

## Herz, Humor und Härte - eine pädagogische Gratwanderung zwischen Gleichgültigkeit und Macht

---

von Erwin Germscheid

*SZENARIO: Der 12-jährige Daniel ist fest davon überzeugt, dass er am Abend wie geplant mit seinem Kumpel Stefan einige Runden durch den beschaulichen Ort am Rhein drehen darf. Daniel lebt in der Wohngruppe einer stationären Jugendhilfeeinrichtung und bestimmt mit seinem aggressiven Verhalten oft das Geschehen in der Gruppe. Am Morgen hat er 4 Unterrichtsstunden „blau gemacht“. Die diensthabende Erzieherin wurde von der Schule über dieses Fehlen informiert. Daniel will sich am späteren Nachmittag zum geplanten Fahrradfahren bei ihr abmelden, als sie noch damit beschäftigt ist, die Küche aufzuräumen und abzuwaschen. Die Erzieherin erklärt ihm, dass er ja am Morgen bereits genug Freizeit hatte und er sich jetzt an seine Schulaufgaben setzen solle.*

*Daniel ist in der Vergangenheit schon oft verbal als auch körperlich ausgerastet. Diesmal bleibt es bei übelsten, lautstarken Beschimpfungen mit Türeenschlagen usw. Er verzieht sich anschließend auf sein Zimmer. Nach einigen Schrecksekunden widmet sich die Erzieherin wieder den anderen Jugendlichen und ist mit ihnen im Gespräch, als Daniel nach ca. 20 Minuten dazu stößt. Er versucht sich nett in das Gespräch einzubringen und fragt die Erzieherin, ob er sich einen Apfel holen dürfe. Die Erzieherin, zwar noch verärgert, aber andererseits froh, dass die Situation nicht weiter eskaliert ist, gibt Daniel die Erlaubnis sich einen Apfel zu holen.*

Solche oder ähnliche Situationen spielen sich vermutlich täglich viele Male in Einrichtungen der Jugendhilfe ab und die Reaktion der Erzieherin ist nachzuvollziehen. Viele LeserInnen mögen jetzt denken, dass diese Situation doch einigermaßen glimpflich abgelaufen sei und insofern keine Kritik geäußert werden müsse. Doch im Folgenden wird der Versuch unternommen, aus pädagogischer Sicht andere Interventionen vorzuschlagen und zu entwickeln und das bei einem Fall, der so ähnlich eben auch in der Schule oder im Elternhaus hätte stattfinden können. Denn hier geht es nicht um spektakuläre Gewalttaten, sondern um Grenzverletzungen ohne deutliche Konsequenzen.

### Die konfrontative Pädagogik

Eine pädagogische Haltung, die für zur Vorbeugung als auch zur Nachbearbeitung eskalierender Situationen bestens geeignet scheint, ist die konfrontative Pädagogik. Leider wird die konfrontative Pädagogik häufig mit zweifelhaften Methoden in Zusammenhang gebracht.

15-minütige Dokus über Bootcamps, Trainings mit Gewalttätern, heiße Stühle und Bauernhöfe für gewaltbereite Jugendliche, die in Sumpflöchern 100 Liegestütze machen, zeigen oft nur kritische Verfahren, die aus ihrem Zusammenhang gerissen sind, ohne dabei auf den langen Entwicklungsweg der Beteiligten hinzuweisen und ohne auf die Beziehungen z.B. zwischen Jugendlichen und Pädagogen einzugehen. Mittlerweile gibt es einige Experten im deutschsprachigen Raum, die mit praxiserprobten Konzepten, vor allem in der Arbeit mit straffälligen und gewaltbereiten Menschen vielversprechende Erfolge vorzuweisen haben. Allen voran hat es Prof. Jens Weidner geschafft, die pädagogische Landschaft in Deutschland durch die als Ergänzung - und nicht als Königsweg - zu verstehende Erziehungshaltung der Konfrontation zu bereichern.

### *Pole der Erziehung*

Doch es scheint so zu sein, dass die Pole unterschiedlicher Erziehungshaltungen immer weiter auseinander driften. Da sind auf der einen Seite die bemühten, fürsorglichen „Erzieher“, egal ob familiär oder professionell, die eher verständnisvoll, verhandelnd, nachgiebig agieren und auf der anderen Seite diejenigen, die Disziplin und die harte Hand bevorzugen und autoritär und permissiv agieren. Dazwischen scheint es viele zu geben, die resigniert haben und kein wirkliches Erziehungskonzept verfolgen, die Erziehung lieber anderen - z.B. dem Fernseher - überlassen. Bernhard Bueb erklärt dazu in seinem Buch „Lob der Disziplin“: „Wir wachsen alle in einer Kultur auf, in der Härte und Strenge den Geruch des Unmenschlichen an sich haben, wir fürchten die Zuneigung von Kindern und Jugendlichen durch Konsequenz zu verlieren und sind um die psychischen Folgen von Disziplin besorgt.“ (S. 31)

### *Der konfrontativ-provokative Ansatz*

Doch eine erzieherische Grundhaltung, die man als Konfrontationspädagogik bezeichnen kann, bedeutet weit mehr als nur harte Arbeit in befristeten Trainingsgruppen, die sich ausschließlich an Gewalttäter richtet. Sie kann zu einem Erziehungsstil und zu einem Aspekt der eigenen Lebenseinstellung werden. Somit kann sie auch Teil der täglichen Erziehungspraxis werden. Doch damit Konfrontation nicht zum abwertenden, ablehnenden, lieblosen und verletzenden Kommunikationsmuster wird, muss sie mit den „Zutaten“ einer liebe- und humorvollen Grundhaltung angereichert werden.

Dazu ist der provokative Stil, der vor allem von Dr. Noni Höfner aus der provokativen Therapie Frank Farrellys heraus für den deutschsprachigen Raum modifiziert wurde, die richtige Ergänzung.

Betrachten wir uns noch mal den geschilderten Fall von Daniel: Eine konfrontative- provokative Grundhaltung als pädagogisches Verständnis innerhalb einer Institution erfordert weit mehr als situative Konfrontation. Sie sollte durch alle Ebenen einer Einrichtung gewollt sein und praktiziert werden.

Die Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für das richtige „sichere“ Setting gehört hier dazu. So sollte die Erzieherin, die die „Ausraster“ von Daniel kannte, die Sanktion ...“du darfst heute nicht mehr raus“ nicht nebenbei in der Küche offenbaren. Das Gespräch könnte z.B. 5 Minuten aufgeschoben werden. „... bitte warte einen Moment, ich werde gleich mit dir darüber sprechen!“ Eine nachdrückliche Bitte, dass er sich z.B. noch mal kurz auf den Stuhl setzen soll, weil sie gerade noch beschäftigt ist, hilft nonverbal, eine adäquate Statussituation herzustellen. Danach folgt die Konfrontation der Erzieherin mit dem Regelverstoß und der daraus resultierenden und zu begründeten Sanktion. In dieser Phase sollte die Erzieherin aber ein Höchstmaß an Aufmerksamkeit für Daniel haben, weil sie nur dann ihre autoritative Führung (vgl. Weidner) und gleichzeitige Wertschätzung verbal und nonverbal ausdrückt. Gleichzeitig muss u.U. beharrlich der lautstarken

und einschüchternden „Argumentation“ von Daniel auf der Sachebene begegnet werden, ohne sich dabei in einen „Beziehungsclich“ hineinziehen zu lassen.

Sollte Daniel dennoch ausrasten und wutentbrannt, beleidigend und Türen schlagend in sein Zimmer rennen, sollte die Situation des „Wiederkommens“ anders gestaltet werden. Auch hier gilt, dass die Erzieherin „das Drehbuch schreibt“ und nicht Daniel. Dem Ärger und der Wut der Erzieherin, die sich die Beleidigungen anhören musste, sollte sich Daniel zeitnah stellen müssen. Statt innerlich brodelnd, aber äußerlich eher distanziert und harmonisierend zu kommunizieren, wäre es - im Sinne der eigenen Authentizität - wichtig, Daniel damit zu konfrontieren, dass er gerade Regeln des gemeinsamen Zusammenlebens verletzt hat. Er sollte sich z.B. mit der Frage beschäftigen müssen: „Was tust du der Gruppe jetzt Gutes zum Ausgleich?“. Dabei geht es dann nicht um Schuldzuweisung, sondern um Verantwortungsübernahme für das eigene Verhalten und das Wohlergehen der Anderen. Die gut dosierte Konfrontation mit dem eigenen destruktiven Verhalten, die Rückmeldung über deren Wirkungen, das provozierende Zur-Verfügung-Stellen von Bildern und Assoziationen ermöglicht eine emotionale Beteiligung von Daniel. Diese emotionale Beteiligung oder auch Verankerung hat eine Art Depotwirkung, die es Daniel zunehmend schwierig machen wird, sein Verhalten auf Dauer unverändert fortzusetzen. Gerade im professionellen Kontext erfordert diese Situation von den Fachkräften ein hohes Maß an Reflexionsbereitschaft.

Eine knappe Essenz aus dem vorangegangenen Beispiel ist: Immer dann, wenn Erwachsene mit Kindern und Jugendlichen nicht in die Auseinandersetzung gehen, weil sie deren Folgen befürchten, nehmen sie ihre Erziehungsverantwortung nicht an. Hier ist es im autoritativen Sinne notwendig, Regeln und Grenzen gemeinsam auszuhandeln, Konsequenzen für Überschreitungen zu vereinbaren, die für ALLE gelten.

Hingegen sind autoritäre Erwachsene, die ohne vorherige Absprachen willkürliche Strafen aussprechen und sich selbst wenig verbindlich und konsistent gegenüber Heranwachsenden verhalten, in destruktiver Weise über das Ziel deutlich hinaus geschossen.

Eine konfrontativ-provokative Erziehungshaltung ist von *Herzlichkeit* und *Humor* geprägt und wird – wenn es erforderlich ist- durch konsequente, transparente und beharrliche Interventionen ergänzt. Denn wenn ich mich für einen Menschen interessiere, meine Wahrnehmung ernst nehme und darüber hinaus noch in gewissem Maße Verantwortung für das Wohlergehen dieses Menschen habe, darf mir ein schädigendes und grenzüberschreitendes Verhalten nicht gleichgültig sein.

Literatur:

Bernhard Bueb, Lob der Disziplin, List Verlag, 2006

Jens Weidner u.a., Konfrontative Pädagogik, Verlag für Sozialwissenschaften

Frank Farrelly, Provokative Therapie, Springer Verlag

Links zur Information:

[www.ihl-rodenbach.de](http://www.ihl-rodenbach.de)

[www.provokativ.com](http://www.provokativ.com)

[www.konfrontationspaedagogik.de](http://www.konfrontationspaedagogik.de)

[www.germscheid-concept.de](http://www.germscheid-concept.de)

[www.jungenarbeit-online.de](http://www.jungenarbeit-online.de)

[www.prof-jens-weidner.de](http://www.prof-jens-weidner.de)

*Erwin Germscheid*, Jahrgang 1967 ist Sozialpädagoge und Konfrontationspädagoge. Er hat einen Lehrauftrag an der Uni Koblenz-Landau, ist freier Mitarbeiter der Fachstelle Jungenarbeit Rheinland/Pfalz u. Saarland und Supervisor (DGSv). Er bildet am IHI-Rodenbach pädagogische Fachkräfte zu Konfrontationspädagogen aus und bietet Fortbildung zu den Themen Kommunikation, Konflikt und Gewalt im deutschsprachigen Europa an. Neben einer Ausbildung als EMDR-Coach (PAPB) absolvierte er Seminare bei Frank Farrelly und Noni Höfner beim D.I.P. München.

Geschlechtsbewusste Jungenarbeit -Begriffsbestimmung, Ziele und Arbeitsprinzipien

Von Jungenarbeit wird viel geredet und oftmals Unterschiedliches gedacht, befürchtet oder erhofft. Was soll Jungenarbeit bewirken und was verstehen wir aktuell unter „Jungenarbeit“?

Zunächst hat Jungenarbeit ihre rechtliche Grundlage im Kinder- und Jugendhilfegesetz, in dem die Jugendhilfe aufgefordert wird, „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern“ (§9 Abs. 3 KJHG).

Auch durch die Strategie des „Gender Mainstreaming“, mit der eine Durchsetzung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und eine Gleichstellung von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen erreicht werden soll, wird die Durchführung geschlechtsbewusster Jungenarbeit begründet. In den Richtlinien des Kinder- und Jugendhilfeplanes (KJP) heißt es seit Januar 2001: „Der Kinder und Jugendplan soll darauf hinwirken, dass die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip gefördert wird (Gender Mainstreaming)“. (RL-KJP I.1. Absatz 2c).

Nun ist es ja so, dass seit Bestehen der Heimerziehung, sozialpädagogische Fachkräfte mit Jungen und männlichen Jugendlichen arbeiten. Was unterscheidet diese Arbeit mit Jungen von einer Jungenarbeit wie sie im Folgenden gemeint und in dieser Publikation vorgestellt wird?

Eine Jungenarbeit in unserem Sinne findet dann statt, wenn die pädagogische Arbeit mit Jungen geschlechtsbezogen und geschlechtsbewusst geschieht und von erwachsenen, männlichen Fachkräften durchgeführt wird. (vgl. Sturzenhecker / Winter 2002, S.9 und Reuter 1998, S.58ff). Diese Definition soll im Folgenden durch die Darstellung von Arbeitsprinzipien in der Jungenarbeit erläutert und konkretisiert werden.

*Jungenarbeit muss von männlichen Fachkräften gemacht werden.*

Jungenarbeit hat zum Ziel, Jungen darin zu unterstützen, eine autonome Geschlechtsidentität zu entwickeln. Sie will den Jungen Orientierung geben bei der Auseinandersetzung mit den Fragen rund um das „Jungesein“ und „Mannwerden“.

Dazu sind Männer wichtig und notwendig. Die Entwicklung einer Geschlechtsidentität über die Identifikation mit Männern ist für Jungen auch deshalb bedeutend, weil die männliche Sozialisation im Kindergarten-, Vor- und Grundschulalter im Wesentlichen ohne Männer (Väter, Erzieher, Pädagogen) stattfindet.

Dabei ist es selbstverständlich, dass Jungen für ihre Entwicklung Männer und Frauen brauchen. Es sind vielfach Frauen, die in Einrichtungen der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit reflektiert und geschlechtsbezogen auch mit Jungen arbeiten. Gleichwohl können sie diesen „Identifikations-Teil“ nicht leisten und bieten.

Jungenarbeit benötigt den erwachsenen Mann, der als greifbares reales Vorbild und Beispiel bereit ist, zu den Jungen eine professionelle Beziehung aufzunehmen und zu gestalten. Jungen brauchen für ihre Entwicklung Männer, die sich mit ihren Stärken, Talenten und Kompetenzen, aber auch Schwächen, Unzulänglichkeiten und Mängeln zeigen. Dadurch sind die Jungen nicht ausschließlich auf die Suche nach Männlichkeitsbildern in den Medien angewiesen.

Die Persönlichkeit des Jungenarbeiters ist die Grundlage für die Gestaltung einer professionellen Beziehung zu den Jungen und damit das wichtigste „Handwerkszeug“ in der Jungenarbeit. Folglich hängen Erfolg und Qualität der Jungenarbeit entscheidend davon ab, welche Bereitschaft der Jungenarbeiter zeigt, seine eigene Person, seine Facetten von Männlichkeit und seine Beziehung zu den Jungen zu reflektieren.

*Jungenarbeit setzt die Bereitschaft zur Selbstreflexion voraus.*

Wer mit Jungen arbeitet, wird mit seinem eigenen Mannsein und Mannwerden und seiner Rolle als Jungenarbeiter konfrontiert.

Dabei können unter anderen folgende Fragen bedeutsam werden:

*auf der lebensgeschichtlichen Ebene:*

...Wie habe ich meine Zeit als Junge und Jugendlicher erlebt?

...Welche Erfahrungen waren wesentlich für meine Jungenzeit und für meine Entwicklung zum Mann?

...Welche Männer, welche Frauen hatten Einfluss auf meine Entwicklung?

*auf der Ebene der eigenen Männlichkeit und Geschlechterrolle:*

...Was verbinde ich heute mit Mannsein?

...Welchen „Männlichkeitsentwurf“ lebe ich?

...Wie gehe ich mit Unsicherheiten in meinem Männlichkeitsgefüge um?

...Welche Wünsche, Träume, Befürchtungen und Ängste habe ich als Mann?

...Wie gestalte ich meine Beziehungen zu Frauen und anderen Männern?

...Wie bewerte ich die vorherrschenden Machtverhältnisse der Geschlechter und welche Folgerungen ziehe ich daraus für meine pädagogische Arbeit?

...Wie ist meine Haltung zu Macht und Aggression?

*auf der Ebene der Beziehungsgestaltung zu den Jungen:*

...Was will ich für den Jungen sein – Vorbild, Freund, Kumpel, großer Bruder, Vater?

...Wie beantworte ich die mögliche Vatersehnsucht der Jungen?

...Welches Vorbild will ich für die Jungen/Männer sein? Welches Vorbild bin ich für die Jungen/Männer?

...Wohin will ich die Jungen begleiten? Wie möchte ich sie beeinflussen?

Lassen sich Jungenarbeiter auf diese Fragen ein, zeigt sich schnell eine Ähnlichkeit der Jungenthemen mit ihrer eigenen. Sowohl die eigene Jungenbiographie als auch das erwachsene Mann-Sein zeigen zahlreiche Entwicklungsparallelen. Jungen können mit dem Verstehen eigener Entwicklung mit ihren Brüchen, Unsicherheiten und Erfolgen besser verstanden werden.

Die Selbstreflexion stellt hohe Anforderungen an die Jungenarbeiter, weil sie auch dazu führen kann, dass Sicherheiten des eigenen Männlichkeitsbildes aufgegeben und neue Ausrichtungen gesucht werden müssen. Selbstreflexion bedarf auch Stärke und Souveränität, weil es eher abgewertet wird, wenn man sich als Mann um das eigene Geschlecht kümmert. Nicht selten ist es anrühlich und verdächtig, sich um Jungen zu kümmern.

*Jungenarbeit erfordert das Verstehen der Jungen.*

Jungenarbeit ist keine spezifische Methode sondern ein Teil der Sozialpädagogik mit einem bestimmten Fokus und entsprechenden Rahmenbedingungen. Professionelles Arbeiten erfordert immer das Verstehen des Klientels, deren Lebensverhältnisse, Problemstellungen und Handlungsmuster. Manche der supervisorischen Reflexionsrichtungen sind deshalb auch prinzipielle Fragestellungen an sozialpädagogisches professionelles Handeln; andere ergeben sich aus dem Fokus „Geschlechtsbewusstsein“.

Nicht wie die Jungen von der Gesellschaft gewünscht werden, sondern ihre Situation und Lebenslage ist wichtigster Grund, Jungenarbeit zu entwickeln und durchzuführen. Folglich müssen Jungenarbeiter versuchen, die Jungen und ihre Situation zu verstehen. Dazu ist auch die theoretische Beschäftigung mit Geschlechtsrollenentwicklung und Männlichkeit, mit der sexuellen Entwicklung von Jungen, mit Gruppenprozessen und – phänomenen notwendig.

Verstehen ist das Bemühen, hinter den Problemen, die Jungen verursachen, die Probleme zu sehen, die sie haben und ihr problematisches Verhalten auslösen.

In dem Prozess des Verstehens geht es um die Frage, welche Sorgen, Ängste, Wünsche und Phantasien hinter ihren äußeren, vielleicht provokativen, kränkenden, boshaften, ausfallenden und verletzenden Verhaltensweisen stecken. Was steckt aber auch hinter ihren vielleicht betrüblichen, mut- und freudlosen, schwermütigen und depressiven Verhaltensweisen? Diese Jungen - die lautlosen, versöhnlichen, schamhaften und nachgiebigen - werden selbst in der Jungenarbeit schnell übersehen. Das Verstehen der Situation ist die notwendige Grundlage für eine angemessene Intervention.

*Jungenarbeit ist mehr als die Arbeit mit Jungen.*

Geschlechtsbewusste Jungenarbeit will die Jungen in ihrer Entwicklung, in ihrem Mannwerden begleiten und unterstützen. Sie will daran mitwirken, dass Jungen ihre wirklichen Bedürfnisse, Phantasien und Wünsche (wieder) wahrnehmen, zeigen und mitteilen können. Jungenarbeit will die Liebes- und Beziehungsfähigkeit sowie die Reifung einer hetero- oder homosexuellen Identität fördern. Sie will vermitteln, dass es sich lohnen kann, sich mit dem eigenen Geschlecht auseinander zusetzen und dass es gut ist, Junge zu sein und Mann zu werden. Sie will letztlich die Jungen bei der Entwicklung eines Selbstwertes unterstützen, durch den auf Abwertung und Unterdrückung anderer Jungen und Mädchen, Frauen und Männer ebenso verzichtet werden kann wie auf die Verleugnung eigener Persönlichkeitsanteile.

Wenn (sozial)pädagogische Fachkräfte mit Jungen arbeiten, ist dies nicht automatisch und selbstredend Jungenarbeit. Auch sporadische Interventionen im Sinne einer reflektierten, geschlechtsbewussten Jungenarbeit sind gut, wichtig und notwendig, reichen aber nicht aus, um dem Geschehen das Prädikat Jungenarbeit zu geben.

Weil Jungenarbeit Teil der Sozialpädagogik ist, ist die Anwendung sozialpädagogischer Methoden erforderlich. Im Hinblick auf die Zielerreichung ist die Soziale Gruppenarbeit eine grundsätzlich geeignete Methode. Dabei gehe ich von einer gleichgeschlechtlichen Gruppe aus, die sich kontinuierlich über einen längeren Zeitraum trifft.

Die Gruppe ist der Raum, in dem soziales, respektvolles und empathisches Verhalten ebenso erlernt und eingeübt werden kann wie das Zeigen von Gefühlen und das gewaltfreie Lösen von Konflikten. Angeleitete Gruppen bieten die Möglichkeit, Formen zu entwickeln, die diese Verhalten anerkennen und bestätigen. Gerade weil im Alltag von Jungen gefühlsbetonte, empathische, fürsorgliche Verhaltensweisen – insbesondere durch die anderen Jungen – meist nicht anerkannt sind, kommt diesem Aspekt eine hohe Bedeutung zu.

Die Geschlechtshomogenität in der Gruppe – also die Abwesenheit von Mädchen und Frauen – ist notwendig, weil für die Jungenarbeit wichtige Themen anders besprochen und bearbeitet werden können. „Die Jungen geraten bei Anwesenheit von Mädchen und Frauen einerseits in einen



Selbstdarstellungsdruck, indem sie sich vor den Frauen präsentieren und darstellen müssen, andererseits geraten sie unter einen Rechtfertigungsdruck, indem sie versuchen, männliches Handeln zu verteidigen. In der geschlechtshomogenen Gruppe fehlt diese Erschwernis“ (Sturzenhecker 2002, S. 28). Zumindest besteht durch die gleichgeschlechtliche Gruppenarbeit die Chance, Ängste, Bedrohungen, Schwächen und Defizite, Traurigkeit, Kummer und bittere Erfahrungen der Jungen echter, tiefgehender und mit weniger Maskerade anzusprechen und zu bearbeiten, als dies in einer geschlechtsgemischten Gruppe möglich wäre. Die Gruppe kann damit zu einem Ort werden, an dem vorherrschende Entwürfe von Männlichkeit hinterfragt und Alternativen erprobt und eingeübt werden können. Die geschlechtshomogene Gruppe ist Herausforderung und Schutz zugleich.

„Reine Jungengruppen sind notwendig, um die besonderen Stärken, Defizite, Gefühle und Veränderungsschritte von Jungen im geschützten Raum aufzugreifen und von Barrieren der Unterwerfung oder Machtausübung, der Schauspielerei und Scham zu entlasten.“ (Sielert 1989, S.65).

Auch Jungenarbeiter aus der Praxis bestätigen meist, dass – wenn es erst einmal gelungen ist eine Jungengruppe zu etablieren – es den Jungen leichter fällt über Gefühle, über Fragen der Sexualität und andere Themen zu sprechen.

*Jungenarbeit muss institutionell etabliert werden.*

In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass sich Einrichtungen der Jugendhilfe zunehmend mit Jungenarbeit beschäftigen und verstärkt Fortbildungs- und Beratungsangebote in Anspruch nehmen. Es wird in der pädagogischen und sozialen Arbeit häufiger geschlechtsspezifisch gedacht und gehandelt (vgl. Sielert 1998).

Dennoch sind wir weit davon entfernt, dass geschlechtsspezifische Aspekte für Jungen in den Angeboten der Jugendhilfe grundsätzliche Beachtung finden würden. Es wird eine weitere Aufgabe für die Zukunft sein, Entscheidungsträgern in der Jugendhilfe zu verdeutlichen, dass geschlechtsspezifische Arbeit, auch mit Jungen, ein wesentliches Qualitätsmerkmal von Jugendhilfe und Teil der Strategie des „Gender Mainstreaming“ ist.

Heute ist Jungenarbeit weitgehend abhängig von Einsicht, Interesse und Engagement des jeweiligen Mitarbeiters. Wenn Mitarbeiter Interesse an Jungen haben, die Notwendigkeit von Jungenarbeit erkennen und auch bereit sind, dafür etwas zu tun, ist dies in der Regel der Beginn von Jungenarbeit. Eine Unterstützung und Förderung durch die Institution fehlt (zumindest zu Beginn) häufig.

Zwar werden Einsicht und Engagement der Mitarbeiter auch weiterhin notwendig bleiben, aber eine stärkere Implementierung ist zur Unterstützung der Mitarbeiter und damit für den Erfolg der Jungenarbeit wichtig. Zum Beispiel muss Jungenarbeit verstärkt konzeptionell und einrichtungsspezifisch entwickelt werden, Eingang in Dienstsanweisungen und Arbeitsplatzbeschreibungen finden, finanziell stärker gefördert werden und als Thema nicht nur in Teambesprechungen, sondern auch in Sitzungen von Leitungsgremien beraten werden. Letztlich ist es notwendig, auch die jeweilige Institutionskultur im Sinne des „Gender Mainstreaming“ im Hinblick auf den Umgang mit Geschlechterrollen zu reflektieren.

## Schlussbemerkung

Wer die Entwicklung der Jungenarbeit in den letzten Jahren verfolgte, wird festgestellt haben, dass die Zahl der theoretischen Konzepte und Publikationen enorm angestiegen – die Praxis aber nicht in gleicher Weise mitgewachsen ist. Unter anderem hängt dies auch mit den hohen Anforderungen an Jungenarbeiter zusammen, wie sie in diesem Beitrag zum Ausdruck kommen. Dies kann abschrecken und dazu verleiten, erst gar nicht mit Jungenarbeit zu beginnen oder die eigene Arbeit mit Jungen nicht als hinreichend zu sehen, um sie als Jungenarbeit zu bezeichnen. In Supervisionen ist immer wieder zu beobachten, dass sich viele Männer an dieser Stelle die Messlatte sehr hoch legen und dadurch nicht erkennen, wie wertvoll – und durchaus geschlechtsbewusst – ihre Arbeit für die Jungen und jungen Männer ist. Ein diese Situation begünstigender Grund ist, dass sie viel zu den idealen theoretischen Konstruktionen in der Jungenarbeit, aber wenig zur Praxis der Jungenarbeit erfahren können – schon gar nicht zu einer schwierigen, nervenden und stressenden Praxis mit Misserfolgen und Kränkungen, wie sie der Alltag in der Jungenarbeit mit sich bringt.

Die vorgestellten Arbeitsprinzipien sind nicht als Hürde zu sehen, die zum Hindernis und zur Blockade werden können. Vielmehr sind sie eine Möglichkeit zur Orientierung in der Arbeit und Grundlage für einen Erfahrungsaustausch zwischen Männern in der Jungenarbeit. Ein solcher Erfahrungsaustausch sollte Aspekte eigener Männlichkeit und die Entwicklung neuer Handlungsperspektiven einbeziehen. Supervision, Arbeitskreise und kollegiale Beratungen bieten dazu Möglichkeiten. Männer sollten mit diesem neuen Blickwinkel auf Jungen zugehen und mit Jungenarbeit einfach anfangen. Eines allerdings müssen sie von Beginn an mitbringen – und das dürfen die Jungen auch von ihnen erwarten: die Bereitschaft, ihnen mit Respekt und Neugierde zu begegnen.

## Literatur

Möller, K. (Hg) (1997): Nur Macher und Macho? Geschlechtsreflektierende Jungen- und Männerarbeit. Weinheim und München

Reuter, L. (1998): Jungenarbeit braucht einen Rahmen, in: Projekt Jungenarbeit Rheinland-Pfalz/Saarland (Hrsg.): Die Jungen im Blick – Dokumentation 2. Fachtagung zur geschlechtsbewussten

Jungenarbeit. Mainz (LZG)

Schnack, D. / Neutzling, R. (2000): Kleine Helden in Not – Jungen auf der Suche nach Männlichkeit. Reinbek bei Hamburg

Sielert, U. (1989): Jungenarbeit. Praxishandbuch für die Jugendarbeit Teil 2. Weinheim und München

Sielert, U. (1998): Jungenarbeit – Zeitgeistthema oder Perspektive für die Jugendarbeit, in: Projekt Jungenarbeit Rheinland-Pfalz/Saarland (Hrsg.): Die Jungen im Blick – Dokumentation 2. Fachtagung zur geschlechtsbewussten Jungenarbeit. Mainz (LZG)

Sturzenhecker, B. (2002): Arbeitsprinzipien aus der Jungenarbeit, in: Sturzenhecker, B. / Winter, R. (Hrsg.): Praxis der Jungenarbeit – Modelle, Methoden und Erfahrungen aus pädagogischen Arbeitsfeldern. Weinheim und München

---