Landeshauptstadt Potsdam

Geschäftsbereich Soziales,
Jugend, Gesundheit, Ordnung und
Umweltschutz

Leitlinien Geschlechtergerechte Arbeit in der Potsdamer Jugendhilfe

Impressum

Herausgebende: Landeshauptstadt Potsdam
Der Oberbürgermeister

Verantwortlich: Geschäftsbereich 3 Soziales, Jugend, Gesundheit und Ordnung
Fachbereich Kinder, Jugend und Familie (Jugendamt)

Autor_innen: Arbeitsgruppe Genderleitlinien für die Potsdamer Jugendhilfe

Ralf Becker	LHP - Jugendamt - Qualitätsmanagement Jugendförderung
Peter Moser	Chill out - Fachberatung
Nguyen Thanh Huyen	Autonomes Frauenzentrum - Mädchentreff Zimtzicken
Frank Otto	LHP - Jugendamt - Jugendhilfeausschuss
Gudrun Perko	FHP - Professorin für Gender und Diversity sowie zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Vera Spatz	Autonomes Frauenzentrum - Mädchentreff Zimtzicken
Martina Trauth-Koschnick	LHP - Gleichstellungsbeauftragte
Birgit Ukrow	LHP - Jugendamt - Jugendhilfeplanung
Sebastian Wielepp	Evangelische Kirche in Potsdam - EvJuKS / Jugendhaus el centro

Kontakt: Jugendamt@Rathaus.Potsdam.de

Foto: Landeshauptstadt Potsdam/Ulf Böttcher/Barbara Plate / Fotalia/Kzenon

Stand: Februar 2014

Inhalt

			Seite
0.		Vorwort	5
1.		Einleitung	5
2.		Begriffserklärungen	6
3.		Ziele	10
4.		Zielgruppen	10
5.		Inhalte	10
	5.1	Anwendungsfelder / Settings	11
	5.2	Themenbereiche	11
	5.3	Grundhaltungen	12
	5.4	Kompetenzen	12
6.		Umsetzung	14
7.		Schlussbemerkung	16
8.		Glossar	17
9.		Quellenverzeichnis	18

Anlage	Rechtliche Grundlagen

0. Vorwort

Kinder und Jugendliche brauchen für ihre Entwicklung einerseits Halt und andererseits Räume zur eigenen Potenzialentfaltung. Auch in einer gelungenen geschlechtergerechten Pädagogik findet sich diese Balance zwischen Freiräumen für Kinder und Jugendliche und Angeboten der Begleitung durch Erwachsene wieder.

Wir möchten Ihnen mit den vorliegenden Leitlinien Mut machen, sich dieser Aufgabe zu stellen. Uns geht es darum, die Sensibilität für die Vielfalt des Seins unter dem Geschlechteraspekt zu schärfen, sich seines eigenen Gewordenseins in der jeweiligen Geschlechtsrolle bewusster zu werden und in adäquaten Situationen bei Kindern und Jugendlichen sensibel zu reagieren. In der Regel sollte Ihnen die geschlechtergerechte Arbeit als Pädagog_innen Spaß machen. Trifft dies nicht mehr zu, so ist das aus unserer Erfahrung meist ein Zeichen dafür, dass es an der Zeit ist, neue Wege zu gehen. Scheuen Sie sich nicht, sich Unterstützung zu holen oder sich mit anderen auszutauschen.

Die wichtigsten Faktoren in der geschlechtergerechten Pädagogik sind für uns die eigene Authentizität und eine liebevolle und zugleich reflexive Grundhaltung gegenüber den Mädchen und Jungen. Wenn wir unsere Mitmenschen, egal ob männlich, weiblich oder queer, bei der Entfaltung ihrer eigenen inneren Potenziale fördern möchten, bedarf es einer grundsätzlichen Wertschätzung und Zugewandtheit sowie der Bereitschaft, eine gleichwürdige Beziehung einzugehen.

Bei der geschlechtergerechten Pädagogik begegnen Sie den Kindern und/oder Jugendlichen als Erwachsene, die bereit sind, sich selbst erlebbar und sichtbar zu machen. Für diese Arbeit möchten wir Sie ermutigen und wünschen Ihnen dabei viel Erfolg, interessante Erkenntnisse und Einsichten. Zugleich laden wir Sie dazu ein, ausgehend von Ihren eigenen Praxiserfahrungen, -wünschen und -ideen mit uns gemeinsam aus den vorliegenden Leitlinien Umsetzungsempfehlungen bzw. -maßnahmen für die Praxis in Ihren jeweiligen Handlungsfeldern abzuleiten.

1. Einleitung

Die Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam beschloss am 26. Januar 2011: „Der Oberbürgermeister wird beauftragt, im Oktober 2011 der Stadtverordneten-versammlung Grundsätze bzw. Leitlinien für die geschlechtsspezifische Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen, sowie mit Jungen und jungen Männern zur Beschlussfassung vorzulegen. Dazu ist ein Fachtag zu organisieren, der auf der Grundlage einer durch bestehende Gremien (AGs nach § 78 SGB VIII) erhobenen Bestandsaufnahme fachliche Anforderungen an die geschlechtsspezifische Arbeit formuliert. Diese Anforderungen bilden den Ansatz für die Erarbeitung der Grundsätze bzw. Leitlinien für die geschlechtsspezifische Arbeit.“
Obwohl der Auftrag lautete, „Leitlinien für die geschlechtsspezifische Arbeit …“ zu entwickeln, hat die Fachgruppe, die dieses Dokument vorlegt, beschlossen, den aus ihrer Sicht treffenderen Begriff „geschlechtergerechte Arbeit“ (vgl. Kapitel 2) im gesamten Dokument zu verwenden.

Eine Verpflichtung zur geschlechtergerechten Arbeit in der Jugendhilfe ist in verschiedenen Gesetzen verankert (siehe Anlage Rechtliche Grundlagen). Deshalb ist dieses Thema nicht neu, wurde und wird bisher jedoch in unterschiedlichster Ausprägung im Arbeitsalltag berücksichtigt.

Im Vorfeld der Erarbeitung der vorliegenden Leitlinien wurde Anfang Februar 2011 ein „Fragebogen zur Bestandsaufnahme der genderbezogenen Arbeitsweise der Einrichtungen in der Potsdamer Jugendhilfe“ erstellt, getestet und an die Träger der Jugendhilfe verteilt.

Dazu wurden alle in den Regionalen Arbeitsgemeinschaften nach § 78 SGB VIII vertretenen Träger um Ausfüllung gebeten. Bis Mai 2011 wirkten insgesamt 23 freie Träger der Jugendhilfe mit und bis Juli 2011 kamen 29 Bögen zur Auswertung[1]. Diese unterteilen sich in 8 Bögen von Kitas, 10 Bögen von Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung und 11 Bögen von Angeboten der Jugendförderung. Die Regionen der Potsdamer Jugendhilfe waren dabei paritätisch vertreten. Dieser Befragungsquerschnitt ergab eine gute Datengrundlage für die weitere Arbeit am Thema.

Im Ergebnis der Auswertung wurde deutlich, dass das Thema „Geschlechtergerechtigkeit" bzw. „Gender Mainstreaming" in 39 % aller Konzepte berücksichtigt wird. Bei 35 % der Befragten finden sich diesbezüglich auch Aussagen in ihrem Leitbild.

Im Gesamtdurchschnitt waren 85% aller pädagogischen Kräfte in den befragten Einrichtungen / Angeboten weiblich; der größte Männeranteil ist dabei in der Jugendförderung zu finden, der kleinste in den Kitas.

Auffällig groß war der in den Rückmeldungen dargestellte Fortbildungsbedarf zum Thema, der im Gesamtdurchschnitt bei 62% der Befragten lag. Aus diesem Grunde wurden die Ergebnisse der Befragung nicht nur den Mitwirkenden der Analyse präsentiert, sondern für den 31.08.2011 eine Fachtagung für alle Interessenten der Potsdamer Jugendhilfe organisiert.
Dort informierten sich 58 Teilnehmer_innen über die Ergebnisse der Datenerhebung. Sie befassten sich gemeinsam mit externen Experten_innen mit der Bedeutung von Gender Mainstreaming-Strategien sowie den Erfahrungen mit Ansätzen der Mädchen- und Jungenarbeit und deren Umsetzungsmöglichkeiten in der Praxis. Aus den Mitwirkenden haben sich zehn Interessent_innen bereit erklärt, in einer Facharbeitsgruppe zur Gender-Thematik einen Leitlinienentwurf zu entwickeln. Um eine größtmögliche Beteiligung der Potsdamer Jugendhilfeträger auch im weiteren Umsetzungsprozess zu erreichen, ist vorgesehen, im Frühjahr 2014 einen Fachtag zur Bekanntmachung der vorliegenden Genderleitlinien sowie zur gemeinsamen Ableitung handlungsfeldbezogener Umsetzungs-empfehlungen bzw. -maßnahmen durchzuführen. Durch dieses partizipative Vorgehen sollen die Akzeptanz der Leitlinien in der Jugendhilfeträgerschaft erhöht und die erfolgreiche Umsetzung derselben in die Potsdamer Jugendhilfepraxis befördert werden.

Grundsätzlich ist die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ein Querschnittsthema, das in eine Haltung münden muss, die nachhaltig spürbar und wirksam bleibt. Dies erfordert eine dauerhafte, qualifizierte und systematische Reflexion des Umgangs mit Unterschiedlichkeit im (pädagogischen) Alltag.

2. Begriffserklärungen

Gender Mainstreaming und Genderkompetenzen sind zu Qualitätsstandards der Sozialen Arbeit, auch in der Jugendhilfe, geworden. Die „klassische" Gender Mainstreaming – Strategie fordert Chancengleichheit für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen. Oftmals steht dabei die Forderung nach „prozentualer Gerechtigkeit" (Quotierung) im Zentrum. Zumeist bleibt dieses Vorgehen einer dualen Geschlechterordnung (männlich / weiblich) verhaftet und spart so vielfältige und unterschiedliche Lebensrealitäten von Menschen aus. Längst aber hat sich in Theorie und Praxis der Anspruch durchgesetzt, Gender Mainstreaming erweitert zu denken.

In den Leitlinien geschlechtergerechter Arbeit in der Potsdamer Jugendhilfe tragen wir diesem Anspruch Rechnung. Wir wollen damit die Aufmerksamkeit auf gendergerechte Arbeit als Mädchen- und Jungenarbeit richten und gleichzeitig die Bedeutung von Gender

[1] Da einzelne Träger mehrere Einrichtungen betreiben, ist die Zahl der Rückmeldungen höher als die Anzahl der Träger.

dahingehend erweitern, dass wir zudem für eine gendergerechte Arbeit mit queeren Jugendlichen sensibilisieren.

Im Folgenden werden die Begriffe und ihre Bedeutungen im Kontext von Gender erklärt. Dabei beziehen wir uns auf das Lehrbuch von Czollek /Perko /Weinbach: „Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder".

Gender in erweiterter Form aufgefasst

Im Unterschied zum Deutschen gibt es im angloamerikanischen Sprachraum für das Wort „Geschlecht" zwei verschiedene Begriffe.

- **Gender bezeichnet das sozial/kulturell konstruierte, d.h. hergestellte Geschlecht:** gemeint ist damit keine Fiktion, sondern die Herstellung bestimmter Rollen, Funktionen, Verhaltensweisen der Geschlechter und die jeweiligen Zuweisungen, die damit verbunden sind.
- **Gender steht hierbei in Abgrenzung zum Begriff Sex:** Sex bezeichnet das biologische Geschlecht.
- **Gender mit Einbezug von Queer:** bedeutet mehrere Geschlechter und ihre Lebensrealitäten wahrzunehmen, mitzudenken und nicht nur in der Polarisierung männlich/weiblich zu bleiben: Frauen, Mädchen, Männer, Jungen, Trans*Personen (Transgender, Transsexuelle), Intersexuelle, Lesben, Schwule etc.[2]

Diese erweiterte Auffassung von Gender hat Konsequenzen für die Praxis der Jugendhilfe. Einerseits geht es um geschlechtergerechte Mädchen- und Jungenarbeit, andererseits sind komplexere Kompetenzen erforderlich, um den einzelnen Jugendlichen in ihrem weiblich, intersexuell, männlich, transgender, heterosexuell, schwul, lesbisch etc. Sein gerecht werden zu können. Vielfältige Konzepte und Methoden werden benötigt, um der möglichen Unterschiedlichkeit junger Menschen dahingehend begegnen zu können, dass sie alle in ihrem jeweiligen Begehren und Gender-Dasein sowie Lebensentwürfen etc. gleich ernst genommen werden und professionelle Unterstützung finden. (vgl. Kap. 5.4)

Für das Verständnis von Gender in seiner erweiterten Form, das sprachlich oft mit „Gender/Queer" ausgedrückt wird, wird auf eine eigene Theorierichtung zurückgegriffen, den Queer Studies, die im deutschsprachigen Raum seit den 1990er Jahren öffentlich zur Diskussion stehen.

Queer als politisch-strategischer Überbegriff

- Der Begriff Queer war ursprünglich ein Schimpfwort, mit dem Schwule, Transgender, Lesben etc. beleidigt und herabgewürdigt wurden. Ende der 1980er Jahre erfuhr der Begriff in den USA jedoch eine Umdeutung, als Schwarze, homosexuellen Frauen und Männer an den sozialen Rändern US-amerikanischer Metropolen ihn als positive Eigenbezeichnung verwendeten.
- 1990 wurde Queer im deutschsprachigen Raum übernommen. Im Deutschen kann Queer am ehesten übersetzt werden mit „quer Sein", d.h. gegen die Norm sein.
- Queer gilt als politisch-strategischer Überbegriff für alle Menschen, die der gesellschaftlich herrschenden Norm im Sinne der sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität und Genderform nicht entsprechen oder nicht entsprechen wollen: u.a. Trans*Personen (Transgender, Transsexuelle), Intersexuelle, Lesben,

[2] Nähere Erläuterungen finden Sie im Glossar unter Punkt 8.

Schwule[3]. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass 5 bis 10 Prozent der Gesamtbevölkerung queer sind.[4]

Warum macht ein erweitertes Verständnis von Gender in der Jugendhilfe Sinn?

Die Lebenswirklichkeiten von Menschen sind sehr vielfältig und unterschiedlich. Nehmen wir Gender nur als zwei Geschlechter (Frauen - Männer; Mädchen - Jungen) wahr, dann denken wir polarisierend. Dies entspricht nicht den vielfältigen Lebensrealitäten und -möglichkeiten (junger) Menschen.

Wir wissen, dass nach wie vor mehr Mädchen klassisch „weibliche" Berufe anstreben als Jungen (und umgekehrt), weil z.B. Eltern, Lehrkräfte und Berufsberatungen traditionell orientiert sind. Insgesamt ist die Sozialisation von Mädchen und Jungen immer noch von klassischen weiblichen und männlichen Bildern geprägt. Wenn junge Menschen in ihren Entscheidungsspielräumen also nach wie vor eingeschränkt werden, dann ist Jugendhilfe in der Praxis gefordert, vielfältige Möglichkeiten der Lebensgestaltung aufzuzeigen.

Ein professionelles Handeln zugunsten der Geschlechtergerechtigkeit *aller* jungen Menschen beginnt bei der Wahrnehmung und bei der sprachlichen Benennung von Geschlechtervielfalt[5], vielfältiger Begehrensstrukturen und Lebensentwürfe, die möglich sind. Es geht aber auch darum, jungen Menschen eine Welt zu eröffnen, in der Gender in seiner erweiterten Form nichts Abstraktes ist, sondern etwas Gelebtes, das individuell sehr unterschiedlich sein kann.

Warum verwenden wir den Begriff geschlechtergerechtes Handeln?

In den Leitlinien geschlechtergerechter Arbeit in der Potsdamer Jugendhilfe verwenden wir nicht die Begriffe geschlech***ts***sensibel oder geschlech***ts***gerecht, sondern geschlech***ter***gerecht. Das hat Gründe, wie hier skizziert wird:

- **Geschlech*ts*sensibel oder geschlech*ts*gerecht:** der Begriff *Geschlecht* bedeutet im Deutschsprachigen das biologische Geschlecht, das in wissenschaftlicher Literatur mit *Sex* (im Unterschied zu Gender = soziales Geschlecht) bezeichnet wird. Geschlechtsgerecht oder -sensibel würde sich damit nicht auf Gender als Funktion, Rolle etc. sondern auf die geschlechtliche Biologie beziehen. In der Jugendhilfe könnte diese Verwendung dahingehend irreführend sein, als das Angebote gemäß des jeweiligen biologischen Geschlechts ausgerichtet werden (z.B. Jungen sind biologisch männlich, deshalb bieten wir ihnen in unserem klassisch-traditionellen Verständnis männliche Spielformen - Fußball, Wettkämpfe etc. - an). Damit laufen wir Gefahr, in unserer Arbeit tradierte Verhaltensweisen als einzige Möglichkeit, ein Junge bzw. ein Mädchen zu sein, zu verstärken. Wir sind in unserem professionellen Handeln jedoch auch gefordert, bestehende Rollenbilder zu irritieren, indem wir jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten aufzeigen, ihre Geschlechterrolle zu gestalten, sich auszuprobieren und die für sie jeweils passenden Optionen zu wählen.
- **Geschlech*ter*gerecht:** betont die mögliche Vielfalt der Geschlechter. Gerecht bedeutet hier nicht, dass wir alle gleich sind. Vielmehr zielen wir mit dem Begriff „gerecht" darauf ab, dass alle in ihren verschiedenen Daseinsformen von Gender die gleichen Möglichkeiten haben, an gesellschaftlichen Ressourcen teilzuhaben (partizipative Anerkennung und Verteilungsgerechtigkeit; vgl. Czollek/Perko/ Weinbach 2012). Um ein Beispiel zu nennen: Hätte ein Jugendlicher die gleichen

[3] Um kein Missverständnis aufkommen zu lassen: Queer im Sinne von „Gegen-die-Norm-Sein" bezieht sich immer auf bestimmte Referenzrahmen wie Menschenrechtskonventionen und Anerkennungspolitiken. Das bedeutet, dass z.B. Pädophilie nicht mit dem Begriff Queer im Einklang zu bringen ist.
[4] SFBB und QUEERFORMAT: 2012, S. 34
[5] vgl. Perko 2012

Chancen eine Lehrstelle zu bekommen, wenn er sich mit Rock und Bluse bekleidet vorstellt?

Doing Gender und Undoing Gender

Doing Gender bedeutet das Reproduzieren klassischer stereotyper Bilder von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen durch Gestik, Mimik, Verhalten, Rollenübernahme etc.. Sozialpädagogisch Tätige vermitteln stereotype Rollen und Bilder, wenn sie als Frau, als Mann ausschließlich klassisch weibliche oder männliche Aufgaben übernehmen und Verhaltensweisen zeigen würden (z.B. der Kollege spielt mit den Jungen Fußball, die Kollegin ist fürs Trösten zuständig). Eine gender- und queergerechte Jugendhilfe zielt aber darauf ab, vielfältige Verhaltensmöglichkeiten aufzuzeigen, die nicht an klassische Frauen- oder Männerrollen gebunden sind.
Hierfür wird in der Wissenschaft der Begriff Undoing Gender verwendet.

Undoing Gender bedeutet: die Praxis der Zuschreibung stereotyper Geschlechterrollen zu erkennen, zu problematisieren und im professionellen Handeln zu irritieren, aufzubrechen, zu verschieben und mehrere Möglichkeiten aufzuzeigen.

Wenn wir Akteur_innen der Jugendhilfe auffordern, jungen Menschen einmal andere als die tradierten Geschlechterrollen vorzuleben, so geht es uns nicht um die Zerstörung möglicher Identitäten. Vielmehr zielt eine im positiven Sinne verstandene „Irritation“ vorgegebener, traditioneller Geschlechterrollen und Geschlechterfunktionen darauf ab, verschiedenste Rollen, Verhaltensweisen, Funktionen etc. als Lebensmöglichkeiten für junge Menschen aufzuzeigen. Das kann erreicht werden, indem ein Team die klassisch-traditionellen Rollen aufbricht, d.h.

- Frauen als sozial pädagogisch Tätige „männliche“ Rollen, Männer als sozial pädagogisch Tätige „weibliche“ Rollen übernehmen,
- Frauen wie Männer als sozialpädagogisch Tätige beide Rollen abwechselnd übernehmen oder sich nicht einordnen lassen in traditionelle Rollenbilder[6].

Professionelles Handeln als Undoing Gender beabsichtigt, gesellschaftlich vorgegebene eindeutige Zweigeschlechtlichkeit (männlich / weiblich / heterosexuell) zugunsten der Vielfältigkeit an Genderformen zu erweitern und als Lebensmöglichkeiten aufzuzeigen. Damit schafft eine gender- und queergerechte Jungendhilfe die Rahmenbedingungen dafür, dass junge Menschen nicht qua biologisches Geschlecht in eine vorgegebene Rolle gepresst werden, sondern aufgrund von Methodenvielfalt und vielfältigen Angeboten die Möglichkeit haben, sich selbst entscheiden zu können, wie sie Gender leben möchten und gleichzeitig lernen, andere Lebensweisen von Gender kennenzulernen und anzuerkennen. Die schon so oft diskutierte Frage, ob es in Ordnung wäre, wenn z.B. ein Junge über den Weg einer so verstandenen gendergerechten Jugendhilfe sich entscheiden würde, ein „ausschließlich traditionelles Jungendasein“ leben zu wollen, erübrigt sich damit eigentlich von selbst. Eine gendergerechte Jugendhilfe kann (und sollte) die verschiedensten Weisen aufzeigen, wie ein Junge/ein Mädchen auch sein kann. Letztlich geht es um die Eröffnung von neuen Erfahrungsräumen, damit der je eigene Lebensentwurf bewusst gewählt und gestaltet werden kann.

Gewöhnung an das Ungewohnte

Manche Begriffe klingen zu Beginn noch ungewohnt und ihre Verwendung ist möglicherweise „befremdlich“. Doch geht es um weit mehr als um die Gewöhnung an Begriffe. Eine gender- und queergerechte Jugendhilfe zielt darauf ab, *allen* Jugendlichen und Kindern in ihrer Verschiedenheit unterstützend zur Seite zu stehen – auch jenen, die in ihrem Gender-Dasein dem gängigen Bild eines „zweiteiligen“ (männlich / weiblich) Geschlechtssystems nicht entsprechen und deshalb oftmals verletzt und ausgegrenzt

[6] Insofern ist der Ansatz, Mädchenarbeit braucht explizit Frauen und Jungenarbeit explizit Männer als sozialpädagogisch Tätige, zu hinterfragen.

werden. Professionelle Jugendhilfe zeigt sich gendergerecht, wenn sie den Blick auf Gender und Queer öffnet, ihr bisheriges Handeln kritisch überprüft und ihre Kompetenzen entsprechend weiter entwickelt. Chancengleichheit der Geschlechter ist mehr als die Erfüllung von Quoten, Sie betrifft im Kern die Anerkennung *aller* jungen Menschen in ihrer jeweiligen Einzigartigkeit und deren Teilhabemöglichkeiten an gesellschaftlichen Ressourcen und Belangen. Dazu bedarf es in der Jugendhilfe im Konkreten spezifischer gender- und queergerechter Kompetenzen, die in ihrer praktischen Anwendung erweiterte Auffassung von Gender aufgreifen.

3. Ziele

Auf der Grundlage der vorherigen Ausführungen werden für die geschlechtergerechte Arbeit mit jungen Menschen in der Potsdamer Jugendhilfe folgende Zielstellungen definiert:

- Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben der Jugendhilfe werden die unterschiedlichen Lebenslagen von *Mädchen, Jungen und Queers* berücksichtigt, Benachteiligungen abgebaut und deren Gleichberechtigung gefördert.
- Die Haltung der für die Jugendhilfe verantwortlichen *Entscheidungsträger* sowie der in der Jugendhilfe Tätigen ist von grundsätzlicher Offenheit gegenüber der Vielfalt geschlechtlicher Lebensrealitäten gekennzeichnet. Sie sind dabei dem Prinzip der Selbstbestimmung und Eigenverantwortung des Individuums verpflichtet und verstehen sich zugleich als *Anwält_innen* und *Befördер_innen* von Geschlechtergerechtigkeit und lassen sich davon in ihren Entscheidungen und Handlungen leiten.
- Die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt ist Grundlage für jegliche lebenswelt-orientierte Jugendhilfeplanung sowie für Träger-, Projekt- und Einrichtungskonzepte
- Die Planungs-, Entscheidungs-(-findungs-) sowie Praxisstrukturen und -prozesse der für die Jugendhilfe verantwortlichen Entscheidungsträger sowie der in der Jugendhilfe Tätigen entsprechen dem Ziel der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit.

4. Zielgruppen

Zielgruppen der vorliegenden Leitlinien sind alle für die Potsdamer Jugendhilfe verantwortlichen Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung sowie in der Jugendhilfe tätigen Fachkräfte, d.h. Mitarbeitende in Einrichtungen und Projekten des öffentlichen sowie der freien Träger. Dabei kommt den Leitungskräften eine besondere Verantwortung zu.

5. Inhalte

In Anlehnung an die 1998 vom Sachverständigenbericht des Europarates veröffentlichte Begriffsbestimmung zum Gender Mainstreaming sollen die vorliegenden Leitlinien alle Akteur_innen der Potsdamer Jugendhilfe darin unterstützen, den Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen und auf allen Ebenen einzunehmen. Von der Analyse bis zur Evaluation sind somit sämtliche Stufen von Maßnahmen und Projekten dahingehend zu prüfen und ggf. zu (re-) organisieren, inwieweit sie zur gleichen Teilhabe von Mädchen, Jungen und Queers an sozialen, politischen sowie ökonomischen Prozessen beitragen, um allen jungen Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

5.1 Anwendungsfelder / Settings

Hinsichtlich der Anwendungsfelder bzw. Settings von Gender Mainstreaming in der Potsdamer Jugendhilfe gibt es unterschiedliche Bezugs- bzw. Handlungsebenen.

Zum einen sind die Ebenen der **Politik und der öffentlichen Verwaltung** in ihren Planungen, Entscheidungen und ihrem Handeln gehalten, entsprechend der vorliegenden Leitlinien Geschlechtergerechtigkeit durchgehend zu berücksichtigen und zu gewährleisten. Dies betrifft insbesondere die Anwendungsfelder / Settings der

- Beteiligungsprozesse
- Datenerhebung / Erstellung von Statistiken
- Sprache
- Haushalte, Budgets, Zuwendungen, Projektmittel etc.
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie
- Organisations- und Personalentwicklungsprozesse.

Neben den o.g. Zuordnungen ergeben sich für **Träger, Teams und Einrichtungen** darüber hinaus folgende Anwendungsfelder/Settings:

- möglichst geschlechtervielfältig besetzte Teams (oder andere Zusammenarbeitsformen) bei koedukativen Rahmenbedingungen (u.a. um einen exemplarischen Dialog der pluralen Geschlechter vorzuleben)
- Entwicklung geschlechtergerechter Konzeptionen
- Jungen- und Mädchenbereiche (und -zeiten) innerhalb koedukativer Einrichtungen
- geschlechtergerechte Reflexion von Angeboten und Erweiterung des geschlechtergerechten Angebotssettings
- geschlechtergerechte Eltern- und Multiplikator_innenarbeit
- genderkompetenzbezogene Fortbildungen und Qualifizierungen aller Mitarbeiter_innen
- geschlechterbezogene Statistiken und Dokumentationen.

Konzepte der Mädchen- und Jungenarbeit sollten eingebunden sein in eine genderbezogene Gesamtstrategie sowie in die allgemeinen pädagogischen Schwerpunktsetzungen der jeweiligen Einrichtung, des Trägers, des Sozialraumes und der Potsdamer Jugendhilfe insgesamt.

5.2 Themenbereiche

Die Themenbereiche ergeben sich aus den Herausforderungen, welche durch die Entwicklungsverläufe von Kindern und Jugendlichen in unserer Gesellschaft determiniert sind. Entsprechend der vorliegenden Leitlinien stehen dabei vorwiegend die Entwicklung der Geschlechteridentität und die Begleitung junger Menschen in diesem Prozess im Vordergrund. Kinder und Jugendliche brauchen Unterstützung, um darin sicherer zu werden, wer sie sind, wie sie leben wollen und vor allem um herauszufinden, welche Selbstdefinition hinsichtlich der Geschlechtsorientierung incl. der sexuellen Orientierung von ihnen als passend empfunden wird.

Themenbereiche, die in diesem Zusammenhang bedeutsam sein können, sind z.B.:

- Umgang mit Gefühlen, Nähe und Distanz
- Selbst- und Fremdwahrnehmung (Körper, Sinne, Verhalten)
- Rollenerwartungen und Rollenverhalten
- Identifikation und Ich-Identität(en)
- Beziehungen, Kommunikation, soziale Kompetenz
- Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein
- Sexualität
- Gesundheit, Behinderung, Sucht
- Gewalt- und Machtverhältnisse (Privilegien, Benachteiligungen, Diskriminierungen)
- Lebenslagen und Lebenswelten
- Religion und Kultur / Tradition
- Berufsorientierung und Lebensplanung
- Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie.

5.3 Grundhaltungen

Neben theoretischem Wissen und Fähigkeiten und Fertigkeiten in unterschiedlichen Kompetenzbereichen sind unsere Einstellungen gegenüber Menschen, Situationen und Arbeitsprozessen für die Verwirklichung einer geschlechtergerechten Pädagogik von grundlegender Bedeutung. Sie bestimmen darüber, was wir wahrnehmen, wie wir es interpretieren und welche Handlungsweisen wir aus dem Erlebten ableiten.

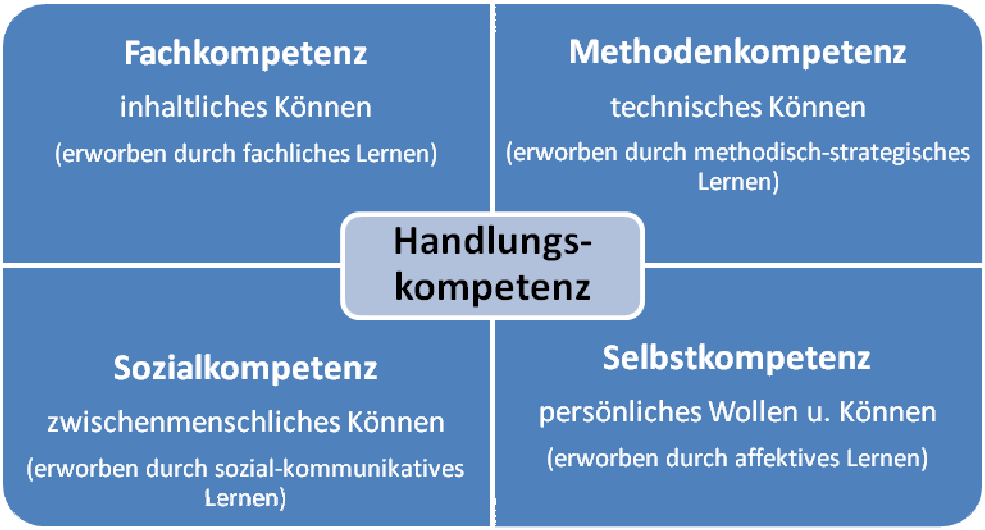
Aber auch darüber hinaus sind folgende Grundhaltungen für eine geschlechtergerechte Politik und Pädagogik unabdingbar:

- Ressourcen- statt Defizitorientierung, Perspektivenwechsel
- fehlerfreundliche, anerkennende und wertschätzende Lernkultur
- Einbeziehung der Zielgruppen in die Planung, Durchführung und Auswertung von Maßnahmen und Projekten
- Prozessorientierung, Aufgreifen von Störungen und Themenangeboten der Teilnehmenden
- Berücksichtigung aller Beteiligten im System (z.B. Schüler_innen, Lehrkräfte, Eltern)
- Akzeptanz und Toleranz gegenüber vielfältigen Formen von Männlichkeit, Weiblichkeit und Queer-Identitäten, jenseits der Dualität von „Mann“ und „Frau“
- Ablehnung unterdrückender und ausbeuterischer Geschlechterverhältnisse und Überzeugung hinsichtlich einer grundlegenden Gleichwertigkeit aller Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht.

5.4 Kompetenzen

Neben einer pädagogischen Grundausbildung und entsprechenden themen- oder methodenbezogenen Zusatzqualifikationen sollten Fachkräfte der Jugendhilfe über eine geschlechtergerechte Handlungskompetenz verfügen.

Abb. 1: Die vier Komponenten der Handlungskompetenz



in Anlehnung an: Lehmann, Gabriele / Nieke, Wolfgang: Zum Kompetenzmodell

In Bezug auf die Zielgruppe der jungen Menschen sind dies:

Fachkompetenz

- Theoretisches Wissen über Jungen, Mädchen und Genderaspekte, Kenntnisse hinsichtlich biologischen, psychologischen und sozialisatorischen Zugängen zur Kategorie Geschlecht
- Kenntnisse über Unterschiede und Besonderheiten der Lebenswelten von Jungen, Mädchen und Queers und deren mögliche Auswirkungen auf die individuelle psychische und soziale Entwicklung
- Wissen um durchschnittliche geschlechtertypische Bedürfnisse, Vorlieben, Stärken und Schwächen sowie insbesondere deren geschlechtertypische Artikulation
- Wissen um mögliche Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppen und Gemeinsamkeiten über Geschlechtergrenzen hinweg
- Wissen um die Herstellung und Veränderbarkeit von Geschlechterrollen und -verhältnissen
- Wissen um die Wichtigkeit weiterer Kategorien wie Alter, kultureller und familiärer Hintergrund, soziale Schicht, geographische Herkunft und individuelle Persönlichkeitsfaktoren
- Wissen um geschlechtsbezogene und auf Vormachtstellung beruhende Herrschaftsverhältnisse und Hierarchien des soziokulturellen Kontexts.

Methodenkompetenz

- Methodenvielfalt und sichere Methodenanwendung, insbesondere beim Wechsel von geschlechtshomogenen und gemischtgeschlechtlichen Gruppenformen
- Einbeziehung erlebnis- und körperorientierter Methoden[7]

Sozialkompetenz

- Fähigkeit, geschlechtstypische Verhaltensstrategien und versteckte Themenangebote von Mädchen und Jungen zu deuten und die darunter liegenden Bedürfnisse, Gefühlsqualitäten und Lebenslagen sichtbar zu machen

[7] Insbesondere körperorientierte Methoden dürfen nur dann eingesetzt werden, wenn das Prinzip der freiwilligen Teilnahme sowie die Vorgaben des Kinderschutzes beachtet werden.

- Fähigkeit, eigene, wie auch die bei den Mädchen / Jungen wahrgenommene Gefühle, Haltungen und Handlungen zu benennen und bewusst zu machen
- Fähigkeit, Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppen ebenso wahrzunehmen wie Gemeinsamkeiten über Geschlechtergrenzen hinweg
- Fähigkeit zur Wahrnehmung der Jungen und Mädchen auf möglichst all ihren Daseinsebenen (körperlich, emotional, sozial, kognitiv, seelisch)
- Fähigkeit zur Herstellung geschlechtersensibler Kommunikation und Settings
- Fähigkeit, unterschiedliche Geschlechterzielgruppen bei der Gestaltung von Angebots- und Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Darüber hinaus ist die Geschlechtsidentität der Pädagog_innen selbst ein zentraler Aspekt der Arbeit mit Mädchen, Jungen und Queers. Junge Menschen brauchen für ihre Entwicklung reflektierte Erwachsene, die ihnen vielfältige Modelle für gelebte Männlichkeit / Weiblichkeit oder Queer-Identitäten anbieten können. Ein(e) geschlechterbewusst agierende Pädagog_in sollte daher auch über folgende Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen:

Selbstkompetenz

- Hohe Wahrnehmungs- und Selbstreflexionsfähigkeiten in Bezug auf die Bewältigung der eigenen Geschlechtsidentität
- Reflexion eigener geschlechtsbezogener Gefühlsqualitäten, Verhaltensmuster, Glaubenssätze und Annahmen in Bezug auf Männlichkeit, Weiblichkeit und Geschlechterverhältnisse
- Fähigkeit in authentischem Kontakt zu sich selbst und den Jungen, Mädchen und Queers zu sein
- Bewusstsein über Vorbild- und Reibungsfunktion in Bezug auf die Geschlechteridentität gegenüber Jungen, Mädchen und Queers.

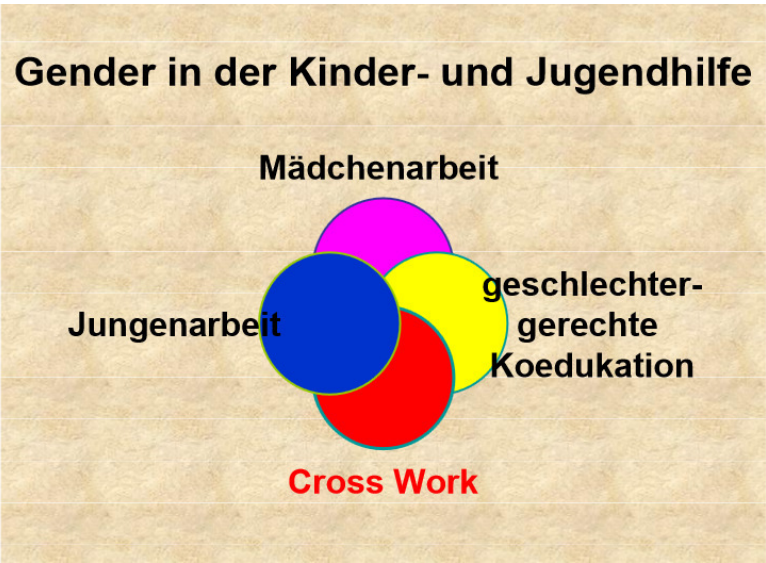
6. Umsetzung

Im Mittelpunkt von geschlechtergerechter Pädagogik steht der nachhaltige pädagogische Beziehungskontakt. Dieser Kontakt braucht authentisch agierende Erwachsene, die in der Lage sind, ihre eigenen Erfahrungen, Empfindungen und Erlebnisse zur Verfügung zu stellen, welche die Bedürftigkeit und Problemsituationen der Kinder und Jugendlichen im Blick haben und sich gleichzeitig von schädigendem Verhalten abgrenzen bzw. adäquate Alternativen zur Bedürfnis- und Problemlösung anbieten können.

Geschlechtergerechte Arbeit kann in verschiedenen Formen stattfinden:

- geschlechtshomogene Mädchen- und Jungenarbeit
- Crosswork (Männer arbeiten mit Mädchen / Frauen arbeiten mit Jungen)
- reflexive Koedukation.

Abb. 2: Formen geschlechtergerechter Arbeit



vgl. Wallner, Claudia: Cross Work.pdf, S. 5

Für die Umsetzung einer geschlechtergerechten Pädagogik können folgende Maßnahmen hilfreich sein:

- Erforschung von vielfältigen unterschiedlichen Frauen-, Männer- bzw. Queerswelten
- Wahrnehmung und Integration von als „geschlechtsuntypisch“ geltenden Gefühlen und Bedürfnissen
- Unterstützung der Entwicklung von Selbstwert und Empathie, Standpunkt und fairem Streit
- Aufzeigen von Konsequenzen traditioneller und alternativer Weiblichkeits- bzw. Männlichkeitsentwürfe (z.B. in Bezug auf Gesundheit, soziale Isolation / Eingebundenheit, gesellschaftlichen Einfluss, Lebenserwartung, Lebensqualität, Entwicklungschancen etc.)
- Bewusste Irritation eingefahrener (geschlechtsbezogener) Überzeugungen
- Thematisierung von Gruppenprozessen hinsichtlich „Geschlechternormalität“, um z.B. Etikettierungen, Sprachbilder oder Ein- und Ausschlüsse (etwa als hetero / schwul) aufzuzeigen
- Entgegentreten bei männer-, frauen- und queersverachtenden Vorurteilen, Bewertungen und Handlungen
- Bereitstellung von Veränderungsangeboten und alternativen Handlungsmöglichkeiten zu destruktiven Weiblichkeits- /Männlichkeitsmustern.

In der geschlechtergerechten Pädagogik können die Ressourcen von geschlechtshomogenen Gruppen genutzt werden, um individuelle Veränderungen gemeinschaftlich anzuerkennen und zu unterstützen und um Geschlechtervielfalt zu ermöglichen. Geschlechtergerechte Pädagogik muss den Austausch innerhalb der verschiedenen Gruppen über ihre Bedürfnisse, Wünsche, Wahrnehmungen, (Gruppen-) Zwänge, Deutungen, Gefühle etc. ebenso fördern wie die empathische Verständigung zwischen den verschiedenen Gruppen von Jungen, Mädchen und Queers. Dies gilt auch zwischen Männern und Frauen als Eltern, Fachkräften oder Mentor_innen.

7. Schlussbemerkung

Geschlechtergerechte Arbeit muss einerseits das verschiedene Gewordensein der Akteur_innen einbeziehen und andererseits eine sich verändernde, vielfältiger werdende Gesellschaft beachten. Dem dient die Entwicklung von Leitlinien für die geschlechtergerechte Arbeit. Von einer grundsätzlichen Vielfalt und Gleichberechtigung der Geschlechter ausgehend, sollten die Unterschiede, sowohl zwischen als auch innerhalb der Gruppen von Jungen, Mädchen und Queers weder verneint noch müssen sie besonders betont, gar dramatisiert werden. Rollenvorstellungen und kulturelle Herkunft sind zu reflektieren und zu hinterfragen, auch zu irritieren, um die Möglichkeiten der Lebensgestaltung von Kindern und Jugendlichen aus der Genderperspektive zu erweitern. Eine geschlechtergerechte Arbeit trägt dazu bei, dass junge Menschen herausfinden, was zu ihnen passt und weist damit über die oftmals einengenden Klischees/Stereotype hinaus. Auch hier gilt das gute pädagogische Prinzip: Anfangen, wo die/der Einzelne steht. Ziel ist, das Kinder und Jugendliche bei der Entwicklung ihrer Geschlechteridentität über die engen Bahnen des Klischees hinauswachsen, diese z.T. entlarven und so geschlechterrollenkonformes Verhalten öffnen und weiten. Um solcherart Geschlechteridentität zu befördern, bedarf es Offenheit für die soziale Konstruktion „Geschlecht“ sowie erwachsene „Modelle“ und Begleiter_innen in Kitas und Grundschulen, in Freizeiteinrichtungen, Angeboten der erzieherischen Hilfen und (Sport-) Vereinen. Geschlechtergerechte Arbeit bedarf der kontinuierlichen Reflexion, um nicht Gefahr zu laufen, dass Klischees weiter verstärkt werden (z.B. der Mann spielt mit den Jungen Fußball, die Frau räumt mit den Mädchen auf und der Schwule redet affektiert...). Deshalb sind alle Akteure gefordert, sich ihrer eigenen Geschlechteridentität, ihrer Herkunftskultur und ihrer eigenen Geschlechterrollenstereotype bewusst zu werden. Sie benötigen Kenntnisse über die Wissensstände zur Geschlechterentwicklung von Kindern und Jugendlichen, wie auch über die mit den Stereotypen verbundenen Vorurteile. Alle Einrichtungen und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe benötigen fachliche Standards für eine geschlechtergerechte Pädagogik, so wie sie im Kinder- und Jugendhilfegesetz verankert sind. Diese Standards müssen entlang der Spezifika der verschiedenen Arbeitsfelder in einem trägerübergreifenden Diskurs erarbeitet und entsprechend sich verändernden gesellschaftlichen Verhältnissen regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst werden.

8. Glossar

Gender

Im anglo-amerikanischen Sprachraum existieren für das deutsche Wort „Geschlecht“ zwei Begriffe, nämlich „sex“ und „gender“. Während der Begriff „sex“ für das biologische Geschlecht verwendet wird, bezeichnet der Begriff „gender“ das sogenannte soziale Geschlecht. Die mit dem sozialen Geschlecht verbundenen Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse sind gesellschaftlich und kulturell konstruiert.

Doing Gender / Undoing Gender

Mit Doing Gender wird die Konstruktion und Reproduktion des sozialen Geschlechts durch Erziehung, gesellschaftliche Normen und Werte, Stereotype, Traditionen etc. bezeichnet.
Mit dem Ansatz des Undoing Gender sollen dagegen geschlechterstereotype Zuschreibungen aufgebrochen und erweiterte Handlungsoptionen aufgezeigt werden.

Gender Mainstreaming

Mit dem Begriff des Mainstreaming (= in den Hauptstrom bringen) im Kontext der Gender-Debatte sollte deutlich gemacht werden, dass eine geschlechterbewusste Perspektive als elementarer Bestandteil handlungsleitend für alle Politikfelder wird. Im Sachverständigenbericht des Europarates von 1998 findet sich folgende Begriffsbestimmung:
„Gender Mainstreaming“ besteht in der
◊ (Re-) Organisation,
◊ Verbesserung,
◊ Entwicklung und
◊ Evaluierung der Entscheidungsprozesse
mit dem Ziel,
dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern
◊ in allen Bereichen und
◊ auf allen Ebenen
einnehmen.“[8]

Intersexuelle

Als Intersexuelle benennen sich Personen, deren Körper sowohl männliche als auch weibliche Geschlechtsmerkmale aufweist.

Queer

Die Bezeichnung „queer“ (engl.: seltsam, eigenartig) wurde ursprünglich als Schimpfwort für Homosexuelle (Schwule und Lesben) verwendet. Als queer bezeichnen sich heute Menschen, die ihre sexuelle Orientierung und/oder ihre Geschlechtsidentität als quer zur vorherrschenden Norm verstehen.

Transgender

Als Transgender bezeichnen sich Personen, die ihre Geschlechtsidentität jenseits binärer Geschlechterordnung (Frau/Mann) leben. Sie nähern sich zuweilen über hormonelle Behandlung oder Operationen dem jeweils anderen Geschlecht an. Transgender wird auch als Oberbegriff für alle Personen verstanden, für die das gelebte Geschlecht keine zwingende Folge des bei Geburt zugewiesenen Geschlechts ist. Diese zweite Verwendung korrespondiert mit dem Terminus Queer als Oberbegriff für die Vielfältigkeit menschlicher Lebensform.

Transsexuelle

Als Transsexuelle bezeichnen sich Personen, die mittels Hormonen und Operationen ihren Körper transformieren, um im jeweiligen anderen Geschlecht zu leben, als ihnen von Geburt zugewiesen wurde. Sie beschreiben ihr Gefühl oft damit, im falschen Körper geboren zu sein.

[8] Die deutsche Übersetzung stammt von Mückenberger/Tondorf. vgl. Krell, Gertraude (Hg) (2001), S. 63

9. Quellenverzeichnis

Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun/Weinbach, Heike: Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder (Modul Soziale Arbeit), Juventa. Weinheim/München 2009.

Collek, Leah Carola/Perko, Gudrun/Weinbach, Heike: Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen, Beltz/Juventa, München/Weinheim 2012

Frketić, Vlatka/Baumgartinger, Perry Persson: Transpersonen am österreichischen Arbeitsmarkt. Wien 2008

Holzleithner, Elisabeth/Danielcyk, Kati: Queer im medizinischen Diskurs. In: Perko, Gudrun/ Czollek, Leah Carola (Hg.): Lust am Denken: Queeres jenseits kultureller Verortungen. Das Befragen von Queer-Theorien und queerer Praxis hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit auf andere Sphären als Sex und Gender. Köln 2004

Lehmann, Gabriele/Nieke, Wolfgang: Zum Kompetenzmodell. Online unter: http://sinus.uni-bayreuth.de/fileadmin/sinusen/PDF/modul10/text-lehmann-nieke.pdf

Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich /Tondorf, Karin: Gender Mainstreaming. Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung in: Krell, Gertraude (Hg) (2001): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden 3. Auflage

Perko, Gudrun: Queer-Theorien. Ethische, politische und logische Dimensionen plural-queeren Denkens. Köln 2005

Perko, Gudrun: Queer-Theorien als Denken der Pluralität: Kritiken – Hintergründe – Alternativen – Bedeutungen. In: Alice-Salomon-Fachhochschule (Hg.): Quer. Lesen denken schreiben. Nr. 12/06, Berlin 2006. Online unter: http://www.ash-berlin.eu/uploads/media/Quer12_V7.pdf

Perko, Gudrun: Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Hg. Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam, Potsdam 2012
Online unter: https://www.imst.ac.at/app/webroot/files/gender_sprachleitfaden_perko2012_.pdf

SFBB und QUEERFORMAT (Hg.): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Handreichung für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin 2012

Wallner, Claudia: Cross Work: Frauen in der Arbeit mit Jungen. Workshop auf der Tagung „Jungs, wohin?“ am 3.7.2010 in der Ev .Akademie Bad Boll. Online unter: http://www.claudia-wallner.de/vortraege/Cross%20Work.pdf

Auf der Homepage des Gunda-Werner-Instituts in der Heinrich-Böll-Stiftung finden Sie zahlreiche Werkzeuge u.a. für eine gendergerechte Organisations- und Personalentwicklung. Online unter: http://www.gwi-boell.de/web/gender-toolbox-checklisten-und-leitfaeden-641.html

Anlage

Rechtliche Grundlagen

Amsterdamer Vertrag

Art. 2

„Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen der ganzen Gemeinschaft (…) die Gleichstellung von Männern und Frauen (…) zu fördern."

Art. 3

(2) „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern."

Online unter: http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html#0001010001

UN-Kinderrechtskonvention

Art. 2 Achtung der Kinderrechte, Diskriminierungsverbot

(1) „Die Vertragsstaaten achten die in diesem Übereinkommen festgelegten Rechte und gewährleisten sie jedem ihrer Hoheitsgewalt unterstehenden Kind ohne jede Diskriminierung unabhängig von der Rasse, der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen, ethnischen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, einer Behinderung, der Geburt oder des sonstigen Status des Kindes, seiner Eltern oder seines Vormunds."

Online unter: http://www.national-coalition.de/pdf/UN-Kinderrechtskonvention.pdf

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)[1]

Art. 3

(2) „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

(3) „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden."

Online unter: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)[2]

§ 1 Ziel des Gesetzes

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen."

Online unter: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf

---

[1] Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juli 2010 (BGBl. S. 944).

[2] Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610)

Achtes Sozialgesetzbuch (SGB VIII)[3]

§ 9 Grundrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen
(3) „Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern."

§ 74 Förderung der freien Jugendhilfe
(2) „Soweit von der freien Jugendhilfe Einrichtungen, Dienste und Veranstaltungen geschaffen werden, um die Gewährung von Leistungen nach diesem Buch zu ermöglichen, kann die Förderung von der Bereitschaft abhängig gemacht werden, diese […] unter Beachtung der in § 9 genannten Grundsätze anzubieten."

Online unter: http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/1.html

Kindertagesstättengesetz (KitaG)[4]

§ 3 Aufgaben und Ziele der Kindertagesstätte
(2) Kindertagesstätten haben insbesondere die Aufgabe,
5. die unterschiedlichen Lebenslagen, kulturellen und weltanschaulichen Hintergründe sowie die alters- und entwicklungsbedingten Bedürfnisse der Jungen und Mädchen zu berücksichtigen […]"

Online unter:
http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/5527/KitaG%20Juli%202010%20_Lesefassung_.pdf

[3] Achtes Buch Sozialgesetzbuch - Kinder- und Jugendhilfe - vom 26. Juni 1990 (BGBl. S. 1163), zuletzt geändert durch Gesetz vom 29. August 2013 (BGBl. I S. 3464)
[4] Kindertagesstättengesetz (KitaG) vom 10. Juni 1992 (GVBl. I S. 178), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Juli 2010 (GVBl. I Nr. 25)