

Claudia Wallner

„Kann ich Jungen überhaupt gerecht werden?“ Als weibliche Fachkraft mit männlichen Jugendlichen arbeiten

**Veröffentlicht in: Aktion Jugendschutz Landesarbeitsstelle Bayern (Hg.):
proJugend Heft 1-2017, S.23-25**

„Frauen hätten die Tendenz, das Gegenüber verändern zu wollen. Anderen ihre Einstellungen überzustülpen. Das schade den Jungs¹.“ Solche und ähnliche Einschätzungen über die Arbeit von weiblichen Fachkräften der Bildung, Pädagogik und Sozialen Arbeit werden seit mehr als zehn Jahren in den Medien verbreitet. Spätestens seit die Pisa-Studien Anfang der 2000er Jahre breite mediale Diskussionen um die im Vergleich aller Schüler_innen schlechteren Schulleistungen und Abschlüsse von Jungen gegenüber Mädchen ausgelöst haben, stehen weibliche Bildungs- und pädagogische Fachkräfte im Fadenkreuz öffentlicher Kritiken: Frauen, so heißt es, würden Jungen mit ihrer „weiblichen Art“ nicht gerecht. Mehr noch, sie würden Jungen abwerten, nicht angemessen erkennen und begegnen, könnten ihre Art nicht positiv annehmen und würden letztendlich Jungen am „weiblichen Konzept“ messen, was erhebliche Nachteile gegenüber Mädchen zur Folge habe (bspw. Brigitta vom Lehm in der FAZ: faul, fahrig, Junge am 11.4.2013 <http://bit.ly/2dlSerG>).

Ein gesellschaftliches Phänomen wird den Frauen angehängt

Mit der Armenfürsorge im 19./20. Jahrhundert erhielten Frauen Zugang zu bezahlter Arbeit. Die erste Frauenbewegung setzte sich vehement für die Entwicklung Sozialer Arbeit als Frauenberuf ein. Frauen erhielten Zugang zum Studium. Gerade im Sozialen Arbeitsbereich und folgend in der Schulbildung wurden Arbeitsplätze für Frauen mit ihrer ihnen zugeschriebenen Mütterlichkeit geschaffen. Bis in die 1960er Jahre (in der BRD) war es Lehrerinnen und Kindergärtnerinnen nicht erlaubt zu heiraten, da sie ja in Schule und Kita „ihre“ Kinder hätten². Frauen wurde der Zugang zu Erziehung und später auch Bildung auch deshalb sukzessive zugestanden, weil diese Aufgaben im Einklang mit den gesellschaftlichen Vorstellungen von Weiblichkeit standen. Soziale Arbeit und Bildung v. a. in Grundschulen gelten als Frauenberufe und deshalb für Männer zunehmend uninteressant. Das verstärkt den Effekt, dass sie sich immer mehr zu Frauenberufen entwickeln. Medial diskutiert wird aber nicht dieses gesellschaftliche Phänomen. Stattdessen wird problematisiert, dass Frauen in diesen Berufen überproportional zu finden sind und dies den Jungen schade. Programme wie „mehr Männer in Kitas“ bringen die politischen Diskurse auf den Punkt: Bildungs- und Betreuungsprobleme in Bezug auf Jungen können nur durch mehr Männer in diesen Bereichen gelöst werden. Ein biologistischer Ansatz, der für Schulen und Kindertagesstätten längst widerlegt ist³, medial und politisch aber nach wie vor benutzt

¹ Autorin Birgit Gegier Steiner im Interview mit der Huffington Post vom 9.11.2015 (<http://huff.to/1MSjCRV>, Aufruf am 12.10.2016). Sie hat ein Buch geschrieben mit dem Titel: "Artgerechte Haltung. Es ist Zeit für eine jungengerechte Erziehung"

² Wallner, Claudia: Frauenarbeit unter Männerregie oder Männerarbeit im Frauenland? In: Böllert, Karin/Karsunky, Silke Hg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit, S. 29-45, Wiesbaden 2008

³ Holger Brandes, Holger/Andrä, Markus u.a.: Macht das Geschlecht einen Unterschied? Opladen, Berlin, Toronto 2014

wird. Das diskreditiert weibliche Fachkräfte und unterstellt ihnen, dass Probleme von Jungen auf ihre Betreuung zurückzuführen ist.

Frauenbashing in Bildung und Erziehung meets Mädchen- und Jungenarbeit

Die Kritiker_innen weiblicher Erziehungsleistungen an Jungen griffen und greifen dabei ein zentrales Argument eben jener auf, die sich seit Jahrzehnten für eine geschlechtersensible Pädagogik und Soziale Arbeit einsetzen: Kolleg_innen der Mädchen- und Jungenarbeit, die seit Anbeginn der beiden Ansätze (in den 1970er Jahren feministische Mädchenarbeit, seit den späten 1980er Jahren Jungenarbeit) als konstituierend definierten, dass die geschlechtersensible Arbeit mit den Geschlechtern eben nur durch gleichgeschlechtliche Pädagog_innen angeboten werden könne. Nur Männer könnten geschlechtersensibel mit Jungen arbeiten, nur Frauen mit Mädchen. Als Begründung für diese geschlechtshomogenen Settings gilt, dass nur gleichgeschlechtlich Vorbildfunktionen in Fragen der Geschlechteridentitäten und der gesellschaftlichen Verortung als Mädchen/Frau oder Junge/Mann möglich seien und dass nur Frauen wissen, wie sich Mädchen fühlen und welchen Abwertungen sie begegnen, weil sie als Mädchen leben – gleiches gilt für die Jungen-/Männerseite. Wenn also Antifeminist_innen und Antigenderist_innen auf der einen Seite und Feminist_innen und Patriarchatskritiker_innen auf der anderen Seite unisono den Wert gleichgeschlechtlicher Bildung und Erziehung proklamieren (wenn auch aus unterschiedlichsten Gründen), dann ist das Feld der gegengeschlechtlichen Arbeit durch Frauen mit Jungen ein Minenfeld, über dem das Spruchband „Sie können Jungen nichts Gutes tun“ flattert.

Cross Work oder Jungenarbeiterin: sollen Frauen mit Jungen arbeiten?

Dass eine geschlechtersensible Arbeit von Frauen mit Jungen überhaupt denkbar ist, wird erst mit Aufkommen der Genderdebatten – eingeleitet durch die Genderforschung und die Umsetzung von Gender Mainstreaming – seit Anfang des Jahrtausends unter dem Begriff des Cross Work diskutiert. Während die Arbeit männlicher Fachkräfte mit Mädchen immer noch große Ablehnung erfährt, ist die Arbeit weiblicher Fachkräfte mit Jungen in weiten Teilen der Jugendhilfe Alltag: überproportionale Anteile von Jungen bspw. in der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit stehen einem Anteil von ca. 80% weiblichen Fachkräften gegenüber⁴. Allein: diese Begegnungen sind überwiegend nicht geschlechtersensibel oder gleichstellungsfördernd ausgerichtet, weder seitens Struktur und Konzepten der jeweiligen Träger noch seitens entsprechender Qualifizierungsangebote für weibliche Fachkräfte. Das liegt einerseits daran, dass Genderpädagogik insgesamt bislang keinen strukturellen Einzug in den Alltag von Jugendhilfe gefunden hat und andererseits an der oben beschriebenen Ablehnung eben dieser pädagogischen Konstellation durch die Mädchen- und Jungenarbeit selbst.

Nun also wird seit einigen Jahren unter dem Begriff des Cross Work diskutiert, ob es nicht auch aus geschlechtersensibler Perspektive heraus Sinn machen könnte, dass weibliche Kolleginnen sich mit den Lebenslagen von und Zuschreibungen an Jungen auseinandersetzen um jungengerecht zu arbeiten. Im Kontext der aufgeladenen Diskurse erscheint dies jedoch gar nicht so einfach. Cross Work war ein möglicher Weg, sich dieser Geschlechterkonstellation zu nähern. Indem Frauen nicht den Anspruch

Helbig, Marcel: Brauchen Mädchen und Jungen gleichgeschlechtliche Lehrkräfte? Eine Überblicksstudie zum Zusammenhang des Lehrgeschlechts mit dem Bildungserfolg von Jungen und Mädchen. Erschienen in: Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online, Weinheim 2015

⁴ KomDat Jugendhilfe Heft 2/2006: http://www.aba-fachverband.org/fileadmin/user_upload/user_upload_2006/KomDat_2006_02.pdf (Zugriff 12.10.2016)

erhoben, spezifische Jungenarbeit zu machen, sondern ihre Tätigkeit gendersensibel auszurichten, öffnet sich eine Tür.

Gleichzeitig dramatisierte die Neuschöpfung des Labelings als Cross Work aber auch die geschlechterbezogene Arbeit: im Zugang wird das Geschlecht betont, indem bestimmt wird, dass hier (biologische) Frauen mit (biologischen) Jungen arbeiten. In der Arbeit selbst bleibt dieses Geschlechterspannungsverhältnis bestehen: Frauen treffen auf Jungen, besonders gekennzeichnet durch sich kreuzende Hierarchieverhältnisse: Während Frauen als Erwachsene, als Fachkräfte, als gut Gebildete den Jungen hierarchisch voranstellen, sind sie in patriarchalen Geschlechterverhältnissen die Untergeordneten. Strukturell arbeiten hier also zwei Hierarchiestränge im Kontakt gegeneinander. Und je nachdem, ob die Position als Fachkraft oder als Frau oben auf liegt, können unterschiedliche Hierarchien zum Tragen kommen. Und hier beginnt das Dilemma dieses Ansatzes: die allgemeine Verunsicherung vieler Kolleginnen durch die medialen Diskurse, ob sie fachlich überhaupt geeignet seien, als Frauen Jungen gute Angebote zu machen, lädt dazu ein, schnell auf eben jene Frauenebene zu wechseln und die professionelle Ebene zu verlassen. So wird häufig versucht, Jungen in der Rolle der Mutter, der großen Schwester oder des Kumpels zu begegnen um der vermeintlichen Unmöglichkeit auszuweichen, ihnen fachlich eine gute Begleitung sein zu können. Genau dieses Ausweichen aber produziert oder verstärkt eben jene Probleme, die Frauen oft in der Arbeit mit Jungen haben: sie betreten durch ihr Angebot eine persönliche geschlechterbezogene Ebene, in der sie aber im Hierarchieverhältnis als Frauen unter den Jungen stehen. Flirtversuche und Anmache von Jungen sind dann zu verstehen als claimen eines dominierenden Verhältnisses gegenüber der Fachkraft. Solange die Beziehungen gut sind, mag dies nicht weiter dramatisch sein. Aber bei Konflikten kippen solche Beziehungsverhältnisse dann schnell in Dominanzverhalten auf Seiten von Jungen (du als Frau hast mir gar nichts zu sagen), die schwer wieder aufgelöst werden können, weil die Fachfrau sich auf die Geschlechterebene begeben und damit ihre professionelle Rolle verlassen hat. Was dann oft als Respektlosigkeit von Jungen gegenüber Frauen gelesen wird, ist nicht selten im Beziehungsangebot der Fachkräfte verursacht. Dieses Dilemma zeigt, wie notwendig es ist, das geschlechtersensible Arbeiten von Frauen mit Jungen fachlich anzuerkennen, damit die Begegnungen professionalisiert werden können und nicht in unprofessionellen Mutter- oder Schwesterrollen ausgestaltet werden (müssen).

Jungenarbeiterin statt Cross Workerin?

Cross Work lädt alleine als Begriff die Gegensätze zwischen den Geschlechtern auf und konstruiert ein bipolares Verhältnis zwischen Fachkräften und Jugendlichen. Insofern ist die Frage, ob dies ein geeigneter Weg und eine gute Bezeichnung für die Arbeit weiblicher Fachkräfte mit Jungen sein kann. Was ist die Alternative?

2015/16 hat die LAG Jungenarbeit Baden-Württemberg erstmalig in Deutschland eine vierteilige Weiterbildungsreihe angeboten zum Thema „geschlechterbewusstes Handeln weiblicher* Fachkräfte in der pädagogischen Arbeit mit Jungen**“

(<http://bit.ly/2dxQU9c>)⁵. Damit wurden zwei wichtige neue Schritte gegangen: die Arbeit von Frauen mit Jungen wurde als pädagogische und geschlechterbezogene anerkannt und sie wurde nicht länger als Cross Work bezeichnet. Im Rahmen der Weiterbildung wurde deutlich, dass, wie hier bereits vermutet, erhebliche Verunsicherungen auf Seiten weiblicher Fachkräfte bestehen: selbst diejenigen, die seit Jahren in Jungenwohngruppen arbeiten, fühlten sich zu Beginn der Weiterbildung unsicher, ob

⁵ Die Weiterbildungsreihe wurde von Drⁱⁿ. Claudia Wallner und Michael Drogand-Strud durchgeführt

ihre Arbeit ob ihres biologischen Geschlechts überhaupt richtig und wertvoll sein könnte.

Jungen als geschlechtliche Wesen wahrnehmen als schwierige pädagogische Aufgabe für weibliche Fachkräfte

Insbesondere in den Praxisprojekten, die die Teilnehmerinnen konzipiert, durchgeführt und ausgewertet haben, wurde bei einigen deutlich, dass die Arbeit mit den Jungen – obwohl als explizit geschlechterbezogen adressiert – immer wieder als „normale Arbeit mit Kindern“ beschrieben wurde, dass also die Arbeit mit Jungen nichts Besonderes ausweise. Frau arbeite – so die Begründung – eigentlich mit allen so, unabhängig vom Geschlecht.

Es lohnt sich im Sinne der Entwicklung einer geschlechterbezogenen Arbeit von Frauen mit Jungen der Frage nachzugehen, ob auch dies eine (unbewusste) Reaktion auf die Kompetenzabsprache an Frauen für die Arbeit mit Jungen sein könnte und durch eine gezielte Anerkennung der Arbeit der Fokus verbessert werden kann.

Der erlaubte Fokus auf Jungen als Qualitätsoffensive

Andere Teilnehmerinnen nahmen die Weiterbildung im Sinne einer Aufforderung und Erlaubnis an, sich jenseits von abwertenden Zuschreibungen nun Jungen offensiv zuzuwenden und sie beschrieben nach Durchführung ihrer Praxisprojekte, wie sie mehr und besser mit Jungen in Kontakt gekommen sind. Insbesondere die eigene Haltung gegenüber Jungen habe sich dabei entkrampft, was dazu führte, Jungen in ihrer Einzigartigkeit und Vielfalt sehen zu können. Nach Berichten der Teilnehmerinnen wurde durch diesen sich selbst erlaubenden Perspektivenwechsel der Zuwendung das Verhältnis zu Jungen enger und insbesondere eigene Unsicherheiten wandelten sich in Freude und ein Gefühl der Kompetenz.

Letztendlich ist es eine Frage der Haltung – aber nicht nur ...

Kommen wir mit dem Verständnis geschlechterbezogener Arbeit, wie Mädchen- und Jungenarbeit es konstituiert und definiert haben, heute noch weiter in dem Bestreben, Geschlechterperspektiven in die Kinder- und Jugendhilfe einzuziehen und geschlechtersensibel zu arbeiten? In Anbetracht wissenschaftlicher Erkenntnisse um die Vielgeschlechtlichkeit von Menschen auch im Körperlichen/Biologischen (es gibt mehr als zwei Geschlechter, mehr als männliche und weibliche Körper) erscheint ein Verständnis geschlechterbezogener Arbeit, dass auf einen weiblich – männlich – Dualismus aufbaut, heute nicht mehr ausreichend. Umzugehen ist mit einem Dilemma: einerseits verstärken Zugänge und Settings, die auf Zweigeschlechtlichkeit aufbauen (wie Mädchen- und Jungenarbeit sowie Cross Work), eben jene soziale Konstruktion, die dann wiederum mit Genderanforderungen an die Menschen manifestiert wird. Insofern sind solche Ansätze kontraproduktiv. Gleichzeitig leben wir in einer Gesellschaft, die Geschlechter genau in diesem bipolaren System von Zweigeschlechtlichkeit denkt entsprechend gängiger Sozialisation und Erziehung Menschen in weiblich und männlich einteilt und damit Geschlechterhierarchien produziert.

Cross zu arbeiten als Frau mit Jungen kann also zur Verstetigung bestehender Geschlechterverhältnisse beitragen, indem die Unterschiede dramatisiert werden, es kann aber auch entdramatisierend wirken, wenn nicht die Unterschiede im Fokus stehen sondern eine von Reflexion, Wissen und Partizipation geprägte Haltung, die Jungen Begleitung und zugewandten Kontakt anbietet. Insofern ist Cross Work nicht per se gut oder schlecht, es kommt auf das Füllen dieses Ansatzes an. Die Erfahrungen bis hierhin weisen darauf hin, dass die Arbeit von weiblichen Fachkräften mit Jungen

Erfolg verspricht, wenn die Geschlechtszugehörigkeiten nicht im Brennpunkt des Selbstverständnisses der beteiligten Personen stehen, wohl aber thematisch bedeutsam sind. D.h., bleiben Frauen in ihrer professionellen Rolle und verlassen sie nicht zugunsten der „Frauenkarte“, bieten sie den Jungen ein fachliches Gegenüber. Was Jungen dann von weiblichen Fachkräften abrufen, das obliegt ihnen und ihren Bedürfnissen. Was weibliche Fachkräfte Jungen anbieten, das obliegt dem fachlichen Auftrag der Stelle, die sie bekleiden.

Können weibliche Fachkräfte auch zu Sexualität mit Jungen arbeiten?

Insofern sie sich das zutrauen, entsprechend sexual- und geschlechterpädagogisch qualifiziert sind und insofern Jungen dies anfragen – ja. Auch das Credo, dass Jungen sich mit Sexualitätsthemen lieber an männliche Fachkräfte wenden, gilt im Durchschnitt, nicht aber für jede Frage und für jeden Jugendlichen. Insofern gilt, dass Fachkräfte um Präferenzen und Themen von Jungen wissen sollten, dies aber nicht pauschalisieren. Gerade in der Sexualpädagogik sind viele Jungen am Austausch mit weiblichen Fachkräften interessiert, insbesondere zu Fragen heterosexueller Beziehungen und Sexualkontakte, z. B. wie Mädchen ticken, welche Sexualitäten sie mögen, wie sie Mädchen verstehen können, was Mädchen an Jungenkörpern mögen etc. Verabschieden sollten wir uns in der Arbeit weiblicher Fachkräfte mit Jungen also von Dogmen und allgemeingültigen Wahrheiten (bspw. Jungen brauchen Männer) zugunsten von Kompetenzen, Offenheit und Selbstreflexionen der Fachkräfte, die eine Haltung ermöglichen, mit der die Begegnungen von weiblichen Fachkräften mit Jungen gleichstellungsbezogen und pädagogisch gestaltet werden können.

Und wie geht's jetzt? Cross Work praktisch

Interessanterweise werden Cross Work-Settings seit einiger Zeit insbesondere in der Sexualpädagogik angewandt: Es hat sich herausgestellt, dass in diesem Bereich einerseits geschlechtshomogene Gruppen Sinn machen, weil sie einen Schutzraum gegen Peinlichkeiten und Unsicherheiten bilden und einen Raum öffnen um innerhalb der eigenen Geschlechtergruppe Fragen zu stellen und Vergewisserungen zu erlangen. Andererseits haben Jungen und Mädchen eben auch Fragen an „das andere Geschlecht“, die sie sich oft nicht zu fragen trauen. Und hier kommt Cross Work ins Spiel: Mädchen und Jungen füllen anonym Kärtchen mit ihren Fragen aus und diskutieren sie zunächst mit der gleichgeschlechtlichen Pädagog_in. Im Anschluss beschließen sie gemeinsam, welche Fragen sie gerne von einem Mann/einer Frau im gegengeschlechtlichen Setting beantwortet haben wollen. Die Leitungen der Gruppen werden getauscht und stellvertretend für Jungen oder Mädchen beantworten Pädagog_innen die Fragen. Was sind solche Fragen, die von Mädchen oder Jungen ans andere Geschlecht gestellt werden und die Pädagog_innen ihnen beantworten? Beispiele sind: Stehen Jungen nur auf große Brüste? Wollen Mädchen immer kuscheln beim Sex? Erwarten Mädchen einen großen Penis? Wollen Jungen immer Geschlechtsverkehr? Ggf. können in einem dritten Schritt die Geschlechtergruppen zusammen geführt werden und sich Fragen und Antworten gegenseitig stellen und beantworten. Cross Work ist ein wichtiger Schritt auf diesem Weg.

Autorin

Claudia Wallner, Jahrgang 1961, Drⁱⁿ. phil., Erziehungswissenschaftlerin. Freiberufliche Autorin, Referentin, Praxisforscherin und Moderatorin

www.claudia-wallner.de

<https://www.facebook.com/claudia.wallner.9847>