

Claudia Wallner und Michael Drogand-Strud

Perspektiven und Herausforderungen für die Fort- und Weiterbildung für Jungen_arbeit/geschlechterbezogene Arbeit

Veröffentlicht in: Stecklina, Gerd/Wienforth, Jan (Hg.): Impulse für die Jungenarbeit. Denkanstöße und Praxisbeispiele. Weinheim 2016

1 Einleitung

Fort- und Weiterbildung in den Themenfeldern geschlechterbezogener Arbeit ist eine Aufgabe, die ständigen Wandlungen unterliegt. Diese Wandlungen werden beeinflusst durch gesellschaftliche Verständnisse von Geschlechtern und Geschlechterverhältnissen und durch fachliche Diskurse in Forschung und Praxis geschlechterbezogenen Arbeitens. Gewicht erhalten zugleich die geschlechtlichen Selbstverständnisse aller an den Bildungsprozessen Beteiligten: Teilnehmer_innen ebenso wie Fortbildner_innen. Gleichzeitig will geschlechterbezogene Fort- und Weiterbildung zur Veränderung von Geschlechterverhältnissen aktiv beitragen. Somit ist dies ein Feld, in dem stärker als in anderen persönliche, politische und fachliche Perspektiven miteinander wirken und zu berücksichtigen sind.

Perspektive der Autor_innen auf das Thema

Die Autor_innen arbeiten beide seit den frühen 1990er Jahren in der Fort- und Weiterbildung von Fachkräften zu Themen geschlechterbezogener Arbeit. Michael Drogand-Strud ist fachlich verortet in der Jungen_arbeit, Claudia Wallner in der Mädchen_arbeit. Beide haben je die Bundesarbeitsgemeinschaften Jungenarbeit und Mädchenpolitik mitgegründet. Seit Anfang der 2000er Jahre entwickeln und leiten sie nicht nur Fort- und Weiterbildungen zur Jungen_- und Mädchen_arbeit, sondern auch – gemeinsam - zu Ansätzen geschlechterbezogener Arbeit wie geschlechtergerechter Koedukation und Crosswork, zu Möglichkeiten der Kooperation und des gegenseitigen Lernens von Mädchen_- und Jungen_arbeit sowie zu Lebenslagen von und Zuschreibungen an Mädchen_ und Jungen_. Claudia Wallner arbeitet darüber hinaus in der Weiterbildung von Jungen_arbeitern. Diese konkreten Fort- und Weiterbildungserfahrungen bilden die Grundlage für den Beitrag, der insofern eine primär erfahrungsgestützte Perspektive auf das Thema einnimmt. Das liegt u. a. auch daran, dass es kaum Forschung oder Publikationen zum Thema mit diesem speziellen Fokus gibt. Zwar gibt es einige Veröffentlichungen zum Thema Gender Mainstreaming und Weiterbildung (Voigt-Kehlenbeck o. J.) oder zum Thema „Genderkompetenz vermitteln“ (Kunert-Zier 2008) oder „Gender in der Erwachsenenbildung“ (Schlüter 2004), aber das sind jeweils eigene Themen, die nicht die Frage bearbeiten, wie Fort- und Weiterbildung aussehen sollte, die das Thema geschlechterbezogene oder Jungenarbeit im Fokus hat. Insofern wird der vorliegende Beitrag ein Feld eröffnen, indem zunächst praktische Erfahrungen reflektiert werden. Was die Themenfelder der Jungen_arbeit und der geschlechterbezogenen Arbeit angeht, so gibt es umfassende Literatur, auf die in diesem Beitrag entsprechend Bezug genommen wird.

Zentrale Thesen

In der Fort- und Weiterbildung zu Jungen_ - und zu geschlechterbezogener Arbeit spielen Paradoxien eine große Rolle:

- Während das zentrale Ziel geschlechterbezogener Arbeit der Abbau geschlechterspezifischer Zuschreibungen und Festlegungen und damit die Dekonstruktion von Geschlecht ist, scheint gleichzeitig das biologische oder gelesene Geschlecht der Fortbildner_innen regelmäßig von hoher Bedeutung.
- Während in der Forschung zunehmend in Frage gestellt wird, dass biologisches und sozial-kulturelles Geschlecht verbunden sind (Fine 2012), wird der (vermeintlich) geschlechtshomogene Raum der Mädchen_ - und Jungen_arbeit weiterhin als evident wichtig erachtet und Erfahrungskongruenz zwischen Frauen und Mädchen_ bzw. Männer und Jungen_ als unhinterfragte Grundlage sogenannter „geschlechtshomogener“ Räume gesetzt.

Es treten spezifische Phänomene auf, die dem Thema geschuldet sind:

- Das Geschlechterthema wirkt für alle Menschen auf einer fachlichen und einer persönlichen Ebene. Die persönliche Ebene der Teilnehmenden und der Fortbildner_innen ist dabei Teil des Themas und kann nicht außen vor gelassen werden.
- Als ‚Gendercouple‘ in der geschlechterbezogenen Fort- und Weiterbildung zu arbeiten erfordert von denselben Personen andere Kompetenzen und bringt andere Themen und Dynamiken hervor als alleine mit homogenen oder gemischtgeschlechtlichen Gruppen zu arbeiten.

Der rote Faden

Nach der Konturierung zentraler Thesen wird im ersten Teil zunächst skizziert, wie sich Jungen_arbeit und geschlechterbezogene Arbeit in den vergangenen 15 Jahren verändert haben und welches Verständnis heute vorherrscht. Dies ist wichtig, um die Wandlungen in den Herausforderungen und Perspektiven von Fort- und Weiterbildung in diesem Feld zu verstehen, die sich ja unmittelbar aus eben diesen Veränderungen ergeben.

Im Anschluss wird dargelegt, welche Aufgaben und Ziele Fort- und Weiterbildung in den Feldern Jungen_arbeit und geschlechterbezogener Arbeit verfolgen und welche speziellen Herausforderungen vom Thema Gender ausgehen. Den Beitrag schließt die Bearbeitung der Frage ab, inwiefern sich unter diesem Fokus Fortbildungen zur Jungen_arbeit unterscheiden von solchen zu geschlechterbezogener Arbeit.

2 Jungen_arbeit/geschlechterbezogene Arbeit – Veränderungen im Verständnis

Das Verständnis von Jungen_arbeit aber auch von geschlechterbezogener Arbeit ist einem kontinuierlichen Wandel unterzogen, der gespeist wird von gesellschaftlichen Veränderungen, neuen Forschungserkenntnissen insbesondere in den Sozialwissenschaften, den Natur- und Geisteswissenschaften und sich verändernden Selbstbildern von Kindern und Jugendlichen. Auch wandelnde Selbstverständnisse der Sozialen Arbeit und Pädagogik befördern Weiterentwicklungen, wenn sich bspw. die Bedeutung von Partizipation erhöht (AGJ 2015) oder intersektionelle Perspektiven die Wechselwirkungen sozialer Dimensionen auf die Lebenslagen von Kindern und Jugendlichen stärker in den Fokus nehmen (von Langsdorff 2014). Einfluss auf das Verständnis von

Jungen_arbeit und geschlechterbezogene Arbeit haben auch politische Entscheidungen, wenn z. B. Gender Mainstreaming staatliche Politiken und damit auch die Kinder- und Jugendhilfe zur Gleichberechtigung verpflichtet oder das 1990 in Kraft getretene SGB VIII mit dem Paragraphen 9,3 die Jugendhilfe zum Abbau von Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern verpflichtet. Dies ist für die Frage nach Herausforderungen und Perspektiven der Fort- und Weiterbildung in diesen Bereichen eine wichtige Erkenntnis, weil die Inhalte und Ziele immer wieder dem sich verändernden Feld angepasst werden müssen, um für die Praxis hilfreich zu sein. Deshalb werden zentrale Veränderungen im Folgenden kurz skizziert um deutlich zu machen, welche Themen aktuell besonders relevant sind für die Fort- und Weiterbildung zur Jungen_arbeit und geschlechterbezogenen Arbeit.

Aktuelle Verständnisse

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit definiert so: „Jungenarbeit ist eine Haltung und ein Beziehungsangebot in einem pädagogischen Kontext. Sie bezieht sich grundlegend auf die Lebenswelten von Jungen und jungen Männern und orientiert sich an ihren Ressourcen. Ziel ist es Jungen und junge Männer wahr- und ernst zu nehmen und mit ihnen Partizipation zu leben. Jungen und junge Männer sollen darin unterstützt werden ihre Geschlechterbilder zu erweitern, darauf bezogene Handlungs- und Bewältigungskompetenzen sowie die Fähigkeit zu einer konsensorientierten Auseinandersetzung zu entwickeln. Emanzipatorische Persönlichkeitsentwicklung, Selbstverantwortung und die reflexive Betrachtung der eigenen Beteiligung an der Konstruktion von Geschlecht und der Geschlechterverhältnisse sind hierfür notwendig. Jungenarbeit zielt auf die Gleichwertigkeit der Differenzen zwischen und innerhalb der Geschlechter. Voraussetzung ist es Normalitäten und Normierungen des Alltags aufzudecken und kritisch zu reflektieren.“ (BAG Jungenarbeit 2001)

Unter geschlechterbezogener Arbeit verstehen die Autor_innen jede Konstellation der pädagogischen Arbeit geschlechtersensibler Fachkräfte, die sich gleichstellungs- und gerechtigkeitsorientiert an Kinder und Jugendliche aller Geschlechter wendet. Das kann in geschlechtshomogenen, -gemischten oder Einzelsettings und im Wechselspiel dieser Konstellationen stattfinden. Ziel geschlechterbezogener Arbeit ist einerseits, Rollenstereotype dort sichtbar zu machen, wo sie einengen und beschränken sowie Kindern und Jugendlichen Freiräume zu eröffnen, sich jenseits starrer Geschlechterzuschreibungen zu entwickeln und andererseits, Konflikte und Abwertungen sowie hierarchische Zuschreibungen zwischen den Geschlechtern abzubauen. Diese Zielsetzungen erfordern sowohl individuelle als auch pädagogische und politische Arbeit. Geschlechterbezogene Arbeit so verstanden basiert in erster Linie auf den Kompetenzen und der Haltung von Fachkräften und ihren Organisationen und nicht auf der geschlechterbezogenen Zusammenstellung der Menschen, die miteinander arbeiten (Wallner 2013, S. 74-77).

Das Verständnis geschlechterbezogener Arbeit hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Das konstituierende Element feministischer Mädchenarbeit ab Mitte der 1970er Jahre war Geschlechtshomogenität. Die nachfolgend entwickelte Jungenarbeit übernahm das Konzept und setzte darauf eigene Inhalte und Ziele für Jungen_ (Budde 2014; Drogand-Strud/Ottemeier-Glücks 2003). Mit ‚dem anderen Geschlecht‘ zu arbeiten galt lange Zeit als das No-Go geschlechterbezogener Arbeit. Selbst der Austausch unter Fachkräften der Mädchen- und Jungenarbeit war kaum

vorstellbar¹. Die Welten waren strikt getrennt: Mädchenarbeit auf der einen Seite, Jungenarbeit auf der zweiten und Koedukation ohne Anspruch auf Geschlechterperspektiven als der Normalfall in der Kinder- und Jugendhilfe auf der dritten Seite.

Um das Jahr 2000 herum veränderte sich das Verständnis von geschlechterbezogener Arbeit durch die Genderforschung, die Geschlechterverhältnisse zu fokussieren begann, wie auch durch die Verabschiedung der politischen Strategie des Gender Mainstreaming. Es wurde anerkannt, dass es nicht ausreicht, geschlechtshomogen in eigens geschaffenen Angeboten der Jugendhilfe zu arbeiten, sondern dass das gesamte System weiterentwickelt werden muss.² Aus dem konstituierenden Element der Geschlechtshomogenität ist nun eine Ordnungskategorie geworden, die die jeweilige Zusammensetzung von Geschlechtern definiert (Wallner 2008).

Veränderungen im Verständnis der Bedeutung von Geschlecht

Verändert hat sich auch das Verständnis von Geschlecht: Wenn Zweigeschlechtlichkeit auch biologisch eine Konstruktion ist und Geschlecht sozial-kulturell sowie biologisch breit gefächert (vgl. Voß, 2009), dann sind Kategorisierungen wie geschlechtshomogen oder koedukativ (was die gemeinsame Erziehung von zwei Geschlechtern impliziert) zuschreibend und zu kurz gegriffen. Damit sind bisherige Fassungen geschlechterbezogener Arbeit als Mädchenarbeit, Jungenarbeit, Crosswork und geschlechterbewusster Koedukation zu kategorisierend und tragen zur weiteren Manifestierung eines zweigeschlechtlichen Verständnisses bei³. Insofern gilt es, geschlechterbezogene Arbeit neu zu fassen. Dies geschieht mit der Perspektive einer fachlich fundierten und politisch untermauerten Kompetenz und Haltung, die auch die eigene Verwobenheit in Geschlechterverhältnisse mit einschließt. Mit dem wachsenden Verständnis der sozialen Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit (Butler 1991) rückt die Frage immer stärker in den Fokus, wie bedeutsam es tatsächlich ist, dass Jungenarbeit und Mädchenarbeit von biologischen Männern respektive Frauen angeboten wird und jeweils nur für Jungen/Mädchen offen ist und wenn ja, wer dann festlegt, wer männlichen und wer weiblichen Geschlechts ist. Was vor einigen Jahren noch konstituierende Grundlage war, gerät nun ins Schwanken: Ist ein Junge_, bei dem alle biologischen Geschlechtsmerkmale eindeutig männlich zugeordnet sind und wer überprüft das? Ist ein Junge_, wer dem Augenschein nach so aussieht oder wer einen männlichen Vornamen trägt?⁴ Oder ist ein Junge, wer sich selbst als solchen bezeichnet und wird das auch akzeptiert, wenn der Augenschein anderes verheißt (Kugler 2012)? Diese

¹ Eine Einrichtung wie die Alte Molkerei Frille, die auf den Dialog zwischen Mädchen- und Jungenarbeit setzte, war sowohl in Reihen der feministischen Mädchenarbeit umstritten (und durfte sich daher auch nur ‚parteilich‘ nennen), wie auch innerhalb der Konzeptdiskussionen von Jungenarbeit (da sie mit dem Label ‚antisexistisch‘ einen feministischen geschlechterpolitischen Ansatz verfolgte); vgl.: Heimvolkshochschule ‚Alte Molkerei Frille‘ 1989

² Ein interessanter Beleg für diese Diskussion findet sich in einer Gruppendiskussion von 2009, in der acht Mädchen_ - und Jungenarbeiter_innen aus verschiedenen Generationen ihren Blick auf die Geschlechterbezogene Pädagogik erläutern (vgl. Maikowski, L./Wesemüller, E. (2010) S.289 – 307).

³ Die Entwicklung der Friller Weiterbildungsreihe von 1989 – 2009 ist eine Zeitreise durch diese Entwicklung und dokumentiert in Rauw, R./Drogand-Strud.,M. (2010) S.263 - 287

⁴ Die grundlegende Änderung des Personenstandsrechtsänderungsgesetzes vom 1. November 2013 legt fest, dass ein „Personenstandsfall“ ohne eine Angabe zum Geschlecht in das Geburtsregister eingetragen werden muss, wenn das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden kann. Diese kleine unzureichende Erweiterung lässt künftig aber auch offiziell Kinder zu, die amtlich nicht Mädchen oder Jungen sind.

Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung führen, so die Erfahrung der Autor_innen, in der Praxis geschlechterbezogener Arbeit insbesondere in ihrer vermeintlich geschlechtshomogenen Ausrichtung zu Verwirrungen, weil die vormals als eindeutige Adressat_innen erkannten Subjekte nun nicht mehr eindeutig zuzuordnen sind und auch alle bisherigen Zuordnungskategorien sich als nur teilweise hilfreich oder gar sicher herausstellen.

Gleichzeitig bestehen bipolare Zuschreibungen an als Mädchen_ oder als Jungen_ gelesene und/oder sich verstehende Kinder und Jugendliche weiter, verstärken sich im Kindesalter sogar seit einigen Jahren. Es gibt also eine sozial-kulturelle Realität von Zweigeschlechtlichkeit, die Menschen vorgibt, was sie qua (zugeschriebener) Geschlechtszugehörigkeit mögen oder interessieren sollte oder welche Lebenswege und Berufe für sie vorgesehen und ‚normal‘ sind. Mädchen_ oder Junge_ zu sein oder besser: als Mädchen_ oder Junge_ gelesen zu werden und/oder sich selbst dem zuzuordnen ist nicht bedeutungslos, weil es individuelle und gemeinschaftliche Wege und Chancen zuweist oder schließt, Entwicklungen einschränkt und gesellschaftliche Hierarchien herstellt. Hier besteht ein Paradoxon, das es zu verstehen und zu bearbeiten gilt. Geschlecht differenziert sich in Vielfalt aus und bleibt gleichzeitig doch als bipolarer Anspruch relevant für alle Menschen: Fachkräfte sowie Kinder und Jugendliche aller Geschlechter.⁵

3 Aufgaben und Ziele von Fort- und Weiterbildung im Feld von Jungen_arbeit und geschlechterbezogener Arbeit

Im folgenden Abschnitt geht es um die Frage, was Besonderheiten der Fort- und Weiterbildung zur Jungen_arbeit und im Genderbereich sind, welche Funktion sie in Bezug auf die Weiterentwicklung des Feldes hat und was Merkmale sein können, die es in der Fortbildungsarbeit in diesem Feld besonders zu beachten gilt.

Grundsätzlich werden die Ziele von Bildungsarbeit in einem Aushandlungsprozess zwischen beauftragenden Einrichtungen und Institutionen, Fachkräften und Fortbildner_innen besprochen und festgelegt.

Als Folge von Gender Mainstreaming-Prozessen aber auch einer zunehmenden Anerkennung der Bedeutung von Gender liegt das Interesse von Trägern häufig darin, der Erfüllung formaler ‚Genderanforderungen‘ auch Inhalte folgen zu lassen. Teilweise werden Erwartungen in Richtung einer Qualitätssteigerung pädagogischer Arbeit durch passgenauere Angebote bezweckt. Ein weiteres Ausgangsmotiv für Fortbildungen ist die Schärfung des Blicks auf je ein mehr oder weniger ‚offensichtlich‘ in einem bestimmten Setting besonders benachteiligten Geschlechts. Diese Opfer- und Mangelperspektive soll dann mittels Interventionen der Mädchen_ oder Jungen_arbeit oder geschlechterbezogener Ansätze ausgeglichen werden. Die Ziele von Fachkräften liegen häufig darin, ihre Jugendlichen besser zu verstehen und die Verwobenheit von individuellen Entwicklungen und gesellschaftlichen Erwartungen zu erkennen.

⁵ Die Fachgruppe „Geschlechtersensible Pädagogik“ des Projektes www.meinTestgelände.de der BAG Jungenarbeit und BAG Mädchenpolitik umfasst mit Stand vom 27.06.2015 1550 Mitglieder, die zu diesen Fragen aus der Sicht unterschiedlicher Fachkräfte Positionen beziehen, Fragen stellen, Beiträge posten und kommentieren. Diese Gruppe ist ein lebendiger Austausch und Beleg der Auswirkungen der Bedeutungsänderung von Geschlecht in der pädagogischen Praxis: <https://www.facebook.com/groups/geschlechterpaedagogik/> (17.06.2015)

Theorie – Praxis – Transfer

Eine wesentliche Funktion von Fortbildung im geschlechterbezogenen Bereich ist der Transfer bzw. die Übersetzung wissenschaftlicher Forschungen in die Praxis. Für diesen Bereich stehen Erkenntnisse und kritische Fragen an das zumeist bipolare Verständnis von Geschlechtern und an den Zusammenhang von Sex und Gender im Vordergrund. Auch die bisherigen Ergebnisse der Forschungen über Jungen_arbeit gilt es der Praxis zu vermitteln (vgl. Hunsicker 2012; Könecke 2011; Pech 2005). Auffällig sind dabei Ungleichzeitigkeiten im Verständnis von Geschlechterthemen: Während in der Kinder- und Jugendhilfe oft noch darum gerungen wird, die Folgen unterschiedlicher Zuschreibungen an Mädchen_ und Jungen_ als relevant für pädagogische Praxis anzuerkennen, beschäftigt sich Genderforschung aber auch Biologie intensiv mit der Auflösung von Zweigeschlechtlichkeit in ein Verständnis von Vielgeschlechtlichkeiten hinein. Während in der Praxis um Genderkonzepte gekämpft wird, kritisieren Genderstudies das Sex-Gender-Konstrukt, weil es auf ein bipolares Verständnis von Geschlechterverhältnissen aufsetzt (SFBB und QUEERFORMAT 2012, S.16-32). Und während in der Genderforschung immer deutlicher wird, wie groß die Bedeutung von Sozialisation für die Herausbildung geschlechtsspezifischer Verhaltensweisen und Einstellungen ist (Fine 2012), wird in der Praxis noch diskutiert, ob dies tatsächlich zutrifft. Fortbildung hat in diesem Zusammenhang die Aufgabe, wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis aufzuarbeiten und zu übersetzen und ihre Bedeutung für geschlechterbezogene Praxis offenzulegen. Das bedeutet auch, dass theoretische Erkenntnisse daraufhin durchleuchtet werden müssen, wann und wie sie in der Praxis anschlussfähig sind: Hilft es bspw. einer Organisation, die gerade beginnt, sich mit Geschlechterfragen zu beschäftigen und anzuerkennen, dass an Mädchen_ und Jungen_ unterschiedliche Erwartungen und Zuweisungen qua Geschlecht gerichtet werden, wenn an dieser Stelle ein Dekonstruktionsdiskurs eingeführt wird oder führt das eher zu Verwirrungen oder Widerstand gegen das Thema („Warum sollen wir uns mit männlich – weiblich beschäftigen, wenn es das doch gar nicht gibt?“)? Eine Theorie – Praxis – Transferleistung von Fortbildung hat auch die Verantwortung einzuschätzen, welche Erkenntnisse gerade gebraucht werden können und welche nicht bezogen auf den Auftrag der Fortbildung und die Ziele der Organisation/der Mitarbeiter_innen. Dabei sollte es nicht darum gehen, hierarchisch Wissenschaft in Praxis zu transferieren, sondern vielmehr darum, Auseinandersetzungsprozesse zu befördern, die zu beiden Seiten durchlässig sind und Dialoge herstellen. Wichtig für die Weiterentwicklung von Theorie wäre, wenn der Transfer auch von der Praxis in die Wissenschaft gelingen würde, um hier Anstöße und neue Perspektiven zu befördern (vgl. Damm/Sabla in diesem Band). Bislang stellen wir jedoch z. B. auf Fachtagungen ein geringes Interesse von Seiten vieler Wissenschaftler_innen fest, sich in Praxis-Theorie-Workshops mit den Impulsen aus der Praxis auseinander zu setzen. Praxis ist eher dann relevant, wenn sie Gegenstand von Forschung ist - aber nicht als Diskurspartnerin. Der Transfer würde gewinnen, wenn er von gegenseitiger Reflexion befördert würde. Dies können wir jedoch nur in Ansätzen beobachten. Zudem mangelt es an Orten, an denen genderinteressierte Forscher_innen und Praktiker_innen zusammentreffen. Die Weiterbildungslandschaften von und für Theorie und Praxis sind weitgehend getrennt.

Reflexionsraum pädagogischer Praxis

Fortbildungen sind geschützte Fachräume, die auch und gerade Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit brisanten Themen bieten. Brisant deshalb, weil sie sehr ins Persönliche der Beteiligten hinein reichen oder weil sie politischen Zündstoff

enthalten. Geschlechterfragen haben immer enge Bezüge zu den Personen, die mit diesen Zugängen und an diesen Themen arbeiten. Die eigene geschlechtliche Repräsentation und eigene Vorstellungen von weiblich und männlich und von Geschlechterverhältnissen stehen in direktem Zusammenhang damit, welche Genderbotschaften in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ausgesendet werden. Daher müssen sie reflektiert werden, um geschlechterbezogen arbeiten zu können. Der Reflexionsraum pädagogischer Praxis, den Fortbildungen grundsätzlich immer bereitstellen sollten, wird hier zu einem sehr persönlichen, in dem auch die Person mit ihren Werten und Grundsätzen im Fokus steht. Reflexionsräume zu geschlechterbezogenen Themen erfordern deshalb immer einen besonderen Schutz und großes gegenseitiges Vertrauen. Ähnliches gilt für den Fokus politischer Folgewirkungen geschlechterpädagogischer Themenstellungen: Reflexionen darüber, ob geschlechterbezogenes Arbeiten tatsächlich ausschließlich geschlechterhomogen stattfinden darf (ein Anspruch, der bis heute bspw. von der feministischen Mädchenarbeit erhoben wird) oder ob nicht auch in Koedukation geschlechterbezogen gearbeitet werden kann, können fachlich nur geführt werden, wenn dies nicht gleichzeitig politisch dazu führt, mit dieser Begründung Mädchen_ und Jungen_arbeit abzuschaffen.

Insbesondere in der Jungen_arbeit lässt sich zunehmend eine ressourcenorientierte Perspektive beobachten, die die Bedeutung des Geschlechts der Fachkraft in den Hintergrund rückt. Dabei wird auch in Fort- und Weiterbildungen die Notwendigkeit eines männlichen Pädagogen für eine geschlechtshomogene Gruppe zunehmend hinterfragt (vgl. auch Debus/Könneke/Schwerma/Stuve 2012; Busche/Cremers 2009). Das Positionspapier der BAG Jungenarbeit aus dem Jahr 2011 trifft dazu folgende Aussage: „Eine Aufgabe der BAG Jungenarbeit ist es, grundlegende Erkenntnisse, Themen und Fragestellungen der Jungenarbeit fortwährend auf Aktualität zu prüfen, neu zu bewerten und inhaltlich weiter zu füllen. Dies erzeugt zum Teil widersprüchliche Situationen, die im Diskurs die Einnahme einer Haltung des ‚Sowohl-Als-Auch‘ erfordert. Beispielhaft hierfür steht die Definition von Jungenarbeit als geschlechtshomogenes Angebot von Fachmännern für Jungen und junge Männer. Aktuell wird eine Öffnung für Fachkräfte, die sich nicht als Männer verstehen, diskutiert. Ebenso besteht Diskussionsbedarf über Konzepte der Jungenarbeit in Bezug auf Jugendliche, die sich nicht als Jungen oder Mädchen verstehen“ (BAG Jungenarbeit 2011).

Wenn es um Fortbildungen zur geschlechterbezogenen Arbeit geht, dann sind diese darüber hinaus oft erste moderierte und begleitete Begegnungsräume von Kollegen_ der Jungen_ - und Kolleginnen_ der Mädchen_arbeit, in denen Annäherungen und Austausch stattfinden können.

Bezugsraum persönlicher Erfahrungen und Zugänge

Geschlechterpädagogische Arbeit ist eng verknüpft mit der eigenen Biografie, der eigenen geschlechtlichen Identität und den eigenen Vorstellungen von Geschlechterverhältnissen. Insofern sollten Fortbildungen auch Raum bieten, diese persönlichen Erfahrungen und Zugänge zu reflektieren und auszutauschen und sie ins Verhältnis zu setzen zu geschlechterbezogenen pädagogischen Ansätzen. Dies erfordert besondere Schutzräume, in denen Persönliches gesprochen und reflektiert werden kann. Dies gilt sowohl für geschlechtshomogene Settings als auch für gemischtgeschlechtliche, wobei zu beachten ist, dass die Räume ggf. unterschiedlichen Schutz gebrauchen: Über die eigene Geschlechtlichkeit zu sprechen kann unter Männern andere Befürchtungen hervorrufen als in Gruppen, in denen Geschlechter miteinander sprechen und arbeiten. Während unter Männern

eher das Thema ‚richtiger Männlichkeit‘ aufkommen kann, besteht in gemischten Gruppen eher Angst, als dem anderen Geschlecht gegenüber feindlich gesonnen angesehen zu werden oder als Stellvertreter_ des eigenen Geschlechts Zuschreibungen entgegen zu müssen. Unter Frauen kommt eher der Anspruch auf, nicht unterschiedlich sein zu dürfen um sich nicht zu entsolidarisieren, in gemischten Gruppen hingegen eher das Thema Solidarisierung mit den geschlechterhierarchisch als höherstehend erlebten Männern_ um sich selbst nicht abgewertet zu fühlen durch die Zugehörigkeit zur abgewerteten Gruppe Frau_. Fortbildungen in diesem Feld haben die Aufgabe Vertrauensräume zu eröffnen, die all diese Auseinandersetzungen ermöglichen.

Politischer Verortungsraum

Ein Slogan feministischer Mädchen_arbeit lautet bis heute: ‚Mädchenarbeit ist auch Mädchenpolitik‘. Diesen Anspruch formulierte Jungen_arbeit lange Zeit für sich nicht. Heute gilt diese Doppelorientierung auf (Sozial-)Pädagogik und Politik für alle Ansätze geschlechterbezogener Arbeit, weil sie immer auf Geschlechterverhältnisse rekurrieren und damit die Frage bewegen, wie Gesellschaft aussehen soll im Geschlechterverhältnis und wie sie sich verändern soll. Geschlechterbezogenen Arbeit ist damit auch immer Teil von Demokratiebildung. Aufgabe von Fortbildung ist, pädagogische Fragen einer geschlechterbezogenen Arbeit mit Jugendlichen einzubetten in politische Diskurse um Geschlechterverhältnisse, um so deutlich zu machen, dass in diesem Feld nicht nur individuell sondern auch global gehandelt wird, weil die beiden Ebenen zusammenhängen: Wenn sich die Einstellungen von Jugendlichen aller Geschlechter zu Geschlechterverhältnissen ändern, dann ändern sich auch die Geschlechterverhältnisse. Diese Dimensionenvermischung gilt es in Fortbildungen zu geschlechterbezogener und Jungen_arbeit deutlich zu machen.

Streitraum

Geschlechterthemen sind für viele Menschen emotional aufgeladen: Fragen danach, was ein ‚richtiger Mann‘ oder eine ‚richtige Frau‘ ist, sind in Zeiten, in denen Individualität und Gleichberechtigung als hohe Werte gehandelt werden, komplex und nicht eindeutig zu beantworten (Rommelspacher 1998, S.174-187). Diese Emotionalität bringen Teilnehmer_innen und Fortbildner_innen auch in Fortbildungen zu Jungen_arbeit und geschlechterbezogener Arbeit mit. Die Frage, was heute ein angemessenes Verständnis von Männlichkeit oder Weiblichkeit ist, ist auch eine persönliche. Damit steht die eigene Identität immer mit im Fokus. Das befördert in besonderer Weise, dass fachliche Themen auch persönliche Angriffsflächen bieten. Hinzu kommt, dass gesellschaftliche Vorstellungen von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen individuelle Selbstkonzepte unterschiedlich bewerten: das Hausfrauen_konzept wird bspw. gegenüber dem auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie orientierten Weiblichkeitsbild als minderwertig erachtet. Der kümmernde Vater_ in Teilzeit erfährt als Geschlechterbild nicht die gleiche Anerkennung wie der karriereorientierte Mann_. Je nachdem, wo Fachkräfte sich individuell und persönlich verorten, empfinden sie gesellschaftliche Abwertung oder Anerkennung, was ebenfalls emotionale Auswirkungen auf den Zugang zum Thema zeigen kann.

Noch mehr aber wirken historische Aspekte zwischen Mädchen_- und Jungen_arbeit: Das Verhältnis zwischen den beiden Ansätzen ist ob der über viele Jahrzehnte getrennten Geschichte schwierig. Jungen_arbeit wurde von der Mädchen_arbeit eingefordert, was eine Umkehrung patriarchaler Verhältnisse darstellte. Männer_sollten der Arbeit mit Mädchen_ fernbleiben, da sie als patriarchale Täter identifiziert

wurden. Frauen_ werden seit vielen Jahren kritisiert, dass sie in der Arbeit mit Jungen_ versagen. Auch wird ihnen oftmals das Recht abgesprochen geschlechterbezogen mit Jungen_ zu arbeiten, da ihnen die Erfahrung des ‚Mannseins‘ fehle. Begegnungen von Frauen_ und Männern_ in geschlechterbezogenen Fort- und Weiterbildungen sind demnach Begegnungen auf historisch und politisch begründeten Streitfeldern, Teilnehmer_innen in diesem Sinne Stellvertreter_innen der jeweiligen Seite. Dies sind historisch wie individuell brisante Themen, die in Fortbildungen aufgearbeitet werden können und sollten, weil das zur Erarbeitung gemeinsamer Konzepte von Jungen_arbeit oder geschlechterbezogener Arbeit Voraussetzung ist.

Kompetenz und Haltung statt Methoden

Auftraggeber_innen von Fort- und Weiterbildungen zu Jungen_arbeit und geschlechterbezogener Arbeit verfolgen zumeist das Ziel, geschlechtersensible und reflektierende Sichtweisen und Kompetenzen in die Konzeptionen und die alltägliche Praxis pädagogischer und sozialer Arbeit zu verankern. Es kommt aber auch vor, dass formale Anforderungen erfüllt werden müssen (Umsetzung § 9,3 SGB VIII) und das fachliche Interesse eher gering ist. Im Bereich von Jungen_arbeit sollen Jungenarbeiter_ bestärkt und qualifiziert werden, sich den Jungen_ als Beziehungsarbeitspartner_ zur Verfügung zu stellen und ihnen zu vermitteln, dass sie ernstgenommen und anerkannt werden (vgl. Debus/Stuve in diesem Band). Jungen_ sollen in ihrer Entwicklung verantwortungsbewusst pädagogisch begleitet werden. Fortbildungen beauftragende Institutionen formulieren in diesem Kontext oft den Wunsch nach praktischen Übungen und Methoden, mit denen spezifische ‚Geschlechterprobleme‘ im jeweiligen Arbeitsfeld bearbeitet werden können. Dabei handelt es sich oft um eher stereotyp wirkende Fragen, etwa wie ‚mehr Mädchen erreichen zu wollen‘ oder ‚laute Jungen sozial verträglich einzubinden‘. Der Wunsch nach ‚Rezepten‘ ist verständlich, wenn auch nicht erfüllbar. Methoden ohne qualifizierte Basis sind im besten Falle unwirksam.

In der Konsequenz ist es daher von Bedeutung, dass die Fortbildungen einen Anteil von Sensibilisierung zu Geschlechterfragen beinhalten. Das bedeutet, sowohl in die Selbstreflexion zu gehen als auch sich fachlich dem Themenfeld anzunähern. Die Rahmenbedingungen einer gelingenden Fort- und Weiterbildung sollten daher gewährleisten, dass sich die Teilnehmenden auch mit ihrer eigenen geschlechtlichen Wahrnehmung selbst reflektieren können und wahrnehmen, dass ihre biographischen Erfahrungen eine Basis des eigenen Selbstverständnisses, der Annahme einer ‚Normalität‘ darstellen, die für andere Menschen auch abweichend sein kann. Ziel von Fortbildungen ist, eine gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung dieser vielschichtigen Ambivalenzen zu erreichen.

Diese Reflexion wird erweitert um Wissensvermittlung geschlechterbezogener Prozesse, Hierarchien, Sozialisationsfaktoren und Lebenswelten. Damit nähert sich die Qualifizierung ihrem grundlegenden Anliegen, der Vermittlung einer geschlechtersensiblen Haltung.

Neben der Sensibilisierung, dem Wissen, der Einbeziehung der eigenen Biographie und der Reflexion pädagogischer Prozesse gehört zu einer professionellen Gender-Haltung noch die Erkenntnis der geschlechterpolitischen Dimension von Jungen_- und Geschlechterpädagogik. Bildungsangebote brauchen auch hier Möglichkeiten, sich über eigene Positionen bewusst zu werden und Differenzierungen und Ambivalenzen in der Gruppe wahrzunehmen und auszuhalten, ohne darauf zu verzichten für eigene Standpunkte zu streiten.

Eine als fraglich zu würdigende Besonderheit geschlechtshomogener Zugänge besteht in der Annahme, dass Jungen_arbeiter und Jungen_gleiche Erfahrungen als Geschlechtergruppe haben. Der Blick auf die große Spannbreite unterschiedlicher und vielfältiger Erfahrungen und Lebenslagen in der ‚eigenen‘ Geschlechtergruppe ist insbesondere für die Jungen_arbeit ein wichtiges Moment, das diese Annahme entkräftet, wiewohl es gleichzeitig gefühlte Solidarität und Gemeinsamkeiten gibt. Fortbildungen zu Jungen_arbeit sollten auch diese Phänomene diskutieren.

4 Unterschiede in der Fort- und Weiterbildung zur Jungen_arbeit und zur geschlechterbezogenen Arbeit

Abschließend stellt sich die Frage, ob es Unterschiede gibt, wenn frau_man Fortbildungen zu Jungen_arbeit oder zu geschlechterbezogener Arbeit durchführt und wenn dies mit gemischtgeschlechtlichen Teilnehmendengruppen oder mit geschlechterhomogenen Gruppen passiert. Die Frage kann nur in dem Spannungsfeld der Paradoxien zwischen Entdramatisierung und dramatischer Aufladung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen beantwortet werden mit einem eindeutigen ‚kommt drauf an‘! Das bedeutet, analog zur geschlechtshomogenen oder -gemischten Arbeit mit Kindern und Jugendlichen kann die Frage der Geschlechterzugehörigkeit sowohl der Teilnehmer_innen als auch der Referent_innen von großer oder sehr geringer Bedeutung sein. Insofern sind die anschließend dargelegten Aussagen zu verstehen als Hinweise auf Phänomene, die so auftreten können oder auch nicht.

Wer darf wen fortbilden? Männer und Frauen in der Fortbildung von Jungen_arbeit und geschlechterbezogener Arbeit

Die längere Tradition von Mädchen_arbeit und dass sie auf der Seite der Unterdrückten/Herabgewürdigten in patriarchalen Gesellschaftsverhältnissen verortet ist, wohingegen Jungen_arbeit in der Täterperspektive startete, führt bis heute dazu, dass es deutliche Unterschiede in der Akzeptanz von Frauen_ und Männern_ in der Fortbildung zu Geschlechterthemen gibt. In der Jungenarbeitsfortbildung wurden lange nur männliche Fortbildner_ angefragt und akzeptiert. Hier hat inzwischen aber ein Einstellungswechsel stattgefunden, insofern heute auch Kolleginnen_ der Gender- oder Mädchen_arbeit für Mädchen_perspektiven oder Cross Work Themen angefragt werden. Auf der anderen Seite ist bis auf sehr wenige Ausnahmen kaum möglich, dass männliche Kollegen_ Frauen_ zu Geschlechterthemen oder zu Jungen_perspektiven fortbilden – es sei denn, sie arbeiten mit einer Kollegin_ zusammen. Und auch dann werden die Kollegen_ oft nicht als gleichwertig wahrgenommen. Anmoderationen wie „wir begrüßen Kollegin XY und sie hat noch Jemand mitgebracht“ zeugen von dieser Ungleichheitsperspektive, die dann in der gemeinsamen Performance des Gendercouples wieder aufgefangen werden muss, soll nicht die Botschaft einer schlichten Umkehrung patriarchaler Verhältnisse gesendet werden. Die Täter-Opfer-Perspektive wirkt bis heute nach. Über viele Jahre waren sogenannte Gendercouple sehr gefragt: Frauen_ und Männer_, die zu zweit aus der Mädchen_- und Jungen_perspektive auf geschlechterbezogene Arbeit schauen und die beiden Ansätze zusammen bringen. Diese Form vermittelt offenbar in den emotional aufgeladenen und historisch belasteten Geschlechterverhältnissen zwischen Mädchen_- und Jungen_arbeit das

meiste Vertrauen, dass keins der beiden Geschlechter⁶ bevorzugt wird. Die Geschlechtergruppen weiblich und männlich fühlen sich vertreten, was Räume eröffnet für Begegnungen und Auseinandersetzungen. Für insbesondere jüngere Kolleg_innen sind solche Settings oft gewünschte Normalität: Über Geschlechterfragen setzt frau_/man_ sich am besten mit allen daran Beteiligten auseinander, also auch mit dem ‚anderen Geschlecht‘. Die frühen Grabenkämpfe sind oft unbekannt und das Gefühl eines gleichberechtigten Miteinanders der Geschlechter führt eher zu Irritationen bezüglich der Trennung von Geschlechtergruppen.

Interessant in diesem Kontext ist auch, dass zwar Gendercouple angefragt werden, gemeint sind aber Sexcouple (eindeutig als Frau_ und Mann_ zu erkennende Referent_innen). Nicht nachgefragt wird hingegen, welche Genderselbstverständnisse die Personen mitbringen oder repräsentieren. Da sie als Vertreter_innen von Mädchen_- und Jungen_arbeit engagiert werden, wird die Vertretung eines eindeutigen Geschlechterbildes (parteilich für die eigene Geschlechtergruppe) vorausgesetzt.

In jüngster Zeit gehen die Anfragen an Gendercouple wieder zurück. Eine Erklärung hierzu gibt es bislang nicht. Es könnte sein, dass ein wachsendes Vertrauen zwischen Kolleg_innen aller Geschlechter dazu führt, dass es nun auch möglich ist, mit nur eine_r Vertreter_in zu arbeiten. Konstant ist hingegen, dass Männer_in der Weiterbildung von Frauen_ zu Geschlechterthemen nur in Kombination mit Frauen_Akzeptanz finden. Neue Ansätze der Weiterbildung binden Männer_in die Fortbildung von Frauen zum Thema ‚Arbeit mit Jungen‘ ein⁷. Vielleicht ein erster Schritt zunehmender Akzeptanz. Von Bedeutung aber wird in dieser Konstellation bleiben, dass Männer_sich als Fortbildner_von Frauen_ zu Geschlechterthemen in einer doppelte Hierarchielage befinden: als Männer_ und als Referent_ sind sie teilnehmenden Frauen_ gegenüber strukturell ermächtigt und haben gleichzeitig den Auftrag, Geschlechterhierarchien offen zu machen und zu bearbeiten. Diese Positionierungshierarchien gilt es als Teil von Fortbildung zu bearbeiten.

5 Fazit

Die wohl größten Herausforderungen in der Fort- und Weiterbildung für Jungen_arbeit/geschlechterbezogene Arbeit liegen in den ständigen Wandlungen des Verständnisses von Geschlechtern und Geschlechterverhältnissen, in der politischen Dimension des Themas und in seinem persönlichen Bezug. Insbesondere Erkenntnisse zur Vielgeschlechtlichkeit von Menschen erfordern in weiten Teilen geschlechterbezogener Arbeit grundlegendes Umdenken und Neukonzipierungen. Das bedroht bisherige Ansätze insbesondere der Mädchen_- und Jungen_arbeit und bezieht ängstliche und skeptische Perspektiven in die Auseinandersetzungen um Geschlechter mit ein.

Geschlechterthemen sind pädagogisch, politisch und persönlich und damit mehrdimensional und kompliziert zu erfassen und zu bearbeiten. Hinzu kommt, dass die eigenen Einstellungen und Vorstellungen zu Geschlecht die pädagogische Arbeit immer beeinflussen. ‚Neutral‘ handeln ist nicht möglich, weil das eigene Denken und Fühlen immer (unbewusst) beeinflusst, wie Realitäten erfasst und verstanden

⁶ Von mehr als zwei Geschlechtern geht diese Perspektive dabei nicht aus.

⁷ So führt die LAG Jungenarbeit Baden-Württemberg im Jahr 2015/2016 bspw. erstmalig eine Weiterbildung für Frauen in der Arbeit mit Jungen durch, die gleichberechtigt von einem Referenten_ und einer Referentin_ geplant und durchgeführt wird (<http://www.lag-jungenarbeit.de/>).

werden. Und wenn anerkannt wird, dass eigene Einstellungen u. U. zu Geschlechterstereotypisierungen bei Kindern und Jugendlichen beitragen, dann sind diese Auseinandersetzungen schmerzhaft mit der eigenen Person verbunden. Referent_innen in diesem Themenfeld müssen nicht nur fachlich kompetent und gruppenleitungsfähig sein, sie müssen auch all diese Subebenen, die das Thema mitbringt, beachten und bearbeiten.

Perspektivisch wäre sehr zu wünschen, dass dieses Feld der Fort- und Weiterbildung in seiner Wirkung und in seiner Vielfalt wissenschaftlich untersucht würde, um Funktion und Wert solcher Angebote für die Weiterentwicklung des Feldes zu eruieren. Auch wäre ein stärkerer Dialog zwischen Wissenschaft, Fortbildung und Praxis wünschenswert, um geschlechterbezogene Arbeit weiter zu qualifizieren und um in die Wissenschaft Fragen und Themen aus der Praxis zu transferieren, die für ihre Weiterentwicklung von Bedeutung sind. Fortbildung kann hier eine Transferfunktion einnehmen, die Brücken schlägt zwischen Theorie und Praxis.

Literatur

Arbeitsgemeinschaft Jugendhilfe: Koordinierungsstelle „Handeln für eine jugendgerechte Gesellschaft“ Internetportal. <https://www.jugendgerecht.de/> (Abruf 03.07.2015)

Budde, J. (2014): Jungenpädagogik zwischen Tradierung und Veränderung. Empirische Analysen geschlechterpädagogischer Praxis. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich S.48-53

Bundesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit (2011) Positionspapier. www.bag-jungenarbeit.de/files/Dateien/BAGJA_Positionen.pdf (Abruf 13.04.2015)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010) (Hrsg.): Achstes Buch Sozialgesetzbuch. Kinder- und Jugendhilfe. Berlin 3. Auflage

Busche, M., Cremers, M.(2012): Jungenarbeit und Intersektionalität. www.portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schluesselfeldtexte/buschecremers/ (Abruf 13.04.2015)

Bundesregierung (1984): Bundestagsdrucksache 10/1007:

Sachverständigenkommission, Sechster Jugendbericht: Verbesserung der Chancengleichheit von Mädchen in der BRD. Bonn-Bad Godesberg

Butler, J. (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt am Main: Suhrkamp

Deutscher Bundestag (1984): Verbesserung der Chancengleichheit von Mädchen in der Bundesrepublik Deutschland – Sechster Jugendbericht. Drucksache 10/1007 vom 15.2.1984.

www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/kjb/data/download/6_Jugendbericht_gesamt.pdf (Abruf 5.4.2015)

Cremers, Michael (2007): Neue Wege für Jungs?! Ein geschlechtsbezogener Blick auf die Situation von Jungen im Übergang Schule-Beruf. Expertise im Auftrag des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Bielefeld

Dissens e.V. / Debus, K., Könnecke, B., Schwerma, K., Stuve, O. (2012) (Hrsg.): Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungen, Geschlecht und Bildung, Berlin [www.jungenarbeit-und-schule.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Buch/Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule Dissens e.V.-3.pdf](http://www.jungenarbeit-und-schule.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Buch/Geschlechterreflektierte_Arbeit_mit_Jungen_an_der_Schule_Dissens_e.V.-3.pdf) (Abruf 13.04.2015)

Drogand-Strud, Michael/Ottemeier-Glücks, Franz Gerd (2003): Jungenleben bereichern. Zur Entwicklung Friller Jungenarbeit. In: Jantz, O./Grote, C.(Hrsg.): Perspektiven der Jungenarbeit. Opalden: Leske+Budrich S.31-49

Fine, C. (2012): Die Geschlechterlüge. Die Macht der Vorurteile über Frau und Mann. Stuttgart: Klett-Cotta

Heimvolksschule „Alte Molkerei Frille“ (1989): Parteiliche Mädchenarbeit & antisexistische Jungenarbeit. Abschlußbericht des Modellprojekts „Was Hänschen nicht lernt ...verändert Clara nimmer mehr!“ Petershagen-Frille: Selbstverlag.

Hunsicker, Thorsten (2012): Männlichkeitskonstruktionen der Jungenarbeit. Eine gender- und adoleszenztheoretische Kritik auf empirischer Grundlage, Schwalbach am Taunus, Wochenschau Verlag

Könnecke, Bernard/Hackert, Michael (2011): Die vielen Seiten der Männlichkeiten - Grundlagen geschlechterreflektierter Jungenarbeit. Handreichung für das Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin Brandenburg (SFBB)

Kugler, T (2012): Zwei Geschlechter oder Viele? Eine erste Orientierungshilfe zur Geschlechtervielfalt im Gender-Dschungel. In: Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg und Bildungsinitiative QUEERFORMAT (Hrsg.): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Handreichung für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin: QUEERFORMAT, S.17-32)

Kunert-Zier, M. (2008): Genderkompetenz in Aus- und Weiterbildung – nicht alles muss neu erfunden werden. In: Betrifft Mädchen 1/2008, S. 24-28

Maikowski, L./Wesemüller, E. (2010): Mit Wertschätzung und Hartnäckigkeit. Eine Gruppendiskussion mit Friller Mädchen_ - und Jungen_arbeiter_innen. In: Busche, M., Maikowski,L., Pohlkamp,I., Wesemüller, E. (Hrsg.): Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis, Bielefeld: transcript Verlag, S.289 – 307

Pech, Detlef/ Herschelmann, Michael/ Flessner, Heike(2005) (Hrsg.): Jungenarbeit: Dialog zwischen Praxis und Wissenschaft, Oldenburg: BIS-Verlag

Rauw, R., Drogand-Strud.,M (2010): 20 Jahre, sechs Bausteine, mehr als zwei Geschlechter und mindestens ein Paradox. Veränderung und Kontinuität in der geschlechterbezogenen Weiterbildungsreihe der „Alten Molkerei Frille“. In: Busche, M.et al. a.a.O. S.263 – 287

Rommelspacher, B. (1995): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin: Orlanda Frauenverlag

Schlüter, Anne (2004): Gender in der Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S.502-515

Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg und Bildungsinitiative QUEERFORMAT (2012) (Hrsg.): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Berlin: QUEERFORMAT

Voigt-Kehlenbeck, C.: (o. J.): Erfahrungen aus Weiterbildungen von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen von Gender Mainstreaming und Konsequenzen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in die Kinder- und Jugendhilfe. Expertise für das Projekt: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. München: Deutsches Jugendinstitut

Von Langsdorff, N. (2014) (Hrsg.): Jugendhilfe und Intersektionalität. Opladen, Berlin, toronto: Budrich UniPress Ltd.

Voß, H-J (2009): Angeboren oder entwickelt? Zur Biologie der Geschlechtsentwicklung. In: Gen-Ethischer Informationsdienst GID-Spezial Nr.9: Aus dem Bio-Baukasten SeXY-Gene. Berlin, S. 13-20

Wallner, C. (2008): Von der Mädchenarbeit zum Gender? Aktuelle Aufgaben und Ziele von Mädchenarbeit in Zeiten von Gender Mainstreaming. Berlin: Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin Brandenburg

Wallner, C. (2013): „wie Gender in die Soziale Arbeit kam“. Ein Beitrag zur Bedeutung feministischer Mädchenarbeit für die Geschlechterperspektive und zum Verständnis moderner Genderansätze. In: Sabla, K.-P./Plößer, M. (Hrsg):

Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit. Opalden, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 74-77