



## Genderspezifische Leitlinien des IB

Gesellschaft  
Bedürfnisse

in unterschiedlichen Kontexten · Leitprinzip · Mädchen- und Frauenarbeit im I  
Jungenarbeit · Anforderung an die Fachkräfte · Genderspezifisch als Chan  
Gesellschaftlicher Standort · Verbindliche Strategie · Rechtliche Grundlage

Grundlage  
bote des I

## Gesellschaftlicher Standort des IB

**Der IB „tritt für eine demokratische, solidarische und gerechte Gesellschaft ein, in der alle Menschen ihren gleichberechtigten Platz haben** und niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen, wegen seiner Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Identität benachteiligt wird“. („Grundsätze des IB“, S. 1)

Daraus leitet sich die Notwendigkeit ab, Geschlechtersensibilität als zentrales Merkmal

des Handelns im Kontext von Bilden und Betreuen in allen Handlungsfeldern des IB zu begreifen. Gender wird dabei als soziale Kategorie verstanden, die gesellschaftlich und kulturell geprägt ist.

***Daraus leitet sich die Notwendigkeit ab, Geschlechtersensibilität als zentrales Merkmal des Handelns im Kontext von Bilden und Betreuen in allen Handlungsfeldern des IB zu begreifen.***

## Gender Mainstreaming als verbindliche Strategie

Gender Mainstreaming als verbindliche Strategie in Organisationen hat die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel. Gender bezeichnet

***„Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.“***

dabei das „soziale Geschlecht“ bzw. die soziale Konstruktion von Geschlecht, d.h. die gesellschaftlich geprägte Zuweisung von Geschlechterrollen und Ressourcenzugängen, die aber als Vorstellung von Geschlecht auch veränderbar sind.

„Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt“. (BMFSFJ vom 21.12.2012)

## Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming sind:

- **Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes**  
(Darin heißt es: „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.“)
- **Der Amsterdamer Vertrag von 1997 auf EU-Ebene** (Artikel 2 und 3, Absatz 2), der die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als elementaren Bestandteil der europäischen Integration formuliert.
- Die Verankerung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in den **Beschäftigungspolitischen Leitlinien** seit 1998.
- **§ 9, Abs. 3 des SGB VIII** seit 1990, der beinhaltet: „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.“

Dies bedeutet, dass eine geschlechterbewusste Pädagogik und die Gestaltung von Angeboten als Querschnittsaufgabe rechtlich gefordert

und auf europäischer Ebene, der Ebene des Bundes, der Länder und Kommunen politisch gewollt sind.

## Genderspezifische Bedürfnisse der Kooperationspartner/-innen und der Gesellschaft

Kooperationspartner/-innen des IB und Auftraggeber formulieren genderspezifische Bedürfnisse bzw. Vorgaben, die der IB in seinen Programmen aufgreift. So hat beispielsweise das BMFSFJ Richtlinien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Kinder- und Jugendplan erlassen, die Bundesagentur für Arbeit fördert verstärkt berufliche Konzepte für Alleinerziehende (insbesondere Frauen) und die

Jugendämter bzw. Jugendhilfeausschüsse in verschiedenen Kommunen haben Leitlinien zur Mädchenarbeit oder Jungenarbeit verabschiedet.

Ziel ist, dass der IB Schlüsselpartner/-innen und Netzwerke bezüglich seiner Gender-Strategie nutzt und diese Ansätze gegenüber Partnerinnen und Partnern erkennbar sind.

# Verankerung von Gender Mainstreaming und Gender im IB

Neben den o.g. rechtlichen Grundlagen ist die Basis der Umsetzung von Gender Mainstreaming bzw. Gender als Leitprinzip im IB die Verknüpfung mit dem Qualitätsmanagement. Seit 2004 ist Gender Mainstreaming als Ergebnis eines Modellprojektes als strategisches Ziel innerhalb des Bewertungskriteriums „Politik und Strategie“ des EFQM-Modells mit der Formulierung verankert:

**„Genderspezifische Bedürfnisse von Mitarbeiter/innen, Kund/inn/en, Kooperationspartner/innen und der Gesellschaft werden in die Strategieplanung und Gestaltung aller Geschäftsprozesse integriert.“**

„Genderspezifische Bedürfnisse von Mitarbeiter/innen, Kund/inn/en, Kooperationspartner/innen und der Gesellschaft werden in die Strategieplanung und Gestaltung aller Geschäftsprozesse integriert.“ Dies beinhaltet den Auftrag für den IB, genderspezifische Bedürfnisse auf der Ebene

- der Mitarbeiter/-innen
- der Kund/inn/en, d.h. der Teilnehmenden und Betreuten (Kinder, Jugendliche, Familien, Männer und Frauen),
- der Kooperationspartner/-innen (z.B. Jugendämter, Bundesagentur für Arbeit, Kommunen, Ministerien usw.)
- und der Gesellschaft

sowohl in die Planung der Strategie als auch in die Prozesse, z.B. die Umsetzung der Leistungsangebote als strukturierendes Prinzip, einzubeziehen.



## Genderspezifische Angebote des IB in unterschiedlichen Kontexten

Genderspezifische Bedürfnisse von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen sind der Ausgangspunkt für die Gestaltung der (pädagogischen) Programme im IB. Genderspezifische Hilfen sind als Querschnittsaufgabe für alle Leistungen gefordert. Sie werden sowohl im koedukativen Rahmen als auch in geschlechtergetrennten Angeboten realisiert. Die Mehrzahl der Leistungen des IB wird koedukativ umgesetzt. Ziel professionellen Handelns ist es dabei, Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vielfältige Erfahrungsmöglichkeiten – orientiert an ihren Bedürfnissen und Ressourcen – zu eröffnen, ohne die stereotype Zuschreibung von Geschlechterrollen. Gendersensibilität ist dabei eine wichtige Grundorientierung.

Beispiele für genderspezifische Angebote für Mädchen und Frauen im IB sind: Mädchenberatung/-treff, Mädchenwerkstatt, ein Technikzentrum für Mädchen und Frauen, Mädchenwohngruppen, Inobhutnahme für Mädchen, ein Wohnheim für wohnungslose Frauen mit und ohne Kinder, das Mutter-Kind-Wohnen, Kurse für Migrantinnen und Initiativen zum Girls' Day. Hinzu kommen ein Wohnprojekt für weibliche Flüchtlinge, die einen speziellen Betreuungs- und Schutzbedarf haben, und Wohngruppen für unbegleitete minderjährige Flüchtlingsmädchen. An Jungen bzw. Männer richten sich die intensivpädagogischen Wohngruppen für Jungen (in Form

von individueller Teilgeschlossenheit), Wohngruppen für geflüchtete Jungen, Wohnheime/-gruppen für wohnungslose Männer sowie Initiativen zum Boys' Day.

Häufig wird am Übergang Schule-Beruf oder in Projekten der offenen Kinder- und Jugendarbeit thematisch geschlechtsspezifisch getrennt mit Mädchen bzw. Jungen gearbeitet. Weiterbildungen in Teilzeitform erleichtern beiden Geschlechtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, werden aber vor allem von Frauen genutzt. Nachgefragt werden auch spezielle Projekte für Alleinerziehende im Rahmen der Beruflichen Bildung.

Ziel von Gender-Orientierung ist es, die Erwartungen der Kundinnen und Kunden genderspezifisch zu erheben und auszuwerten. Die Erkenntnisse finden Eingang in die Gestaltung der Konzepte, Leistungsbeschreibungen und Primärprozesse. Die Zielerreichung der Prozesse ist genderspezifisch auszuwerten.

***Genderspezifische Hilfen sind als Querschnittsaufgabe für alle Leistungen gefordert. Sie werden sowohl im koedukativen Rahmen als auch in geschlechtergetrennten Angeboten realisiert.***

# Gender-Orientierung als Leitprinzip im IB

## **Gender-Orientierung als Leitprinzip im IB beinhaltet sowohl in geschlechtergemischten als auch in eigenständigen Angeboten für Mädchen/Frauen oder Jungen/Männer:**

- die Alltagsgestaltung, Angebote und Projekte daraufhin zu überprüfen, ob sie auf Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit achten und Impulse für eine geschlechterbewusste Pädagogik geben
- Zeit für Beobachtung und Reflexion bereitzustellen, um alltägliche Situationen und Räume gendersensibel zu analysieren und umzugestalten
- die Reflexion von Sprache und die geschlechterdifferenzierte Auswahl von Räumen, Ausstattung und Materialien
- Genderkompetenz als personale Schlüsselkompetenz, mit der Fachkräfte geschlechts-sensibel und geschlechtsbezogen handeln können – sie umfasst eine geschärfte Wahrnehmung von Hierarchien, Geschlechterstereotypen und geschlechtsbezogener (struktureller und personaler) Diskriminierung, sie schafft eine Kultur gleichberechtigter Zusammenarbeit in gemischtgeschlechtlichen Teams
- die Aufgabe von Leitung, eine geschlechtersensible Pädagogik zu initiieren, zu begleiten und zu unterstützen
- genderspezifische Bedürfnisse von Betreuten zu erheben, auszuwerten und im Rahmen der Angebote zu überprüfen, wie sie handlungsleitend werden
- genderspezifische Fachberatung und Fortbildung, um geschlechtsspezifische Wahrnehmungs- und Handlungsmuster bei Mitarbeiter/innen zu reflektieren und zu verändern



## Genderspezifische Leitlinien

Genderbewusstsein und Gendersensibilität sind ein wesentliches Element von Fachlichkeit in den Handlungs- und Arbeitsfeldern des IB.

Genderspezifische Arbeit setzt an den Ressourcen und Stärken von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern an und fördert die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen, vielfältigen Erfahrungsmustern jenseits von Geschlechterstereotypen.

Gendersensible Arbeit geht von einer ganzheitlichen Lebens- und Zukunftsplanung aus, die Erwerbstätigkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter umfasst.

Genderspezifische Arbeit vertritt die Gleichwertigkeit der Geschlechter und geschlechtlicher Orientierungen.

Genderspezifische Arbeit ist interkulturell orientiert und fördert Vielfalt und Wertschätzung unabhängig von Nationalität, Ethnie, Religion und Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung und Identität.

Gendersensible Arbeit braucht zu ihrer Verwirklichung unterstützende Rahmenbedingungen wie eine solide Sach-, Personal- und Raumausstattung, die von Anfang an auf Stetigkeit und Qualität orientiert ist, genderspezifische Fortbildung für Mitarbeiter/-innen, Netzwerke für Mädchen-/Frauenarbeit und Jungen-/Männerarbeit sowie eine gezielte Projektförderung.

***Genderbewusstsein und Gendersensibilität sind ein wesentliches Element von Fachlichkeit in den Handlungs- und Arbeitsfeldern des IB.***

## Leitlinien von Mädchen- und Frauenarbeit im IB

Ausgangspunkt einer geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen und Frauen ist die Komplexität des weiblichen Lebenszusammenhangs, d.h., sie berücksichtigt sowohl den sog. öffentlichen Bereich (Schule, Ausbildung, Beruf, Politik) als auch den sog. privaten Bereich: das Verhältnis zur Familie, Freundschaften oder Liebe/Sexualität.

**Wesentliche Zielvorstellungen einer spezifischen Mädchen- und Frauenarbeit sind, dass Mädchen/Frauen sich (öffentliche) Räume zu eigen machen sowie ihre eigenen Kompetenzen, Bedürfnisse und ihr Selbstbewusstsein stärken. Sie geht von einer Vielfalt von Lebensentwürfen und Bewältigungsstrategien von Mädchen/Frauen aus.**

Mädchen- und Frauenarbeit bezieht sich auf die beruflichen Orientierungsprozesse von Mädchen und Frauen, die sich im Zusammenspiel eigener, aber auch arbeitsmarkt-, familien- und gleichstellungspolitischer Interessen und Maßnahmen entwickeln. Mädchenarbeit nimmt die geschlechtsspezifischen Berufswünsche von Mädchen ernst (bezogen auf Verwaltungs-, Sozial- und Gesundheitsberufe), will aber auch ihr Berufswahlspektrum erweitern, insbesondere bezogen auf die Mint-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik).

Mädchen- und Frauenarbeit setzt freie Zeit für Mädchen und Frauen, Freiräume und weibliche Leitbilder mit unterschiedlichen Lebensentwürfen voraus. Sie bietet Hilfen an, sich mit widersprüchlichen Erwartungen an Weiblichkeit auseinanderzusetzen.

Im Sinne von „Cross-Work“ sind auch männliche Fachkräfte für Mädchen und Frauen wesentlich, die ihnen „neue“, andere Modelle von Männlichkeit anbieten können als die bisher erlebten.





## Leitlinien von Jungenarbeit im IB

Geschlechterbewusste Jungenarbeit findet mit Jungen, männlichen Jugendlichen und jungen Männern in geschlechtshomogenen oder ko- edukativen Settings statt, begleitet von männlichen Fachkräften. Im Sinne von „Cross-Work“ sind allerdings auch weibliche Fachkräfte in der Arbeit mit Jungen aktiv.

**Geschlechterbewusste Jungenarbeit setzt an den spezifischen Bedürfnissen, Potenzialen und Stärken der Jungen an. Ziel sind die Persönlichkeitsförderung und die Erweiterung sozialer Kompetenzen von Jungen.**



Geschlechterbewusste Jungenarbeit hat zum Ziel, Rollenzuschreibungen und Rollenstereotype beispielsweise von Macht und Dominanz infrage zu stellen und ein Denken, Fühlen und Handeln jenseits tradierter Muster zu entwickeln.

Geschlechtersensible Jungenarbeit fördert die Selbstverantwortung von Jungen und vermittelt ihnen Orientierungen bezogen auf eine ganzheitliche Lebens- und Zukunftsplanung. Sie geht von einer Vielfalt von Lebensweisen und Lebensbewältigungsstrategien aus.

Geschlechterbewusste Jungenarbeit fördert die Auseinandersetzung mit verschiedenen Modellen von Männlichkeit und unterschiedlichen männlichen Lebensentwürfen. Ziel ist auch, die Berufsfelder, in denen Jungen bisher unterrepräsentiert sind – wie die Sozial- und Pflegeberufe –, für diese zu öffnen.

***Geschlechterbewusste Jungenarbeit hat zum Ziel, Rollenzuschreibungen und Rollenstereotype beispielsweise von Macht und Dominanz infrage zu stellen und ein Denken, Fühlen und Handeln jenseits tradierter Muster zu entwickeln.***

# Gender-Orientierung als Anforderung an die Fachkräfte

Fachkräfte nehmen Geschlechterrollen der Teilnehmenden und Betreuten immer vor dem Hintergrund der eigenen Biografie und des Erlebens des eigenen Geschlechts wahr. Fachkräfte müssen dabei ihre eigenen geschlechterbezogenen Normen, Werte, Vorstellungen, Handlungsmuster und ihr konkretes Handeln im Alltag infrage stellen.

***Eine stetige Reflexion des Gender-Aspekts in Fallberatungen, Teamprozessen, in der Supervision und Fortbildung ist dabei ein Element professioneller Fachlichkeit und Qualitätsmerkmal.***

Wichtig ist, dass die Fachkräfte in der Interaktion mit Mädchen/Frauen und Jungen/Männern die verschiedenen Variationen der Geschlechterrollen wahrnehmen, die von diesen ausprobiert bzw. gelebt werden. Eine stetige Reflexion des Gender-Aspekts in Fallberatungen, Teamprozessen, in der Supervision und Fortbildung ist dabei ein Element professioneller Fachlichkeit und Qualitätsmerkmal.

Dies bedeutet, dass eine wichtige Voraussetzung für eine geschlechtersensible Haltung und Erziehungs- bzw. Fachkompetenz die (Selbst-)Reflexion der Mitarbeiter/-innen ist.

Vonseiten der Einrichtungen des IB ist es erforderlich, dass beispielsweise bei Einstellungen ein klar formuliertes, nicht geschlechterstereotypes Anforderungsprofil zugrunde gelegt wird.

Ziel ist auch, Handlungsfelder für Frauen und Männer zu öffnen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind: beispielsweise mehr Männer für den pädagogischen Alltag der Erziehungshilfen oder die Kindertagesbetreuung zu gewinnen und mehr Frauen für Führungspositionen.

Gemischtgeschlechtliche Teams als Ausdruck von Vielfalt können den Erfahrungsraum der Teilnehmenden und Betreuten bereichern und geschlechtsspezifische Zuschreibungen von Rollenmustern auflösen, wenn Geschlechtersensibilität der Mitarbeiter/-innen für sie handlungsleitend ist.

Gleichzeitig wird es für spezifische Zielgruppen – als bewusste Ausnahme – auch geschlechtshomogene Teams geben müssen, weil diesem pädagogischen Setting ein besonderes Schutzbedürfnis zugrunde liegen kann. Leitung im IB hat die wichtige Aufgabe, die Umsetzung einer geschlechtersensiblen Pädagogik zu initiieren, zu begleiten und zu unterstützen.

## Ausblick: Genderspezifisch als Chance

Diese „Genderspezifischen Leitlinien des IB“ greifen Erfahrungen und konzeptionelle Überlegungen aus der genderspezifischen Arbeit im IB auf und wollen gleichzeitig gestaltend auf die pädagogischen Prozesse und institutionellen Rahmenbedingungen in den Einrichtungen einwirken.

Auf der verbandspolitischen Ebene insgesamt ist zu prüfen, welche Arbeitsfelder bezogen auf die Gender-Thematik weiter zu fördern, neu zu initiieren bzw. im Sinne der Querschnittsaufgabe von Gendersensibilität fachlich weiterzuentwickeln sind.

Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen im IB sind aufgefordert, Genderspezifisch als Chance zu begreifen und mit ihrem Wissen und ihren Ideen zum Gelingen einer weiteren kreativen Umsetzung der genderspezifischen Leitlinien in ihrem jeweiligen Praxisfeld beizutragen.

***Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen im IB sind aufgefordert, Genderspezifisch als Chance zu begreifen und mit ihrem Wissen und ihren Ideen zum Gelingen einer weiteren kreativen Umsetzung der genderspezifischen Leitlinien in ihrem jeweiligen Praxisfeld beizutragen.***

## Veröffentlichungen zu Gender im IB

IB (Hrsg.): Mädchen auf neuen Wegen. Leitlinien von Mädchen- und Frauenarbeit im IB. Frankfurt/M. 1998 (3. Auflage)

IB (Hrsg.): Berufliche Perspektiven für Mädchen. Eine Arbeitshandreichung. Frankfurt/M. 1995 (3. Auflage)

IB (Hrsg.): Kurzkonzeptionen zur Mädchen- und Frauenarbeit. Frankfurt/M. 1996

IB (Hrsg.): „Mehr als ein Zimmer für sich allein“. Eine Arbeitshandreichung zur Mädchen- und Frauensozialarbeit in den Erziehungshilfen. Frankfurt/M. 12/2002

IB (Hrsg.): Qualitätsleitfaden Mädchen- und Frauensozialarbeit. Eine Arbeitshilfe. Frankfurt/M. 12/2004



Der **Internationale Bund (IB)** ist mit fast 14.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer der großen Dienstleister in der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit in Deutschland. Er unterstützt Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Senioren unabhängig von ihrer Herkunft, Religion oder Weltanschauung dabei, ein selbstverantwortetes Leben zu führen. Der Leitsatz „MenschSein stärken“ ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IB Motivation und Orientierung.

Gesellschaftlicher Standort · Verbindliche Strategie · Rechtliche Grundlagen · Bedürfnisse der Kooperationspartner/-innen und der Gesellschaft · Angebote des IB in unterschiedlichen Kontexten · Leitprinzip · Mädchen- und Frauenarbeit im IB · Jungenarbeit · Anforderung an die Fachkräfte · Genderspezifisch als Chance

Gesellschaftlicher Standort · Verbindliche Strategie · Rechtliche Grundlagen

### **Internationaler Bund (IB)**

Sitz: Frankfurt am Main

Herausgeber: Thiemo Fojkar,

Vorsitzender des Vorstandes

Ressort Produkte & Programme

Ansprechpartnerin: Christine Kolmer

Valentin-Senger-Straße 5

60389 Frankfurt am Main

Tel.: 069 94545-230

Fax: 069 94545-373

[christine.kolmer@internationaler-bund.de](mailto:christine.kolmer@internationaler-bund.de)

[www.internationaler-bund.de](http://www.internationaler-bund.de)

Ukomm 9/16-448-03/14-A-5-1000