [www.lagjungenarbeit.de](http://www.lagjungenarbeit.de)

**Inhaltlich verantwortlich für  
diese Ausgabe:** Malte Jacobi

**Redaktion und Layout:**  
Verena Waldhoff

**V. i. S. d. P.:** Sandro Dell'Anna

### **Gefördert vom**

Ministerium für Kinder, Familie,  
Flüchtlinge und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen



**Fotos/Illustrationen:** Katja Illner (Seiten 2, 16, 17), Canva (Seiten 6, 10, 11, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 37, 40), Babs Diekmann (Seite 7), unsplash (Seiten 12, 15, 33, 35), privat (Seiten 12, 25, 28, 34, 36, 38), Vincent Beringhoff (Seite 29), Jana Schmidt (Seite 28), Verena Waldhoff (Seite 31).

**Hinweis:** \*Das (Gender-)Sternchen wird von uns verwendet, um ein Wort geschlechtlich zu öffnen und um zu verdeutlichen, dass Personen jeden Geschlechts, biologisch wie sozial, angesprochen sind. Hinsichtlich Jungen\* und Männern\* möchten wir die geschlechtliche Vielfalt von Männlichkeiten\* benennen und darauf hinweisen, dass wir eine Haltung der geschlechtlichen Selbstbestimmung vertreten. In den folgenden Beiträgen wurden die Schreibweisen der Autor\*innen beibehalten.

# inhalt

editorial, impressum..... Seite 2

inhalt..... Seite 3

## einführung

Malte Jacobi..... Seite 4

### „Heute werd' ich Bro genannt“

Die Methode der biografischen Selbstreflexion für einen professionellen Umgang mit der eigenen Geschlechtsrolle in der pädagogischen Praxis

Sandra Winheller..... Seite 6

### METHODE: Lebenslinie zur geschlechtlichen Sozialisation und Identitätsfindung

Biografie-Reflexion

Malte Jacobi..... Seite 10

### METHODE: Spannungsverhältnisse der pädagogischen Praxis

Reflexionsübung

Sandra Winheller..... Seite 11

### Ich bin mein eigenes Werkzeug

Geschlecht als Element pädagogischer Arbeit

Dr.<sup>in</sup> Claudia Wallner..... Seite 12

### „Meine Perspektiven können für die Jungen\* viel öffnen“ / „Für die Jungs\* bin ich Mann, Bruder, Kollege, Vaterfigur“

Drei Fragen an die „Heroes“ Alyn und Memo

Malte Jacobi und Verena Waldhoff..... Seite 16

### „Unsere Einrichtung hat kein Geschlecht, wir behandeln alle gleich“

Über die Bedeutung von Geschlecht in Institutionen der Jugendhilfe

Dr.<sup>in</sup> Claudia Wallner..... Seite 18

### METHODE: Geschlechterverhältnisse und Team-Konstellationen

Reflexionsübung

Sandra Winheller..... Seite 22

### METHODE: Perspektivwechsel

#### – Fragenkatalog

Reflexionsübung

Susanne Lohaus..... Seite 23

### Genderzuschreibungen beeinflussen immer! Immer?

Was kann jungen\*gerechtes Arbeiten bedeuten?

Susanne Lohaus..... Seite 24

### „Klar spielt mein trans\* Sein eine Rolle“

Zwei trans\* Männer über ihre Erfahrungen in der pädagogischen Arbeit mit Jungen\* und Männern\*

Vincent Beringhoff..... Seite 28

### „Warum sind wir eigentlich eine exklusive Männerrunde?“

Ein Arbeitskreis diskutiert lebhaft die Frage, wer Jungenarbeit machen kann und sollte

Malte Jacobi und Verena Waldhoff..... Seite 32

### „Du bist keine Frau, du bist die Frau Weh“

Als Schulsozialarbeiterin aktiv unterwegs in der Jungenarbeit

Verena Waldhoff..... Seite 34

### „Die Jungen\* testen und erproben mich“

Wie ich mich als Mann in der Arbeit mit Jungen\* wahrnehme

Sven Leimkühler..... Seite 36

### Sexualpädagogik als weibliche\* Fachkraft mit Jungen\*

Haltung und Arbeitsweise

Gesine Münkelt..... Seite 38

# Geschlecht bewusst machen

## einführung

Von Malte Jacobi

**Davon, dass unser Geschlecht soziale Relevanz hat, muss ich niemanden überzeugen. Als eins der sichtbarsten körperlichen Merkmale ist und bleibt Geschlecht zentral als Kategorie für Interaktion. Und gleichzeitig bleibt dieses offensichtliche Merkmal total uneindeutig. Klamotten, äußere Körpermerkmale oder Habitus geben uns allenfalls Hinweise, lange jedoch kein vollständiges und zuverlässiges Bild der Geschlechtlichkeit unseres Gegenübers. Trotzdem greifen wir im Miteinander ständig auf diese gelernten Muster zum Abgleich zurück. Wir scan- nen Aussehen und Auftreten, nutzen die Sortierungen und richten unser Verhalten daran aus. Auch unsere eigene geschlechtliche Präsentation orientieren wir daran.**

Diese Ordnungskategorie nennt sich „Gender“ und das Wissen darum ist längst ein alter Hut. Die Diskurse, wie auch der Umgang damit, bewegen sich mittlerweile irgendwo zwischen Dekonstruktion und Anerkennung: Wir versuchen ständig von Geschlechtszuschreibung abzusehen und doch wissen wir, dass sie permanent wirksam bleiben. Das kann ganz schön anstrengend sein... Und dabei vergessen wir so oft, dass Genderdiversität nicht nur Arbeitsaufgabe ist, sondern im Sinne von Gemeinschaft und Zugehörigkeit zum Wohlbefinden aller beiträgt.

Dass unsere Geschlechterverhältnisse nicht biologisch prädestiniert sind, sondern gesellschaftlich erlernt werden, ist nicht nur Stand der Wissenschaft, sondern mittlerweile auch Mehrheitsmeinung (ob ich mit letzterem meinen Wunschtraum oder einen belegbaren Fakt kolportiere, überlasse ich den geneigten Leser\*innen zur Bewertung). Offensichtlich ist, dass die Ordnungskategorie „Geschlecht“ (auch in Verbin-

dung mit anderen Kategorien) maßgeblich über Teilhabechancen, Bezahlung, Bildung, Verantwortlichkeit, Attitude, Erwartungen, etc. entscheidet. Bereits nach z.B. West und Zimmermann im Jahr 1987 waren wir uns in der Antwort auf ihre rhetorische Frage einig: „Can we ever not do gender?“ No! Nun schließt „ever“ unsere pädagogische Arbeit als Fachkräfte ein. Und eben nicht nur, wenn wir explizit Geschlechterpädagogik betreiben.

Wie also gehen wir in der Pädagogik mit all den geschlechtlichen Handlungskonzepten und Erwartungen, die in uns stecken, um? Haben wir diese überhaupt bewusst und klar vor Augen? Welche Bilder reproduzieren wir unbewusst und wann agieren wir mit genau der Repräsentanz, die wir beabsichtigen? Wie reagieren wir auf Adressierungen, die uns bei der Arbeit so gar nicht lieb sind? Und wie sollen wir das eigentlich alles wissen, wenn sich nicht mal die Geschlechterpädagogik darin einig ist, welche Rolle das Geschlecht der Fachkräfte in der Arbeit mit jungen Menschen spielen sollte (**siehe Seite 32**)?

Ob es in der Jungenarbeit nun um (angenommen) geschlechtshomogene Bezugnahme von Männern\* mit Jungen\* oder um einen Rahmen durch Fachkräfte für geschlechtliche Auseinandersetzung von Jugendlichen geht: Das „Klar Sein“ um mein eigenes Geschlecht ist zentral für die verlässliche Begleitung eines Entwicklungsprozesses. Hierzu nun ist ein bisschen Reflexionsarbeit vonnöten:

Zunächst gehört das Wissen um meine Biografie dazu (**siehe Seite 6**):

• **Welche Fragen haben sich mir an mein Geschlecht gestellt? Welche Herausforderungen gab es in meinem Entwicklungsprozess? Und wo stehe ich heute?** Auch gehört das Begreifen meiner Tätig-



keit und Wirkung als zentrales Element pädagogischer Arbeit in ein gesichertes Selbstverständnis (siehe Seite 12):

- **Ist mein Geschlecht schon eine pädagogische Kompetenz? Wie beeinflusse ich die Jungs\* bewusst und unbewusst mit meiner Haltung?**

Möglicherweise sollte ich mir klar darüber werden, wie kompetentes Agieren mit und in gesellschaftlichen und persönlichen Geschlechterbildern aussehen kann (siehe Seite 24):

- **Was präsentiere und was reproduziere ich? Wann greife ich auf stereotype Muster zurück und wann breche ich sie bewusst?**

Auch ein ständiges Bewusstsein für die Adressierung meiner Geschlechtlichkeit durch die Jugendlichen ist nützlich (siehe Seite 24):

- **Welche Projektionsfolien biete ich den Jugendlichen an? Wie gehe ich mit mir unangenehmen Zuschreibungen und Ansprachen der Jugendlichen um?**

Und nicht zuletzt hilft es mir zu durchblicken, wie meine Institution in gesellschaftlichen Machthierarchien wirkt (siehe Seite 18):

- **Welche Rolle spielen Geschlecht und Haltung in unseren Konzepten? Wie ist mein Team in Bezug auf Geschlechterrepräsentanz und -reflexion aufgestellt?**

Zu klären ist, wie unsere persönliche und professionelle Haltung zusammenkommen. Und ob es auch die Option geben darf, dass diese im Widerspruch zueinander stehen. Professionelles Arbeiten bedeutet immer auch mit inneren und äußeren Ambivalenzen umzugehen.

Wie so oft in der professionellen Arbeit mit Menschen gibt es kein pauschales Richtig oder Falsch, keinen Hammer und keine Zange, keine klare Handlungsanleitung. Wir Fachkräfte haben immer den Job, uns mit Perspektiven zu konfrontieren. Mit Blickwinkeln von unterschiedlichen Menschen der Jungenarbeit, der Arbeit mit Jungs\* und der Pädagogik. Wir bewegen uns zwischen Diskursen, Meinungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen. Und es stellen sich Fragen über Fragen. Die gute Nachricht ist: Die besten Antworten liegen meist schon bei uns selbst.

Ob und wann das eigene Geschlecht in der pädagogischen Arbeit gewinnbringend eingesetzt werden kann, kann schlussendlich nur im Abgleich mit den Jugendlichen bewertet werden. Im Zweifelsfall seid ihr, die Fachkräfte der Praxis vor Ort, diejenigen, die ein Gefühl dafür haben, was funktioniert und was den Jungs\* hilft. Eins zumindest ist sicher: Geschlecht bewusst machen schadet nie!

# „Heute werd' ich Bro genannt“

**Die Methode der biografischen Selbstreflexion für einen professionellen Umgang mit der eigenen Geschlechtsrolle in der pädagogischen Praxis**

Von Sandra Winheller



**In Vorbereitung auf diesen Beitrag führte ich ein Gespräch mit einem befreundeten Jungen\*arbeiter. Er erzählte mir dabei von den Veränderungen, die in den letzten Jahren seine Arbeit bestimmt hätten, wobei für ihn auffällig war, dass er früher als eine Art Kumpeltyp wahrgenommen wurde und heute als „Bro“ von den Jungen\* angesprochen wird.<sup>1</sup>**

Für ihn liegt hier ein offensichtlicher Wandel in der Annahme seiner Person (zur Familie zugehörig sein), in dem damit verbundenen Rollenbild (als Bruder) und als Ansprechperson (als einer von ihnen). Dies geht einher mit den von ihm wahrgenommenen Erwartungen und Interaktionsformen, die sich bei den Jungen verändert haben. Für ihn bedeutet das, dass er z.B. seine Rolle und das Verhältnis von Nähe und Distanz überdenkt, anders aushandelt und gestaltet – insbesondere unter der Berücksichtigung seines Mannseins bzw. den damit von außen verbundenen Männlichkeitsvorstellungen.

Diese Momentaufnahme der Praxis verdeutlicht den Wandel von Jugendkulturen und zeigt den Selbstanspruch und den Willen, das eigene professionelle Handeln den Veränderungen anzupassen und sich professionell weiterzuentwickeln; auch hinsichtlich des Ausagierens von Spannungsverhältnissen, der Infragestellung der Rollenübernahme und -klarheit sowie der eigenen Haltung. Zugleich wird die Bedeutsamkeit der eigenen Geschlechtlichkeit herausgestellt, weil der Kontakt zwischen

#### Zur Person:

Sandra Winheller ist promovierte Erziehungswissenschaftlerin und Personenzentrierte Beraterin (GwG). Sie arbeitet zurzeit im Gleichstellungsbüro der Universität Bielefeld und ist als Lehrbeauftragte, Gendertrainerin und Referentin in den Bereichen Biografiearbeit, Pädagogische Professionalität und methodisch-didaktische Lehr-Lernberatung tätig.



Jungen\*arbeiter und Jugendlichen nicht geschlechtsneutral stattfindet: Die eigene Geschlechtlichkeit und die lebensgeschichtlichen Erfahrungen, das Umfeld des Aufwachsens, die Vorstellungen, Sichtweisen, (Vor)Urteile bzw. Kategorien und Stereotype, die angeeignet wurden, um die Komplexität der Welt zu strukturieren – alles das wird in Begegnung und Interaktion mit eingebracht und vom Gegenüber gelesen; insbesondere das Sein als Mann (oder Frau), hilft es doch das eigene Verhalten auszurichten.

## Einsteiger\*innen stehen unter extremem Druck

Das eigene Geschlecht sollte daher als permanenter, schattenhafter Begleiter im pädagogischen Handeln reflektiert werden, um es bspw. pädagogisch zu nutzen oder sinnstiftend einzusetzen. Und doch stellt sich hier die Frage: „Wie mache ich das?“

Eine Antwort darauf findet sich in der biografischen Betrachtung und Reflexion der eigenen geschlechtsspezifischen Sozialisation (Hagemann-White 1984) und der gelebten Geschlechtsrolle bzw. des „doing gender“ (West/Zimmermann 1987). (**siehe Kasten „mehr“**)

Im direkten Arbeitskontext liegt es oftmals näher sich an Kolleg\*innen und ihrem Handeln zu orientieren, als die Selbstbetrachtung und das Hinterfragen. Oft ist dies geradezu unumgänglich, wenn just der Berufseinstieg in die Praxis stattgefunden hat oder ein

Teamwechsel anstand. Gerade junge Einsteiger\*innen stehen hier unter einem extremen Druck eines „glückenden“ Theorie-Praxis-Transfers und vor der Herausforderung bzw. der Notwendigkeit sich jetzt im pädagogischen Feld ein Standing aufzubauen – im besten Fall durch eine breite Akzeptanz als Person, durch fachliche Handlungskompetenz und mit Teamgeist oder als sportlicher Bro mit Coolnessfaktor. Selbstbetrachtung tritt in diesem Prozess meist in den Hintergrund.

Basierend auf der wissenschaftlichen Erforschung fremder Biografien haben Mitte der 1980er-Jahre Herbert Gudjons, Birgit Wagener-Gudjons und Marianne Pieper das Konzept als Selbsterfahrungsansatz entwickelt. Sie verstehen unter „biografischer Selbstreflexion“ [...] eine (Wieder-)Aneignung der eigenen Biografie, den Versuch, die Erfahrungen, die unsere Identität geprägt haben und in unser heutiges Handeln eingehen, transparent zu machen.“ (Gudjons/Wagener-Gudjons/Pieper 2020, 16).

**siehe Kasten „mehr“**

In diesem Ansatz wird die Biografie dabei nicht nur als eine Aneinanderreihung von äußeren Tatsachen oder Ereignissen verstanden, sondern vielmehr stehen die impliziten Sinndeutungen im Mittelpunkt – also das, was den Ereignissen zugeschrieben wird. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, eine Abgrenzung zu therapeutischen Ansätzen und Settings vorzunehmen: Bei der Methode der biografischen Selbstreflexion geht es nicht um Vergangenheitsbewältigung oder eine Aufarbeitung von

<sup>1</sup>Sicherlich gibt es verschiedenste Interpretationsmöglichkeiten des Wortes „Bro“ in der Jugendsprache und die Verwendung ist sehr stark vom Kontext und von den Jungen\*/Cliques selbst abhängig (von beleidigend-mahnend bis hin zu fürsorglich). Bei der Verwendung des Wortes meinen diese Jungen\* „Bro“ im Sinne von Bruder als Familienmitglied in einer sich sehr eng zugehörig fühlenden Gemeinschaft an Gleichgesinnten.

### mehr

#### Zum Weiterlesen...

- Hagemann-White, Carol (1984): **Sozialisation: Weiblich – männlich?** Opladen: Leske + Budrich.
- West, Candace/ Zimmermann, Don H. (1987): **Doing Gender.** In: **Gender and Society.** 1. Jg. H. 2, 125–151.
- Gudjons, Herbert/ Wagener-Gudjons, Birgit/ Pieper, Marianne (2020): **Auf meinen Spuren. Übungen zur Biografiearbeit.** 8. Unveränderte Auflage. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.



Traumata, sondern gezielt um die Entwicklung eines Verständnisses und der Annahme für das eigene Gewordensein und das Anderer. Die Rekonstruktion der eigenen Geschichte zielt zudem auf das Verstehen sich wiederholender Verhaltens- und Beziehungsmuster ab, wodurch das Erkennen eines roten Fadens ermöglicht werden kann. Dabei können Konflikte und Brüche identifiziert werden, die sich als positive Entwicklungschancen (um)deuten lassen, da sie das Potenzial besitzen, persönliche Stärken (z.B. Kräfte, Fähigkeiten) zu fördern und weiterzuentwickeln. Indirekt tragen sie somit zur Selbstvergewisserung bei, unterstützen die Identitätsentwicklung und die Erprobung neuer Handlungsmöglichkeiten.

## **Entscheidend ist der angestoßene Prozess**

Zusammengebracht mit einer distanziert, kritischen Betrachtung des eigenen Tuns und der eigenen Selbstüberzeugungen, zielt die Rekonstruktion der Biografie auf das Erkennen von routinierten Interpretationen und (Sinn-)Deutungen ab (z.B. Vorurteile, Stereotype), die das heutige Handeln und Fühlen bestimmen und für zukünftiges Verhalten und Zukunftsvorstellungen maßgeblich sind. Dadurch wird es möglich, einen Zusammenhang zwischen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft herzustellen und zeitliche Abschnitte aufeinander zu beziehen.

Für das methodische Arbeiten mit diesem Ansatz sind grundlegend theoretische Texte, Materialien und Übungen geeignet (vgl. Gudjons/Wagener-Gudjons/Pieper 2020). Sie lassen sich thematisch gliedern (z.B. Selbstbild, Körper, Frausein-Mannsein) und können gleichermaßen in der eigenen pädagogischen Praxis für Gruppen angeleitet bzw. moderiert oder in Einzelarbeit durchgeführt werden. Sie ermöglichen unterschiedlichste Zugänge zur eigenen Selbstreflexion, regen also je nach Typ über Visualisierungen, Schreibübungen, Rollenspiele oder Körperarbeit das kritische Nachdenken an.

Bei der Durchführung der Übungen ist es wichtig zu beachten, dass sie im Prinzip keine Zielsetzung besitzen – die Übungen sind nicht das Entscheidende, sondern der durch sie angestoßene Auseinandersetzungsprozess. So kann biografische Selbstreflexion letztlich nur unter der Prämisse angeleitet werden, dass die Richtung für Einzelne nicht bestimmbar ist und offen bleibt. Weitere Prinzipien sind Freiwilligkeit, Selbstoffenheit und Vertrauen. Sie sind wichtige Grundsätze, mit denen ein „Sich-Einlassen“, eine Auseinandersetzung und Reflexion gut gelingen können.

In Bezug auf die Frage des „Wie?“ stellt die Methode der biografischen Selbstreflexion einen lohnenswerten Ansatz dar, die eigene Lebensgeschichte zu betrachten und im Spiegel von gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Bedingungen zu reflektieren und so den Zusammenhang zwischen eigener



Geschichte und pädagogischem Handeln offenzulegen, hilft der Praxis ungemein. Der vorliegende Ansatz ermöglicht es, ganz gezielt die eigene Person als zentrale Instanz des pädagogischen Handelns in der Praxis zu begreifen und kann mit dem Aufdecken und dem Wissen um das biografische Gewordensein pädagogische Reflexivität bzw. den professionellen Selbstbildungsprozess fördern und unterstützen – gerade hinsichtlich der Entwicklung und Förderung der eigenen Genderkompetenz (vgl. Graff 2008; Kunert-Zier 2005; Rauw et. al. 2001).

Wie soll also mein Freund – der anfangs vorgestellte „Bro“ – weiter damit umgehen? Durch seine Erzählung wurde deutlich, dass unterschiedliche Ebenen im pädagogischen Handeln wirksam sind bzw. unterschiedliche Ebenen angesprochen wurden, die das pädagogische Handeln rahmen, und dass die eigene Geschlechtlichkeit eine wichtige Rolle dabei spielt. Der Ansatz der biografischen Selbstreflexion ermöglicht (ihm), Sicherheit und das Wissen um die Entstehung der eigenen Vorstellungen zu Geschlechtlichkeit – des „doing gender“ – zu erlangen und dem „Warum ist das so?“ bzw. dem „Wie mache ich das?“ auf die Spur zu kommen – also die eigene Gestaltung/Performance von Männlichkeit und das Wirken nach außen zu verstehen, eigene Typisierungen/Stereotype aufzubrechen, die pädagogische Reflexivität zu fördern und hierfür einen Ausdruck in der pädagogischen Haltung und im Transfer zu finden.

## weitere quellen und literatur

### Noch mehr Hintergründe zu diesem Thema gibt es hier...

• Dell’Anna, Sandro/ Müller, Hendrik (2021): **Qualifizierung Jungenarbeit. Haltung und Handwerkszeug: entwickeln, umsetzen, reflektieren. Eine Qualifizierung für Fachkräfte aller Geschlechter in Kooperation mit dem LWL-Bildungszentrum Jugendhof Vlotho.**

Online-Zugriff: <https://lagjungenarbeit.de/angebote/qualifizierungen#JALVR>

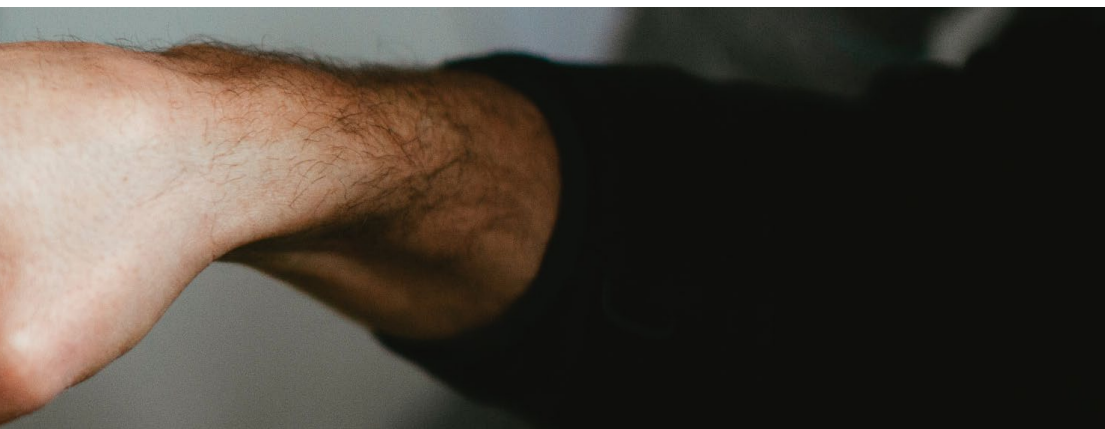
• Graff, Ulrike (2008): **Gut zu wissen! Biografische Selbstreflexion und Genderkompetenz.** In: Böllert, Karin/ Karsunky, Silke (Hg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS, 63–76.

• Helsper, Werner (2002): **Lehrerprofessionalität als antinomische Handlungsstruktur.** In: Kraul, Margrete/ Marotzki, Winfried/ Schwepp, Cornelia (Hg.): Biographie und Profession. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 64–102.

• Rauw, Regina/ Jantz, Olaf/ Reinert, Ilka/ Ottemeier-Glücks, Franz Gerd (Hg.) (2001): **Perspektiven Geschlechtsbezogener Pädagogik. Impulse und Reflexionen zwischen Gender, Politik und Bildungsarbeit (Quersichten, Band 1).** Opladen: Leske + Budrich.

• Winheller, Sandra (2015). **Biographische Selbstreflexion und Genderkompetenz – Ein Seminarkonzept für die universitäre Lehramtsausbildung zum Umgang mit geschlechterbedingter Heterogenität in der Schule.** In: Annette Bartsch, Juliette Wedl (Hg.). Teaching Gender? Geschlecht in der Schule und im Fachunterricht. Bielefeld: Transcript Verlag, 461–87.

So ungewohnt und herausfordernd es also am Anfang auch sein mag, den Platz und die Rolle eines „Bro’s“ in der Lebenswelt der Jungen\* an- und einzunehmen – das „Bro-Sein“ ermöglicht eine dekonstruktive Gestaltung und Vermittlung von Männlichkeit und durch das biografieorientiert-reflexive Arbeiten mit sich selbst, gelingen auch die pädagogischen Beziehungsangebote an die Jungen\* – authentisch und echt.



## Lebenslinie zur geschlechtlichen Sozialisation und Identitätsfindung

### BIOGRAFIE-REFLEXION

Diese Biografie-Reflexionsmethode kann als Fragenkatalog genutzt oder als Kreativübung bearbeitet werden. Wir empfehlen in beiden Fällen zunächst Einzelarbeit und anschließenden Austausch (z.B. in der Gruppe). Da es hier um eine intime Auseinandersetzung mit sehr privaten Themen geht, sollte nur geteilt werden, womit sich die Personen selbst wohlfühlen. Kommentare sollten allenfalls in Form von Nachfragen erfolgen.

Von Malte Jacobi



**Durchführung:** Den Teilnehmenden werden Papier und Stifte zur Verfügung gestellt.

Sie werden gebeten, zunächst einen Ausgangspunkt (die Geburt) und einen Endpunkt (das Hier und Jetzt) zu markieren. Die beiden Punkte werden mit einer beliebigen Linie verbunden. Nun wird sich anhand der Fragen (siehe „Meine Kindheit und Jugend“, „Erwachsen werden“, „Die Gegenwart“) an die eigene Vergangenheit erinnert. Die Teilnehmenden markieren Ereignisse, Einflüsse, Personen und Entwicklungsschritte auf der Linie. Die eigenen „Meilensteine geschlechtlicher Entwicklung“ können frei gestaltet und benannt werden.



#### Meine Kindheit und Jugend

In welchem Jahrzehnt war ich Kind/Jugendliche\*r? Wie wurde das Geschlechterthema zu dieser Zeit gesellschaftlich verhandelt? Wie wurde das Geschlechterthema an meinem Wohnort und wie in meinem nahen Umfeld betrachtet? Welche Geschlechter spielten in meiner Familie eine Rolle? Wie wichtig war mein Geschlecht in meinen Freundschaften, in der Schule, bei den Hobbys? Hatte ich Interessen, Verhaltensweisen, die als „nicht geschlechtstypisch“ angesehen wurden? Haben sich meine Freundschaften zu Mädchen\* zu denen zu Jungen\* unterschieden? Habe ich mich in meinem Geschlecht wohlfühlt? Habe ich mir vorstellen können/gewünscht in einem anderen oder ohne Geschlecht zu leben?



#### Erwachsen werden

Mit welchen früheren Freunden bin ich noch in Kontakt? Welche Freunde habe ich mir neu ausgesucht? Wie ist mein Freundeskreis geschlechtlich aufgestellt? Welche Rolle habe ich in meinen sexuellen und romantischen Beziehungen eingenommen? Hat sich meine Geschlechterrolle in meiner Ursprungsfamilie verändert? Welche geschlechtliche Rolle und Position nehme ich in meiner selbstgegründeten bzw. nah-gewählten Familie ein (Partner\*in, Kinder, Schwiegereltern, Geschwister, usw.)? Hat sich mein Bild von Geschlechtern im Laufe meiner Ausbildung verändert? Welche Rolle hat mein Geschlecht in meiner Berufswahl gespielt?



#### Die Gegenwart

Was macht mich heute als geschlechtliches Wesen aus? Wann ist meine Geschlechtszugehörigkeit für mich wichtig? Wer oder was beeinflusst mein Gender? Vom wem werde ich in meinem Gender irritiert? Was oder wer bestärkt mich positiv in meiner Geschlechtlichkeit? Welche Geschlechterbilder und -rollen beeinflussen mein professionelles Handeln? Wann erlebe ich Geschlecht bewusst in meiner pädagogischen Arbeit mit Jungen\*?

# Spannungsverhältnisse der pädagogischen Praxis

## REFLEXIONSÜBUNG

**Spannungsfeld:** Nähe vs. Distanz

„Meine Rolle zwischen Bezugsperson und (Fach)personal“



**Fragen:** Zeige ich Nähe? Grenze ich mich ab?

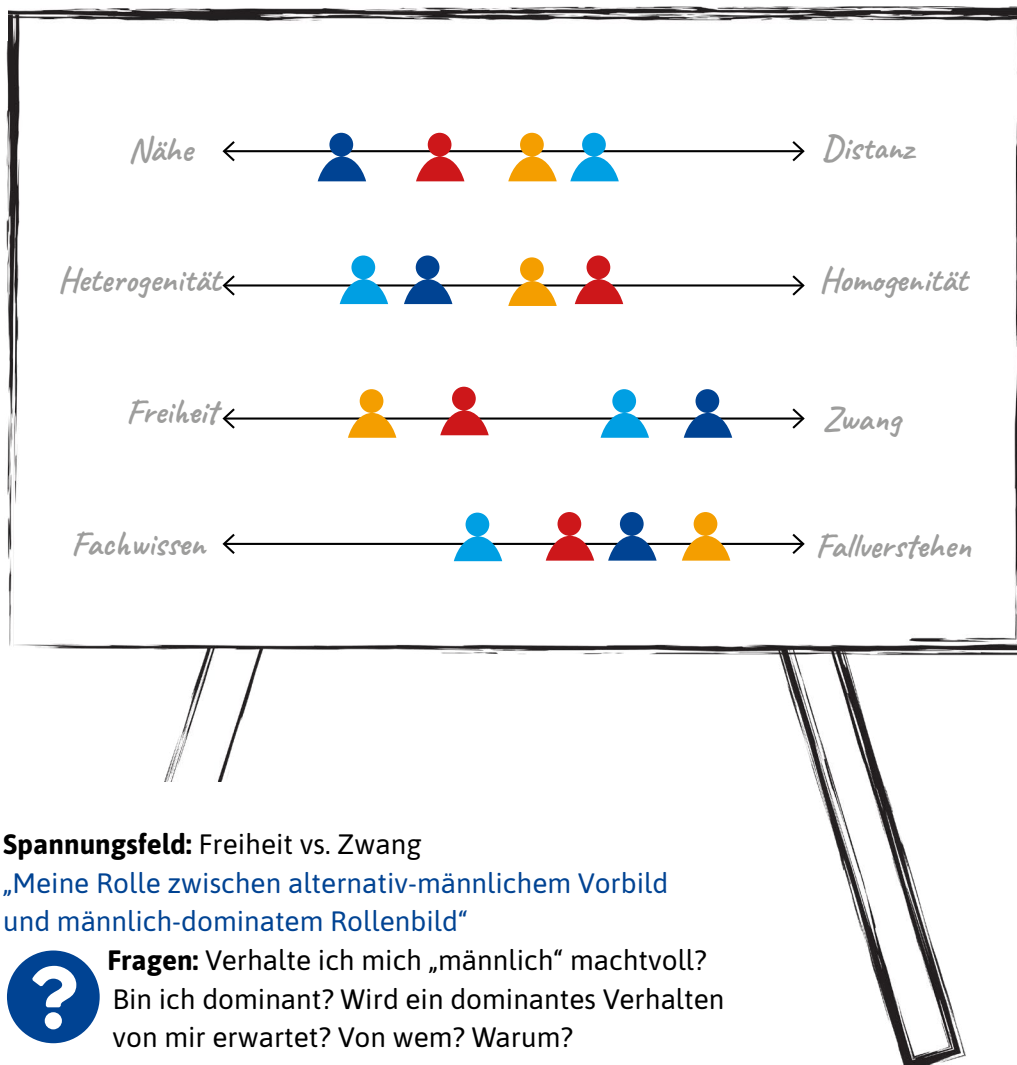
Mache ich mich verletzbar? Bin ich unnahbar?

**Spannungsfeld:** Heterogenität vs. Homogenität

„Meine Rolle zwischen individueller Begleitung und Teamplay“



**Fragen:** Wen habe ich im Blick? Fokussiere ich einzelne oder die Gruppe der Jungen?



**Spannungsfeld:** Freiheit vs. Zwang

„Meine Rolle zwischen alternativ-männlichem Vorbild und männlich-dominantem Rollenbild“



**Fragen:** Verhalte ich mich „männlich“ machtvoll?

Bin ich dominant? Wird ein dominantes Verhalten von mir erwartet? Von wem? Warum?

**Spannungsfeld:** Fachwissen (Regelwissen) vs. Fallverstehen

„Meine Rolle zwischen Theorie und Praxis“



**Fragen:** Welche Zugänge (Ansprachen, Methoden) funktionieren bei mir?

## METHODE

In dieser Übung geht es um eine Positionierung der pädagogischen Rolle und um die Sensibilisierung für Spannungsverhältnisse in der eigenen Arbeit. Spannungsverhältnisse können sein:

- Nähe vs. Distanz (Nähe und Distanz in der Beziehung zu den Jungen\* in meiner Arbeit)
- Heterogenität vs. Homogenität (differenzierter Blick für die Bedürfnisse eines Jungen\* und das Bedürfnis der Gruppe)
- Freiheit vs. Zwang (Autonomie der Jungen\*, Regulation durch den pädagogischen Rahmen)
- Fachwissen (Regelwissen) vs. Fallverstehen (pädagogisch-theoretisches Fachwissen in Abgrenzung zum konkreten Fall eines Jungen\*)

Von Sandra Winheller



**Durchführung:**  
Die Teilnehmenden werden gebeten auf einem Blatt Papier einen Strich mit zwei

Endpunkten zu zeichnen. An die Endpunkte sollen jeweils die Pole des zu bearbeitenden Spannungsverhältnisses geschrieben werden. Die TN schätzen nun die eigene Position auf der Linie ein und markieren diese. Anhand einiger Fragen (siehe links) wird das Thema Geschlecht mit einbezogen und reflektiert. Dies geschieht in Einzelarbeit; danach gibt es einen Austausch in kleinen Gruppen (max. 4 TN). Im Anschluss können die Ergebnisse auf einem Flip-Chart oder Board für alle visualisiert werden. So kann die eigene Positionierung im Verhältnis zu den anderen Positionen diskutiert und auf die Teamkonstellationen hin untersucht werden.

# Ich bin **mein** eigenes Werkzeug

## Geschlecht als Element pädagogischer Arbeit

Von Dr.<sup>in</sup> Claudia Wallner



### Zur Person:

Dr.<sup>in</sup> Claudia Wallner arbeitet im Projekt [meinTestgelände.de](http://meinTestgelände.de) und als freiberufliche Referentin und Autorin zu Geschlechterthemen. Sie ist Diplom-Pädagogin und Doktorin der Philosophie. Ihre Arbeit schrieb sie über die Entstehungsgeschichte feministischer Mädchenarbeit in Deutschland. [www.claudia-wallner.de](http://www.claudia-wallner.de)

**Wenn Fachkräfte mit Jugendlichen in Kontakt treten, dann können sie das nicht geschlechtsneutral tun, denn sie werden von ihnen einem Geschlecht zugeordnet. Und sie haben ein individuelles Geschlecht. Jugendliche lesen unser Geschlecht und richten ihr Verhalten (auch) daran aus und auch wir können uns nicht „ungeschlechtlich“ oder „geschlechtsneutral“ verhalten oder zeigen.**

Jeder Griff am Morgen in den Kleiderschrank ist auch eine Geschlechterinszenierung, jede Art, wie wir sprechen, wie wir unseren Körper einsetzen, alles spricht „so bin ich in meinem Geschlecht, das ist mein Geschlecht“.

Das Geschlecht ist also ein permanenter, nicht abzuschaltender Faktor im pädagogischen Instrument Mensch – ob wir uns nun damit auseinandersetzen oder nicht. Deshalb gehört zur Professionalität, die eigene Geschlechtlichkeit als Faktor professionell zu reflektieren, einzusetzen und nicht nach dem Zufallsprinzip und persönlichen Prä-

ferenzen wirksam werden zu lassen. Wir können unser eigenes Geschlecht nicht aus der pädagogischen Arbeit raushalten, weil wir eins haben und das im Körper und im Handeln sichtbar wird. Wir können es aber bewusst einsetzen, um mit Jugendlichen geschlechtersensibel zu arbeiten.



## Paradigmenwechsel:

# Geschlecht ist immer Teil pädagogischer Interaktion

Can we ever not do Genderpädagogik?  
Nein! Und das ist ein Paradigmenwechsel im Verständnis und der Anwendung von geschlechtersensibler Arbeit: Wir als Fachkräfte können es uns nicht aussuchen oder gar ablehnen oder negieren, geschlechterpädagogisch zu arbeiten, weil wir selbst in unserer Geschlechtlichkeit agieren – immer, so lange wir einen Körper haben. Wenn aber Geschlecht eine so sichtbare und zentrale Kategorie in der Arbeit mit Menschen ist, wie wird dann mit dem Faktor des eigenen Geschlechts als Arbeitsinstrument in der Kinder- und Jugendhilfe umgegangen?

## Geschlecht in der pädagogischen Ausbildung und Arbeit – eine unfertige Geschichte

Genderpädagogik und die Reflexion des eigenen Geschlechtes sind all diesem zum Trotz in der pädagogischen Ausbildung nicht (ausreichend) angekommen, auch heute noch nicht. An manchen Hochschulen gibt es genderpädagogische Seminare und Lehranteile oder Genderstudies, an anderen nicht oder nur rudimentär. Gleiches gilt für die Praxis der Kinder- und Jugendarbeit und -hilfe: Wenige engagierte und interessierte Fachkräfte qualifizieren sich und bieten Jungen\*

und Mädchen\*arbeit an oder arbeiten aus geschlechtersensibler Perspektive mit Jugendlichen in geschlechtervielfältigen Gruppen. In den meisten Einrichtungen und Angeboten spielt Geschlechterpädagogik weiterhin keine Rolle oder ist an einzelne engagierte Fachkräfte gebunden.

In Ausbildung und Praxis geht es wenn, dann eher um Genderpädagogik, also Fragen danach, welche Themen und Methoden geschlechtersensibel in der pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen eingesetzt werden sollten. Auch das Reflektieren von Geschlechterverhältnissen wird manchmal thematisiert. Selten aber geht es um die Bedeutung des eigenen Geschlechts im pädagogischen Kontakt und wie es professionell eingesetzt werden kann und sollte. Manche pädagogische Fachkräfte nutzen Anteile von Selbstreflexion, die die eigene Person in den Blick nehmen. Dabei geht es jedoch meist nur um die eigene Perspektive: Wie bin ich als Frau\*, als Mann\*, als non-binary, inter\* oder trans\* Person, wie erfahre und wie verstehe ich gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse, wo sehe ich Ungerechtigkeiten? Der Übersetzungsschritt jedoch, dass dies immer wirksam ist und ich mich im pädagogischen Kontakt also gar nicht für oder gegen geschlechterbezogenes Arbeiten entscheiden und auch nicht geschlechtsneutral arbeiten kann, fehlt in der Regel.

## Was tun? Ein guter Rat

Wenn aber die eigene Geschlechtlichkeit immer Teil der pädagogischen/menschlichen Interaktion ist, dann gehört dies regelhaft in die Aus- und Weiterbildung aller pädagogischen Fachkräfte. Egal, ob Fachkräfte sich dafür entscheiden, geschlechterpädagogisch



zu arbeiten oder sich weniger dafür interessieren – sie handeln immer als geschlechtliche Personen und das gilt es zu verstehen, fachlich zu reflektieren und bewusst einzusetzen:

- Wie gestalte ich mein Geschlecht aus?
- Welche Geschlechterbotschaften sendet meine Kleidung aus und das, was ich Jugendlichen gegenüber von mir preisgebe?
- Wie stark bin ich mir in pädagogischen Interventionen meines Geschlechts und seiner Wahrnehmung bewusst?
- Wie stark setze ich mein Geschlecht/die damit verbundenen Genderbotschaften in der Arbeit mit Jugendlichen ein?
- Bin ich in meiner geschlechtlichen Expression „wie ich bin“ oder setze ich Kleidung, Attitude, Interessen, Kompetenzen bewusst ein?
- Kann ich authentisch bleiben, wenn ich das mache?
- Welche Positionen beziehe ich zu Geschlechterthemen den Jugendlichen gegenüber?
- Fühlt es sich für mich anders an, ob ich mit Jungen\*, mit Mädchen\*, mit inter\*, trans\* oder non-binary Jugendlichen arbeite?
- Gibt es Themen und Tätigkeiten, die ich mit Jugendlichen mancher Geschlechter bespreche und mache und mit anderen nicht?
- Wenn ja: Ist mir bewusst, warum nicht? Oder wenn nein: Warum?
- Wenn ja: Ist es das, was die Jugendlichen von mir brauchen oder passt mein Verhalten?
- Wie schätze ich Geschlechterverhältnisse ein in Bezug auf die Gleichberechtigung aller Geschlechter?

Solche Fragen sollten zum grundsätzlichen Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Reflexionsrepertoire einer jeden pädagogischen Fachkraft gehören, bevor und wann immer in Kontakt mit Jugendlichen gegangen wird. Das ist

ein wesentlicher Teil „geschlechtersensiblen Arbeitens“. Eine Fachkraft kann nicht ohne die regelmäßige Reflexion dieser und solcher Fragen mit Jugendlichen arbeiten, denn Geschlecht mit seinen Botschaften ist im menschlichen Kontakt immer da und wirksam.

## Professionelle Geschlechtlichkeit

Was Jugendliche von uns verdienen, ist eine professionelle Geschlechtlichkeit. Damit gemeint ist, nicht nur mit dem, was wir sagen, Geschlechterthemen mit Jugendlichen zu bearbeiten, sondern auch damit, wie wir im Geschlecht agieren. Dazu gehört, wie sehr wir unsere Geschlechtlichkeit im Kontakt nach vorne stellen oder zurücknehmen, ob wir bewusst in Stereotypisierungen gehen, um zu provozieren oder eben gerade nicht, um Geschlechterrollenklassiker nicht zu manifestieren. Der Unterschied zu nicht bewusst reflektiertem Verhalten/Auftreten im Geschlecht ist, dass wir damit Geschlechterbotschaften nicht dem Zufall überlassen („ich bin halt wie ich bin“) sondern Geschlechterinszenierungen als Instrument pädagogischen Handelns bewusst einsetzen.

Gehe ich als Frau\* zur Mädchengruppe im rosa Kleid oder denke ich mir: Nein, ich will ja gerade keine klassischen Geschlechterbotschaften senden, lieber eine Jeans und einen Sweater, oder gehe ich gerade in dem rosa Kleid zu den Mädchen\*, um zu zeigen – rosa Kleider sagen gar nichts aus darüber, wie ich als Frau in der Welt stehe oder weil ich zeigen will: Lasst euch nicht vom Augenschein einnehmen? Spreche ich mit Jungen\* besonders cool, um zu zeigen, auch Frauen sind Kumpel? Oder setze ich auf „klassische Weiblichkeit“, damit die Jungen\* sich benehmen? Begebe ich mich als gelesener Mann\*

### info

#### Was bedeutet „cross work“?

**Gender crossing, cross work, Arbeit mit dem Gegengeschlecht, Überkreuzpädagogik... dies sind Begriffe dafür, wenn Frauen mit Jungen und Männer mit Mädchen in einem geschlechterbewussten pädagogischen Rahmen arbeiten.** Der Ansatz fristete lange Zeit ein „Undercover-Dasein“, war in der geschlechtsbezogenen Pädagogik wenig berücksichtigt. Denn diese wurde über Jahrzehnte definiert als Mädchenarbeit und Jungenarbeit, in der die Geschlechterhomogenität ein wesentliches Qualitätsmerkmal darstellte. Im Angesicht der Anerkennung vieler und nicht nur zweier Geschlechter verstehen wir cross work heute als einen Ansatz, bei dem sich Fachkräfte und Jugendliche treffen, die sich gegenseitig als „im mir nicht gleichen Geschlecht“ empfinden.



in kräftemessenden Körperkontakt zu Jungen\* oder verwende derbe Sprache, weil ich so hoffe, zu ihnen einen guten Kontakt aufzubauen? Oder setze ich weiche Verhaltensweisen ein, damit Jugendliche sehen, cool und sozial sind keine Widersprüche und alles kann männlich sein? Schäkere ich mit Mädchen\* oder mache ich das nicht, weil sie mich ja als Mann\* wahrnehmen? Setze ich bewusst meine Androgynität ein, um Geschlechterdramatik aus dem Kontakt zu nehmen? Wichtig ist: Keines dieser Verhalten ist per se förderlich oder hinderlich. Manchmal kann es sinnvoll sein, in Stereotype zu gehen, um sie deutlich zu machen, manchmal ist es wichtig Jugendliche in ihren Geschlechtervorstel-

lungen zu irritieren, damit sie erleben, dass ihre Bilder nicht „die Wahrheit“ sind. Manchmal ist es hilfreich, die eigene Geschlechterinszenierung bewusst zurückzunehmen, um z.B. cross work Situationen nicht zu dramatisieren und manchmal ist es gerade gut, das Geschlecht deutlich nach vorne zu stellen, um zu zeigen, was Geschlechter auch sein können.

Es geht in der professionellen Geschlechtlichkeit nicht darum, DIE eine Verhaltensweise zu finden und auszufüllen, sondern stets und immer zu reflektieren, welche Botschaft ich senden möchte, was ich damit erreichen möchte und welche Geschlechterinszenierung dafür die richtige ist.

# „Meine Perspektiven...

...können für die Jungen\* viel öffnen“

## 3 Fragen an...



... Alyn

### Zu den Personen:

Alyn Edelkraut (22) und Mehmet „Memo“ Ersöz (26) sind Gruppenleitungen bei den „Heroes“ (siehe „info“ rechts) in Duisburg. Ihre Aufgabe ist es, Jungen\* in der Gruppe zu begleiten und die pädagogischen Prozesse mitzugestalten.

### Interviews: Malte Jacobi und Verena Waldhoff

#### Was macht dich zum Hero?

**Alyn:** Dass ich als Frau mit Jungs\* über Geschlechterfragen spreche und dabei Tabus auflöse. Fragen, die sonst vielleicht nicht mit Frauen\* diskutierbar sind, wo Grenzen gezogen werden oder Jungs\* denken „Das sind Fragen, die ich einer Frau nicht stellen darf“. Ich bin in starren sexistischen Strukturen aufgewachsen. Mir wurde immer deutlich gezeigt, dass ich Mädchen oder Frau sei. Ich habe mir meine Emanzipation hart erarbeiten müssen. Ich weiß daher, wie wichtig es ist, nicht allein zu kämpfen. Bei den Heroes suche ich Mitstreiter\*innen für mehr Gleichberechtigung und für Feminismus.

#### Wann bist du als Hero Frau?

**Alyn:** In den Augen der Jungen\* bin ich immer Frau – wie ich behandelt werde, wie sie mich sehen, wie ich antworte. Ich finde es spannend zu schauen, wann ich auch mal nicht Frau sein kann, wenn ich mit den Jungen\* arbeite. Es kann sehr eingrenzend sein, Frau in der Jungenarbeit zu sein. Es gibt viele Erwartungen von meinen Kolleg\*innen und von den Jungen\*, die an mich gestellt werden. Also versuche ich oft aus dem Frau-sein auszubrechen, Grenzen zu überschreiten oder meine Möglichkeiten zu erweitern. Das ist eine große Herausforderung, denn andererseits bin ich Frau und sehe mich als Frau. Ich kann über Frauen\*themen mit den Jungen\* sprechen. Ich kann als Frau und als PoC sagen, wie es in diesen Strukturen von der anderen Seite aus ist. Die Jungs\* sind dabei in einer ganz spezifischen Situation und ich als Frau bin ein Gegenpol, so wie es ja auch binär gedacht wird. Da ist es spannend für die Jungs\* zu hören, wie sich das Gegenüber eigentlich fühlt. Als Frau unterdrückt zu werden ist eine andere Unterdrückungsform als die, die

Jungs\* erleben. Wenn ich das aufzeige und die Jungen\* sich damit auseinandersetzen, wird es ganz real.

#### Wann hilft dir dein Geschlecht – und wann hilft es den Jungen?

**Alyn:** Als Frau\* gerade nicht die klassischen Männlichkeitsanforderungen zu stellen, kann äußerst hilfreich sein. Die Jungs\* wachsen in Communitys auf, wo die Frauen\* ganz viel reproduzieren und mit dafür verantwortlich sind, dass sehr konservative und patriarchale Männlichkeitsbilder weitergeführt werden.

#### „Ich bin als Frau, als PoC, als Queerperson gefragt“

Wenn ich als Frau und PoC für ganz andere Perspektiven eintrete und den Jungs\* damit zeige, dass sie anders denken dürfen, kann das viel öffnen. Ich erlebe es häufig, dass Jungs\* mit mir über Emotionen sprechen wollen. Wenn es um heiklere emotionale Themen geht, um Mental Health oder Familiengeschichten, werde ich oft als Ansprechpartnerin genommen. Ich vermittele ihnen, dass eine Erzählbasis stattfinden darf und gar nicht direkt eine Antwort dabei herauskommen muss. Ich kann einen Raum anbieten, in dem Sorgen geäußert werden, wir über Gefühle sprechen und alles in Ruhe einordnen. Manchmal wollen sie vielleicht gerne mit Alyn sprechen und manchmal mit der Frau Alyn. Ich mache sehr deutlich, dass ich für beides ansprechbar bin. Und ich bin auch für Jugendliche ansprechbar, die nicht heteronormativ leben. Da bin ich als Frau, als PoC, als Queerperson gefragt und versuche mich so zu positionieren. Mir ist es sehr wichtig dafür einzutreten und zu zeigen, dass das gelebt werden kann.

# „Für die Jungs\* bin ich...

...Mann, Bruder, Kollege, Vaterfigur“

## Was macht dich zum Hero?

**Memo:** Ich habe mit 18 als Hero angefangen und konnte erst mit dem Begriff „Helden“ nicht viel anfangen. Doch dann habe ich gemerkt, dass alle diese Themen mich betreffen. Mit Freunden sprichst du nicht über Ehre oder Gewalt. Durch die Heroes habe ich angefangen mich nicht nur mit der Unterdrückung im Sexismus auseinanderzusetzen, sondern auch damit viele andere Unterdrückungen zu hinterfragen. Als PoC, als Muslim mit sunnitischen Background – es gibt unzählige Unterdrückungen. Ich habe angefangen meine Eltern und Freunde damit zu konfrontieren. Das ist auch ein Grund für mich dieses Projekt zu machen, denn so wie ich mich gefühlt habe, fühlen sich bestimmt auch viele andere Jungen\*.

## Wann bist du als Hero Mann\*?

**Memo:** Ich würde unterscheiden zwischen dem Gefühl Mann zu sein und der Zuschreibung Mann zu sein. Für die Jungs\* bin ich Mann, Bruder, Kollege und Vaterfigur. Ich werde so gelesen wie ich aussehe. PoC und Mann sind dabei die Hauptträger. Mit diesen Zuschreibungen bin ich immer konfrontiert – privat, beruflich, bei Bewerbungsgesprächen, in der Familie, überall. Ich fühle mich auch permanent als Mann. Aber meine Haltung, die ich vor meiner Zeit als Hero hatte, war dazu eine andere. Mein Gefühl unterscheidet sich und auch meine Definition davon ein Mann zu sein. Memo mit 18 ist ein anderer Memo als heute. Hätte ich damals Ablehnung erfahren, dann wäre ich wahrscheinlich in meinen Strukturen geblieben, anstatt mich damit auseinanderzusetzen. Also ist so ein Freespace wie bei den Heroes total wichtig.

**Wann hilft dir dein Geschlecht – und wann hilft es den Jungen?**

**Memo:** Wir arbeiten als Peer-Projekt von einer Community in die Mehrheitsgesellschaft hinaus. Darum können sich die Jungs\* mit uns Heroes identifizieren. Das macht mit den Jungen\* was. Wir arbeiten auf Augenhöhe und die Jungs\* öffnen sich. Vor allem, wenn ich etwas aus meinem persönlichen Bereich erzähle. Ich mache das zwar aus einer Fachlichkeit heraus, aber es sind trotzdem intime Themen, die mich und meine Familie betreffen. Wenn ich den Jungs\* das transportiere, können viele was damit anfangen. Sie verstehen, dass meine Gefühlslagen und meine Realität nicht weit von ihrer entfernt sind. Vielleicht ist es genau das, was die Jungs brauchen: eine alternative Männlichkeit aus der Community heraus. Bei Themen wie Politik, Liebe oder Sexualität ist es ein ganz anderer Zugang, wenn ich als Mann mit ihnen darüber spreche.

## „Es geht um den Austausch von Erfahrungen“

Es gibt immer wieder Momente, in denen die Jungen\* mich zu bestimmten Themen befragen wollen. Vor allem Sexualität spielt immer eine große Rolle. Meistens gelingt es mir, dass ich die Beziehungsarbeit auf ein Level bringe, dass sie mir auch intime Sachen aus ihrer Geschichte, aus ihrem Leben erzählen. Das ist immer ein schönes Feedback und ein großer Mehrwert. Es bestärkt die Jungs\*, dass sie mit jemandem reden können, der sie nicht verurteilt. Es geht um einen Erfahrungsaustausch, um Wertevermittlung, darum kritisch auf unser Leben zu schauen. Es geht um einen prozessorientierten Raum, in dem Dinge geäußert werden können. Mal werden sie reflektiert, mal so stehengelassen. ■

## 3 Fragen an...



... Memo

## info

„Heroes – gegen Unterdrückung im Namen der Ehre. Für Gleichberechtigung.“® ist ein Projekt der geschlechterreflektierten und diversitätsorientierten Jungenarbeit in Trägerschaft von Strohhalme e.V. und arbeitet seit 2007 mit Jungen und jungen Männern zum Thema Geschlechtergerechtigkeit. Die Zielgruppe sind junge Männer mit familiärer Migrationsgeschichte unabhängig von Religionszugehörigkeit bzw. Herkunft.

<https://heroes-netzwerk.de/>

<https://www.heroes-net-duis-burg.de>

# „Unsere Einrichtung hat kein Geschlecht, wir behandeln alle gleich“

Über die Bedeutung von Geschlecht in Institutionen der Jugendhilfe



**So, wie Fachkräfte ihr eigenes Geschlecht nicht aus der pädagogischen Arbeit raushalten können, so wenig können Träger, Einrichtungen und Organisationen der Jugendhilfe geschlechtsneutral sein oder agieren. Institutionen werden von Menschen getragen und diese sind geschlechtliche Wesen. Insofern finden sich auch hier alle (Geschlechter-)Strukturen wieder, die sich aus Geschlechterverhältnissen und aus den Selbstverständnissen der agierenden Personen heraus ergeben. Eine Organisation, ein Angebot oder eine Einrichtung, die geschlechtersensibel oder gar geschlechtergerecht agieren will, muss in den Blick nehmen, dass sie nicht geschlechtsneutral arbeiten und handeln kann.**

Von Dr.<sup>in</sup> Claudia Wallner

Und es ist nicht nur das Geschlecht der Mitarbeiter\*innen, das Organisationen zu geschlechtlichen macht. Auch die Frage, welchen Geschlechts die Menschen in den unterschiedlichen Positionen und Hierarchie-Ebenen sind, wie Vorstände und Geschäftsführungen geschlechtlich zusammengesetzt sind, wer die Sekretariate besetzt und die praktische Arbeit an Jugendlichen und Eltern übernimmt, sagt viel darüber aus, welches Geschlechterkonzept tragend und leitend ist. Auch, wenn es nicht bewusst so installiert wurde. Denn: We can never do not gender!

## **Jede Organisation ist geschlechtlich**

Organisationen, Träger und Einrichtungen verfügen über eine betriebliche Ethik, die das Handeln (mit)bestimmt. Diese Betriebsethik beinhaltet auch in pädagogischen/sozialen Organisationen oftmals keine expliziten Ziele oder Verweise auf Geschlecht/erverhältnisse. Das Nichtbenennen alleine ist auch eine Orientierung, zeigt es doch, dass Geschlechtergerechtigkeit/Gleichberechtigung zwischen Geschlechtern offenbar keine Zielrichtung ist, an der sich die



Organisation, das Angebot und die Mitarbeiter\*innen ausrichten. Auch, wenn „wir machen jetzt gender“ oder ähnliche genderbezogene Leitsätze in Konzepten und Leitbildern auftauchen, sagt das zumeist wenig darüber aus, ob und wie sich die Organisation geschlechtlichen Gleichstellungszielen verpflichtet. Allzu häufig sind solche allgemeinen Leitsätze nur wenig mit Inhalten und Konzepten unterfüttert. Als mit Gender Mainstreaming 10 Jahre nach Einführung des KJHG und der darin verankerten Generalklausel im § 9,3 der Auftrag in die Jugendhilfe kam, grundsätzlich und immer die Arbeit der Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen gemäß auszurichten, da verwies „Gender“ noch stärker als der § 9,3 KJHG darauf, dass auch Jungen gemeint sind und dass es nicht nur um die Lage der jeweiligen Geschlechter, sondern auch um Geschlechterverhältnisse gehen soll. Gerade die politische Strategie des Gender Mainstreaming richtete die Aufmerksamkeit zur Förderung der Gleichberechtigung explizit auf das Handeln von Organisationen, wobei Gender Mainstreaming nur öffentliche Träger und politische Gremien adres-

siert. Freie Träger waren und sind von der Strategie nur insofern adressiert, als die Vergabe öffentlicher Gelder an die Umsetzung von GM gebunden wird. Gender Mainstreaming aber ist eine Strategie, kein Inhalt oder Konzept. Welches Geschlechterverhältnis durch die Anwendung von Gender Mainstreaming angestrebt werden soll, das sind politische Aushandlungsprozesse, die im Gender Mainstreaming-Verfahren geleistet werden müssen. Gender Mainstreaming geht davon aus, dass es keine geschlechtsneutralen politischen Entscheidungen gibt. Geschlechterpolitik als normales Alltagshandeln (Mainstream) zu begreifen, heißt, von der Planung über die Gestaltung bis zur Überprüfung ALLE Maßnahmen auf die Ausgangsbedingungen und die Auswirkungen auf alle Geschlechter zu überprüfen.

## **Mitarbeiter\*innen als Zentrum und Motor**

Welche Rollenvorstellungen bringen Mitarbeiter\*innen mit, welche Vorstellungen von Männlichkeit oder Weiblich-



keit oder queer Sein tragen ihr Handeln, die Interaktionen mit der Klientel und untereinander? Nicht zuletzt davon hängt auch ab, ob Mitarbeiter\*innen geschlechterpolitische Ziele in eine Organisation einbringen und ob sie solche Ziele dann auch umsetzen, sie negieren oder Widerstand leisten.

Es gibt also nicht das (geschlechter-)pädagogische Konzept auf der einen, die Organisation auf einer weiteren und die Mitarbeitenden auf einer dritten Seite. Vielmehr sind die Mitarbeiter\*innen diejenigen, die die Einrichtung und die Angebote gestalten und die Ziele der Organisation mit Leben füllen.

## Was geschlechterbewusst macht – oder auch nicht

Nur Männer in der Leitung, Frauen in der Praxis, in der Verwaltung, im Ehrenamt? Das ist kein Zufall, das ist eine sexistische Struktur, die sich – soviel soll zugestanden sein – in vielen Einrichtungen findet, ohne dass sie bewusst eingerichtet wurde. Ein unreflektiertes Normalitätsdenken, dass bspw. Männer nun mal eher leiten und Frauen eher pä-

dagogisch arbeiten oder ein historisches Gewordensein in der Organisation mit dem gleichen Ergebnis („das war bei uns schon immer so“) wird oftmals gar nicht als Gleichberechtigungsbarriere erkannt, weil der Auftrag zur Gleichberechtigung wenn überhaupt, dann eher in Richtung Klientel verstanden wird. Eine Organisation aber, die für eigene geschlechterungleiche Strukturen blind ist, wird auch keine geschlechtergerechten Konzepte für ihre Angebote realisieren können. Denn: Es sind ja dieselben Menschen, die nach innen geschaut genderblind sind und im Tun dann gleichstellungsfördernd handeln sollen. Jugendliche aller Geschlechter haben einen Anspruch darauf, dass sie in ihrer Geschlechtlichkeit erkannt und unterstützt werden, was voraussetzt, dass das gesamte Personal entsprechend qualifiziert ist.

## Vertrauens- und Qualifizierungsräume

Der erste Schritt auf dem Weg zu einer geschlechtersensiblen und geschlechtergerechten Organisation ist die Arbeit mit und an den Mitarbeiter\*innen, getragen von Leitung. Das ist vielleicht – gegenüber älteren Strategien wie dem Gender Mainstreaming – eine neue Perspektive: Wir müssen bei den Fachkräften und ihren Geschlechterbildern beginnen und nicht weiter so tun, als seien dies leere Gefäße, denen wir qua Qualifikation, Leitbilder oder Konzepten einimpfen könnten, wie sie geschlechtergerecht zu arbeiten haben. Das Instrument Mensch muss reflektiert werden und in die Prozesse hin zu einer geschlechtersensiblen Organisation eingeflochten werden. Dann können Qualifikationen bedarfsgerecht gesteuert und Konzepte entwickelt werden, die sowohl die politischen Vorgaben als auch die Leitziele der Organisationen und die Geschlechterpositionen der Mitarbeitenden und Leitungen einbinden und die auf diese Art breit getragen werden.

## in kürze

### Was es braucht...

- Ernst nehmen des politischen und gesetzlichen Auftrags durch die Institution und ihre leitenden Personen: mit dem Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen, das in diesem Jahr das KJHG modernisierte, wurde der Gleichstellungsauftrag der Kinder- und Jugendhilfe von bisher Mädchen und Jungen auf trans\*idente, nicht-binäre und intergeschlechtliche junge Menschen erweitert. Diesen Auftrag müssen Organisationen annehmen und Strategien zur Umsetzung entwickeln.
- Dies ist ein Auftrag für Vorstände und Leitungen, wobei die Umsetzungswege und -methoden alle Mitarbeiter\*innen von vornherein mit einbeziehen müssen.
- Gemeinsames Entwickeln eines Leitbilds/Erweiterung des vorhandenen Leitbilds um Geschlechterperspektiven; hieran müssen alle in der Organisation Arbeitenden einbezogen werden, weil sie es ja sind, die ihre Arbeit entsprechend ausrichten müssen.
- Weiterentwicklung der Einrichtungskonzepte: Auch, wenn nicht explizit geschlechterpädagogisch gearbeitet wird, wird doch immer mit Geschlechterperspektive gearbeitet, weil jede\*r ihre eigene Geschlechtermatrix mitbringt; d.h., es braucht nicht Konzepte der Mädchen- und der Jungenarbeit und „allgemeine“ Konzepte, sondern es braucht – neben Mädchen- und Jungenarbeit – Konzepte für den geschlechtervielfältigen Raum. Das ist jeder Raum, der nicht geschlechtshomogen ist.
- Reflexion der Mitarbeiter\*innenstruktur und der Geschlechterhierarchien – Entwicklung von Personalplanungsstrategien, die zu einer geschlechtergerechten Verteilung von Positionen und Aufgaben führen.



Innerhalb der vorliegenden Übung geht es um eine Sensibilisierung und die Reflexion der eigenen Geschlechtsrolle im Team und den zugrundeliegenden Verhaltens- und Handlungsmustern – insbesondere unter der Berücksichtigung von eigenen Werten und Normen, Haltungen und Einstellungen.

**1) Die Teilnehmenden notieren stichpunktartig ihre Antworten/Gedanken zu den nachfolgenden Fragen:**



- Kenne ich und bin ich mir sicher um die geschlechtliche Verortung meiner Kolleg\*innen?
- Wann nehme ich ihr Geschlecht wahr? Wann im Kontakt mit den Jugendlichen, wann im Kontakt mit mir, wann im Kontakt mit Anderen?
- Wann ist das Geschlecht meiner Kolleg\*innen nach meiner Ansicht in ihrer pädagogischen Arbeit relevant?
- Wann spielt mein eigenes Geschlecht im Team eine Rolle? Wann fühle ich mich wohl darin, wann nicht, wann fällt es mir nicht auf?
- Wo handle ich selbst pädagogisch bewusst in meinem Geschlecht und/oder geschlechtsstereotyp?
- Wann entspreche ich Geschlechtererwartungen der Jugendlichen?

**2) Die Teilnehmenden schließen die Augen und stellen sich eine konflikthafte Situation im Arbeitsalltag vor bzw. rufen sie sich in Erinnerung. Alle beteiligten Personen und ihre Positionen im Konflikt sollen so konkret wie möglich beobachtet werden. Bezogen darauf werden nun folgende Fragen gestellt:**



- Habe ich das Geschlecht meines Gegenübers wahrgenommen?
- War dies in der Interaktion relevant?
- Habe ich geschlechtsstereotyp oder untypisch gehandelt, wenn ja warum?
- Gab es ein Machtverhältnis zwischen den Personen? Wenn ja, war dies bedingt durch Geschlecht oder Anderes?
- Wurden in der Interaktion hierarchische Konstellationen deutlich? Wenn ja, wie hingen diese mit den Geschlechtern der Anwesenden zusammen?



**Alternative Teil 2:**  
3-4 Personen einer Gruppe werden gebeten, eine

konflikthafte Situation aus dem Arbeitsalltag vorzuspielen. Die Fragen werden entsprechend umformuliert und im Anschluss an die szenische Darstellung gestellt.

**3) Die Teilnehmenden werden eingeladen, die vergegenwärtigte Situation in der Gruppe vorzustellen und unter Berücksichtigung der vorher beantworteten Fragen (Stichpunkte aus Teil 1) ihr Agieren/Verhalten/Wahrnehmen zu beschreiben und miteinander zu diskutieren.**



# Perspektivwechsel

## – Fragenkatalog

# METHODE

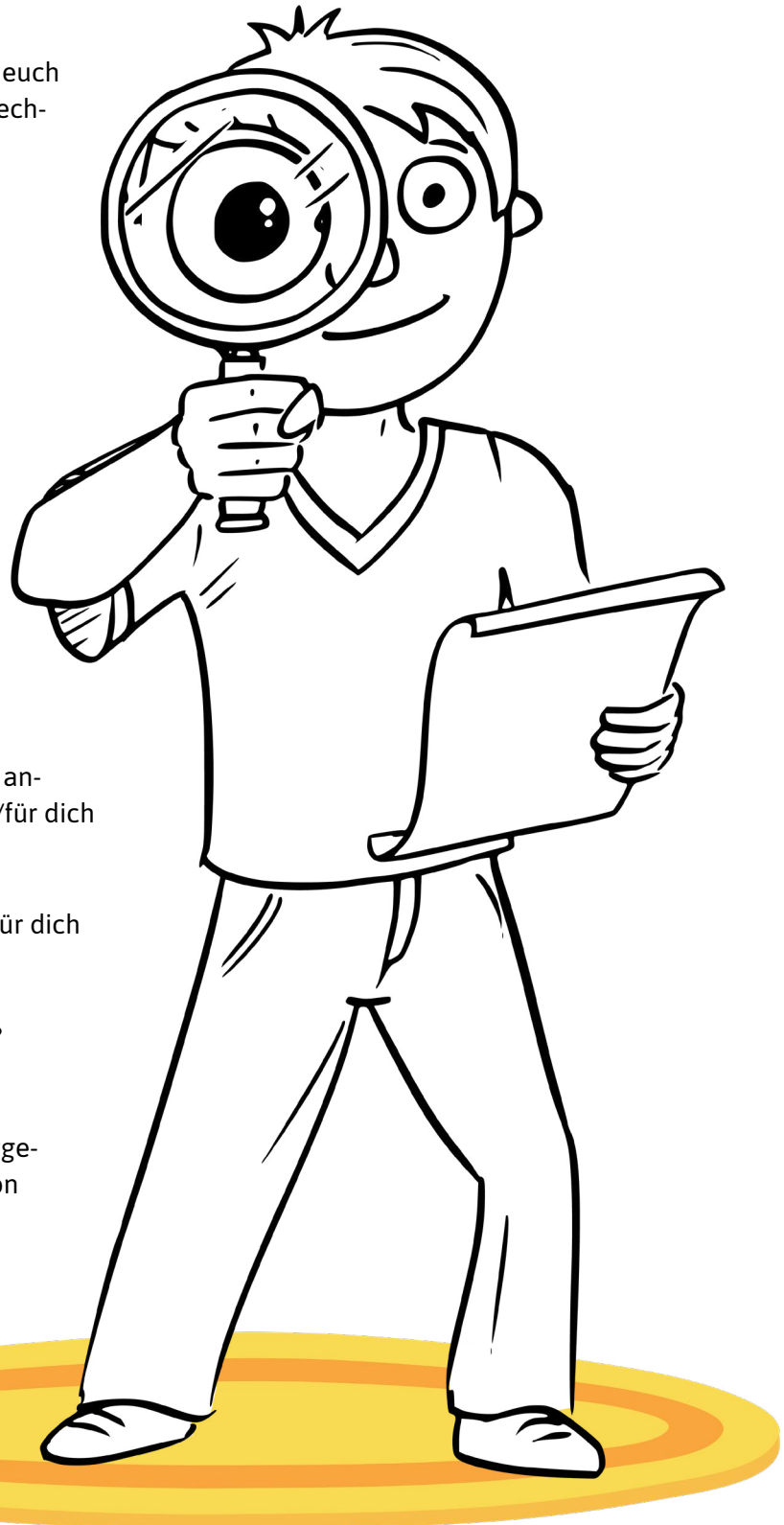
Von Susanne Lohaus

### REFLEXIONSÜBUNG

**Die Teilnehmenden versetzen sich gedanklich in die Position eines der Jungen\* aus ihrer Arbeit und beantworten die Fragen aus seiner Sicht. Dabei sollen sie die „Folie Geschlecht“ im Blick behalten.**



- Beschreibe die Erwachsenen bei euch in der Einrichtung. Welche Geschlechter haben Sie? Sind sie typisch? Wie sehen sie aus und wie verhalten sie sich? Was fällt dir als „komisch“ auf?
- Welcher von denen übernimmt welche Tätigkeiten? Wer kümmert sich um welche Aufgaben, die gemacht werden müssen?
- Wie sind die Erwachsenen zueinander? Wie reden sie miteinander und wie behandeln sie sich? Worin sind sie sich einig, und worin nicht?
- Wer aus dem Team ist für welche Jugendlichen da und warum? Wer macht welche Sachen mit euch?
- Wen der Erwachsenen würdest du für was ansprechen? Wer kann was am besten mit dir/für dich machen?
- Was willst du von ihnen? Was können sie für dich machen? Wo fehlt dir was?
- Wo gibt es oft Konflikte mit dir oder euch? Und warum?
- Fühlst du dich von den Erwachsenen wahrgenommen, anerkannt und wertgeschätzt? Von wem, wann und wann nicht?
- Wird auf deine Wünsche und Vorstellungen eingegangen?



# Genderzuschreibungen beeinflussen immer! Immer?

**Was kann jungen\*gerechtes Arbeiten bedeuten?  
Und welche Rolle wollen wir das eigene Geschlecht dabei spielen lassen?**

**Von Susanne Lohaus**

**„Wo sind die Büroklammern?“ – Eine Frage im pädagogischen Arbeitsalltag außerhalb von Genderzuschreibungen? Mitnichten! Es lohnt die Beobachtung, wem im Team diese Frage mehrheitlich gestellt wird – und natürlich auch, wer sie beantwortet.**

Das pädagogische Miteinander im Arbeitsalltag ist wesentlich von der Kategorie Geschlecht beeinflusst. Genderzuschreibungen finden wechselseitig zwischen Fachkräften und Jungen\* statt. Diese Geschlechterbilder sind nicht immer nur offensichtlich, oftmals auch unter-

schwellig, unbewusst und wirken somit unbemerkt in unseren pädagogischen Praxen. Sichtweisen auf die jeweiligen Personen sind damit häufig verkürzt und ganz bestimmte Erwartungen an Verhalten sind damit verknüpft. Deutlich bemerkt werden diese Genderzuschreibungen seitens der Jungen\* dann, wenn zum Beispiel weibliche\* Fachkräfte in ihrer Autorität infrage gestellt werden, sie werden weniger bemerkt oder bekommen andere Wertungen, wenn Jungen\* sich „gentlemenlike“ helfend zeigen. Beides resultiert aus der Anforderung an Jungen\*, dass



#### Zur Person:

Susanne Lohaus arbeitet in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit im Bereich gesellschafts- politische Jugendbildung und ist Projektleitung von HeRoes Duisburg von Jungs e.V.. Bei Jungs e.V. ist sie außerdem projektbezogen und konzeptionell gestaltend wirkend. Darüber hinaus ist sie freiberuflich als Bildungsreferentin für Fachkräfte in der Jungen\*arbeit tätig in den Bereichen Flucht-Migration-Männlichkeiten, Frauen in der Jungen\*arbeit.



sie ihr Selbstbild über hierarchische Männlichkeitskonstruktionen definieren sollen. Auch weniger augenscheinlich werden Genderanforderungen, wenn z.B. weiblichen\* Fachkräften eher Anfragen an Kompetenzen, die mit klassischer Sicht auf Weiblichkeit verbunden sind, begegnen. Ein Klassiker dafür ist die oben zitierte Frage nach den Büroklammern. „Ordnung“ wird oftmals mit Weiblichkeit assoziiert. Gleichzeitig ist diese Adressierung auch oft nicht unberechtigt, wenn Verantwortungsübernahmen in pädagogischen Teams genauer betrachtet werden... Der „männliche Auftrag“ für z.B. Reparaturen wird sichtbar, wenn Fachkräfte anderer Geschlechter diese übernehmen und dem Kollegen die Frage gestellt wird: „Warum machst du das nicht?“ Diese Beispiele sind unendlich erweiterbar.

Reale Geschlechterverhältnisse sind eben vielfältig und paradox, was sich nicht nur im letzten angerissenen Beispiel zeigt. Zu der beschriebenen Eindeutigkeit von Weiblichkeitsbildern für viele Jungen\* sind Männlichkeiten und Weiblichkeiten natürlich uneindeutig. Die polarisierenden gesellschaftlichen Debatten um sexuelle und geschlechtliche Vielfältigkeit einerseits und reaktionäres Erhaltungsbestreben hierarchischer Geschlechterordnung, wirken auch auf die Jungen\*.

Wenn wir uns manchmal über Spannungen, Konflikte, Missverständnisse wundern, können Genderzuschreibungen eine Erklärungsmöglichkeit sein.

### Einschränkung und doch Steilvorlage für die Praxis

Und nun? Perspektivwechsel. Ja, Geschlechterbilder schränken Sichtweisen ein und gleichzeitig sind sie eine grandiose Steilvorlage für die pädagogische Praxis. Um in einen guten Kontakt mit den Jungen\* zu kommen, ist es hilfreich unsere eigene Perspektive auf die Jungen\* zu hinterfragen und so ihrer Vielfältigkeit zu entsprechen. Wir können uns selbst in den Blick nehmen, überprüfen und reflektieren, um geschlechterbewusst in unseren Praxen zu handeln, um Reproduktionen von Geschlechtervorstellungen zu vermeiden, um Jungen\* gerecht zu werden und ihnen möglichst normierungsfrei und interessiert zu begegnen.

Das heißt auch, das eigene professionelle Kontakt- und Beziehungsangebot genau zu überprüfen. Wie wird von den einzelnen Personen im Team das „Kümmern“ um die Jungen gestaltet und wer ist wie im Doing Gender oder eben auch nicht?



Das pädagogische Beziehungsangebot von weiblichen\* Fachkräften bleibt häufig in der reduzierten Sichtweise von „mütterlich-kümmernd“, versorgend umsorgend. Der eigene Zugang kann dieses Bild für die Jungen\* unterstützend irritieren und verändern, wenn sie ein erweitertes Angebot erfahren, welches zum Beispiel emphatisch-klärend, unterstützend und auch konfrontierend selbstaktivierend ist. Ebenso hilfreich ist ein fürsorgliches kümmerndes Beziehungsangebot männlicher\* Fachkräfte.

Die Beziehung zu den Jungen\* ändert sich mit dem Kontaktangebot, welches sie erfahren – ein Kontaktangebot, das sie wahrnimmt, ernst nimmt und wirklich sieht. Gleichzeitig eröffnen sich damit neue Erfahrungen in den Geschlechterverhältnissen und Verhaltensoptionen für die Jungen\*.

## **Begreifen von Gewinn statt einer Defizitbetrachtung**

Die eigene geschlechtliche erweiterte Repräsentanz der Fachkraft mit vielleicht überhaupt nicht geschlechterstereotyper Performance heißt allerdings nicht, dass die Genderzuschreibungen und die damit einhergehenden Erwartungen an die Fachkräfte seitens der Jungen\* ausbleiben. Beispielsweise wird ein klärendes-unterstützendes Beziehungsangebot von weiblichen\* Fachkräften gerne angenommen und trotzdem können Erwartungen von

Harmonisierung und Verantwortungsabnahme mitschwingen.

Was also tun? Wie das Geschlecht in das professionelle Handeln integrieren? Auch hier ein Perspektivwechsel: Gewinn statt Defizitbetrachtung. Eine Idee von Crosswork im vermeintlich gegengeschlechtlichen Miteinander meint, vereinfacht gesagt, genau diese Projektionen aufzunehmen. Der erste Schritt ist es zu bemerken, wenn Jungen\* uns gendern – es nicht als „Angriff“ zu bewerten, sondern durchaus als Steilvorlage zu begreifen und aufzunehmen.

Aufzunehmen auch, um mein Gegenüber, den Jungen\*, besser kennenzulernen. Wirklich zu schauen – was liegt dahinter, um was geht's hier? Geht es um abwertende Statuszuschreibungen wie Autoritätskonflikte oder geht es viel häufiger um Bedürfnisse, die gesehen werden wollen und müssen für eine gute Beziehungsqualität? Gleichzeitig können durch das eigene Reagieren und Handeln darauf Geschlechterbilder wieder irritiert werden. Überzeichnete Reaktionen, Überbetonungen, aufgesetztes Verhalten sind dabei kontraproduktiv. Hilfreich für die Jungen\* ist hier das Kennenlernen von realen Weiblichkeiten\*. Geschlecht muss dabei nicht betont oder dramatisiert werden, im Gegenteil – das tatsächliche Hören von Äußerungen zu Gefühlen, Problemen, auffälligen Unauffälligkeiten, das Raum-geben für Verletzungen statt Bewältigung vorauszusetzen, ist nicht nur Ernstnahme von Jungen\*.

Ist dieser pädagogische Raum gesetzt, in dem Äußerungen zu den Gefühlswelten von Jungen\* zur Normalität werden, ist es nicht nur entscheidend, dass diese aufgenommen werden, sondern auch wie. Im Gendercrossing ist eine offene und wertschätzende Perspektive oft von den Jungen\* aufgrund ihrer Erfahrung nicht erwartet, deswegen durchaus immer wieder zu signalisieren und zu betonen.

## **Klarheit und Transparenz der Fachkraft sind hilfreich**

Gute Kontakte zu weiblichen\* Fachkräften können Jungen auch im Entdecken ihrer eigenen Grenzen und Gefühlswelten unterstützen. Die Übernahme weiblich zugeschriebener Eigenschaften kann zur Option werden, zum Beispiel Sport nicht nur leistungsorientiert, sondern auch gesundheitsfördernd aufzunehmen, Vorsorge entdecken. Insbesondere ist hier eine Sensibilität gefragt. Zu pädagogischem Kümern und Unterstützen gehören ebenso Feedbacks und Resonanzen, die konfrontieren mit Konsequenzen des Verhaltens der Jungen\*. Zuerst die Erfahrung – ich kann sein, werde nicht korrigiert, bei gleichzeitiger Unterstützung für eigenverantwortliches Handeln kann mit eben dieser Erwartung von „Mütterlichkeitsprojektionen“ kollidieren. Hilfreich sind dabei die Klarheit und Transparenz der Fachkraft. Sowohl in der eigenen Performance, als auch im

Kontakt. Wahrgenommene Erwartungen, eventuell damit zusammenhängende Missverständnisse und Widersprüche sind hilfreich zu thematisieren und gemeinsam zu besprechen.

Mit dem Beispiel von „Erwartung von Harmonisierung“ an weibliche\* Fachkräfte können die Chancen, bei gleichzeitiger Notwendigkeit einer hohen Sensibilität und Reflexionsfähigkeit der Fachkraft im Gendercrossing hervorgehoben werden. Eine Beziehungsqualität, die Jungen\* erlaubt sich mitzuteilen, braucht Zugewandtheit. Zeige ich als Fachkraft dabei Anerkennung, unterstütze, weiß um die Irritation zwischen Erleben und Erwartung, dann kann ich diese aufnehmen und bearbeiten. Jungen\* brauchen pädagogische Fachkräfte aller Geschlechter, welche mit den jeweiligen Projektionen umgehen (können), denn genau das unterstützt die Jungen\* ihre eigenen sich selbst oft einschränkenden Selbstbilder zu erweitern.

Bei der Titelfrage „Welche Rolle möchte ich das eigene Geschlecht spielen lassen?“ kann es unterstützen, die eigenen Selbstverständlichkeiten zu reflektieren und Widersprüche ertragen zu lernen, Missverständnisse in Bezug auf Geschlechterzuschreibungen aushalten zu können und als Spielball zu begreifen. Das Spiel zusammen mit den Jungen\* zu gestalten und gemeinsam die Welt der Geschlechtervorstellungen zu erweitern, kann die eigenen Perspektiven immens bereichern.





**Alexander Hahne** ist schwuler trans Mann, Sexualpädagoge (gsp), somatischer Begleiter, Sexological Bodyworker (ISB) und pleasure Aktivist. Leiter von Workshops und Einzelbegleitungen rund um die Themen Körperwahrnehmung, Intimität und Sexualität. Referent für trans spezifische Sensibilisierungsarbeit im Bereich der sexuellen Gesundheit. [www.alexanderhahne.com](http://www.alexanderhahne.com)



**Vincent Beringhoff** ist M.A. Journalist\* und Medienpädagoge\* und tätig als Bildungsreferent\* für Digitale Bildungsangebote bei der LAG Jungenarbeit NRW (Projekt digit! Jungenarbeit DIGITAL). Außerdem ist Vincent nebenberuflich als Referent\* und für Moderationen rund um Medienpädagogik, geschlechtliche Vielfalt/trans\* unterwegs.

# „Klar spielt mein trans\* Sein eine Rolle“

**Zwei trans\* Männer über ihre Erfahrungen in der pädagogischen Arbeit mit Jungen\* und Männern\***

**Vincent Beringhoff und Alexander Hahne sind sich bei Dreharbeiten für das E-Learning der LAG Jungenarbeit NRW in 2020 zum ersten Mal begegnet. Alexander beantwortete dabei als Experte vor der Kamera Fragen rund um Körperarbeit mit Jungen\*. Im Randgespräch ging es unter anderem um die geteilte Erfahrung, als trans\* Mann in der Jungenarbeit tätig zu sein. Zeit das zu vertiefen...**

**Vincent:** „Alexander, schön, dass du da bist – magst du dich anfangs einmal mit Blick auf deine Geschlechtsidentität positionieren?“

**Alexander:** (lacht) „Oh, diese Identität, ja! Ich bin ein trans\* Mann. Es ergibt in diesem Kontext total Sinn das zu benennen. Eines meiner ersten äußeren Coming-outs hatte ich vor rund zehn Jahren. Ich nehme jetzt seit siebeneinhalb Jahren Testosteron. Ich lebe schwul. Ich will nicht sagen, dass das schon immer so war, aber ich habe schon immer meinen sexuellen romantischen Schwerpunkt bei Männern gehabt. Grundsätz-

lich sage ich aber auch – wenn ich angezogen bin von einer Person, dann ist mir im Zweifelsfall das Geschlecht egal. Aber ich fühle mich schon sehr zu Hause in der schwulen Szene.“

**Vincent:** „Man darf in dem Kontext durchaus öfter mal betonen, dass es da ein breites Spektrum gibt. Ich bin in einer langjährigen Beziehung mit meiner Freundin und wir leben von außen betrachtet eher heteronormativ zusammen mit einem kleinen Hund (lacht). Alexander, wir sind also beide trans\*, haben aber relativ unterschiedliche Lebensentwürfe. Eine andere Gemeinsamkeit von uns ist die Jungenarbeit: Du arbeitest viel mit erwachsenen Männern\*, hast aber auch mit Jungen\*gruppen gearbeitet. Hast du dich dort von Anfang an als Alexander vorgestellt?“

**Alexander:** „Als ich hauptberuflich angefangen habe mit jungen Männern\* zu arbeiten, hatte ich meine äußeren Coming-outs schon länger hinter mir und bin dann als „Alexander“ und „er“ in die Gruppen eingestiegen. In einem meiner letzten Jobs habe ich natürlich im



Vorstellungsgespräch transparent gemacht, dass ich ein trans\* Mann bin, und auch, dass ich schwul lebe. Gleichzeitig war klar, dass das so alles wunderbar für mich ist und dass mein trans\*- und mein Schwulsein an der Stelle nachrangig sind.“

**Vincent:** „Natürlich‘ hast du das transparent gemacht. Warum? Ich glaube es gibt trans\* Menschen, für die wäre es fürchterlich, das transparent zu machen...“

**Alexander:** „Das stimmt. Ich habe an der Stelle ‚natürlich‘ gesagt, weil ich angestellt war als Sexualpädagoge in einem geschlechterreflektierten Team und Thema. An der Stelle ist das für mich sehr, sehr naheliegend und eher auch ein sehr großer Mehrwert.“

**Vincent:** „Verstehe. Bei mir war es auch so, dass ich das zum ersten Mal bei einem geschlechterpädagogischen Träger im Vorstellungsgespräch benannt habe. Ich hatte das Gefühl, meine geschlechtliche Positionierung und wie ich sozialisiert wurde, ist hier relevant. Dort wurde auch Thema, wie meine Er-

fahrungen mit Jungen\*gruppen waren und wie meine Reflexionsprozesse in Bezug auf meine eigene Männlichkeit abliefen. Kannst du dich an Situationen erinnern, wo du bewusst über dein trans\* Sein nachgedacht hast in der Interaktion mit Gruppen?“

**Alexander:** „In meiner Arbeit mit Männern\* und männlichen\* Jugendlichen ging es viel um Sexualpädagogik, sexuelle Bildung und Wissen zu Körpern. Mir fällt mein trans\* Sein zum Beispiel dann auf, wenn ich mit Genitalmodellen hantiere und Sachen erkläre und dann das Modell neben meine Hüfte halte um zu verdeutlichen, wo was liegt. Für mich ist natürlich völlig klar, dass meine Anatomie eine andere ist. Auch meine Erfahrung mit meiner Anatomie weicht deutlich ab von dem, was ich sage, wenn ich erkläre, wie eine Erektion zustande kommt. Es fühlt sich tatsächlich auch weit weg von mir selber an, aber gleichzeitig geht es ja darum, dass ich mein Wissen weitergebe. Natürlich fällt mir auf, dass ich da nicht aus eigener Erfahrung erzählen kann. Da leihe ich

Von Vincent Beringhoff



mir manchmal Biografie-Elemente von anderen, mit denen ich darüber gesprochen habe. Oft begegne ich in Männer\*gruppen – von außen interpretiert – heterosexuellen Männern, die Lust haben, eine Familie zu gründen und zu heiraten. Die Zuschreibung von mir als sichtbarer Mann bringt dann auch eine Palette an Zuschreibungen der Teilnehmenden mir gegenüber mit, die oft gar nichts mit meinem Leben zu tun haben. Weil es in dem Kontext aber gar nicht um mich geht, moderiere ich das eher pädagogisch ab, wenn es zum Thema wird.“

## Es geht um die persönliche, nicht die private Biografie

**Vincent:** „Gibt es denn auch Situationen, in denen du out bist als trans\* Mann und deine eigene Biografie thematisierst?“

**Alexander:** „Wenn es Fragen rund um Trans- oder manchmal auch Intergeschlechtlichkeit gibt, wird deutlich, dass ich mich ziemlich gut mit dem Thema auskenne. Man könnte auch erkennen, dass das mit meiner eigenen Biografie zu tun hat. Trotzdem geht es ja in der Situation nicht um mich. Mein eigenes trans\* Sein würde zu viel Raum einnehmen in der Besprechung. Das ist einfach nicht mein Auftrag. Wenn es aber um eine Fortbildung zu geschlechtlicher Vielfalt oder HIV/STI-Prävention/sexuelle Gesundheit mit schwulen Männern/MSM geht, ergibt es Sinn, mich geschlechtlich als trans\* Mann zu positionieren. In meiner Haltung habe ich einen Bias, weil ich selbst trans\* bin, und gleichzeitig bin ich beruflich da. Ich stelle Teile meiner persönlichen – nicht meiner privaten – Biografie zur Verfügung. Wenn ich ein sexuelles Bildungsangebot für andere trans\* und nicht-binäre Menschen mache, dann

positioniere ich mich natürlich auch als trans\*.“

**Vincent:** „Ich struggle manchmal damit, authentisch sein zu wollen und mit der Frage, wann das bedeutet, mich als trans\* zu outen. Einerseits macht es ja was in der pädagogischen Interaktion, dass mein Gegenüber annimmt, dass ich ähnliche körperliche und soziale Erfahrungen gemacht habe. Gleichzeitig finde ich es auch wichtig, dass Jungen\* in Berührung kommen mit Menschen aller Geschlechter, mit und ohne Transitionserfahrung. Aber von einer Transitionserfahrung wissen die Jungen\* ja erst, wenn ich mich oute. Soll man sich outen vor Jungs\*, damit sie wissen – aha, so könnte eine trans\* Person aussehen...?“

**Alexander:** „Dann lernen sie vielleicht mich als Einzelperson kennen und dann ist es wichtig, dass sie nicht den Schluss ziehen, dass andere trans\* Personen auch so sind. Es ist genauso die Frage, welche Männerrollen sollen die Jungs\* kennenlernen, welche Frauenrollen? Es gibt ganz viele Interpretationen und Biografien, viele verschiedene Frauen, viele verschiedene Männer und auch nichtbinäre Personen usw., die Jungs\* und junge Männer\* kennenlernen könnten und sollten.“

**Vincent:** „Dahinter steckt auch die Frage, inwiefern ich mein eigenes Geschlecht und dessen Inszenierung als Instrument einsetze. Ein Jungenarbeiter hat mir mal erzählt, dass er gerne Nagellack trägt und das in der Jungen\*gruppe bewusst einsetzt. Würdest du sagen, dass du Teile deines Geschlechts oder deiner generellen Performance, deiner Männlichkeit, auch gezielt nutzt?“

**Alexander:** „Ich überlege natürlich schon manchmal, wie ich mich inszeniere. Wenn ich mit einer Jungsgruppe arbeite, kriege ich direkt mehr Ansehen zugeschrieben, wenn ich davon erzähle, dass ich Kickboxen und MMA mache.

### tipp

#### Materialset zu trans\* u. nicht-binären Körpern

Alexander Hahne hat das Materialkartenset „Sexuelle Bildung zu trans\* und nicht-binären Körpern“ konzipiert, das anschaulich und informativ die vielfältigen Erscheinungsformen und Varianten von trans\* und nicht-binären Brustbereichen und Genitalien abbildet (**siehe Foto auf Seite 31**). Die Zeichnungen der Körpermerkmale werden auf den Karten durch Beschreibungen ergänzt.

<https://www.edition-assemblage.de/buecher/sexuelle-bildung-zu-trans-und-nicht-binaeren-koerpern/>

Ich mache aber schon viel länger Ballett **(lacht)**. Je nachdem, was ich erzähle, gibt es andere Andockpunkte, würde ich sagen. Mein authentisches Selbst ist eben die Mischung und die Gleichzeitigkeit von vielen Sachen, die sich vielleicht auf den ersten Blick auch widersprechen. Aber das bin alles ich. Mein Schwulsein oder meine sexuellen Interessen inszeniere ich schon je nach Gruppe sehr unterschiedlich. Ich gucke bewusst darauf, was ich in den Vordergrund stellen will. Es ist aber nicht so, dass ich explizit Teile von mir verstecke.“

**Vincent:** „Das hat ja nicht unbedingt etwas mit dem trans\* Sein zu tun, sondern mit dir als Person.“

## „Ich habe gestaltet, welche Art von Mann ich sein will“

**Alexander:** „Total. Ich finde, da spielt mein trans\* Sein aber auch eine Rolle. Ich habe mir ja mehr oder weniger bewusst ausgesucht und gestaltet, welche Art von Mann ich gerne sein möchte. Da sind reflektierte Prozesse im Hintergrund gelaufen, die ich dann gerne zur Verfügung stelle. Dazu gehört es für mich, eben zu reflektieren, welche Sachen, die Männern zugeschrieben werden, ich vielleicht auch blöd finde. Einige Dinge im Paket hätte ich vielleicht nicht so unterschrieben, seien es Leistungsanforderungen oder schon allein dieses konkurrenzhafte gegeneinander Raufen und sich durchsetzen. Das interessiert mich alles nicht **(lacht)**.“

**Vincent:** „Siehst du in deinem trans\* Sein also irgendwo auch eine spezifische Qualität für geschlechterreflektierte Arbeit?“

**Alexander:** „Ich denke, dass es eine Bereicherung sein kann, wenn trans\* Personen unterschiedliche körperliche Erfahrungen gemacht haben und eine



Alexander Hahne stellt sein Materialkartenset „Sexuelle Bildung zu trans\* und nicht-binären Körpern“ vor (siehe „tipp“ auf Seite 30).

Erinnerung dazu haben, wie es war, als „Mädchen“ oder „Junge“ aufzuwachsen. Und dann in aktuellen Situationen mit einer veränderten Identität und einem veränderten Körper neue Erfahrungen machen und dabei auf Vorheriges zurückgreifen können. Das kann in Bezug auf ein paar Themen etwas sein, wo ich einen breiteren Erfahrungsschatz bei trans\* Personen sehe. Allerdings erst, wenn das wirklich in einem konstanten Prozess reflektiert wird. Dann sehe ich das als totale Bereicherung.“



# „Warum sind wir eigentlich eine exklusive Männerrunde?“

Ein Arbeitskreis diskutiert lebhaft die Frage, wer Jungenarbeit machen kann und sollte

Von Malte Jacobi  
und Verena Waldhoff

## Hintergrund:

Der Arbeitskreis Jungenarbeit im Kreis Gütersloh ist ein Zusammenschluss von Pädagogen\* aus den Bereichen Offener Kinder- und Jugendarbeit, Schulsozialarbeit, Sexualpädagogik, Beratungsarbeit und ambulanter Erziehungshilfe. Der AK dient dem Informationsaustausch sowie der kollegialen Beratung über die konkrete Arbeit mit den Jungen\* vor Ort. Es ist das Ziel des Arbeitskreises, Jungenarbeit und die fachliche Weiterentwicklung im Feld anzuregen und zu fördern.

Bei den hier beispielartig abgebildeten Standpunkten handelt es sich nicht um die Meinung/fachliche Position der LAG Jungenarbeit NRW/der Fachstelle Jungenarbeit NRW. Die Entscheidung, sie hier – in aller Kürze – abzubilden, heißt nicht, dass wir uns die Standpunkte zu eigen machen.

2018 häuften sich im Arbeitskreis Jungenarbeit Gütersloh die Anfragen nach Methoden und Weiterbildungen im Umgang mit Jungen\*. Die Anfragen kamen von außen – mehrheitlich von Frauen\*. Die Frage lag auf der Hand: **Warum sind wir eigentlich eine exklusive Männer\*runde? Sie landet seitdem immer wieder auf der Tagesordnung der Arbeitskreistreffen. Und es entwickelte sich daraus eine größere, bedeutsamere Fragestellung: Wer macht eigentlich Jungenarbeit?**

Wir möchten diese Diskussion mit einigen der angeführten Standpunkte hier beispielhaft abbilden. Torsten Grüter vom Arbeitskreis erzählt uns von lebhaften und hitzigen Gesprächen. Vor allem jedoch berichtet er von einer wertschätzenden, zugewandten, konstruktiven und schließlich sehr wichtigen Kontroverse. Die Kollegen aus Gütersloh haben den wichtigsten Schritt schon gemacht: Die Frage auf den Tisch gebracht. Wir stellen einen Teil ihrer Meinungen vor, weil wir davon ausgehen, dass solche und ähnliche Perspektiven an vielen Orten in Deutschland verhandelt werden. Wir möchten dazu ermutigen, es so wie die Kollegen in Gütersloh zu tun: ins Gespräch kommen, zuhören, nachvollziehen und Jungenarbeit gemeinsam weiterentwickeln.

„Auch wenn Jungen in Geschlechtern denken, könnte man in der Öffnung des Arbeitskreises mit der Dekonstruktion des Themas anfangen.“

„Die Voraussetzung für gelingende Jungenarbeit ist die eigene Sozialisationserfahrung als Mann.“

„Frauen können zwar wertvolle Arbeit mit Jungen machen, aber es ist dann keine Jungenarbeit.“

„In der Jungenarbeit sollte es darum gehen, junge Menschen in ihren Prozessen zu begleiten, anstatt bereits ein Bild davon zu haben, wie sie mal sein sollten. Man sollte ihnen nicht vorgeben, wo sie 'landen' sollen. Eine solche Entwicklungsprozessbegleitung sollte unabhängig vom eigenen Geschlecht sein.“

„Frauen gehören selbstverständlich zur Jungenarbeit dazu und sollten demnach auch selbstverständlich ein Teil des Diskurses und des Arbeitskreises sein.“

„Für Jungen sind bestimmte Themen mit einem Mann besser zu besprechen – zum Beispiel gelingende Vaterschaft oder grundsätzlich Gespräche über Gefühle.“

„Es kostet viel Energie sich eine fachliche Position zur eigenen Geschlechtlichkeit anzueignen und diese von der persönlichen abzugrenzen. Aber der Prozess lohnt sich. Hilfreich dabei kann es sein, Kolleg\*innen in ihrer Arbeit mit Jungen zu beobachten und zu lernen.“

„Eine wohlwollende Perspektive auf die Jungen ist entscheidend für Jungenarbeit, nicht das eigene Geschlecht.“

„Ich finde Geschlecht grundsätzlich überholt. Wir müssen gut aufpassen, wie wir in der pädagogischen Arbeit mit Jungen\* darüber sprechen...  
Sonst festigen wir die Kategorien doch nur!“

„Manche Themen sind unter Männern leichter einzubringen und zu besprechen.“

„Wir haben uns eine wertschätzende und achtsame Männerrunde erarbeitet. Ich befürchte, das könnte gestört werden. Ein expliziter Begegnungsraum von Jungenarbeitern ist mir wichtig.“



# „Du bist keine Frau, du bist die Frau Weh“



Annette

## Als Schulsozialarbeiterin aktiv unterwegs in der Jungenarbeit

**Als sie 2007 an der Schule anfang, war der einzige Mann in der Einrichtung der Hausmeister. Im Grundschulkollegium war Schulsozialarbeiterin Annette Weh ausschließlich von anderen Frauen umgeben. Beim Blick auf die Jungen\* an der Schule war für Annette damals schnell klar: Hier sind andere Angebote für Jungs\* nötig – hier muss Jungenarbeit her!**

„Ich habe zunächst ganz klassisch angenommen, dass es richtig wäre, wenn Männer die Arbeit mit den Jungen übernehmen würden. Also habe ich versucht, männliche Fachkräfte über verschiedene Wege in die Schule zu bekommen“, erzählt sie rückblickend. Während dieser Plan einfach nicht aufgehen wollte, war allerdings längst klar, dass Annette selbst einen guten Draht zu den Jungs\* hat. Die Schüler\* suchen sie gerne auf, wenn sie ein Gespräch brauchen und kommen sogar mit einer ganzen Jungentruppe gezielt zu „Frau Weh“, wenn ein Konflikt gelöst werden muss. „Als ich dann bei einer Recherche zu jungenspezifischen Themen zufällig auf die Jungenarbeit-Qualifizierung der LAG Jungenarbeit NRW stieß, die zum ersten Mal auch von weiblichen Fachkräften besucht werden konnte, bin ich eben selbst ins Thema gestartet“, sagt Annette. Sie hatte zu diesem Zeitpunkt schon entschieden, neben der bestehenden Mädchengruppe an der Schule auch eine Jungengruppe anzubieten. „Ich war total froh, dass ich mich nun offiziell dazu weiterbilden konnte.“ Ihre Jungengruppe startet mittlerweile im dritten Jahr und ist in der Schule wie

im Ganztage voll angekommen. Was in der Gruppe für die Viertklässler gemacht wird, bestimmen die Teilnehmer\* selbst. Annette Weh wirft grinsend ein: „Was wir auf jeden Fall nicht machen, ist, jede Woche Fußball zu spielen. Ich kann kein Fußball spielen und ich habe auch kein Interesse daran. Wenn ich in die Gruppe frage ‘Wer hat hier denn auch noch kein Interesse an Fußball?’, melden sich immer ein paar Jungs. Und wir machen hier nichts, was nicht alle interessiert.“

## „Biografiearbeit war in der Ausbildung wichtig“

Biografiearbeit zur Entwicklung des eigenen Geschlechts war für Annette Weh ein wichtiger Bestandteil der Jungenarbeit-Qualifizierung. Sie berichtet, dass sie in ihrer Kindheit und Jugend zwar mit Jungen\* vergleichbare sichere Räume und Interessen hatte, aber auch, dass das Thema in der Ausbildung für sie trotzdem Aha-Effekte bereithielt: „Es war gut darauf zu schauen, wo und wie ich eigentlich als Frau geprägt bin.“ Eine Situation in ihrer Jungengruppe ist Annette besonders in Erinnerung, wenn sie über ihre Rolle und ihr eigenes Geschlecht in der Arbeit mit den Jungs\* nachdenkt... Zu einem Zeitpunkt, zu dem sie in der Gruppe schon viel inhaltlich zum Thema Junge\*sein gearbeitet hatte, erschien sie zur Gruppenstunde in Begleitung einer Praktikantin. Ein Junge\* merkte sofort kritisch an: „Wir sind doch eine Jungengruppe, aber das

### Zur Person:

Annette Weh ist Schulsozialarbeiterin an einer Grundschule in Mohnheim am Rhein, gehört dort zum Team „Außerschulische Bildung“ und hat sich 2019 durch die Qualifizierung „Jungenarbeit“ der LAG Jungenarbeit NRW zur Jungenarbeiterin ausbilden lassen. Seitdem bietet sie an ihrer Schule eine Jungengruppe an.

**Text: Verena Waldhoff**



ist eine Frau!“ Annette entgegnete: „Ich bin doch auch eine Frau.“ Seine prompte Antwort: „Nee, du bist die Frau Weh.“ Annette Weh ordnet ein: „Das zeigt genau die Sonderstellung für mich als Sozialarbeiterin an der Schule. Ich bin für die Jungs\* sicherlich nicht geschlechtslos, aber ich bin keine Lehrerin, keine Erzieherin. Ich bin jemand anders. Ich bin Frau Weh.“

Im pädagogischen Feld und bei Fortbildungen fühlt sich Annette allerdings ganz klar als Frau wahrgenommen, was nicht immer unkompliziert ist, wie sie berichtet: „Alteingesessene männliche Jungenarbeiter haben manchmal wohl die Sorge, dass ich als Frau die Jungenarbeit weiblich einfärbe. Dass ich nicht so bei den Jungs sein kann wie sie, dass ich mich nicht einfühlen kann, nicht die Akzeptanz habe.“ Trotzdem käme sie bei Fortbildungen auch immer mit männlichen Kollegen ins Gespräch, die es spannend und gut finden, dass sie Jungenarbeit macht und die gerade ein Interesse an ihrer Sichtweise als Frau haben. Vor allem ist die Schulsozial-

arbeiterin heutzutage bei Veranstaltungen zur Jungenarbeit von vielen anderen Teilnehmerinnen umgeben – anders als noch vor ein paar Jahren.

### **„Ich wünsche mir, dass sich mehr Fachkräfte fit machen“**

„Ich möchte Frauen bestärken Jungenarbeit zu machen“, sagt Annette, „aber ich würde mir auch einfach wünschen, dass sich insgesamt mehr Fachkräfte in der Jungenarbeit fit machen möchten. Und heute ist es mir eigentlich völlig egal, ob das Frauen oder Männer sind.“

Das Geschlechterverhältnis im Kollegium an Annettes Schule hat sich mittlerweile verändert – alle vierten Klassen werden in diesem Jahr von Männern geleitet. Annette schmunzelt: „Ein Glück für mich, denn es war sehr leicht ihnen zu erklären, was ich mit meiner Jungengruppe will. Mit Zuschreibungen an Jungs\* und mit geschlechtersensibler Arbeit konnten die sofort etwas anfangen.“

# „Die Jungen\* testen und erproben mich“



Sven

## Zur Person:

Sven Leimkühler ist hauptamtlicher Mitarbeiter des Vereins Jungs e.V. in Duisburg. Er ist staatlich anerkannter Dipl. Sozialarbeiter und -pädagoge und in der geschlechterreflektierten Arbeit und Beratung tätig. Außerdem ist er Anti-Gewalt- und Deeskalationstrainer.

## Text: Sven Leimkühler

## Wie ich mich als Mann in der Arbeit mit Jungen\* wahrnehme

**In diesem Text geht es mir um eine der Kernfragen meiner Arbeit: Wie erlebe ich mich als Mann in der geschlechterreflektierten Arbeit mit Jungen\*? Meine Wahrnehmung von mir selbst ist natürlich extrem subjektiv und trotzdem hoffe ich mit diesem Einblick, das „professionelle Geschlecht“ ein wenig greifbarer zu machen.**

Meine Arbeit im Duisburger Jungenbüro ist vor allem dadurch geprägt, dass alle Angebote unseres Vereins geschlechterreflektiert sein sollen. Und die Frage nach der Geschlechtlichkeit, der geschlechtlichen Inszenierung und der Eigen- und Fremdwahrnehmung ist im Kontext „geschlechterreflektierte Jungen\*arbeit“ mit Sicherheit einer der entscheidenden Faktoren für eine gelingende Praxis.

Vielleicht beginne ich einfach mit einer Praxis: Ein Schulprojekt an einer Grundschule in Duisburg. Die Jungs\* kommen einmal wöchentlich in eine AG. Die „Jungen\*-AG“. Der Name ist nicht besonders kreativ, aber es umschreibt den Rahmen, worum es geht. Der abgesprochene Auftrag ist ein Selbstbehauptungstraining. Dabei ist die Vorbereitung der Lehrenden ein wichtiger Aspekt. Es geht für mich um Stärkung von Jungen\*, und der gewünschte Effekt soll sein, dass die Kinder nach dem Training mit einem tiefer empfundenen Wissen über sich selbst aus der AG gehen. Nun schauen wir uns die dritte Einheit dieser AG an.

Das erste Kennenlernen in der Gruppe hat stattgefunden, die Regeln sind klar. Die Jungs\* beginnen mit dem Austesten der Grenzen. Sie testen die Regeln, und sie testen auch mich als Profi.

## Haltungsarbeit – und zwar zunächst bei sich selbst

Bleibe ich in meiner Rolle? Stelle ich die Sicherheit zur Verfügung, welche benötigt wird, um sich auch auf unsicheres Terrain vorzuwagen? Sorge ich dafür, dass auch die Gruppe nicht als unsicherer Ort erlebt wird? Vieles entscheidet sich in genau dieser Phase. Und ich empfinde sie jedes Mal aufs Neue als herausfordernd. Der Anspruch an mich ist, in meiner professionellen Rolle zu bleiben, und auch mit meiner Person ein Beispiel zu geben. Ein Beispiel einer Männlichkeit, welche nicht ausschließend ist, die nicht den Erwartungen an ein übersteigertes und überkommenes Rollenbild entsprechen kann und möchte, die respektvoll ist und Abwertung ablehnt. Jungen\*arbeit ist nun mal Haltungsarbeit, und zwar zunächst bei sich selbst.

Die Jungen\* erproben mich also. Der eine redet ein wenig viel, der nächste zieht sich aus der Gruppe zurück und beobachtet, ein dritter findet, dass der vierte „wie ein Mädchen da sitzt“. Nun setze ich mich wie der eben angesprochene Junge\* hin und übernehme seine



Inszenierung. „Wieso sitzt du denn jetzt auch wie ein Mädchen da?“, fragt mich einer. Ich werde in meiner Inszenierung hinterfragt. Die Auflösung der Situation gelingt, und wir arbeiten in dieser Gruppenstunde an dem Thema „geschlechtliche Inszenierung“. Übersetzt für die Jungs\* heißt das: „Wie benimmt sich denn ein richtiger Junge?“ Zum Schluss stellen wir fest, dass es eigentlich kaum etwas gibt, was auf alle Jungs\* zutrifft. Selbst beim Thema Fußball meldet sich plötzlich der beobachtende Junge\* und widerspricht aktiv und respektvoll der Einschätzung, dass jeder Junge\* gerne Fußball spiele. Er ist ermuntert durch die erste Diskussion.

Ich lade als männlicher Profi die Jungs\* dazu ein, bekannte Annahmen zu hinterfragen, und dazu den Selbstwert aus sich selbst zu beziehen. Dass der Weg Geschlecht infrage zu stellen anstren-

gend ist, weiß ich, wissen wir Jungen\*arbeiter. Dabei nehme ich mich in der Rolle eines zeitweiligen Begleiters wahr, als Beispiel und Impulsgeber, mit dem man sich auseinandersetzen kann. Und als Ermöglicher: Gelingt es, im jeweiligen Kontext durch die Arbeit einen Raum zu schaffen, in dem auch andere als die bisher erlernten Verhalten und Einstellungen ausprobiert werden können? Dann ist persönliches Wachstum für die Jungen\* möglich.

## **Ich bin Begleiter, Impulsgeber und Beispiel**

Wie ich mich also als Mann in der geschlechterreflektierten Arbeit mit Jungen\* wahrnehme? Als einer von hoffentlich vielen Wegbegleitern, Unterstützern, Ängste-Akzeptierern, Denkanstoßgebern. Als ein Beispiel.

# Sexualpädagogik als weibliche\*

## Haltung und Arbeitsweise

### Von Gesine Munkel



#### Zur Person:

Gesine Munkel studierte Kulturpädagogik sowie Erziehungswissenschaften und arbeitet als sexualpädagogische Fachkraft bei pro familia in Aachen.

**Es bedarf einer Diversität innerhalb der pädagogischen Fachkräfte. Denn so divers die Teilnehmenden sind, so divers sollten die Fachkräfte aufgestellt sein. In puncto Geschlecht (und weiteren zentralen Kategorien wie z.B. race) sind männliche\* Fachkräfte im sozialen Bereich unterrepräsentiert<sup>1</sup>. Männliche\* Vorbilder und Bezugspersonen sind in der pädagogischen Arbeit mit Heranwachsenden natürlich genauso wichtig wie weibliche\* (als auch diverse\*).**

Gesellschaftliche Anforderungen an männlich\* sozialisierte Personen sind anders gelagert als bei weiblichen\* Personen: Jungen\* und Männer\* müssen sich mit Themen anerkannter und demnach dominierender Formen von Männlichkeit wie z.B. Konkurrenz, körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit, Heterosexualität oder Unabhängigkeit auseinandersetzen. Wenn ich Jugendlichen begegne, die diese Aspekte sehr betonen und diese regelrecht performen (doing gender), ist mir also bewusst, dass diese Verhaltensweisen sozial geprägt sind, Teil der vorliegenden Gruppendynamik sein können und deshalb nur bedingt mit dem einzelnen Individuum zu tun haben müssen. Mit einer kritisch-reflexiven Haltung kann ich diese Performance von Männlichkeiten\* wahrnehmen und einordnen ohne sie direkt (negativ) zu bewerten. Mit einem nicht per se defizitären, sondern bestärkenden Ansatz, vermittele ich durch meine Methoden kritische Denkanstöße und Beispiele positiver sowie diverser Männlichkeiten\*. Hierzu nutze ich gerne z.B. die Methode „Vorbilder und Helden“: Ich zeige ein

Bilder-Set prominenter Männer\* aus der Region und einige weitere aus den Bereichen Film und Musik<sup>2</sup>. Diese Methode ermöglicht einer scheinbar homogenen Gruppe verschiedene Entwürfe von Männlichkeiten zu thematisieren, sich selbst auszudifferenzieren und sich zugleich in ihrer Unterschiedlichkeit repräsentiert zu sehen. Zusätzlich fördert es ein Sprechen über positive Formen von Männlichkeiten und nicht wie sonst so oft, eine Überbetonung negativer Aspekte. Indem ich durch meine Haltung auch die Begrenztheit meiner (weiblichen\*) Perspektive aufzeige, kann ich gleichzeitig die Teilnehmenden selber als Experten\* für deren Lebensrealitäten und deren Anliegen zu Wort kommen lassen. Konkret kann das bedeuten, dass ich aufkommende Fragen wieder zurück in die Gruppe gebe und wir mögliche Antworten gemeinsam erarbeiten. Oder ich bringe ein Quiz mit, bei dem verschiedene Szenarien beschrieben werden<sup>3</sup> und die Teilnehmenden überlegen in Kleingruppen, wie sie sich in diesen verhalten könnten.

## Bewusstes Einbeziehen männlicher\* Perspektiven

Eine weitere Arbeitsweise ist das bewusste Einbeziehen männlicher\* Perspektiven: Im Themenfeld Sexuelle Bildung sind beispielsweise Gesundheit und Vorsorge zentrale Elemente. Eben diese Themen werden auf verschiedenen Social-Media-Kanälen besprochen. So erklärt ein männlicher\* Youtuber, wie man am besten ein Kondom anziehen kann oder ein Urologe thematisiert auf

# Fachkraft mit Jungen\*

seinem eigenen tiktok-Kanal Aspekte der Vorsorge und der Penishygiene.

Eine generelle Herausforderung in der sexualpädagogischen Arbeit ist der institutionelle Kontext in dem ein Großteil der Arbeit stattfindet, nämlich die Schule als verpflichtende Bildungseinrichtung. Denn der Kontext beeinflusst, wie ich meine Arbeit gestalte. Einerseits kann ich meine eigene Rahmenbedingung in die bereits vorhandene integrieren, indem ich am Anfang der Stunde meine eigenen Regeln einführe. Eine davon lautet: „Nicht mitmachen ist erlaubt“<sup>4</sup>. Die Jugendlichen können also einfach nur zuhören, können situativ den Raum verlassen oder der gesamten Einheit fernbleiben (und solange von einer Lehrkraft beaufsichtigt werden). Erfahrungsgemäß wird die erste Option häufig, die zweite manchmal und die dritte selten wahrgenommen.

Andererseits befinde ich mich mit den Jugendlichen im Hinblick auf wesentliche Kategorien wie Alter, Geschlecht, race und Rolle in einem Machtgefälle, in dem meine Position überwiegend die machtvollere darstellt. Und hier wird es insofern spannend als weiblich\* gelesene Person, da das weibliche\* Geschlecht in der hiesigen Gesellschaft in Form von Sexismus auf verschiedenen Ebenen und Ausdrucksweisen oft diskriminiert wird. Jungen\* können also dieses Machtgefälle in puncto Geschlecht wahrnehmen und versuchen sozusagen über ihren einzigen längeren Hebel – in diesem Fall Sexismus – zu agieren, zu rebellieren oder zu provozieren. Wichtig ist hierbei zu erwähnen, dass rebellierende

oder provozierende Handlungen sich zum einen gegen den Zwangskontext als solchen richten können und nur bedingt an meine Person oder Rolle geknüpft sein müssen; zum anderen kann ich solchen Tendenzen präventiv entgegenwirken, indem ich, wie eben beschrieben, meine eigenen Regeln aufstelle, bei Bedarf auf diese verweise und proaktiv die sexualpädagogischen Inhalte und hierzu passende Sprache setze.

Welche Möglichkeiten eröffnen sich mir, aufgrund meines gender (sozialen Geschlechts), in der Arbeit mit Jungen\*? Durch meine kritisch-reflexive Haltung und Arbeitsweise bringe ich mein „professionelles Geschlecht“ mit in die Arbeit ein, ohne es dabei zu dramatisieren oder zu tabuisieren. Ein positiver Effekt kann dabei sein, dass aufgrund der Sozialisierung und Aspekte des doing gender die männlichen\* Jugendlichen nicht in Konkurrenz zu mir treten müssen. Dies kann entlastend wirken und Themen wie Verletzlichkeit und Unsicherheit können eher thematisiert werden. Als weibliche\* Fachkraft in der Jungen\*arbeit versuche ich also einen Möglichkeitsraum zu schaffen, in dem sich die Teilnehmenden eigenbestimmt weiterbilden und entwickeln können. Dabei biete ich verschiedene Methoden an, um sich mit gesellschaftlichen Anforderungen auseinanderzusetzen und eigene Haltungen hierzu entwickeln zu können.

<sup>1</sup> Warum so wenige vertreten sind und wieso Vielfalt wichtig ist, wird an anderer Stelle besprochen (siehe hierzu z.B. Arbeiten von Michael Tunç oder Veröffentlichungen der LAG).

<sup>2</sup> Bei der Auswahl habe ich bewusst auf verschiedene Kategorien geachtet, wie z.B. Alter, Klasse, race, diverse Performance-Möglichkeiten von Männlichkeiten, verschiedene Berufstypen, etc.

<sup>3</sup> Ein Beispiel: Eine Person fragt dich in einem Chat entweder bei einem Online-Computerspiel oder bei einem Messenger-Dienst, ob du ihr ein Ganzkörperfoto schicken kannst.

<sup>4</sup> Diese recht gängigen Regeln gibt es in vielen Variationen. Sie lauten: „Nicht mitmachen ist erlaubt. Lachen ist erlaubt. Auslachen ist verboten. Fragen ist erlaubt. Andere ausreden lassen. Respektvolle Sprache. Persönliches von anderen nicht weiter erzählen.“

# JUNGE\*JUNGE

das magazin der lag jungenarbeit nrw

**Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit NRW**  
**Huckarder Straße 12**  
**44147 Dortmund**

**Tel: +49 (0)231 53 42 174**

**E-Mail: [info@lagjungenarbeit.de](mailto:info@lagjungenarbeit.de)**

 [www.lagjungenarbeit.de](http://www.lagjungenarbeit.de)  
 [FachstelleJungenarbeitNRW](#)  
 [jungenarbeit\\_nrw](#)

**lag**  
jungenarbeit  
**NRW**