



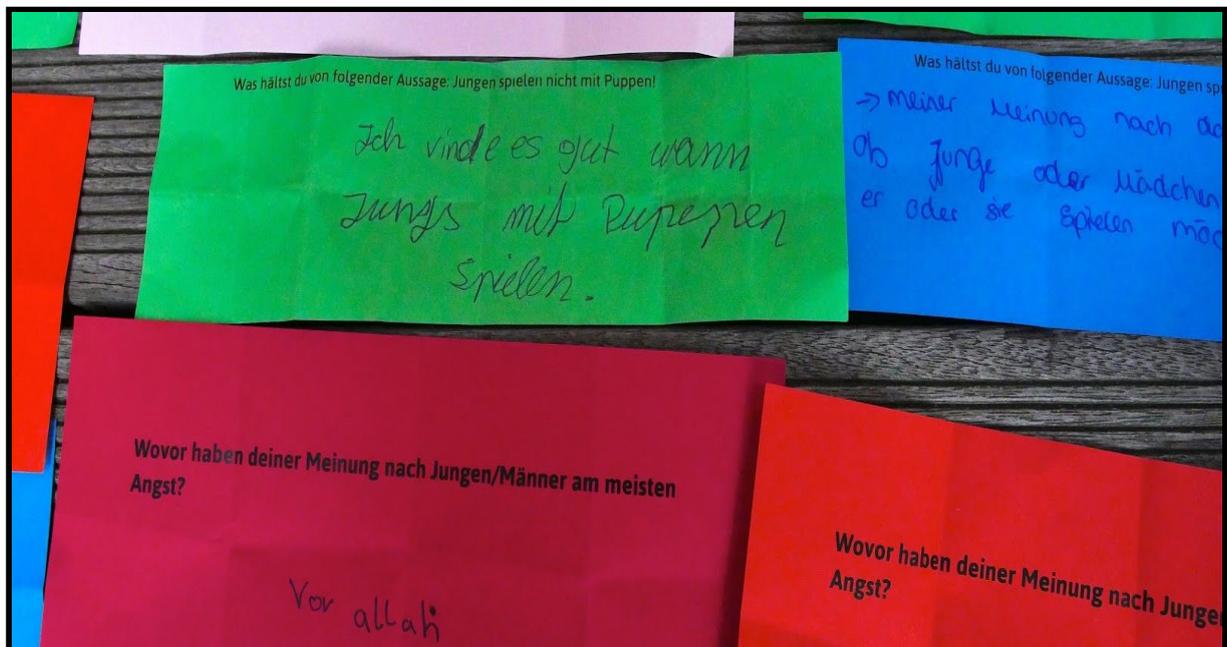
**Demokratie in der Mitte**

Partnerschaften für Demokratie in Wedding & Moabit

## „Diskriminierung und Privilegien, Druck und starre Rollenbilder. Zur Situation von Jungen\* im Bezirk Mitte von Berlin“

Bestandsaufnahme und Bedarfsermittlung zu geschlechterreflektierter Jungen\*arbeit in Mitte

November 2016 - Mai 2017



FABRIK OSLOER STRASSE  
ZENTRUM FÜR SOZIALE UND KULTURELLE ARBEIT



Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Demokratie in der Mitte / Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Bedarfsermittlung  
zur Erhebung der Handlungsempfehlungen zu geschlechterreflektierter  
Jungen\*arbeit im Bezirk Mitte.

Impressum

Autoren:

James Rosalind

Vor-Ort-Büro

Demokratie in der Mitte

Osloer Str. 12

13359 Berlin

+49 (0) 30 495 005 26

Redaktion Bettina Pinzl.

Grafik:

James Rosalind

Interviewführung:

James Rosalind

Markus Zähl

## Ausgewählte Zitate aus den Interviews

„Ohne zu sagen es gibt „die Mädchen\*“ und „die Jungen\*“, die haben aber eine geschlechtliche Sozialisation... Darum geht's.“

„Rahmen zu setzen, die es den Jungs\* ermöglichen zu sprechen, über Dinge, über die sie sonst nicht sprechen.“

„Offene Angebote werden zum größten Teil von Jungs\* wahrgenommen.“

„Es gibt eben auch Druck bei vielen Jungs\*, viel Stress, ein Junge\* zu sein.“

„Massiv homophobes Klima. Wir haben mit Mehrfachdiskriminierung zu tun.“

„Mädchen\* sind unterwürfig. Sie machen bloß mit. Gleichstellung ist nicht gegeben. Die Rollen sind klassisch, traditionell geprägt, eine Katastrophe.“

„Bei Kolleg\* innen mit keiner geschlechtlichen Zuschreibung, wie geht man in der Verwaltung damit um?“

„Es gibt zu wenig Stellen im Jugendamt, aber sie könnten trotzdem mehr machen, um an unbegleitete minderjährige Flüchtlinge ran zu kommen. Viele von ihnen kommen nicht unbedingt in Jugendeinrichtungen.“

„Um die Situation von Mädchen\* und jungen Frauen\* zu verbessern muss die Situation von Jungen\* auch verbessert werden.“

„Jetzt war eine Wochenendfahrt auf den Ponyhof und da denkt man ja erstmal, Vorurteils-mäßig, Mädchen\* und Ponies, die sagen hurra, Jungs\* sagen wäh, es war aber genau umgekehrt, die Jungs\* hatten Spaß, die Mädchen\* hatten überhaupt kein Interesse.“

„Ein „Junge\*“ kommt z.B. mit Mädchen\*name zu uns: Wir müssen vorsichtig sein, dass keine Barrieren geschaffen werden durch geschlechtergetrennte Workshops.“

## **Inhalt**

<b>Danksagung</b>	4
<b>1.Einführung</b>	4
Struktur des Berichts	4
<b>2. Anlass und Zielsetzung</b>	4
Projekthintergrund	5
Definition geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen*	6
Fragestellung	6
<b>3. Methodik der aktivierenden Befragung</b>	7
Grundlage: "Men Engage & Promundo"	7
Auswahl und Ansprache der Interviewpartner*innen	7
Entwurf des Fragebogens für die Leitfadeninterviews	10
Untersuchungsdurchführung	10
Auswertungsmethodik	10
Reflexion der Methodik	11
<b>4.Zentrale Befunde</b>	12
Geschlechternormen werden als sehr stark eingeschätzt	12
Themen und Problematiken zu Geschlechterfragen	13
Ressourcen	17
Verschiedene Ansätze zum Umgang mit Geschlechterfragen	18
Strukturelle Befunde	18
<b>5.Bedarfe</b>	25
5.1 Allgemeine Bedarfe	25
5.2 Spezifische Bedarfe	28
Was brauchen Sporteinrichtungen?	29
Was brauchen Berufsorientierungen?	29
Was brauchen Jugendfreizeiteinrichtungen?	29
Was brauchen Schulen?	29
Was brauchen LSBTIQ*-Beratungsstellen?	30
Was brauchen Wohnwerkstätten?	31
Was brauchen Straßensozialarbeiter*innen?	31
Was brauchen Familienzentren?	31
Was brauchen religiöse Einrichtungen?	31
Was brauchen Jungen*?	31
<b>6. Empfehlungen</b>	33
<b>7. Schluss</b>	35
<b>Anlage</b>	36
<b>Literaturverzeichnis</b>	39
<b>Anhang: Fragebögen</b>	40

## Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Befragten in den Einrichtungen und einzelnen Fachämter des Bezirks Mitte für die Informationen und Einschätzungen bedanken. Ferner gilt mein Dank Lina Respondek und Bettina Pinzl des Vor-Ort-Büros Wedding/Moabit von „Demokratie in der Mitte“, die mir wertvolle Anregungen zum Gelingen der hier vorliegenden Analyse gegeben haben.

## 1. Einführung

### Struktur des Berichts

Nach einer kurzen Erläuterung des Anlasses und der Zielsetzung folgt eine Erklärung der Methodik der Befragung. Danach werden die Befunde und Ergebnisse beschrieben, darauf aufbauend Erkenntnisse und Empfehlungen formuliert.

Die Themen, bei denen es Bedarfe gibt, werden in folgenden Unterkategorien betrachtet, nach denen auch die Interviewfragen gestaltet waren:

- Bestandsaufnahme Geschlechternormen
- Bestandsaufnahme zu bestehenden Angeboten
- Strukturelle Herausforderungen
- Bedarfe und Handlungsempfehlungen

## 2. Anlass und Zielsetzung

Laut Bericht des United Nations Population Funds<sup>1</sup> betrachten Jungen\*, die mit positiven männlichen Vorbildern aufgewachsen sind/aufwachsen, Geschlechterstereotype und Ungleichheiten mit kritischerem Auge. Männer mit gesunder Beteiligung an der Erziehung ihrer Kinder sind mit geringerer Wahrscheinlichkeit depressiv, suizidal, oder gewalttätig und Jungen mit engagierten

---

<sup>1</sup> vgl Wallace et al. 2016, Adolescent Boys and Young Men: Engaging them as supporters of Gender Equality and Health and Understanding their Vulnerabilities S.3

Vätern stecken sich seltener mit STIs<sup>2</sup> an. Die Reflexion von Männlichkeitsvorstellungen und Normen und die Entwicklung eines selbstgewählten "Männlichkeitsbildes" sind Bausteine für ein zufriedeneres Jungen\*- und Männer\*leben. Die eigene Zufriedenheit ermöglicht leichter eine Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien und ist deshalb ein wichtiger Bestandteil auf dem Weg zur Gleichstellung aller Geschlechter.

(Hetero-)sexismus und Homophobie bestimmen auch im Bezirk Mitte den Alltag vieler Jugendlichen, dies haben zwei aktivierende Befragungen von Akteur\*innen in Moabit und Wedding im Jahr 2015 ergeben. (Link auf unserer Homepage, dort sind die Ergebnisse nachzulesen). Doch welche Ansätze geschlechterreflektierter Jungen\*arbeit werden in den unterschiedlichen Einrichtungen im Bezirk Mitte bereits umgesetzt? Welche Bedarfe gibt es darüber hinaus? Um diese und weitere Fragen zu beantworten und Handlungsempfehlungen entwickeln zu können, wurde entschieden eine aktivierende Befragung durchzuführen.

## 2.1 Projekthintergrund

Das Begleitgremium von "Demokratie in der Mitte - Wedding" hat zu Beginn des Jahres 2016 in einer Demokratie-Werkstatt die Sensibilisierung für Geschlechterrollen und -bilder als eines der Hauptziele identifiziert. In einer aktivierenden Bedarfsabfrage Ende 2015 von Akteur\*innen aus dem Fördergebiet wurde immer wieder geäußert, dass Sexismus und Homophobie weit verbreitete Phänomene unter Jugendlichen seien. Hierzu sollten sowohl für Mädchen\*, als auch für Jungen\* geschlechterreflektierte pädagogische Konzepte entwickelt werden. Der Einladung zu einem Projektentwicklungs-Workshop "Superheld\*innen sind für alle da!" im Frühjahr 2016 folgten dagegen ausschließlich Frauen, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen haupt- und ehrenamtlich tätig sind. Daraus ergab sich für uns: Um männliche Pädagogen\* zu erreichen, müssen wir sie gezielt ansprechen. Gemeinsam mit Oliver Knaute, der internen Koordinierung von "Demokratie in der Mitte" im Bezirksamt und dem Vor-Ort-Büro sollte ein neuer Schwerpunkt von "Demokratie in der Mitte" mit einer Vernetzung zu geschlechterreflektierter Jungen\*arbeit in Mitte entwickelt werden. In den Jahren 2006 - 2009 gab es bereits einen Runden Tisch zu Jungenarbeit in Mitte. Auf diesen Vernetzungen und Erfahrungen wollten wir aufbauen.

Ein erstes Ziel dabei war durch eine aktivierende Befragung festzustellen, welche männlichen Geschlechterrollen es der Erfahrung der lokalen Expert\*innen nach gibt, und wie starr diese sind. Daraufhin war die Aufgabe herauszufinden, welche Angebote schon existieren, und was noch gebraucht werden könnte. Es war geplant, mindestens 30 Interviewtermine durchzuführen.

---

<sup>2</sup> Sexuell übertragbare Krankheiten

### **Definition Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen\***

Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen\* zielt auf die Entwicklung einer eigenen reflektierten Geschlechtsidentität bei Jungen\*.

**Geschlechterreflektierte Jungen\*arbeit** setzt sich kritisch mit traditionellen Rollen und Festlegungen auseinander, mit dem Ziel, ungleiche gesellschaftliche Machtverteilungen aufzuheben, eine Gleichberechtigung zwischen Jungen\* und Mädchen\* bzw. Männern\* und Frauen\* in allen Bereichen umzusetzen und das Verhältnis zwischen allen Geschlechtern partnerschaftlich zu gestalten.

Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen\* setzt ein Akzeptieren der Jungen\* mit ihren Brüchen, Hoffnungen und Wünschen, sowie mit ihren Unsicherheiten, Ängsten und Bedürfnissen voraus, was aber nicht das Akzeptieren eines männlichen Lebensentwurfes bedeutet, der auf der Unterdrückung anderer basiert. (Quelle: QM-Handbuch Berliner Jugendfreizeitstätten - 3. überarbeitete Auflage 2018..)

## **2.2 Fragestellung**

Unsere Fragestellungen für das Interview könnten wie folgt zusammengefasst werden:

**„Gibt es Bedarfe an geschlechterreflektierter Jungen\*arbeit im Bezirk Berlin Mitte und wenn ja, welche?“**

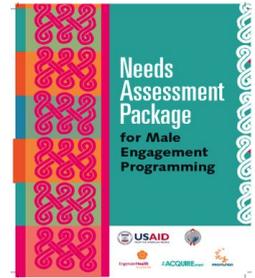
Präziser aufgeschlüsselt:

- **„Gibt es Bedarf an geschlechterreflektierter Jungen\*arbeit im Bezirk Berlin Mitte?“**

Zur Frage, **ob** es Bedarf gibt, haben wir eruiert, ob die Befragten den Einfluss von Geschlechternormen im Bezirk als stark / relevant einschätzen.

- **„Welche Bedarfe an geschlechterreflektierter Jungen\*arbeit gibt es im Bezirk Mitte?“**

### 3. Grundlage der Befragung „Men Engage und Promundo“:



Um aktuelle, bereits vorhandene Ergebnisse zu nutzen, basiert dieses Projekt auf den Erkenntnissen verschiedener Projekte und globaler Netzwerke, die ihren Schwerpunkt auf Geschlechterreflexion und Beteiligung von Jungen\* und jungen Männern\* haben. Eines der prominentesten dieser Projekte weltweit wurde von dem globalen Netzwerk „Men engage Alliance“, zusammen mit „Promundo“, einer brasilianischen Organisation, der UNFPA von der UN durchgeführt (vgl. 1).

Promundo und Men Engage haben Handbücher und Leitlinien entworfen, wie auf einer lokalen Ebene Projekte mit Männern\* und Jungen\* zur Geschlechterreflexion durchgeführt werden können. Sie schlagen vor, eine Aktivierung zum Start mit einer Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse vor der Vernetzung und Planung zum Thema Geschlechterreflexion mit Jungen\* und Männern\* zu verbinden (vgl. 2 S. 15).

#### Methodik der aktivierenden Befragung

Die Idee einer aktivierenden Befragung ist, dass sie nicht nur Ergebnisse für den Projektstart generiert, sondern mit den gestellten Fragen für die Akteur\*innen selbst auch Impulse setzt für eine Veränderung in den Einrichtungen: Der Akt der Befragung ist damit schon ein Teil des Ziels der Geschlechterreflexion selbst (vgl. 2 S. 175).

Die Methode basiert auf dem qualitativen Forschungskonzept des fokussierten Expert\*inneninterviews mit offenen Fragen (vgl. 2 S. 17). Hierbei werden Schlüssel„expert\*innen“ aus einem Durchschnitt von Akteur\*innen der Jugendarbeit, Politiker\*innen und Menschen, die in der fördernden Verwaltung tätig sind, befragt. (vgl. 2 S. 2).

#### 3.1 Auswahl und Ansprache der Interviewpartner\*innen

Durch eine Einladungsmail an 200 Einrichtungen im Bezirk Mitte wurden potentielle Ansprechpartner\*innen auf die Befragung aufmerksam gemacht. Für den Textentwurf wurden die Einladungen zu bereits durchgeführten Workshops, von denen sich ausschließlich Akteur\*innen der Mädchenarbeit angesprochen fühlten, analysiert und Formulierungen gewählt, die eher diejenigen ansprechen sollten, die mit Jungen\* arbeiten.

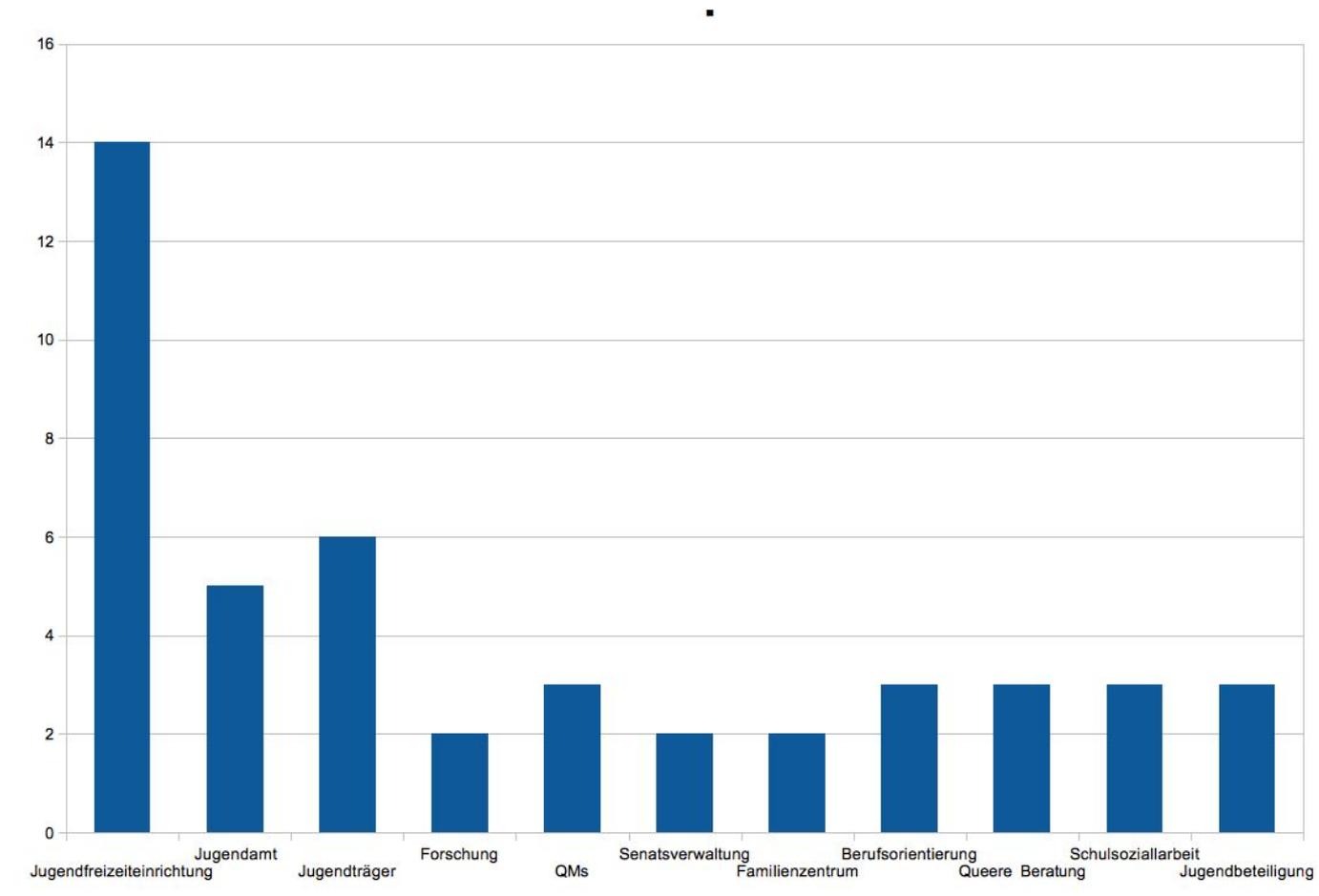
Die Befragung richtete sich an

- Jungen\* und junge Männer\* selbst
- Einrichtungen, Institutionen und Vereine, die direkt mit Jugendlichen arbeiten wie z.B. Jugendfreizeiteinrichtungen, Schulen, Sportvereine, Bildungsträger
- Akteur\*innen und Einrichtungen, die die Arbeit mit Jugendlichen koordinieren oder fördern und damit indirekt involviert sind, z.B. Jugendamt, Politik

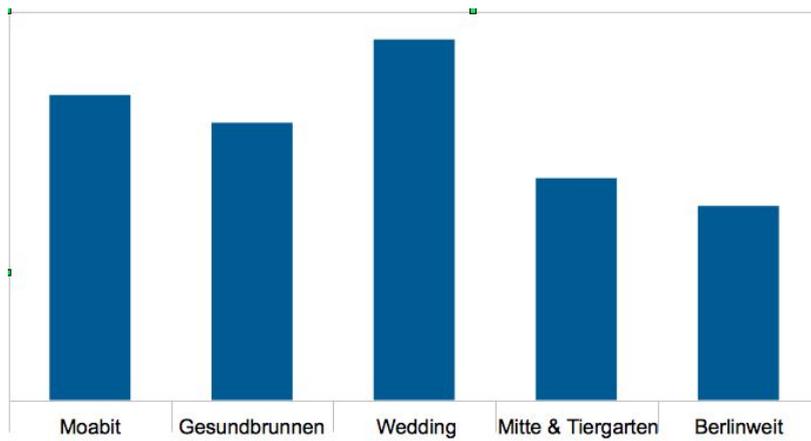
Bei der Auswahl der Interviewpartner\*innen war es wichtig, einen möglichst diversen und repräsentativen Querschnitt der Bevölkerung in Mitte wiederzugeben. Auch Men Engage/ Promundo empfehlen das. Deswegen wurden gezielt Einrichtungen aus verschiedenen Gruppierungen eingeladen. Das Zustandekommen von Interviews aus diversen Gruppen ist allerdings nur teilweise gelungen, wie noch in der Auswertung angesprochen wird.

Die Adressen wurden Kiez Atlanten und Online Adresslisten für Mitte entnommen. Zunächst gab es nur wenige (sechs) Rückmeldungen auf die versendeten Emails. Daraufhin wurden Folgeanrufe bei 100 Einrichtungen durchgeführt, um verschiedene Wege der Kontaktaufnahme zu nutzen.

Erhebungsinstrument	Teilnehmer*innen
Aktivierende Befragung/ Interview	52 Einrichtungen/Akteur*innen: 5 Schulsozialarbeiter*innen,, 16 Jugendfreizeiteinrichtungen, 3 Sportvereine, 3 Einrichtungen zur Berufsorientierung und 6 Mitarbeiter*innen des Jugendamts, 3 Quartiermanagementbüros, 3 Einrichtungen der Gemeinwesenarbeit, 2 aus der Forschung, 6 aus der Jugendberatung, 2 Wohnwerkstätten, 2 Familienzentren, 1 Mitarbeiter*in des Senats



Verteilung Interviewpartner\*innen nach Einrichtungsart



Verteilung Interviewpartner\*innen nach Stadtteil

### **3.2 Entwurf des Fragebogens für die problemzentrierten, fokussierten Expert\*inneninterviews (Leitfadeninterviews)**

“Men Engage/ Promundo” bietet Fragebögen für die aktivierende Befragung an (vgl. 1 S 11). Diese wurden ins Deutsche übersetzt und außerdem an den Bezirk Mitte, das Thema Demokratieentwicklung und an deutsche Gegebenheiten (z.B. Fragen zur deutschen Verwaltung, Fragen zu aktuellen Entwicklungen zu Geflüchteten und rechtspopulistischen Parteien/ Meinungen im Bezirk) angepasst.

Zur Einführung wurden die Interviewpartner\*innen gebeten, ihre Einrichtung zu beschreiben. Zu den Hauptbereichen Geschlechterreflexion, Herausforderungen und Angebote wurden sondierende Fragen und Schlüsselfragen gestellt. Zur Abrundung gab es eine Abschlussfrage.

### **3.3 Beispiele für aktivierende Fragen:**

- Was sind die wichtigsten Themen oder Problematiken zu Geschlechterfragen im Kiez und im Bezirk Mitte?
- Wie würden Ihrer Einschätzung nach geschlechterreflektierte Angebote aussehen?
- Wann sind Ihre Angebote Ihrer Einschätzung nach geschlechterreflektiert?
- Was sind Ihrer Einschätzung nach die größten Herausforderungen für die Arbeit mit Jungen\* und jungen Männern\*?

(Kompletter Fragebogen siehe Anhang.)

### **3.4 Untersuchungsdurchführung**

Die Interviews dauerten zwischen 45 Minuten und 1,5 Stunden, wobei die meisten Interviews einen Zeitrahmen von ca. einer Stunde einnahmen. Der Interviewprozess wurde auf zwei Kolleg\*innen aufgeteilt.

Die meisten Interviews fanden in den Räumlichkeiten der Interviewpartner\*innen statt, in seltenen Fällen kamen die Interviewpartner\*innen ins Vor-Ort-Büro in der Fabrik Osloer Straße e.V.. Die Gespräche wurden sowohl aufgenommen als auch simultan notiert.

### **3.5 Auswertungsmethodik**

Zur Auswertung wurden die verschiedenen Antworten nach thematischen Schwerpunkten wie Geschlechternormen, Bestandsaufnahme, Herausforderungen und Bedarfe geordnet. Es wurden sowohl qualitative<sup>3</sup> als auch quantitative<sup>4</sup> Auswertungsmethodiken benutzt, um die Antworten objektbezogen und verhaltensbezogen zu deuten. (vgl. Kromrey, 1998: S19).

Um mögliche räumliche Unterschiede im Bezirk festzustellen, wurden die Antworten auch nach Einrichtungsart sowie nach Bezirksteil gruppiert.

---

<sup>3</sup> Grundlegend für den qualitativ orientierten Forschungsprozess sind dabei nach Kromrey et al. das Prinzip der Offenheit und das der Kommunikation als Normen für die Datengewinnung.

<sup>4</sup> Bei quantitativen Methoden wird eine statistische Repräsentativität angestrebt. (Kromrey et al. 10)

### 3.6 Reflexion der Methodik

Die Anzahl der Rückmeldungen hing von der Zielgruppe ab. Vor allem war es schwierig, Einrichtungen, die hauptsächlich mit Männern\*/Jungs\* arbeiten, z.B. Sport-Einrichtungen, zu erreichen. Es ist die Frage, ob dies durch andere Methoden des Zugangs verbessert werden könnte. Die Menschen, die am interessiertesten waren, haben sich als queer, trans oder weiblich identifiziert. Auch gab es leider wenig Rückmeldungen oder Teilnahme von migrantischen Verbänden/Vereinen. Ein diverseres Interviewer\*innen-Team, bestehend auch aus Mitarbeiter\*innen die z.B. als Mann\* gelesen werden, sich nicht nur als weiß identifizieren und Sprachkenntnissen z.B. Arabisch, Türkisch mit sich bringen, wären bei der Kontaktaufnahme und beim Interview selbst vielleicht von Vorteil.

Es wurde auch festgestellt, dass es besser ist, die Interviews zu dritt oder im Team durchzuführen: Die Aktivierung war viel höher da eine Auseinandersetzung im Team entstand. Es ist allerdings nur ein paar Mal gelungen, ein Interview zu dritt zu führen, weil der Organisationsaufwand alle Teammitglieder zusammen zu bringen, viel größer ist.

Da es aber gelungen ist eine relevante, aussagekräftige Größe an Expert\*innen zu befragen, lassen sich aus den Ergebnissen Empfehlungen für die Fachkräfte im Bezirk Mitte ableiten.

Die Aussagen spiegeln Tendenzen wider, die eventuell durch andere Befragungen bestätigt werden könnten, sich jedoch aufgrund der Größe der Erhebungseinheit nicht notwendigerweise verallgemeinern lassen.

## 4. Zentrale Befunde

Die Befunde fassen die wichtigsten Erkenntnisse der Erhebung zusammen:



### 4.1 Geschlechternormen werden als sehr stark eingeschätzt

Die überwiegende Mehrheit der Interviewpartner\*innen schätzten den Einfluss von Geschlechternormen auf das Leben der Menschen in Mitte als sehr stark ein. Dieses Erkenntnis lässt sich aus den Antworten auf die verschiedenen Fragen zu Geschlechternormen ableiten. Die wenigen Befragten, die diese Einschätzung nicht teilten, schätzen den Einfluss *„anderer Kulturen“* als größer ein.

Insgesamt war es nicht überraschend, dass tradierte Geschlechternormen auch im Bezirk Mitte wirksam sind. Dass es Geschlechternormen gibt, war eine Bestätigung der Erwartung. Es war eher überraschend, als wie präsent („katastrophal“) sie eingeschätzt wurden. Ebenso unerwartet war, wie extrem die Normen beurteilt wurden.

Tradierte Männlichkeitsbilder werden in der Sozialisation von Jungen\* in Mitte nach wie vor als sehr wirkungsstark beschrieben. Sie beeinflussen und beeinträchtigen ihre Biografien, z.B. in Bereichen wie Lebensplanung, Berufsorientierung, sexuelle Orientierung, Sexualität, Partnerschaftsmodelle und Vater\*schaft.

## 4.2 Themen und Problematiken zu Geschlechterfragen:

Die Fragestellung lautete hier:

*“Was sind, ausgehend von Ihren Erfahrungen in dieser Organisation und in diesem Kiez, die wichtigsten Themen oder Problematiken zu Geschlechterfragen im Bezirk Mitte?”*

Die folgenden Themen waren zentral:

- **Starke Homophobie und Transphobie**

Homophobie und Transphobie stachen als ständig auftretendes Problem heraus.

*„Massiv homophobes Klima. Wir haben es mit Mehrfachdiskriminierung zu tun.“*

*“Homophobie ist einfach krass verbreitet. Es gibt eine heterosexuelle Norm”*

*““Schwul“ als Schimpfwort ist völlig normal.“*

- **Starke Frauen\*feindlichkeit**

Es wurde eine starke und tief liegende Frauen\*feindlichkeit konstatiert.

*„Pascha-Mentalität: Du kochst, ich spiel Fußball.“*

*“Kein respektvoller Umgang mit dem Mädchen\*.“*

*“Es gibt Ärger von den Mädchen\* wegen der Ungleichbehandlung. Die Rollen sind fest.“*

- **Patriarchale Erziehung/ Grenzen**

Unterschiede zwischen dem, was Jungs\* und was Mädchen\* machen dürfen, war in den Antworten auch stark vertreten:

*„Jungen\* erleben weniger Grenzen als die Mädchen\*.“*

*“Sie denken in diesen Kategorien, weil sie das von zuhause kennen: Was dürfen die Mädchen\* und was dürfen die Jungs\*.“*

*„Mädchen\* sind unterwürfig. Sie machen bloß mit. Gleichstellung ist nicht gegeben. Die Rollen sind klassisch, traditionell geprägt, eine Katastrophe.“*

### - **Raumeinnahme durch Jungen\***

Raumeinnahme durch Jungen\* in den Jugendfreizeiteinrichtungen wurde häufig erwähnt:

*„Offene Angebote werden zum größten Teil von Jungs\* wahrgenommen.“*

*“Desto älter die Mädchen\* werden, desto weniger sind sie hier. Bei den Jungen\*, kommen sie richtig lange zu uns.“*

### - **Jungs\* unter Druck**

Es wurde beschrieben dass viele Jungs\* im Bezirk Mitte, die die Einrichtungen besuchen, viel Aussichtslosigkeit und Stress erleben.

*„Es gibt eben auch Druck bei vielen Jungs\*, viel Stress, ein Junge\* zu sein.“*

*“Viele Jungs\* sind überfordert mit ihren zugeschriebenen Rollen.“*

*“Jungen\* als Bildungsverlierer darüber könnten man ganz gut fachliche Angebote fordern: Wir müssen jetzt auch was für Jungen\* tun..“*

Ängste und Unsicherheiten erschweren es den Jungen\*, sich selbstbewusst auch mal außerhalb der zugeschriebenen Normen zu bewegen und sich auszuprobieren.

Allerdings gab es dazu auch Aussagen, die darauf hinwiesen, dass es nicht emanzipatorisch sei, Jungs\* hauptsächlich in einer Opferrolle zu sehen:

*“Antifeminismus: Viele Frauen\* sagen bei den Fortbildungen, dass die Jungen\* benachteiligt sind.“*

### - **Zusammenhang Gewalt und Geschlechter?**

Zu Gewalt gab es unterschiedliche Positionen mit Äußerungen zu Jungen\* und Gewalt :

*“Die Gendern sich selbst stark: mit vielen Auf und Abwertung. Opfer als Junge\*, z.B. darf man nicht sein, Täter sein fühlt sich besser an.“*

*„Viele Jungs\* sind gewaltbereit und es gibt eine große Aggressionstoleranz.“*

Einige Gesprächspartner\*innen haben den Zusammenhang zwischen Jungen\* und Gewalt aber auch bestritten:

*„Gewalt ist keine Jungen\*sache, Gewalt ist eine Familiensache. Es gibt hier*

eine Mädchen\*bande. Mädchen\*banden sind genauso schlimm wie die Jungen\*banden.“

- **Zwei Welten: Riss zwischen schwer erreichbarstem Elternhaus und Schule/Freizeit**

Die Eltern stellen entscheidende Weichen für die Rollenbilder, jedoch wurde berichtet, dass sie, insbesondere die Väter\*, schwer für Multiplikator\*innen erreichbar sind. In den Interviews wurde eine sehr prägnante Barriere zu den Eltern wahrgenommen und als Gründe kulturelle Fragen/ Unterschiede, Armut und daraus resultierende Überforderung der Eltern sowie Sprachbarrieren genannt.

*“Familien sind sehr belastet, man hat Verständnis für die Probleme. Man muss auf jeden Fall Eltern engagieren.“*

Zu hinterfragen ist hier, inwieweit eine interkulturelle Öffnung der Einrichtungen hilfreich sein könnte in der Ansprache von Eltern/Familie. Die häufig sehr homogene Zusammensetzung der Mitarbeiter\*innen in den Einrichtungen spiegelt die Vielfalt der Nutzer\*innen oft nicht wider.

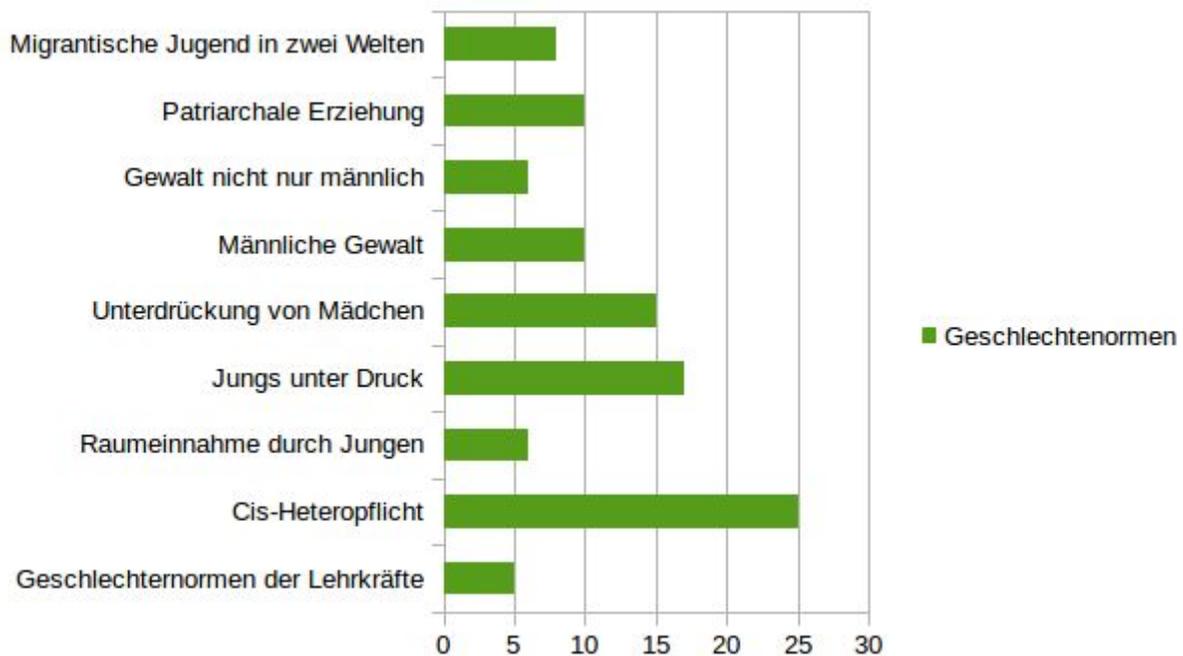
- **Geschlechterverteilung bei den Fachkräften**

Viele der befragten Einrichtungen berichteten von einem unausgeglichenen Geschlechterverhältnis sowohl personell bei Multiplikator\*innen als auch bei den Adressat\*innen.

*“Bei Sachthemen sind die Männer (Mitarbeiter\*innen) präsent, die Frauen sind eher bei emotionalen Themen anwesend.“*

*“In den Grundschulen arbeiten viele Frauen\*, wenig Männer\*, und wenn, dann sind sie aus der Bildungsbourgeois, Lehrer\* oder Erzieher\* mit Migrationsgeschichte, gibt es wenig im ganzen Bezirk.“*

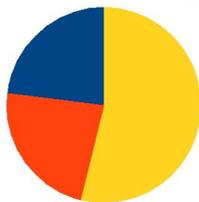
**Was, schätzten die Befragten, sind die wichtigsten Themen oder Problematiken zu Geschlechterfragen in Bezirk Mitte?**



**Geschlechterverteilung der Mitarbeiter\*innen und Nutzer\*innen in den Einrichtungen:**

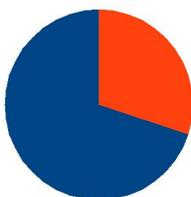
Da sich die Befragung um Jungen\*arbeit handelte, ist es zunächst nicht verwunderlich, dass Jungen\* die Mehrzahl der Adressat\*innen ausmachten. Allerdings gab es viele befragte Einrichtungen, die sich eigentlich an alle Geschlechter richten, mehrheitlich aber von Jungen\* besucht wurden, und sich trotzdem nicht als Akteur\*innen der Jungen\*arbeit sehen. Egal, welche Zielgruppen eine Einrichtung anspricht, die Mitarbeiter\*innen sind vor allem Frauen\*.

**Geschlechterverteilung der Mitarbeiter\*innen der Einrichtung:**



Gelb: Mehr Weiblich Blau: Mehr Männlich Rot: Gleich gemischt

**Geschlechterverteilung bei den Nutzer\*innen der Einrichtungen:**



Blau: Anteil Jungen\* Rot: Anteil Mädchen\*

### **4.3 Ansätze zu geschlechterreflektierter Jungen\*arbeit im Bezirk**

Um Jungen\* geschlechterreflektiert zu fördern und ihre vielfältigen Lebenslagen und Lebenswelten zu erfassen, gilt es, ihnen die Chance zu geben, vielfältige Männlichkeiten kennenzulernen, die sie nicht auf feste Rollenbilder einengen. Ein Interviewpartner\* beschreibt die Aufgabe der geschlechterreflektierten Arbeit folgendermaßen:

*“[...] eine Balance zu schaffen zwischen dem Reflektieren von Privilegien und gleichzeitig keine Reproduktion der Geschlechterrollen, Unterschiedlichkeiten wahrzunehmen, ohne diese zu werten.”*

Dabei soll Jungen\* und jungen Männern\* eine aktive Teilnahme ermöglicht werden. Die kontextspezifischen Bedürfnisse und Problematiken von Jungen\* und jungen Männern\* sollen festgestellt werden, um sie zum einen strukturell und zum anderen auf der Beziehungsebene zu unterstützen.

Wie Männlichkeitsbilder bearbeitet werden können, darin unterscheiden sich die Ansätze:

Auf die Frage *“Wie, wenn überhaupt, geht Ihre Organisation bei Ihren Angeboten auf die Bedürfnisse von Jungen\* und/oder junge Männern\* in Bezug auf Geschlechterreflexion ein und bezieht sie ein?”*, gab es wenig konkrete Antworten (einige Ausnahmen kamen aus Moabit, worauf später eingegangen wird).

- **Es werden bisher wenig spezifische Methoden/Vernetzungen zu Geschlechterreflexion für Jungen\* angeboten**

In Mitte gibt es schon länger Mädchen\*arbeit, z.B. Mädchen\*einrichtungen, eine AG Mädchen\*arbeit (und eine UAG zu geschlechterreflektierter Pädagogik, inzwischen aufgelöst), u.a.m., aber mit Jungen\* wurde im gesamten Bezirk bisher nur wenig geschlechterreflektiert gearbeitet, obwohl die Geschlechternormen als sehr stark eingeschätzt wurden.

*“Mädchen\* AG. Sehr stark, sehr aktiv. Anstrengung Mädchen\*arbeit bringt auf jeden fall seine Früchte. Jungen\*arbeit noch nicht so viel.”*

- **Ressourcen sind die Fähigkeiten zur Beziehungsarbeit und bestehende Methodiken**

Viele Einrichtungen berichten von einer stark, bestehenden Beziehungsarbeit mit den Jugendlichen, in der als Basis bestimmte Haltungen und Grundwerte durch Vorbildfunktion vermittelt werden. Diese Haltung wird als eine essentielle Basis für

eine bewusste Vermittlung von Geschlechterreflexion eingeschätzt.

- **Verschiedene gegenpolige Standpunkte zum Umgang mit Geschlechterfragen**

Insgesamt gab es auseinandergelungene Äußerungen zu möglichen Ansätzen.

Zur Frage, wie eine Einrichtung mit Geschlechterfragen umgeht oder wie mit Geschlechterfragen umgegangen werden sollte, gab es die folgenden, sehr verschiedene Standpunkte:

- **Jungen\*fragen werden nicht als Geschlechterfragen wahrgenommen**

*“Geschlechterfragen stellen sich bei uns nicht, weil wir keine Mädchen\* hier haben”,*

meinte z.B. ein Interviewpartner\* aus einem Fußballverein. Es gibt auch eine gesamtgesellschaftlich verbreitete Tendenz, die das “Männliche” bzw. die “Männlichkeit” als “die Norm” sieht und deshalb nicht gesondert benennt. Dies erschwert die Thematisierung und Weiterentwicklung pädagogischer Methoden zu geschlechterreflektierter Jungen\*arbeit und Jungen\*fragen.

- **Gleichbehandlung der Geschlechter als Strategie**

Viele Sozialarbeiter\*innen berichteten, dass sie alle Geschlechter gleich behandeln.

*“Bei uns hier legen wir größten Wert darauf, dass die Geschlechter gleich behandelt werden. [...] Wir setzen das immer durch, das ist nämlich wichtig. [...] Aber bei uns gibt es keine Auseinandersetzungen in dem Sinne, weil wir kaum Mädchen\* haben.”*

*“Man darf da keine Unterscheidung machen, darf nicht mehr nach Geschlecht gehen”*

Bei dieser Herangehensweise besteht die Gefahr, dass Erfahrungsunterschiede ausgeblendet werden, auch wenn diese den Alltag der Mädchen\* und Jungen\* zum Teil stark beeinflussen (können). Dadurch können in der Konsequenz Ausgrenzungsmechanismen verstärkt werden, wenn auch meist ungewollt. (vgl. Kalpaka 2006 )

- **Die Probleme werden nicht in den Geschlechterrollen gesehen, sondern bei “anderen Kulturen”**

Einige Akteur\*innen sahen kein grundsätzliches Problem mit Geschlechterrollen, nur mit den Geschlechterrollen “anderer Kulturen” oder im Islam.

*“Wir haben hier sehr viele verschiedene Gruppierungen, von Türken, Arabern, Kurden, Sinti und so weiter und so fort und da kann man nicht verallgemeinern, das liegt an den Jungs, weil die halt gewaltbereit und in der Männerrolle sind“, das ist ganz klar halt kulturbedingt.”*

Bei solchen Argumentationen wird Geschlechterdifferenz ausgeblendet, aber eine rassistische und/oder islamfeindliche Zuschreibung stark gemacht. Ob bewusst oder unbewusst. Problematisch ist dies, da in neurechten bzw. rechtspopulistischen Argumentationen islamische Männer\* als Täter und deutsche Frauen\* als Opfer konstruiert werden. Kulturalisierung bzw. Ethnisierung betont Differenz durch Zuschreibungen bzw. Zuweisungen einer bestimmten Herkunft und verneint individuelle Unterschiede.

Die pädagogische Herausforderung besteht darin Jungen\* nicht als Vertreter einer vermeintlich homogenen Gruppe abzuwerten und gleichzeitig Geschlechterbilder in verschiedenen Gruppenzusammenhängen zu thematisieren.

*“ Die einen lassen eine ethnische Trennlinie (im Bezug auf Sexismus und Kultur) überhaupt nicht zu, andere halten sie für zwingend erforderlich. Leute, die differenzieren wollen wie ich, werden in die eine oder die andere Schublade gesteckt usw.”*

- **Heroes - Ein peer-Ansatz mit Jugendlichen aus “Ehrenkulturen”<sup>5</sup>**

Heroes ist eines von wenigen Projekten in Berlin, die mit Jungen\* explizit geschlechterreflektiert arbeiten:

*“Wir arbeiten mit männlichen migrantischen Jugendlichen zu Geschlechtern [...], vor allem zur Unterdrückung im Namen der Ehre. Wir bilden Jungs\*gruppen aus, damit sie später in Schulen, Jugendzentren etc. Workshops mit anderen Jugendlichen machen. [...] Die Themen sind Patriarchat, Rassismus, Homophobie, Antisemitismus [...] Unsere These ist: Das Patriarchat gibt Männern\* und Jungen\* Privilegien, zwingt sie aber in eine Rolle, in der sie sich nicht unbedingt wohlfühlen müssen, das tun viele auch nicht [...]”*

- **Aufforderung zum empathischen Miteinander der Kulturen und Geschlechter Ressourcenorientierter Ansatz**

Andere dagegen sehen die zuletzt genannte Herangehensweise kritisch:

*“Da würde ich mich dagegen [Heroes] aussprechen, Projekte schon mit so einer Defizitbeschreibung, so einer Zuschreibung zu beginnen.”*

---

<sup>5</sup> *“Ehrenkulturen sind Kulturkreise, die geprägt sind durch Tradition, Patriarchalismus, Kollektivismus, klassische Rollenverteilung, strukturelle Benachteiligung der Frau, starrer, familiärer Ehrenkodex Männlichkeit.” (vgl. Heroes Projektvorstellung 2015)*

- Eine andere kombinierte Strategie ist die, **Irritationsmomente zu schaffen:**

*“In Bereichen, wo es eine Dominanz gibt, können wir gucken wie wir sie aufbrechen können: Zum Beispiel mit einem großen Plakat, auf dem sich zwei Männer küssen... Nachdem die Kinder oder Eltern es sehen, schauen, wie reagieren sie darauf? Und damit Arbeiten. Kein pädagogischer Zeigefinger.”*

Es kristallisieren sich zwei zentrale Herausforderungen für die Multiplikator\*innen heraus, sich auf einen kreativen Lernprozess zum Thema Geschlechterreflexion einzulassen.

Sich auf einem kreativen Lernprozess zum Thema Geschlechterreflexion einzulassen, stellt an die Multiplikator\*innen zwei zentrale Aufgaben:

Die kritische Reflexion eigener Ansichten, Wahrnehmungsstrukturen und gesellschaftlicher Positionierungen, die ein „Erkennen“ behindern; sowie die neugierige Erforschung der Handlungsgründe der „Anderen“. Was dabei hilft, ist der gelassene Mut zu handeln und Fehler zu machen, die Bereitschaft, sich dabei immer wieder verunsichern zu lassen und das eigene Handeln zu reflektieren und die Offenheit, daraus für das nächste Mal zu lernen.

#### **4.4 Strukturelle Herausforderungen:**

Unabhängig von den unterschiedlichen Ansätzen gibt es auf der strukturellen Ebene Hürden, die die Umsetzung von geschlechterreflektierter Arbeit mit Jungen\* schwierig gestalten:

Gefragt wurde:

*Beziehen ihrer Einschätzung nach staatliche Stellen, Vereine und Einrichtungen in ihre Anstrengungen zu Geschlechterfragen mit ein? Wie sehr? Wie könnten Sie sie mehr einbeziehen?*

- **Nur langfristige Förderung ermöglicht langfristige Planung**

Jährliche Ausschreibungen von Fördergeldern sind für die meisten Träger die Realität der finanziellen Sicherung ihrer Arbeit. Leider bieten diese Mittel häufig kaum Spielraum für die Entwicklung neuer Konzepte und so bestehen in vielen Einrichtungen veraltete Strukturen fort.

*“Jungen\*arbeit ist nicht im Vordergrund. Es gibt ein Strukturproblem weil keiner da ist. (Unterbesetzung)”*

*“Jugendarbeit wird gebremst”*

*“Stadtteilkoordination ist kein Thema. Es gibt für 5 Jahre maximal Förderung.*

*Danach wird es komplett eingestellt."*

Langfristige Förderung war der am häufigsten genannte Bedarf im strukturellen Bereich.

Es wurde häufig der Wunsch geäußert, berufliche Gegebenheiten zu verbessern, um Berufe wie Erzieher\*in und Sozialarbeiter\*in attraktiver zu gestalten. Hierzu zählen natürlich faire Bezahlung, moderate Arbeitszeiten, jedoch an oberster Stelle wurde die Verbesserung der gesellschaftlichen Anerkennung der Sozialen Arbeit genannt. Finanzielle Schwierigkeiten stellen für viele Einrichtungen auch ein großes Problem dar, um Mitarbeiter\*innen nötige Fortbildungen in der geschlechterreflektierten Arbeit anbieten zu können.

#### **- Unterschiedliche Sichtweisen in Praxis und Verwaltung**

Die Akteur\*innen, die in Jugendfreizeiteinrichtungen direkt mit Jugendlichen arbeiten, nannten

*"katastrophale Geschlechterrollen" und "massiv homophobes Klima"*

als Probleme, hingegen machten Mitarbeiter\*innen des Amts, mit wenig direktem Kontakt mit Jugendlichen, Aussagen wie

*"es gibt keine Homophobie mehr" oder "es gibt keine Unterschiede in den Geschlechterrollen"*

machten. Die Herausforderungen aufgrund religiöser und kultureller Heterogenität wurden vor allem von den Praktiker\*innen wahrgenommen.

#### **- Unterschiede zwischen Akteur\*innen der Jugendarbeit:**

Sporteinrichtungen scheinen kaum Unterstützung und Geld zu erhalten, aber erreichen mehr Jugendliche als viele andere Einrichtungen und arbeiten fast ausschließlich mit Jungen\*. Die Multiplikator\*innen arbeiten oft ehrenamtlich und haben häufig keine pädagogische Ausbildung.

*"Um systemisch Arbeiten zu können braucht man eine Ausbildung, das haben die Fußballtrainer\* bei uns nicht, die sind Ehrenamtliche."*

Schulen sind schwer erreichbar und wenig unterstützt, vor allem in der Geschlechterreflexion. Um etwas ändern zu können, sollte persönlicher Kontakt mit Lehrer\*innen aufgebaut werden und konkrete Vorschläge für den Unterricht gegeben werden.

*"Schule läuft über Personen: Sie (die Lehrer\*innen) wollen der Person (Workshopgeber\*innen) trauen. Manche Lehrer\* sind überfordert: Im Schuljahr haben sie nur zwei Projektwochen.. es ist schwierig.. geht viel über persönliches und was*

haben sie davon.“

Dies berichten Schulsozialarbeiter\*innen und pädagogische Gruppen, die Workshops in Schulen anbieten. Allerdings wird zum Schuljahr 2018/19 der neue Rahmenlehrplan in Kraft treten, in dessen Teil B die Themen “Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt” und “Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter” vorgesehen sind. Jedoch ist es noch unklar, wie die konkrete Umsetzung des Rahmenplans aussehen wird. Einige Interviewpartner\*innen hatten die Befürchtung, dass der Rahmenplan nur geringe Beachtung finden wird, wenn keine anschaulichen methodischen Umsetzungsvorschläge für den Unterricht mitgeliefert werden.

- **Ehrenamtliche und Jungen\*arbeiter\*innen im nicht staatlichen Kontext sind schwer erreichbar**

Viele Einrichtungen, die mit Jungen\* arbeiten, sind weder Schulen noch Jugendfreizeiteinrichtungen und nicht in staatlicher Hand, wie z.B. Fußballvereine. Die dortigen Ehrenamtlichen werden durch Initiativen des Bezirks, Landes oder Bundes häufig nicht erreicht. Bei Fußballvereinen konnten wir jedoch erfahren, dass Trainings der Ehrenamtlichen durch den DFB jährlich stattfinden. Eine Möglichkeit wäre also, mit dem DFB zusammenzuarbeiten, um mehr Bewusstsein auf Geschlechterreflexion zu lenken.

- **Generationenunterschiede bei Lehrer\*innen und Sozialarbeiter\*innen**

Innerhalb der Berufsgruppen sowohl der Lehrer\*innen als auch Sozialarbeiter\*innen gibt es deutliche Altersunterschiede. Die heutigen Absolvent\*innen, z.B. der ASH haben teilweise eine Ausbildung zum Thema Gender erhalten und tragen dies z.T. engagiert in die Einrichtungen, während die heute fünfzig- bis sechzigjährigen pädagogischen Mitarbeiter\*innen noch die Veränderung von Erziehung durch Strafe und/oder von oben herab zu partizipativen Methoden erlebt oder mit herbeigeführt haben. Ein häufiger Ansatz von älteren Sozialarbeiter\*innen zu Geschlechterfragen war z.B. den Schwerpunkt darauf zu setzen, alle gleich zu behandeln.

Das Klima in Schulen ist oft noch (sehr) konservativ, sodass es für Lehrer\*innen beispielsweise immer noch schwierig ist, sich als schwul oder lesbisch zu outen.

- **Akteur\*innen, die (vor allem) mit Jungen\* arbeiten nehmen sich trotzdem nicht als Jungen\*arbeiter\*innen wahr.**

Ein Grund, warum es auf unsere erste Anfrage per E-Mail nur wenige Rückmeldungen gab, könnte schon der Betreff/Titel "Einladung zur Befragung:

Geschlechterreflektierte Jungen\*arbeit" gewesen sein: „Jungen\*arbeiter\*in“ scheint ein kaum verwendeter Begriff zu sein, der fast gar nicht bekannt ist im schon zu wenig geförderten Bereich der Geschlechterreflexion. Es stellte sich heraus, dass es sehr wenige Akteur\*innen gibt, die sich als Jungen\*arbeiter\*innen angesprochen fühlten, obwohl sehr viele mehrheitlich mit Jungen\*gruppen arbeiten. Um Raum für Geschlechterreflexion mit Jungen\* zu öffnen ist es notwendig ein Bewusstsein dafür

zu schaffen, sowohl auf der Ebene der Multiplikator\*innen als auch auf der Verwaltungsebene. Daraus ergibt sich die Relevanz der Förderung. Es gibt wenig Jungen\*arbeiter\* und die Jungen\*arbeit ist wenig gefördert, z.B. im Bereich Ausstattung und teilweise arbeiten die Fachkräfte mit pädagogischen Ansätzen der 90er Jahre.

*“Mädchen\*arbeit kommt aus dem autonom feministischen Spektrum: Jungen\*arbeit ist eine Reaktion darauf, “kümmert euch um euch”.. Jungen\*arbeit ist didaktisch.. ab den 90ern gab es eine stärkere Fachdebatte zu den Ansätzen. Wieso es dies in der Praxis in Berlin nicht so gibt, kann ich nicht sagen.”*

*“Als wir den Boysday betreuen sollten, hatten wir ein Expertengremium ins Leben gerufen. Das war 2009 und da habe ich schon festgestellt, dass regelmäßig mehr Frauen sich an den Runden Tisch wendeten und es total schwierig ist, Leute zu gewinnen, die überhaupt zugesagt haben zu dem Thema.”*

Die Vernachlässigung von geschlechterreflektierter Jungen\*arbeit wurde auch auf der Ebene der Verwaltung genannt:

*“Das Gleichstellungsbüro ist für Querschnittsaufgaben zuständig, also zusehen, dass alle das Thema Gender Mainstreaming mäßig beachten und eigentlich (für Jungen\*arbeit zuständig) wär Jugend und Jugend ist genauso wie Bildung in Berlin und die sehen dieses Genderthemen nicht. Das ist ja auch an Berliner Schulen, die können wahlweise mit Gender nichts anfangen oder finden es blöd.”*

#### - **Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zwischen Senat und Bezirk**

Sinnvolle Angebote und Empfehlungen des Senats, z.B. durch die Landeskommision “Berlin gegen Gewalt” “versickern” auf Ebene der Bezirksverwaltung einfach, so ein\*e Mitarbeiter\*in im Umfeld des Senats.

Es wurde auch bemängelt, dass es in Berlin keine Landesarbeitsgemeinschaft zu geschlechterreflektierter Jungen\*arbeit mit finanzierten Stellen nach dem Vorbild von Sachsen, Bremen und Baden-Württemberg gibt.

*„Mich wundert’s, dass es in Berlin keine Träger gibt, die Jungen\*arbeit machen.. weil auf der anderen Seite gibt es Dissens..und es gibt auf Bezirksebene Arbeitskreise wie Lichtenberg, in Neukölln, aber die sind so unstetig, die gibt’s mal und dann gibt’s die nicht, für so eine Fachlichkeit wär es schon sinnvoll eine Landesarbeitsgemeinschaft zu haben.“*

#### - **Freiwilligkeit oder Pflicht?**

Es gibt immer wieder Fortbildungen, zu denen sich wenige oder keine Teilnehmer\*innen anmelden. Manche Befragte fänden eine Verpflichtung wichtig, bei

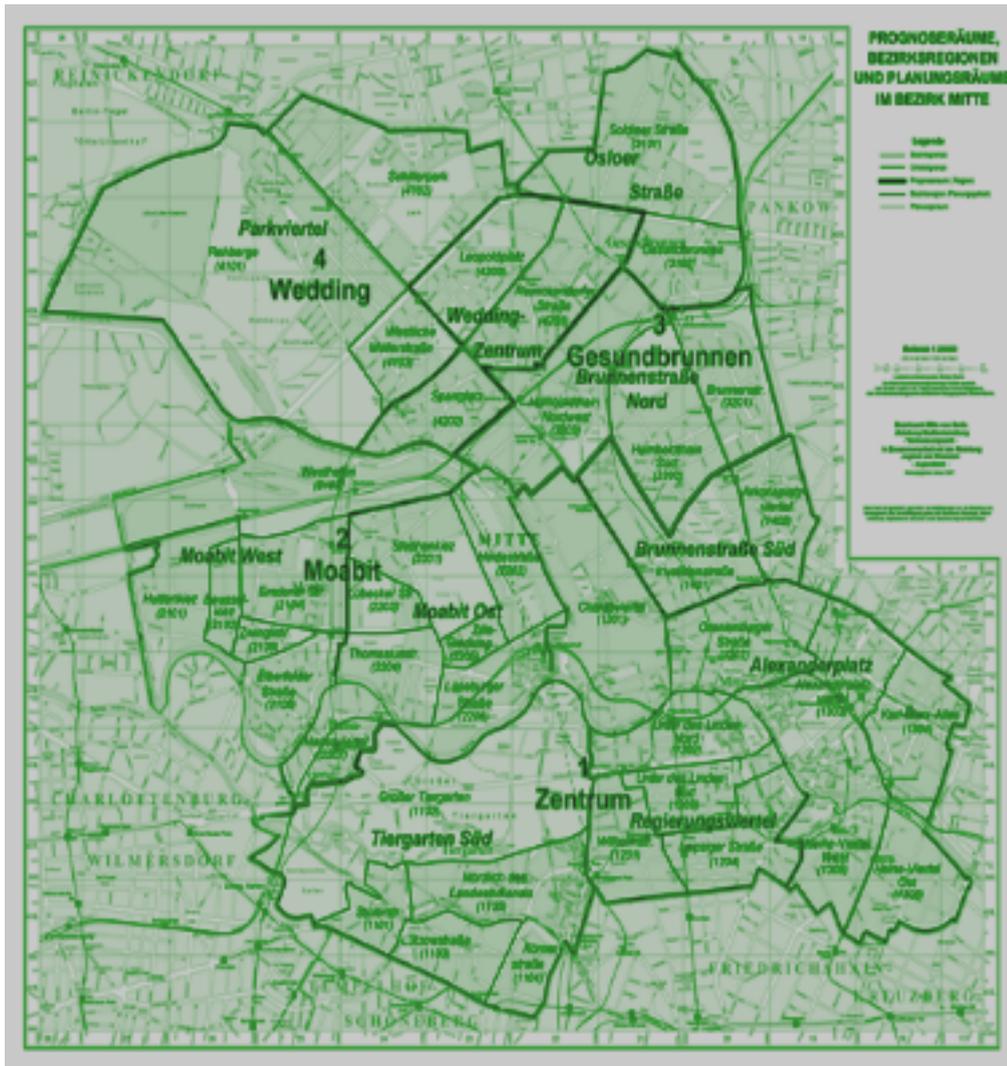
einer AG mitzuwirken oder an Fortbildungen teilzunehmen zur Förderung der geschlechterreflektierten Arbeit. Anderen fanden wiederum, dass genau diese Verpflichtungen zu einer Assoziation von Schwere und Mühseligkeit mit der Thematik führen könnten. Sie favorisierten eine freiwillige Vernetzung oder einen Runden Tisch zum kollegialen Austausch.

- **Regionale Unterschiede zwischen Wedding und Moabit**

Fast die einzigen positiven Antworten auf die Frage, was bereits zu geschlechterreflektierter Jungenarbeit angeboten wird, kamen aus Moabit. So gab es letztes Jahr ein Fußballprojekt mit Geschlechterreflexion (gefördert durch den Aktionsfonds Demokratie in der Mitte - Moabit“) und Fortbildungen im Rahmen der AG Kinder- und Jugendarbeit. Männer\* als Zielgruppe wurde bei einem Gesundheitsprojekt in Gruppentreffen in QM Moabit OST gesondert besprochen, und es gab einen Schwerpunkt des Jugendamts in Moabit zu geflüchteten Männern\* und Vorurteilen. In Moabit West gab es das Projekt „Jungen\* zwischen Schule und Ausbildung“.

Solche gezielten Bemühungen waren den Akteur\*innen im Wedding und andere Bezirksteile nicht bekannt. Im Wedding hatten die Jugendfreizeiteinrichtungen geringere Kenntnisse von Geschlechterreflexion, außer einige wenige Kolleg\*innen, der\*die gerade frisch von der Uni kamen.

Die Unterschiede zwischen Moabit und Wedding waren bemerkenswert, weil dies zwei Bezirksteile in Mitte mit einer ähnlichen, vielfältigen Bevölkerung sind.



## 5. Bedarfe und Vorschläge

Die wichtigsten, aus den Ergebnissen der Befragung abgeleiteten Bedarfe, Potenziale und Handlungsempfehlungen werden im Folgenden beschrieben:

### „Welchen Bedarf an geschlechterreflektierter Jungen\*arbeit gibt es in Mitte?“

Die Themen werden in folgenden Unterkategorien betrachtet, die sich durch die Kategorien der Interviewfragen ergaben:

#### 5.1 Allgemeine Bedarfe für die geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen\* in Mitte:

Welche strukturellen, institutionellen und finanziellen Hürden müssen bearbeitet werden, um die genannten geschlechtsspezifischen Herausforderungen zu bewältigen?

Frage im Fragebogen:

*“Was sind Ihrer Einschätzung nach im Allgemeinen, über Ihre Organisation hinaus, die größten Herausforderungen für die geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen\* im Mitte?”*

- **Queere Jugendarbeit**

Hier wurde ein großer Bedarf genannt.

*“Bezirk hat dazu aufgerufen, queere Jugendarbeit zu machen... längst nicht ausreichend...”*

Es gab im Sommer 2016 einen Aufruf auch an Jugendhilfeeinrichtungen des Bezirks, Angebote für queere Jugendarbeit einzureichen, allerdings ohne nähere Angaben zu Entwicklung, Fortbildung und Finanzierung eines solchen Angebots.

*“Es muss grundsätzlich immer mitgedacht werden, dass ein Jugendlicher schwul sein kann: Prozentual gesehen werden in jeder Jungs\*gruppe ein paar schwul oder trans Jungs\* dabei sein.”*

*“Kontakt mit Schwulen zu ermöglichen ist wichtig für Jungen\*: Die Jugendlichen haben kein Bild von Homosexuellen zu Hause.”*

- **Männliche Vorbilder**

Auch dieser Bedarf wurde sehr häufig geäußert.

*“Die Stelle ist vorhanden, ja. Wir warten seit einiger Zeit auf männliche Bewerber, weil wir schon zwei Erzieherinnen haben, für unser Klientel ist das notwendig.”*

*“Die Jungs brauchen Leute, damit andere Modelle überhaupt denkbar werden.”*

“Total wichtig” ist das “andere Vorleben” durch die Sozialarbeiter\* als (männliche) Vorbilder und männliche Bezugspersonen.

Dies betont auch die Forschung zum Thema, die auf die Wichtigkeit von Mentoren (geschlechtsunabhängig) für Jungen\* hinweist: Dabei wird die Verbindlichkeit der Beziehung am wichtigsten eingeschätzt, neben dem Vorleben eines “männlichen”

Rollenbildes und Vertraulichkeit. (vgl Rob, Featherstone 2015 S.2)

- **Arabisch bzw. türkisch (sprechende) Kolleg\*innen**

Einige Vorschläge waren auch, türkische/arabische/muslimische Kolleg\*innen zu finden, um Anknüpfungspunkte aus der eigenen Community zu schaffen.

*“Ich klopfe an die Türen und Rede mit den Vätern\*. Sprache ist echt wichtig. Man kann sich sonst nicht austauschen. Um sich auszutauschen, müssen beide eine gemeinsame Sprache fließend sprechen.”*

*“Um Klischees aufzubrechen, muss man nah an deren Lebenswelten ran, um Zugang zu bekommen.”*

- **Mehr Stellen und Honorarkräfte**

Das Fehlen von festen Angestellten und Honorarkräften macht die Umsetzung der genannten Bedarfe schwierig.

*“Es müsste mehr Personalien und Honorarmittel geben. Das sind die Dinge, die einfach fehlen”*

Die dünne Personaldecke vieler Einrichtungen ist auch maßgeblich der Grund dafür, dass die möglichen Potenziale aus Kooperationen und Vernetzung, Fortbildungen und geschlechterreflektierter Arbeit überhaupt nur unzureichend ausgeschöpft werden können.

*„Hier in der Jugendarbeit fehlen Stellen. Wir brauchen mehr Geld, mehr Honorare, finanzielle Mittel. Sobald eine von uns krank ist, geht nichts mehr.“*

- **Stärkere Priorisierung im Jugendamt**

Es gibt den Wunsch, Geschlechterreflexion im Jugendamt trotz der personellen Unterbesetzung höhere Priorität zu geben.

*„Geschlechterreflektierte Arbeit steht in den Verträgen [der Jugendfreizeiteinrichtungen] in Moabit: warum nicht überall im Bezirk?“*

*„Zu wenig Stellen im Jugendamt, aber könnten trotzdem mehr machen, um an unbegleitete minderjährige Flüchtlinge ranzukommen. Viele von ihnen kommen nicht unbedingt in Jugendeinrichtungen.“*

Geschlechterreflektierte Arbeit sollte verbindlich in Verträge der Jugendfreizeiteinrichtungen in ganz Mitte aufgenommen werden, so wird mehrfach

gefordert. Auch in anderen Bereichen, z.B. Schulsozialarbeit, wären verbindliche Vereinbarungen hilfreich. Ein Anliegen wäre auch mehr Verbindlichkeit in den Zielsetzungen zwischen Senat und Jugendamt. Manche Stellen im Jugendamt legen die Priorität nicht auf geschlechterreflektierte Arbeit und bremsen innovative Ideen. Dadurch, dass es nicht genügend Stellen gibt, werden die Themen mehr bearbeitet, die den Mitarbeiter\*innen am Herzen liegen und dies scheint selten geschlechterreflektierte Jungen\*arbeit zu sein.

#### - **Anforderungen an die Verwaltung zu Trans\***

Ein Bedarf an die Verwaltung ist ein unkomplizierter und respektvoller Umgang mit trans\*. Es wird sich teilweise bemüht, auf sprachlicher Ebene auf trans\* einzugehen, aber es ist wichtig, dass es nicht nur dabei bleibt.

*„Bei Kolleg\*innen mit keiner geschlechtlichen Zuschreibung, wie geht man in der Verwaltung damit um?“*

*„Ja, gendergerechte Sprachformen werden angewandt. Sprache wird über die eigentliche Anstrengung gestellt, sie wird hoch gehalten, wirkt aber abgedroschen.“*

#### - **Vernetzung für Multiplikator\*innen starten**

Der *„Wunsch nach einem Gremium zu Jungen\*arbeit“* um sich *„kollegial austauschen“* zu können, wurde häufig angesprochen. Dabei gab es unterschiedliche Meinungen, ob es eine *„AG“* mit verbindlichem Charakter oder ein informeller Runder Tisch werden sollte.

#### - **Beteiligung von Jungen\* verbessern**

Geschlechterreflexion ist schwierig zu thematisieren, besonders für bildungsferne Jungen\* oder Geflüchtete, weil man sie nicht so leicht erreicht.

*„Unbegleitete, minderjährige Flüchtlinge... an sie ran zu kommen. Viele kommen nicht unbedingt in die Jugendeinrichtungen.“*

#### - **Väter\*- und Elternarbeit: Verbindlichkeiten verstärken**

Eine bessere Erreichbarkeit von Eltern und vor allem Vätern\* wurde oft als wünschenswert genannt.

*„Es ist oft schwierig, einen Zugang zu Eltern zu finden.“*

*„Rede mit den Eltern. „Eltern mit anderen“; Elternarbeit ist sehr wichtig. Väter*

Gruppen.“

Als Methode, um mit Vätern\* in Kontakt zu kommen, wurde vorgeschlagen, sie nach ihren Bedarfen zu fragen und danach, was für sie Vater\*-Sein bedeutet. Andere mögliche Methoden sind Väter\*gruppen, durch aufsuchende Kontaktaufnahme zu erreichen, damit anschließend eine Beziehungsarbeit stattfinden kann, um Vertrauen mit den Vätern\* aufzubauen. Aber auch die Angebote so zu formulieren/ sprachlich zu gestalten, dass die Zielgruppe Väter\* sich angesprochen fühlt, erwies sich in der Vergangenheit als ergiebig.

### - **Fortbildungen**

Als Fortbildungsthemen wurde gewünscht:

- Wie als Frau\* geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen\* praktizieren?
- Selbstreflexion
- Auseinandersetzung mit der eigenen Männlichkeit

*“Fortbildung nicht so theoretisch sondern praktisch: Was wollen wir eigentlich mit den Kinder tun und wie?”*

### - **(Selbst)reflexion der Akteur\*innen**

Ob mit oder ohne Fortbildung, der Bedarf an Reflexion der eigenen Geschlechts- und sexuellen Identität und die (Selbst)reflexion als Akteur\*innen der Jugendarbeit wurde oftmals betont.

*“Selbst offen sein: z.B. dass deine Mutter\* mit einer Frau\* zusammen ist.”*

*“Unterschiedlichkeiten wahrzunehmen, ohne diese zu werten.”*

*“Fortbildungen im Bereich Selbstreflexion”*

## **5.2 Folgende Bedarfe wurden spezifisch zu den verschiedenen Bereichen benannt**

### - **Was brauchen Sporteinrichtungen?**

Fortbildungen für Ehrenamtliche und strukturelle Unterstützung durch (nicht nur staatliche) Verbände

*“Wir sind alle Ehrenamtliche. Der DFB [Deutscher Fußball-Bund] kommt einmal im Jahr zu einem Workshop.”*

### - **Was braucht Berufsorientierung?**

Berufsorientierung wird als ein sehr wichtiges Feld für die Geschlechterreflexion genannt und wenig gefördert. Es gibt den „Boys Day“ seit 2011 nur einmal im Jahr mit wenig Resonanz im Bezirk. Der Boys Day wird von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, Abteilung Frauen\*, gefördert - die kleinste Senatsverwaltung überhaupt, und dadurch gibt es wenig Motivation, die wenigen Mittel für den Boys Day auszugeben:

*“Wir brauchen mehr Mittel für den Boys Day. Die Staatssekretärinnen, die die Aktionsbündnisse für den Girls Day ins Leben gerufen haben, weigern sich was ähnliches für den Boys Day zu machen. Solang es kein übergeordnetes Gremium gibt, kommt der Boys Day wirklich kaum voran.”*

Die in den Interviews geäußerten Vorschläge beinhalteten: Intensivere Lebensplanung als Teil des Lehrplans in den Schulen also eine langfristige Herangehensweise zur Frage “Was mache ich mit meinem Leben?” mit einer homogenen Jungen\*gruppe, so wie es bereits in anderen Bundesländern praktiziert wird.

*“In Ergänzung zum Boys Day, nicht nur ein Schnupperpraktikum sondern mehr pädagogische Gruppenarbeit. In Berlin gibts die praktisch nicht. Es wäre gut wenn man es verpflichtend machen würde. Alle Jungs\* aus der Klasse”*

#### **- Was brauchen Jugendfreizeiteinrichtungen?**

Viele der allgemein genannten Bedarfe treffen insbesondere auf Jugendfreizeiteinrichtungen zu. Supervision, Fortbildungen zur Selbstreflexion, Vernetzung, Zugang zu Eltern, Sprachfähigkeiten, männliche Vorbilder, Infomaterialien, Väterarbeit, und vor allem mehr Förderung.

#### **- Was brauchen Schulsozialarbeiter\*innen?**

*“Von der Grundschule an muss man das Grundgesetz lehren. Artikel §3 legt die Gleichberechtigung fest, in Absatz (2) insbesondere die von Männern\* und Frauen\*.”*

Es wurde gefordert, relevante geschlechterreflektierte Inhalte an Schulen zu bringen. Lehrer\*innen haben viel zu tun und brauchen konkrete Inhaltsvorschläge und pädagogische Methoden, z.B. zu Unterrichtsstunden für Teil B (die Fachübergreifende Kompetenzentwicklung) oder z.B. zu Sexualpädagogik. Kontinuierliche Inhalte von Lehrkräften sind wirkungsvoller als eintägige oder kurze Workshopinhalte. Wenn Workshops von Projektgruppen gegeben werden, sollten die Inhalte einen spürbaren Sinn für die Unterstützung der Lehre haben.

Häufig genannt wurde der Wunsch nach einer besseren Lehr\*innenausbildung zu dem Thema und Fortbildungen für Ehrenamtliche, die z.B. Betreuung oder Sport übernehmen.

*“Das hat was zu tun mit den Bildungsstandards. Je höher sie sind, desto mehr*

*sind Mädchen\* und Jungen\* in der Lage, teilzunehmen“*

Unterstützung für LSBTIQ Lehrkräfte: Als Lehrer\*in an der Schule schwul, lesbisch oder trans\* und geoutet zu sein ist immer noch belastend.

*“Trans-sein in der Schule ist schwer... Total erschreckend, dass outen für viele so schwer ist.“*

*“Elternarbeit ist eine sehr wichtige Komponente der Schulsozialarbeit. Die Beratung ist nicht so bekannt. Unser Elternkurs wird wenig besucht: Die Elternarbeit ist schwer und wird nicht so sehr genutzt.“*

### - **Was brauchen LSBTIQ\*-Beratungsstellen?**

LSBTIQ\*- Beratungsstellen brauchen mehr Räumlichkeiten, auch für die Beratung: In Mitte gibt es zum Beispiel keine stabilen Räumlichkeiten für queere Jugend, und somit auch keine Anlaufstelle. LSBTIQ\* ( lesbische schwule bisexuelle inter questioning \* Menschen) Themen sollten in Schulen bekannt gemacht werden, auch in Grundschulen: Das Ziel ist, queere Kinder und Jugendliche mit Informationen zu erreichen, bevor sie an einen Krisenpunkt kommen.

Eine Verknüpfung von Workshops in der Schule durch externe Bildungseinrichtungen und/oder Unterrichtseinheiten und Kontaktangebote zu Beratungsstellen ist zu empfehlen, damit Jungen\* verschiedene Möglichkeiten und Ansprechpartner\*innen zur Verfügung haben, um über die Themen zu sprechen.

Ein Mittelweg zwischen Krisenberatung und Information könnte ein online-Hilfechat sein, da es für viele Jugendliche eine große Überwindung ist, in eine Beratungsstelle zu gehen.

### - **Was brauchen Wohnwerkstätten?**

Beziehungsarbeit ist die Schlüsselaktivität in Wohnwerkstätten. Deshalb werden Kompetenzen zur Haltung, die durch Fortbildungen zu Selbstreflexion und Rollenbildern erworben werden können, gebraucht um reflektierte männliche Bezugspartner zu ermöglichen.

### - **Was brauchen Straßensozialarbeiter\*innen?**

Spezielle Fortbildungen zu Straßensozialarbeit, Geschlechterreflexion und eigener Reflexion werden gewünscht. In der Straßensozialarbeit sind Settings schwierig zu schaffen, kleine Momente müssen spontan genutzt werden.

### - **Was brauchen Familienzentren?**

Hier kann im jungen Alter angefangen werden mit Geschlechterreflexion. Fragen an

die Familienzentren sind z.B.: Welche Spielzeuge, Kleidung, Kinderbücher und Vorurteile haben wir? Trans\* sollte schon in der Beratung für die Kleinen mitgedacht werden. Es können z.B. Workshops zu geschlechterreflektierter Konfliktlösung in der Familie angeboten werden.

Elternarbeit ist ebenfalls sehr wichtig. Vorschläge wären hier: Tagungen zu Elternarbeit. Gespräche mit den Eltern. Väter\*gruppen. Väter\* sensibilisieren: Begrifflichkeiten wie z.B. „Strategieberatung“ anstatt von „Trennungsberatung“ verwenden, um Väter\* mehr anzusprechen. Väter\*projekt: Väter\* und Söhne\*.

#### - **Was brauchen religiöse Einrichtungen?**

Eine arabische Jugendeinrichtung, spricht die Beziehung zwischen Religion und Geschlecht an:

*“Frauen\*feindlichkeit gibt es wegen Unwissenheit. Sie steht nicht im Koran. Wir sprechen es an. Wer ist Allah?”*

Insgesamt war es für die Befragung schwierig, religiöse Einrichtungen (Kirchengemeinden, Moscheevereine, Jüdische Gemeinden) zu erreichen. Ein aktiver Mitarbeiter empfiehlt:

*“Um mit Moscheen zu sprechen, ist es gut, sie z.B. zu einem Essen einzuladen, immer wieder. Auf Augenhöhe, nicht zu einem Vortrag, um menschliche Verknüpfung zu schaffen.”*

#### - **Was brauchen Jungen\*?**

Das Wichtigste ist der Spaßfaktor, verbunden mit einem interessanten Thema, mit dem sich die Jungen\* sowieso beschäftigen.

Es gäbe einige Hinweise zur Kombination mit Rollenbildern. Es werden Settings geschaffen, in denen die Jugendlichen einer Aktivität nachgehen, die sie gerne machen, die aktuell bei ihnen Thema sind, z.B Graffiti sprayen, mit Medien, Instagram, Hip Hop singen, oder Fußball spielen, und dies wird mit Gendersensibilisierung verknüpft.

*“Was interessiert die Jungs\*? Was sind die Bedarfe der Jungen\*? Wir machen, was sie wollen: Wir fragen nach. Wenn sie etwas interessiert, dann versuchen wir das.”*

*“Ich muss wissen, was ich mache um bei ihnen anzukommen. Über Spaß und Aktivität gehen, und nicht über Belehrung. Die Haltung ist wichtig.”*

Im Folgenden werden Stichwörter dargestellt, die in den Gesprächen genannt wurden. Die Häufigkeit der Nennung bestimmt die Schriftgröße:



### **Jugendamt**

1. Geschlechterreflexion in die Verträge.
2. *Sensibler Umgang in der Verwaltung mit Menschen mit keiner geschlechtlichen Zuschreibung,*

### **Schule**

3. Intensive Lebensplanung mit Jungen\* im Schulcurriculum.
4. Mehrere Workshops zu Sexualpädagogik im Schulcurriculum.
5. Projekte zu Kinderrechten und an Grundschulen

### Projekte zum Thema **Queere Jugendarbeit**

6. Workshops zu queeren Themen an Sekundarschulen *in den Jahrgangsstufen 6 bis 9, in den jungen Jahren.*
7. Infos durch eine App im Internet: Anonyme Online Beratung zu LSBTIQ Themen für Jungen\*
8. Konkrete Unterstützung für trans und queere Mitarbeiter\*innen in pädagogischen Bereich: Homo- und transphobes Klima an Schulen durchbrechen durch Ansätze im Kollegium
9. *Bezirkliche Anlaufstellen, wo queere Jugendliche hingehen können. Anlaufstellen zum Reden.*
10. *Beratung während des Freiwilligen Sozialen Jahres zu queeren Themen*

### **Jugendfreizeiteinrichtungen**

11. Infomaterialien zu verschiedenen geschlechterreflektierten Themen ausgeben in Jugendfreizeiteinrichtungen und Schulen.
12. Supervision für Jugendfreizeiteinrichtungen.
13. Politisches Theater zu Genderthemen
14. Weltjungen\*tag: Aktionstag für Jungen
15. Mit Jungen\* bei den Respekt Gaymes mitmachen
16. Diskussionsimpulse setzen durch Irritation.
17. Jungen\*talentshow
18. Rollentausch z.B Jungen\*backabend
19. Mehr Ausflüge/ Übernachtungen

### **Sporteinrichtungen**

20. Mit dem DFB zusammenzuarbeiten, um mehr Bewusstsein auf Geschlechterreflexion zu lenken.

### **Lehrkräfte**

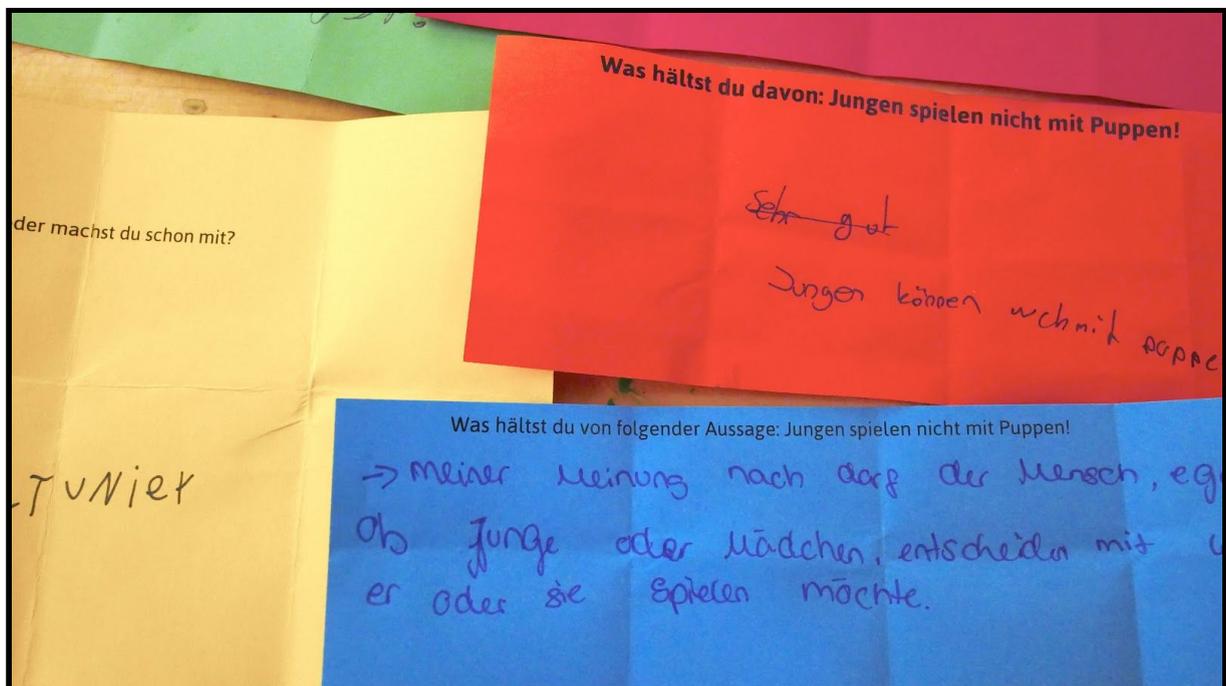
21. Mehr Inhalte zu Geschlechterreflexion in der Lehrer\*innenausbildung
22. Mehr Fortbildungen (auch für Lehrkräfte)
23. Eine Vernetzung für Multiplikator\*innen zu Jungen\*arbeit

## 7. Schluss

Diese Bedarfsabfrage und der Bericht ist Teil eines Prozesses, um die Komplexität in Bezug auf Geschlechterreflexion und Geschlechternormen in der Arbeit mit Jungen\* im Bezirk Mitte besser verstehen zu können. Durch die Interviews haben wir viel über die Bedürfnisse und Ressourcen der Akteur\*innen der Jungen\*arbeit gelernt, ganz gleich ob sie direkt oder indirekt mit Jungen\* arbeiten. Akteur\*innen, die am Anfang sagten, dass sie nicht so viel zum Thema Geschlechterreflexion und Jungen\* zu sagen haben, hatten doch viele Erkenntnisse mitzuteilen.

Es wurde uns schnell klar, dass diese Thematik eine bedeutende Rolle im Bezirk spielt, die durchaus jeden Bereich der Sozialen Arbeit beeinflusst. Wir sind jetzt bereit für die nächste Aufgabe: die Empfehlungen, Ideen und Vorschläge weiterzugeben und zu versuchen, sie umzusetzen.

Eine positive Überraschung war, wie viel Interesse es an geschlechterreflektierter Arbeit mit Jungen\* im Bezirk gibt und wie viel Potenzial für eine engagierte Vernetzung vorhanden ist. Wir haben in diesem Jahr mit Supervisionen und einem Runden Tisch zu dem Thema begonnen. Wir freuen uns auf die Entwicklung dieser und anderer Ideen.



## **Anlage: Grundgesamtheit der Erhebung**

**Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen / weitere Träger von Angeboten für Jugendliche:**

[Haus der Jugend Mitte](#)

[k3 schülerladen](#)

[Sport Jugendclub Wedding](#)

[Olof-Palme-Zentrum](#)

[new way](#)

[OTTO-Spielplatz](#)

[Karame eV](#)

[Team Wedding | GANGWAY e.V.](#)

[Team Tiergarten | GANGWAY e.V.](#)

[Mädchen-Kultur-Treff Dünja](#)

[WFC Corso 99/Vineta eV](#)

[SV Rot-Weiss Viktoria Mitte 08 e.V.](#)

[go-M-X](#)

[Remise-Putte e.V.](#)

[KREATIVHAUS Berlin](#)

[Kiezbezogener Netzwerkaufbau KbNa e.V.](#)

[Narud e.V.](#)

Mädchentreff Clara

[Stadtschloss Moabit Nachbarschaftshaus -](#)

**Einrichtung zur Berufsorientierung:**

Abteilung Berufsorientierung [SOS-Kinderdorf Berlin](#)

[Wendepunkt gGmbH](#)

[LIFE e.V.](#)

### **Beratungsangebote:**

[ifgg - Institut für genderreflektierte Gewaltprävention](#)

Jugendberaterin [SOS-Kinderdorf Berlin](#)

[HILFE-FÜR-JUNGS](#)

[GLADT e.V.](#)

### **Projekte an Schulen und Schulsozialarbeiter\*innen:**

Schulsozialarbeit: [Kurt-Tucholsky-Grundschule in Berlin Moabit](#)

[Heroes](#)

i-PÄD - [intersektionale Pädagogik](#)

[jugendnetzwerk::lambda - Berlin-Brandenburg e.V.](#)

WERTE-WERKSTATT - Casablanca

### **Wohn Werkstätten:**

Jugendwohn Werkstatt- Fabrik Osloer str

[Queer Leben](#)

### **Familienzentren:**

Vätergruppe [Panke-Haus](#)

[FamilienZentrum](#)- Fabrik Osloer Straße

## Weitere sozialräumliche Einrichtungen der Jugend- und Stadtteilarbeit:

Gleichstellungsbüro Mitte

[Landeskommission Berlin gegen Gewalt - Berlin.de](#)

### [QM Moabit Ost](#)

Jugendamt, Sozialraum Mitte Mitte

### [LebensWelt gGmbH](#)

Jugendbeteiligung Gesundbrunnen

### [Quartiersmanagement Pankstraße](#)

Jugendamt, Sozialraumkoordination-  
Wedding

Jugendamt, Sozialraumkoordination-  
Moabit

Jugendamt, Sozialraumkoordination -  
ZENTRUM

Jugendamt, Sozialraumkoordination -  
Gesundbrunnen

Jugendbeteiligung Mitte

Jugendamt, Sozialraum Gesundbrunnen

### [Quartiersmanagement Moabit West](#)

*Bezirksstadträtin für Jugend, Familie und  
Bürgerdienste, Dr. Sandra Obermeyer*

## Forschungsstellen:

[Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V.](#)

[Fachstelle Gender und Rechtsextremismus ~ Amadeu Antonio Stiftung](#)

## Literatur

1. **Elverich, Gabi**; Kalpaka, Annita; Reindlmeier, Karin (Hg.) (2006): Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt a.M., London: IKO-Verlag
2. **V. Fonseca et al.**, 'Program H and Program M: Engaging young men and empowering young women to promote gender equality and health' (2010), available online:  
[http://www.promundo.org.br/en/wp-content/uploads/2010/06/OPASINGLES\\_WEB.pdf](http://www.promundo.org.br/en/wp-content/uploads/2010/06/OPASINGLES_WEB.pdf) (accessed 29 Mai 2017)
3. **Kromrey, Helmut**, Empirische Sozialforschung Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung (1998), Hrsg Springer
4. **Robb, Featherstone** Beyond Male Role Models (2015)  
[https://www.open.ac.uk/health-and-social-care/research/beyond-male-role-models/sites/www.open.ac.uk.health-and-social-care.research.beyond-male-role-models/files/files/BMRM\\_report.pdf](https://www.open.ac.uk/health-and-social-care/research/beyond-male-role-models/sites/www.open.ac.uk.health-and-social-care.research.beyond-male-role-models/files/files/BMRM_report.pdf) (accessed 24 Juli 2017)
5. **Kato-Wallace, J.**, barker, g., sharafi, l., mora, l., lauro, g. (2016). Adolescent Boys and Young Men: Engaging Them as Supporters of gender Equality and health and understanding their Vulnerabilities. Washington, d.C.: promundo-us new york City: unfpa
6. **Heroes** Projektvorstellung, Augsburg, (2015)  
[http://www.dvjj.de/sites/default/files/medien/imce/documente/veranstaltung\\_en/dokumentationen/Buko2015/pp\\_projektvorstellung\\_bad\\_kissing\\_2015\\_ak\\_3.pdf](http://www.dvjj.de/sites/default/files/medien/imce/documente/veranstaltung_en/dokumentationen/Buko2015/pp_projektvorstellung_bad_kissing_2015_ak_3.pdf) (accessed 24 Juli 2017)

# Anhang:

## Fragebogen:

1. Adresse, Tel. Nr., Ansprechpartner
2. Können Sie bitte kurz ihre Einrichtung beschreiben, ihre Ziele und Schwerpunkte nennen.

### Allgemeines

1. Wie viele (bezahlte) Mitarbeiter\* haben Sie? Geschlechterverteilung (Frauen\*/Männer\*/Transgender\*) mitarbeiter
2. Wie viele Ehrenamtliche hat Ihre Einrichtung? (Frauen\*/Männer\*/Transgender\*)  
Wie viele Mitarbeiter\*/Ehrenamtliche haben Fachwissen, wie man am besten Jungen\* und/oder junge Männer\* in ihre Projekte einbezieht? (Frauen\*/Männer\*/Transgender\*)

### Angebote

1. Was ist das Schwerpunktthema Ihrer Organisation
2. Welche Tätigkeiten und Angebote bietet Ihre Organisation an?
3. Wie würden Sie die Gruppen beschreiben, die Ihre Einrichtung nutzen? Z.B. Alter, Religion, Beruf, Wohnort
4. Wie ist die Geschlechterverteilung Ihrer Nutzer\*innen? Wenn möglich aufgeteilt nach Art der Angebote (Frauen\*/Männer\*/Transgender\*)

### Reflexion von Geschlechternormen

1. Was sind, ausgehend von Ihren Erfahrungen in dieser Organisation und in diesem Kiez, die wichtigsten Themen oder Problematiken zu Geschlechterfragen in Bezirk Mitte?
2. Wie beeinflussen Ihrer Einschätzung nach männliche Geschlechternormen die Art und Weise, wie Teilhabe im Bezirk Mitte gelebt wird? (Definition: Männliche Geschlechternormen sind Verhaltensweisen, Überzeugungen und Einstellungen im Bezug auf Mann\*sein, die von der Gesellschaft als normal betrachtet werden. Z.B. Männer\* sollen stark sein, Männer\* weinen nicht.)
3. Beziehen ihrer Einschätzung nach das Jugendamt, Jugendvereine oder Einrichtungen im Umfeld ihres Engagements, Geschlechterfragen in ihre Anstrengungen für Demokratieentwicklung mit ein? Wie sehr? Wie könnten Sie Geschlechterfragen mehr einbeziehen?
4. Berücksichtigen ihrer Einschätzung nach das Jugendamt, Jugendvereine oder Einrichtungen im Umfeld ihres Engagements, die Einbeziehung von Jungen\* und/oder junge Männern\* in ihre Anstrengungen für Demokratieentwicklung? Wie sehr? Wie könnten Sie Geschlechterfragen mehr einbeziehen?

5. Wo beobachten Sie in Ihrer Region/im Umfeld ihres Engagements eine positive Entwicklung für die Stärkung von Respekt und den Aufbau von Verständnis und Akzeptanz für geschlechtliche Vielfalt?
6. Welche besonderen Herausforderungen bringen die Arbeit mit geflüchteten Menschen und das Wachstum der AfD für Ihr Engagement bezogen auf Geschlechterfragen?
7. Wie würden Ihrer Einschätzung nach geschlechterreflektierte Angebote aussehen? Sind Ihre Angebote Ihrer Einschätzung nach geschlechterreflektiert? Auf welche Weise?  
(Definition: Geschlechterreflektierte Angebote berücksichtigen die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern\*, Frauen\* und Transgender\*. Sie berücksichtigen z.B. den sozialen und kulturellen Kontext dessen, was es bedeutet, männlich\*, weiblich\* oder trans\* zu sein.)
8. Wie, wenn überhaupt, geht Ihre Organisation bei Ihren Angeboten auf die Bedürfnisse von Jungen\* und/oder jungen Männern\* im Bezug auf Geschlechterreflexion ein und bezieht sie ein?

### **Herausforderungen**

1. Gibt es Herausforderungen speziell bei der Arbeit mit Jungen\* und jungen Männern\* im Themenbereich?
2. Wenn ja, beschreiben Sie diese kurz. Wie gehen Sie diese Herausforderungen an?
3. Was sollte Ihre Organisation Ihrer Einschätzung nach tun, um die Angebote für und Zusammenarbeit mit Jungen\* und/oder jungen Männer\* zu verbessern? Welche Unterstützungsbedarfe haben Sie hier?
4. Was sind Ihrer Einschätzung nach im Allgemeinen, über Ihre Organisation hinaus, die größten Herausforderungen für die Arbeit mit Jungen\* und jungen Männern\* im Themenbereich?

### **Mitarbeiter\*innen, Fachwissen und praktische Möglichkeiten**

1. Haben Mitarbeiter\*innen Ihrer Organisation an Workshops/Weiterbildungen zu Geschlechterfragen teilgenommen? Wann? Was war der Inhalt der Schulung? Haben Sie Interesse an weiteren Schulungen?
2. Haben Mitarbeiter\*innen Ihrer Organisation an Workshops/Weiterbildungen zum Einbeziehen von Jungen\* und/oder jungen Männern\* teilgenommen? Wann? Was war der Inhalt der Schulung? Haben Sie Interesse an weiteren Schulungen?

3. Was sind die fachlichen Stärken und Schwächen der Mitarbeiter\*innen in der Arbeit mit Jungen\* und/oder jungen Männern\*?
4. Wie würden Sie auf einer Skala von 1 bis 5 (1 ist am niedrigsten, 5 am höchsten) die fachlichen Kompetenz und die Kapazität der Organisation für die Arbeit mit Jungen\* und jungen Männern\* einschätzen? Warum?

### **Sonstiges**

1. Möchten Sie etwas hinzufügen?

