

FRAUENFÖRDERPLAN

2010-2013

Grundschulen
im Märkischen Kreis



Vorwort

Jedes Schulamt ist entsprechend der gesetzlichen Regelung im Rahmen seiner Zuständigkeit für Personalangelegenheiten verpflichtet, einen eigenen Frauenförderplan zu erstellen.

Diese Verpflichtung sollte als Chance verstanden werden, die besonderen Belange von Frauen im Sinne der Gleichstellung zu unterstützen und zu fördern.

Seit der Trennung der Dienst- und Fachaufsicht der Schulaufsicht für Haupt- und Förderschulen (01.07.2008) bezieht sich die Zuständigkeit für die Erstellung eines Frauenförderplanes nur noch auf den Bereich der Grundschulen.

Das Schulamt für den Märkischen Kreis ist dienstvorgesetzte Stelle für ca. 1.100 Lehrerinnen und Lehrer an 77 Grundschulen.

Schwerpunkt des letzten Frauenförderplanes war es, die Unterrepräsentanz von Frauen in der Schulleitung von Grundschulen abzubauen. Der vorliegende Frauenförderplan zeigt im Rahmen der Datenanalyse, dass dieses Ziel inzwischen erreicht werden konnte.

Vorrangiges Ziel des vorliegenden Frauenförderplanes ist es, die Grundschulen im Märkischen Kreis auf die besonderen Aufgaben der Schulleitungen und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen vorzubereiten, die ab 2012 mit der Eigenverantwortlichkeit der Grundschulen verbunden sind.

Schulamt für den Märkischen Kreis

Lüdenscheid, im März 2010

Thomas Gemke
Landrat

Annette Heinz
Schulrätin als Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

Vorwort

1. Allgemeine Regelungen

- 1.1 Vorbemerkungen
- 1.2 Gesetzlicher Auftrag zur Erstellung und Fortschreibung eines Frauenförderplanes
- 1.3 Allgemeine Organisations- und Aufgabenstrukturen zur Umsetzung des Frauenförderplanes

2. Frauenförderplan beim Schulamt für den Märkischen Kreis für den Zeitraum 2010 bis 2013

- 2.1 Bestandsaufnahme zur Personalstruktur – Stand 02/2008
 - Tabelle 1
- 2.2 Bestandsaufnahme freiwerdender Funktionsstellen
 - Tabelle 2
- 2.3 Bericht über bereits durchgeführte Maßnahmen
- 2.4 Geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen
- 2.5 Probleme und Einwirkungsmöglichkeiten auf Personalmaßnahmeentscheidungen

3. Anhang

- 3.1 Frauenförderung und Gender Mainstreaming
- 3.2 Beauftragte für Gleichstellungsfragen beim Schulamt
- 3.3 Moderatorinnen/Koordinatorinnen beim Schulamt
- 3.4 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen
- 3.5. Literaturhinweise
- 3.6. Material / Links
- 3.7. Literaturhinweise zur Jungen- und Mädchenförderung

1. Allgemeine Regelungen

1.1 Vorbemerkungen

Die Frauenförderung in NRW ist durch das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 09.11.1999 auf eine neue gesetzliche Grundlage gestellt worden, die bisherige gesetzliche Regelungen des Frauenförderungskonzeptes von 1985 und des Frauenförderungsgesetzes von 1989 weiter entwickelt. Ziel des Gesetzes ist im Wesentlichen

- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
- die Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung
- die Förderung der Frauen im öffentlichen Dienst

1.2 Gesetzlicher Auftrag zur Erstellung und Fortschreibung eines Frauenförderplanes

Zur Verwirklichung der Gleichstellung richtet sich der gesetzliche Auftrag insbesondere an Personen mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3); allerdings nur durch gemeinsames Zusammenwirken und gemeinsame Anstrengungen aller Funktions- und Organisationsebenen können die bisherigen Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation, insbesondere der Frauen im Sinne der neuen gesetzlichen Regelung, fortgeschrieben werden. Hierzu bedarf es (gemeinsam entwickelter) Perspektiven und Vereinbarungen notwendiger Maßnahmen auf der Grundlage einer örtlichen Bedingungsanalyse.

Jede Dienststelle (§ 3) ist daher angehalten, in ihrer eigenen Zuständigkeit und unter Einbeziehung der örtlichen Gegebenheiten einen **Frauenförderplan** für je einen Zeitraum von drei Jahren zu entwickeln (§ 5a).

Gegenstand des jeweiligen Frauenförderplans ist:

- Bestandsaufnahme zur Personalstruktur
- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Anhang

- Beauftragte für Gleichstellungsfragen beim Schulamt für den Märkischen Kreis
- Ansprechpartnerinnen der Schulen
- Moderatorinnen für Gleichstellungsfragen
- Literaturhinweise

1.3 Allgemeine Organisations- und Aufgabenstrukturen zur Umsetzung des Frauenförderplanes

In der Umsetzung des gesetzlichen Auftrages sind im Schulamt für den Märkischen Kreis folgende Organisationsbereiche mit unterschiedlichen Aufgabenschwerpunkten eingebunden:

- Beauftragte für Gleichstellungsfragen beim Schulamt
Aufgabenbereiche: - Aufstellung und Fortschreibung des Frauenförderplans
 - Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans
 - Entwicklung und Förderung von Personalentwicklungsmaßnahmen in Fragen der Gleichstellung
 - Mitwirkung bei Personalentscheidungen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben
 - Information, Beratung und Unterstützung aller Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung

- Moderatorin für Gleichstellungsfragen
Aufgabenbereiche: - Beratung der Gleichstellungsbeauftragten
- Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen
- Organisation und Begleitung von Arbeitskreisen der Ansprechpartnerinnen
- Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen
Aufgabenbereiche und schulische Handlungsfelder ¹

Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen unterstützen die Arbeit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten.

Aufgrund von rechtlichen Vorgaben unter anderem im Schulgesetz werden die Grundschulen ab 2012 zu eigenverantwortlichen Schulen.

Ab dem 1. August 2012 haben Schulleiterinnen und Schulleiter (im Einvernehmen mit der Schulkonferenz auf Antrag auch früher) zusätzliche Entscheidungskompetenzen in Personalangelegenheiten. **Parallel dazu sind die Beteiligungspflichten und -rechte der Gleichstellungsbeauftragten von der Ebene der Schulaufsicht auf die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen verlagert.** Daraus entstehen zum Teil neue Aufgaben, zugleich aber auch eine stärkere Rechtsposition der Ansprechpartnerin (zu den Aufgabenfeldern siehe **Übersicht Seite 6**).

Die Ansprechpartnerin ist an Maßnahmen in den genannten Personalangelegenheiten zu beteiligen. Der Hauptaufwand liegt – wie bisher – in der Beteiligung bei Einstellungsverfahren. In den weiteren Fällen kann die Arbeit durch standardisierte Vorlagen und eine möglichst frühe Kooperation der Schulleitung mit der Ansprechpartnerin im Vorfeld einer Entscheidung erleichtert werden.

¹ Vgl.: MSW(Hrsg): Handreichung: „Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar“, Dezember 2008

Die Letztverantwortung für die Beachtung und Umsetzung gleichstellungsrechtlicher Vorgaben liegt bei der Schulleiterin bzw. beim Schulleiter.

Gleichstellungsrechtliche (Pflicht-) Beteiligung bei Personalmaßnahmen		Weitere schulische Handlungsfelder
<p>Spalte 1 Bis 01.08.2012 vor Übertragung der Dienstvorgesetztenaufgaben (§ 57 Abs. 7 i.V.m. § 59 Abs. 5 SchulG)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswahlverfahren für unbefristete Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse (Stellenausschreibung, Vorauswahl der einzuladenden Bewerber/-innen, Vorstellungsgespräche/Auswahlkommission) • Auswahl und Einstellung für befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Sicherung der Unterrichtsversorgung und für besondere pädagogische Aufgaben 	<p>Spalte 2 Ab 01.08.2012 nach Übertragung der Dienstvorgesetztenaufgaben ab 1. August 2008 für die ehemals „Selbstständigen Schulen“, für alle Schulen spätestens ab 1. August 2012; (§ 57 Abs. 7, § 59 Abs. 5 SchulG; Zuständigkeitsregelungen BASS 10 – 32 Nr. 32 und Nr. 44)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswahlverfahren für unbefristete Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse (Stellenausschreibung, Vorauswahl der einzuladenden Bewerber/-innen, Vorstellungsgespräche/Auswahlkommission) • Auswahl und Einstellung für befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Sicherung der Unterrichtsversorgung und für besondere pädagogische Aufgaben • Verlängerung, Verkürzung, Beendigung der laufbahnrechtlichen Probezeit • Feststellung der erfolgreichen Beendigung der tarifrechtlichen Probezeit • Anstellung, Lebenszeitverbeamtung • Entlassung auf eigenen Antrag, Kündigung durch die/den Beschäftigte(n), Auflösungsvertrag • Dienstreisen, • Mehrarbeit, Sonderurlaub 	<p>Spalte 3 Daueraufgaben mit Gleichstellungsrelevanz je nach Prioritätensetzung und Ressourcen, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Unterstützung der Schulleitung zur Realisierung des Gleichstellungsauftrags u.a. <ul style="list-style-type: none"> - Fortbildungsplanung/-veranstaltungen – Aspekte des Frauenförderplans - Besetzung von Gremien/Vergabe von Funktionen bzw. Sonderaufgaben • Beratung und Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen in Fragen der Gleichstellung, u.a. <ul style="list-style-type: none"> - Einsatz teilzeitbeschäftigter und/oder Alleinerziehender Lehrkräfte - Einsatz von Lehrkräften, die aus einer längeren Beurlaubung zurückkehren • Vermittlung bei Konflikten in Fragen der Gleichstellung auf Wunsch von Betroffenen • gleichstellungsrelevante Einzelfragen von Unterricht und Schulleben, u.a. <ul style="list-style-type: none"> - Schulprogrammentwicklung - Klassenbildung, Unterrichtsverteilung, Stundenplan - Schülerbetriebspraktika - Fragen des koedukativen Unterrichts

Aufgabenbereiche der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in den Schulen bis 01.08.2012:

➤ **Siehe Spalte 1 + 3**

Aufgabenfeld der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ab 01.08.2012 gem. § 59 Abs. 5 SchulG (siehe Übersicht)

➤ **Siehe Spalte 2 + 3**

§ 15 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz installiert die Rolle der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an Schulen als „verlängerten Arm“ der zuständigen (schulfachlichen) Gleichstellungsbeauftragten in der Schulaufsicht. Ihre Mitwirkung an Maßnahmen und Entscheidungen der Schulleitung leitet sich aus deren Recht ab, sich einzubringen bei allen „Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können“ (§ 17 LGG).

Zu unterscheiden sind dabei für die Ebene der Schulen

- 1. Pflichtaufgaben**, in denen die Beteiligung der Ansprechpartnerin zwingend und unverzichtbar ist: dies betrifft die gleichstellungsrechtliche Mitwirkung bei Personalentscheidungen der Schulleitung, die im Rahmen der Dienstvorgesetzeneigenschaft gemäß § 59 Abs. 5 SchulG getroffen werden (siehe Übersicht Spalte 2). Hierbei agiert die Ansprechpartnerin faktisch als Stellvertreterin der schulfachlichen Gleichstellungsbeauftragten mit deren Rechten und Pflichten.
- 2. anlassgebundene Aufgaben**, die sich aus Unterricht, Schulleben und Schulorganisation ergeben. Hier entscheidet die Ansprechpartnerin nach eigener Einschätzung und Prioritätensetzung, ob und wie sie sich einer gleichstellungsrelevanten Situation oder Sachfrage annimmt (siehe Übersicht Spalte 3). Dabei tritt jedoch die Verantwortung aller am Schulleben Beteiligten hinzu, dem Auftrag zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ Rechnung zu tragen (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz / § 2 Abs. 6 Satz 2 SchulG).

- Schulleitung

Aufgabenbereiche der Schulleitung in den Schulen bis 01.08.2012:

- Aufgabenbereiche:
- Mitwirkung in der Umsetzung des Frauenförderplans
 - Unterstützung der Ansprechpartnerin in der Ausübung ihrer Tätigkeit

Aufgabenbereiche der Schulleitung in den Schulen ab 01.08.2012:

Schulleiterinnen und Schulleiter nehmen spätestens ab dem 1. August 2012, im Einvernehmen mit der Schulkonferenz auf Antrag auch früher, zusätzliche Aufgaben von Dienstvorgesetzten wahr.

- Aufgabenbereiche:
- **Verantwortung** in der Umsetzung des Frauenförderplans
 - **Verantwortung für die Beteiligung** bei den konkret bestimmten Personalmaßnahmen (§ 17 LGG)
 - Unterstützung der Ansprechpartnerin in der Ausübung ihrer Tätigkeit

2. Frauenförderplan beim Schulamt für den Märkischen Kreis für den Zeitraum von 2010 bis 2013

2.1. Bestandsaufnahme zur Personalstruktur Stand: Februar 2010

Die Bestandsaufnahme, dargestellt in der Tabelle 1 vermittelt einen Überblick zu den aktuellen Frauen- und Männeranteilen der Beschäftigten in der Grundschule bezogen auf folgende Erhebungskriterien:

- Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten einer Schulform
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten einer Schulform
- Anteil in Funktionsstellen der verschiedenen Besoldungsstufen einer Schulform
- Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen einer Schulform
- Anteil der in der Lehrerfortbildung tätigen Moderatorinnen und Moderatoren einer Schulform

Tabelle 1

Schulform:		Grundschule				
		Summe	weiblich	männlich	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Lehrkräfte insgesamt		1101	967	134	87,83	12,17
davon in Teilzeit		453	439	14	96,91	6,67
Moderatorinnen/Moderatoren bei der Lehrerfortbildung		15	14	1	93,33	6,67
Funktionsstellen						
Schulleiterin/Schulleiter	A 14	7	5	2	71,43	28,57
	A 13 Z	51	30	21	58,82	41,18
	A 13	16	7	9	43,75	56,25
Gesamt		74	42	32	56,76	43,24
stv. Schulleiterin/ stv. Schulleiter	A 13	6	4	2	66,67	33,33
stv. Schulleiterin/ stv. Schulleiter	A 12 Z	45	33	12	73,33	26,67
Gesamt		51	37	14	72,55	27,45
insgesamt		125	79	46	63,20	36,80
davon Teilzeit			4	2		
davon Teilzeit in Elternzeit			2			
davon voll in Elternzeit			2			

Tabelle 1 verdeutlicht den (gegenüber dem Frauenförderplan 2005 – 2008) mit 87,83 unverändert hohen Frauenanteil an Grundschulen. Betrachtet man den Frauenanteil im Lehramtsstudiengang sowie in den Studienseminaren „Primarstufe“, so ist absehbar, dass sich der Frauenanteil in den Grundschulen bei zukünftigen Neueinstellungen weiter erhöhen wird.

Bereits jetzt findet man zahlreiche Grundschulkollegien, die ausschließlich aus Lehrerinnen und einem Mann als Schulleiter bestehen oder die ausschließlich weiblich zusammengesetzt sind. Die deutliche Unterrepräsentanz der männlichen Lehrkräfte im Grundschulbereich gilt es – insbesondere im Hinblick auf das pädagogische Anliegen der Jungenförderung – abzubauen. Dies sollten Auswahlkommissionen der Schulen bei schulscharfen Ausschreibungen für Lehrkräfte bzw. Auswahlkommissionen des Schulamtes bei ihren Personalentscheidungen für Vertretungsreservekräfte berücksichtigen.

Im Bereich „**Moderatorinnen in der Fortbildung**“ liegt der Frauenanteil mit 93,33% sehr hoch. Es besteht demzufolge kein Handlungsbedarf.

Im Bereich der **Schulleitung** ist zu verzeichnen, dass der prozentuale Frauenanteil bei einem Prozentsatz **von 56,76** im Sinne der Frauenförderung nunmehr als zufriedenstellend bezeichnet werden kann. Hierbei ist besonders erfreulich, dass der Frauenanteil bei A14 Stellen mit 71,43 sehr deutlich über dem Männeranteil in dieser Besoldungsstufe liegt und sich sogar dem Frauenanteil der in Grundschulen beschäftigten Lehrkräfte annähert. Mit dieser Entwicklung wird das im Frauenförderplan von 2005-2008 gesetzte Leitziel, den Frauenanteil in Schulleitung insgesamt von damals 48% auf 53% zu steigern, um 5 Prozentpunkte übertroffen. Die Leitungsstellen der vergangenen Jahre konnten also aufgrund des hohen Frauenanteils in Grundschulen – möglicherweise aber auch zusätzlich durch die besondere Ermutigung von Frauen durch Schulaufsicht - vermehrt durch Frauen nachbesetzt werden. Die Attraktivität der Besoldungsstufe A14 für Leitungsstellen im Grundschulbereich dürfte ein weiterer Grund für die – bei der derzeitigen grundsätzlichen Schwierigkeit, Schulleitungsstellen im Grundschulbereich zu besetzen – positive Entwicklung sein. Insbesondere angesichts der rückläufigen Schülerzahlen wäre es - auch aus Sicht der Frauenförderung – sinnvoll, kleine Grundschulen zu schließen bzw. Grundschulverbände zu bilden, um Schulen mit Schülerzahlen von mehr als 360 Schülerinnen und Schülern vorhalten zu können. Um auch die besoldungsrechtlich weniger attraktiven Schulleitungsstellen besetzen zu können, bedarf es weiterhin gezielter Fortbildungen, z. B. "Schulleitung - eine Perspektive für Frauen" / Orientierungsfortbildung / Schulleitungsqualifizierungskurs.

Sie sollen dazu beitragen, die Motivation und Bereitschaft von Frauen zur Übernahme von Leitungsverantwortung zu erhöhen.

Im Bereich der **Teilzeitbeschäftigungen** der weiblichen Grundschullehrkräfte wird deutlich, dass sich das tradierte Rollenverhalten nach wie vor fortsetzt. So ist - bei einem prozentualen Anteil von 96,9% - festzustellen, dass sich Frauen in besonderer Weise verpflichtet fühlen, Verantwortung für die Familie zu übernehmen.² Es gilt deshalb unverändert, die Belange der Teilzeitbeschäftigten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im schulischen Raum angemessen zu berücksichtigen.

Vor allem in „kleinen“ Schulen mit einer Ein- bzw. Zweizügigkeit kann es zu Konflikten kommen, weil in der Regel alle Lehrkräfte eine Klassenführung mit verlässlichen Unterrichtszeiten und Fachunterricht übernehmen müssen. Hieraus ergibt sich für Schulaufsicht die Herausforderung bei Stellenbestzungen bzw. Versetzungsverfahren den Aspekt einer ausgewogenen Mischung zwischen Vollzeitkräften und Teilzeitkräften in einem Grundschulkollegium im Auge zu behalten und falls möglich zu berücksichtigen.

Darüber hinaus sind Schulleitungen und Schulaufsicht gefordert, auch **teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen** zur **Übernahme von Funktionsstellen** zu ermutigen.

2.2 Bestandsaufnahme frei werdender Funktionsstellen

Die Bestandsaufnahme, dargestellt in der Tabelle 2 vermittelt Schulform bezogen gemäß § 44 Abs. 1 LBG einen Überblick zu den frei werdenden Funktionsstellen.

Die in den Tabellen ermittelten Daten sind grundlegend in Entscheidungsprozessen bei der Besetzung von Funktionsstellen gemäß § 6 Abs. 3 LGG, wonach der Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen ist.

² Vgl.: dazu auch den Frauenförderplan für die öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Arnberg.

Tabelle 2

Schulleiter und stv. Schulleiter									
Ausscheidende Lehrkräfte in Funktionsstellen									
Grundschulen									
	Summe	weiblich	männlich	Frauenanteil in %	Männeranteil in %				
Lehrkräfte insgesamt	26	11	15	42,31	57,69				
davon in Teilzeit	2	1	1						
Schulleiter und stv. Schulleiter									
Ausscheidende Lehrkräfte in Funktionsstellen									
	zum 31.07.10	zum 01.02.11	zum 31.07.11	zum 01.02.12	zum 31.07.12	zum 01.02.13	zum 31.07.13	zum 01.02.14	zum 31.07.14
A 12 Z		1	1			2	1	1	
A 13	1		2	1	2				
A 13 Z	3		2	1		1	1	2	2
A 14		1						1	

Mit 57,69 % ausscheidenden männlichen Lehrkräften in Funktionsstellen gegenüber 42,31% weiblichen ausscheidenden Lehrkräften wird deutlich, dass im Märkischen Kreis derzeit mehr Männer als Frauen in den Ruhestand treten. Angesichts des hohen Anteils von weiblichen Lehrkräften im Grundschulbereich ist zu erwarten, dass ein großer Anteil der in den Funktionsstellen ausscheidenden Männer mit hoher Wahrscheinlichkeit durch Frauen besetzt werden wird.

Insgesamt betrachtet wird somit der Frauenanteil im Funktionsstellenbereich weiter ansteigen. In diesem Zusammenhang ist in Entscheidungsprozessen bei der Besetzung von Funktionsstellen gemäß § 6 Abs. 3 LGG die Frauenförderung nicht zu berücksichtigen.

Gleichwohl sollten – wie oben erwähnt – Frauen durch Fortbildungen dazu motiviert werden, Führungsverantwortung zu übernehmen.

2.3 Bericht über bereits durchgeführte Maßnahmen im Zeitraum vom 01.08.2007 bis 01.03.2010

Gesetzlicher Auftrag

§ 5 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09.11.1999 sieht vor, dass jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten neben dem Frauenförderplan einen Bericht über die durchgeführten Maßnahmen zu fertigen hat.

Fortbildung für Ansprechpartnerinnen

Im Schuljahr 2009/10 wurde durch die Bezirksregierung Arnsberg zwei Fortbildungsveranstaltungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung über die neuen Aufgaben der Ansprechpartnerin für Gleichstellung in der Eigenverantwortlichen Schule durchgeführt.

Fortbildung für Kompetenzteammitglieder im Schulamt für den Märkischen Kreis

Im Schulamt für den Märkischen Kreis wurden im Berichtszeitraum für alle Mitglieder des Kompetenzteams eine Veranstaltung zum Themenfeld „Gender – Mainstreaming“ durchgeführt.

Dienstbesprechungen

Im Berichtszeitraum wurden im Schulamt für den Märkischen Kreis Dienstbesprechungen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung durch Moderatorinnen für Gleichstellungsfragen zu folgenden Themenfeldern durchgeführt:

- Vorstellung des Frauenförderplans 2005 -2008 – Datenanalyse – Maßnahmenplanung Schulamt für den Märkischen Kreis
- Aufgabenprofil der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und Fortbildungsbedarf
- Klärung von Rechtsfragen zu folgenden Themenfeldern: Teilzeit, Mutterschutz, Elternzeit (Referent H. Hohenlöchter)

2.4 Geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen:

- Konzeption und Organisation von Arbeitskreisen für Ansprechpartnerinnen
- Fortbildungsmaßnahmen für Ansprechpartnerinnen durch die Moderatorin
- Regelmäßige Dienstbesprechungen mit Schulaufsicht, Ansprechpartnerinnen und Moderatorinnen zum Informations- und Erfahrungsaustausch zur Umsetzung bzw. Planung besonderer Schwerpunktmaßnahmen
- Regelmäßige Information der Schulleitungen auf Schulleiter- und Schulleiterinnen-Dienstbesprechungen zur Umsetzung des Frauenförderplans
- Entwicklung von Personal- und Organisationskonzepten in den Schulen unter Berücksichtigung der besonderen Belange der Teilzeitkräfte

Ziele der Entwicklung für die Grundschulen

Bedingt durch die „Hochzonung“ der Schulaufsicht im Bereich der Haupt- und Förderschulen (ausschließliche Dienstaufsicht für Grundschulen) sowie die rechtliche Regelung der Eigenverantwortlichen Schule ab 2012 müssen im Rahmen der Frauenförderung folgende Schwerpunkte für die Grundschulen zukünftig Berücksichtigung finden:

- Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in allen Grundschulen bestimmen und deren Kompetenzentwicklung für die neuen Aufgaben im Rahmen der Eigenverantwortlichen Schule stützen;
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Stärkung von Teilzeitkonzepten in Schulen ermöglichen;
- Erhöhung des Männeranteils an Grundschulen (und zwar als Lehrer vor allem zur Jungenförderung) fördern;
- Gender als Querschnittsaufgabe in allen Fachbereichen des Kompetenzteams der regionalen Lehrerfortbildung betrachten.

3. Anhang

3.1 Frauenförderung und Gender Mainstreaming³

Der Frauenförderplan stellt ein politisches Instrument zur Förderung der Gleichstellung (LGG) dar. Darüber hinaus besteht die Verpflichtung und Verantwortung vor allem in den Führungsebenen (Top-down) zur Umsetzung von „*Gender-Mainstreaming*“¹.

„*Gender*“ kommt aus dem Englischen und beschreibt die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Rollen bzw. Verhaltensweisen von Frauen und Männern. Dieses soziale Geschlecht - in Unterscheidung zum biologischen Geschlecht „sex“ – ist konstruiert und erlernt und damit auch veränderbar. „*Mainstreaming*“ bedeutet, dass eine bestimmte Perspektive in das Handeln einfließen soll.

„*Gender Mainstreaming*“ ist eine neue Strategie der Gleichstellungspolitik, die die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von und Auswirkungen **auf Frauen und Männer** in jedem Politikbereich und auf allen Handlungsebenen berücksichtigt. Gender-Orientierung soll als Querschnittsaufgabe zum grundsätzlichen Prinzip aller Planungen, Steuerungsprozesse und Maßnahmen werden. **Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** beachten bei ihrer alltäglichen fachlichen Arbeit geschlechtsspezifische Aspekte. Die **Gleichstellungsbeauftragte** wird beteiligt nach den Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes und kann bei Bedarf aufgrund vorhandener gleichstellungspolitischer Kompetenz *beraten* und *informieren*.

Unterscheidung:

(nach Ute von Wrangell in „Gender Mainstreaming – Herausforderung für den Dialog der Geschlechter“ München 2003, 54)

Frauenförderung	Gender Mainstreaming
<ul style="list-style-type: none"> • knüpft direkt an der Benachteiligung von Frauen an • zielt auf den Abbau von Diskriminierung • fördert Frauen gezielt • Hinweise auf notwendige Veränderungen zu geben, gehört zur Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten • Gleichstellungsbeauftragte kann kurzfristig wirksame Maßnahmen vorschlagen • Gleichstellungsbeauftragte übt Widerspruchsrecht aus • Gleichstellungsbeauftragte ist initiativ 	<ul style="list-style-type: none"> • geht aus von der Analyse der Situation beider Geschlechter • wirkt langfristig und weniger direkt als geschlechterdifferenzierte Förderungspolitik • zielt (auch) auf die Veränderung der Organisation • bewirkt qualitative Verbesserungen der Entscheidungsprozesse und – abläufe • ist Aufgabe von Männern und Frauen in Verwaltung und Politik • Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit als beratende Expertin

„*Gender Mainstreaming*“ bildet also keinen Ersatz für Frauenförderung, sondern ist Teil einer Doppelstrategie in der Gleichstellungspolitik - neben der Frauenförderung.

³ Vgl.: Frauenförderplan für die öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Arnsberg 2007 bis 2010

3.2 Beauftragte für Gleichstellungsfragen im Schulamt für den Märkischen Kreis

Gleichstellungsbeauftragte im Schulamt
Annette Heinz, Schulrätin Heedfelder Straße 45 58509 Lüdenscheid Tel.: 02351-9666573 a.heinz@maerkischer-kreis.de

3.3 Moderatorin/Koordinatorin beim Schulamt

Moderatorinnen/Koordinatorinnen im Schulamt
Ulrike Schotte, Schulleiterin Freiligrathstr. 24 58636 Iserlohn Tel.: 02371/79680 Fax: 02371/796817 GSBoemberg@web.de

3.4 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Bezirk	Schule	Ansprechpartnerin
II	GG Auf dem Dorfe, Halver	
II	GG Lindenhof, Halver	Monika Lauterbach Carina Geck-Müller
II	GG Oberbrügge, Halver	Gunda Schönenberg
II	GG Bismarck, Kierspe	
II	GG Pestalozzi, Kierspe	Anne Hilbig
II	GG Schanhollen, Kierspe	Monika Allhoff
II	GG Servatius, Kierspe	
II	GG Adolf-Kolping, Lüdenscheid	Heidemarie Brinkmann
II	GG Bierbaum, Lüdenscheid	Ortrud Kison Antje Brodrecht
II	GG Erwin-Welke, Lüdenscheid	Sabine Winter
II	GG Gevelndorf, Lüdenscheid	Angela Wehling
II	GG Knapper, Lüdenscheid	
II	GG Lösenbach, Lüdenscheid	
II	GG Pestalozzi, Lüdenscheid	
II	GG Schöneck, Lüdenscheid	Jacylin Beck
II	GG Tinsberg, Lüdenscheid	Gabriele Hoefs
II	GG Wehberg, Lüdenscheid	
II	GG West, Lüdenscheid	
II	GG Auf der Wahr, Meinerzhagen	Marianne Schmidt
II	GG Am Kohlberg, Meinerzhagen	Claudia Schneider Birgit von der Beck

Bezirk	Schule	Ansprechpartnerin
II	GG Rothenstein, Meinerzhagen	Sabine Meckler
II	GG Valbert, Meinerzhagen	Chantal Roux
II	GG Löh, Schalksmühle	
II	GG Spormecke, Schalksmühle	
III	GG Breitenhagen, Altena	Edith Adomat
III	GG Dahle, Altena	Ina-Maria Schönenberg
III	GG Evingsen, Altena	Susanne Scheveling
III	GG Mühlendorf	Reinhild Heismann-Wix
III	GG Herscheid, Herscheid	Andrea Hostert
III	GG Hüinghausen, Herscheid	Mareike Biegemeier
III	GG Albert-Schweitzer, Iserlohn	Sigrid-Beate Müller
III	GG Auf der Emst, Iserlohn	Helga Kleinsorge
III	GG Bartholomäus, Iserlohn	Sigrid Porsch
III	GG Bleichstraße, Iserlohn	Monika Schultz
III	GG Bömberg, Iserlohn	Doris Weber
III	GG Gerlingsen, Iserlohn	Annemarie Koch
III	GG Hennen, Iserlohn	Silke Reineke
III	GG Im Wiesengrund, Iserlohn	Ulrike Busse
III	GG Kalthof, Iserlohn	Tanja Weber
III	GG Kilian, Iserlohn	Susanne Hoffmann
III	GG Lichte Kammer, Iserlohn	Maria Hufnagel
III	GG Nußberg, Iserlohn	Sandra Gülde
III	GG Saat, Iserlohn	Kornelia Haux
III	GG Süd, Iserlohn	Beate Kulisch
III	GG Sümmern, Iserlohn	Dorothea vom Hofe-Hecht Elke Prinz
III	GG Nachrodt, Nachrodt-Wib.	Carsta Coenen
III	GG Wiblingwerde, Nachrodt-Wib.	Hermi Heering
III	GG Eschen, Plettenberg	
III	GG Halle, Plettenberg	Heike Schebek
III	GG Holthausen, Plettenberg	Bärbel Müller
III	GG Martin-Luther, Plettenberg	
III	GG Oestertal, Plettenberg	
IV	GG St. Nikolaus, Balve	Petra Köhler
IV	KG Dreikönige, Balve	Gabriele Kampschroer-Maldei
IV	GG Langenholthausen, Balve	Dorothea Levermann
IV	GG St. Johannes, Balve	Karin Klehr
IV	GG Brabeck, Hemer	
IV	GG Deilinghofen, Hemer	Brigitte Wolff
IV	GG Diesterweg, Hemer	Katja Richard
IV	GG Freiherr-v.-Stein, Hemer	Marie-Therese Bauer
IV	GG Ihmert, Hemer	Silke Roocke

Bezirk	Schule	Ansprechpartnerin
IV	GG Oesetal, Hemer	Julia Fritsch
IV	GG Woeste, Hemer	Stefanie Schmidt
IV	GG Wulfert, Hemer	Stefanie Zucker
IV	GG Adolf-Kolping, Menden	Christina Köhler
IV	GG Albert-Schweitzer - Lahrfeld, Menden	Gabriele Wittmann Valerie Heckmann
IV	GG Anne-Frank, Menden	Ursula Hering-Eickhoff
IV	GG Bischof-von-Ketteler, Menden	Uta Reeb
IV	GG Bodelschwingh, Menden	Sieglinde Abel
IV	GG Nikolaus-Groß, Menden	Maria Brüning
IV	KG Josef, Menden	Miriam Schäfers
IV	KG Josef – Lendringsen, Menden	Kerstin Irmer
IV	KG West, Menden	Sarah Schilling
IV	GG Neuenrade, Neuenrade	Walburga Vermillion
IV	GG Werdohl, Werdohl	Hildegard Tönnesmann
IV	EG Werdohl, Werdohl	Christina Kleinhorst
IV	KG St. Michael, Werdohl	Andrea Esken

3.5 Literaturhinweise

Gesetz zu Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 (GV. NRW.S. 590)

Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar, Schriftenreihe Schule in NRW, MSWWF 2000

Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, Zweiter Bericht zur Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung NRW

Frauenförderplan 2007 – 2010 für die öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Arnsberg, August 2007

Reader für Ansprechpartnerinnen im Schulbereich, Bezirksregierung Arnsberg, 10/2000

Schule im Gender Mainstream, Denkanstöße – Erfahrungen - Perspektiven, MSJK - NRW, 2005

Gleichberechtigt an die Spitze., Gender Mainstreaming an Schulen, Eine Information der Gleichstellungsbeauftragten im Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein- Westfalen

Unterwegs zur Gleichberechtigung; Frauenförderung und Gleichstellungspolitik in Schule und Schulaufsicht in NRW –Rückblicke und Ausblicke- MSW 11/2009

3.6 Material / Links

Internetseite der Bezirksregierung Arnsberg

<http://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/gleichstellung/index.html>

Arbeitshilfe "Fortbildung - gleichstellungsorientiert!"

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publicationen/publikationsliste.did=132580.html>

Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland

Publikation des Ministeriums für Frauen, Senioren, Familie und Jugend (Sept. 2009)

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/atlas-gleichstellung-deutschland.property=pdf.bereich=bmfsfj.rwb=true.pdf>

Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des

Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen

Publikation des Ministeriums für Generationen, Familie und Generationen NRW (2008)

http://www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/2009-06-22_Zweiter_LGG_Bericht_Broschuere.pdf

Bilanz Chancengleichheit - Frauen in Führungspositionen 2008

Publikation des Ministeriums für Frauen, Senioren, Familie und Jugend (2008)

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publicationen/publikationsliste.did=76536.html>

Bundesweite Koordinierungsstelle Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag

<http://www.girls-day.de>

Förderung der Geschlechtergleichstellung in Schulen

Arbeitshilfe zur Erstellung eines Gender – Mainstream - Konzepts

http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/GenderMainstreaming/Gendermainstream-Konzept_Info_Schulen_Bildungsportal_3_07.doc

Gender Mainstreaming und individuelle Förderung

http://www.schulministerium.nrw.de/Chancen/Jungen_und_Maedchenfoerderung/Grundlagen_schaffen/Schulpraxis/index.html

Handreichung „Gleichstellung am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar“

http://www.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/commons/index.php?FormName=SucheArtikel&FormAction=search&s_suchbegriff=Gleichberechtigung&lid=13

Online-Information für Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Ressortbereich Schule

<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/index.html>

Wege zur Gleichstellung heute und morgen 2008

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publicationen/publikationsliste.did=108134.html>

3.7 Literaturhinweise zur Jungen- und Mädchenförderung

Zur Stützung der Lehr-/Lernsituationen in Unterricht und Schulleben im Bereich der Jungen- und Mädchenförderung werden nachstehend Hinweise über Literatur gegeben. Die Gender - Moderatorinnen und Moderatoren des regionalen Kompetenzteams unterstützen auf Anfrage die Schulen in ihrer Arbeit.

E. Badinter: Die Identität des Mannes, München, Zürich, Piper, 1993

Claudia Behnke / Michael Meuser: Geschlechterforschung und qualitative Methoden, Opladen 1999

Alexander Bentheim/ Michael May / Benedikt Sturzenhecker / Reinhard Winter: Gender Mainstreaming und Jungenarbeit. Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Juventa Verlag, Weinheim 2004.

Christine Biermann / Uli Boldt: „Die Jungen packen eben eher bei Männern aus“; In: Zeitschrift Pädagogik. Hamburg Mai 1999; 16 - 21

Christine Biermann / Uli Boldt / Christiane Höke: Von der Koedukation zur geschlechterbewussten Bildung. Vorläufige Bilanzierung und Ausblick. In: nds April 2001; 12 - 13

Christine Biermann: „Geschlechterbewusste Pädagogik“ an der Laborschule in den Zeiten vor und nach PISA. Schulentwicklung in einer Reformschule. In: Ulrike Popp / Sabine Reh (Hrsg.): Schule forschend entwickeln, Weinheim und München 2004, 167 - 179

M. Blank-Mathieu: Jungen im Kindergarten, Frankfurt, Brandes und Apsel, 1996

L. Böhnisch / R. Winter: Männliche Sozialisation. Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf, Weinheim, München, Juventa, 1993

Marc Böhmman: Jungen in der Schule – ein Problemfall? Die neue Diskussion um die Jungen, in: Pädagogik 10 / 2003, 32-35.

Uli Boldt: „Ich finde es gut, dass ich ein Junge bin“ - Mädchen und Jungenarbeit an der Martin-Niemöller-Gesamtschule in Bielefeld, in: Institut für geschlechtsbezogene Pädagogik: Jungenarbeit an Schulen. Petershagen 1998; S. 56 ff.

Uli Boldt: Jungen stärken. Zur Modernisierung der Lebensentwürfe von Jungen. Berlin 2000

Uli Boldt: Ich bin froh, dass ich ein Junge bin. Materialien zur Jungenarbeit in der Schule. Baltmannsweiler 2001

Uli Boldt: „Es geht auch anders“ – Methoden zur Erweiterung der sozialen Kompetenzen von Jungen. In: Kaiser, Astrid (Hrsg.): Praxisbuch Mädchen- und Jungenstunden. Baltmannsweiler 2001; 224 - 239

Uli Boldt: „Von wegen Macho ... wir sind doch nur cool!“ Arbeit mit Jungen in der Schule ist möglich. In: nds: Oktober 2001; S. 14 -16

Uli Boldt: Es ist schwer, ein Mann zu werden. In: PÄD Forum 4/ 2002. Baltmannsweiler 2002; S. 283 – 286

Uli Boldt: Girls' Day am 22. 4. 2004 – aber was ist mit den Jungen?. In: Switchboard April/ 2004. Hamburg 2004; S. 18 – 19

Uli Boldt: Auch Jungen können Problemfälle sein – Zur Arbeit mit Jungen in der Schule. In: Krall, Hannes (Hrsg.): Jungen- und Männerarbeit. Bildung, Beratung und Begegnung auf der "Baustelle Mann". Wiesbaden 2005

Uli Boldt: „Darüber habe ich bisher noch nicht nachgedacht!“ – Materialien zur Arbeit mit Jungen in Jungengruppen. In: Krall, Hannes (Hrsg.): Jungen- und Männerarbeit. Bildung, Beratung und Begegnung auf der "Baustelle Mann". Wiesbaden 2005

Holger Brandes: Der männliche Habitus, Leske & Budrich, Opladen 2001

Christian Büttner / Gudrun Nagel (Hrsg.): Alles Machos und Zicken? Zur Gleichstellung von Jungen und Mädchen in Kindertagesstätten, Kallmeyer, Seelze 2003

Christian Büttner: Auf dem Weg zur Gleichstellung – Entwicklungsförderung von Jungen und Mädchen in Kindertagesstätte und Hort, In: HSFK-Standpunkt, Heft 5, 2000
Christian Büttner: Der „Boss“ in der Kita. Wer hat das Sagen, wo es langgeht?, In: TPS, 2001 / Heft 6, 44-47

Christian Büttner: Gleichstellung von Jungen und Mädchen in Kindertagesstätten: Bericht über eine Fortbildungsstudie, In: KiTa-spezial, 2001 / Heft 2, 50-53.

Hannelore Faulstich-Wieland: Geschlecht und Erziehung, in: Armin Bernhard / Lutz Rothermel (Hrsg): Handbuch Kritische Pädagogik, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1997, 232-245.

Allan Guggenbühl: Kleine Machos in der Krise - Wie Eltern und Lehrer Jungen besser verstehen. Herder, Freiburg, Basel, Wien 2006

Astrid Kaiser (Hrsg.): Koedukation und Jungen - Soziale Jungenförderung in der Schule, Deutscher Studienverlag, Weinheim 1997.

Astrid Kaiser: Praxishandbuch Mädchen- und Jungenarbeit, Hohengeren 2001

Astrid Kaiser (Hrsg.): Koedukation und Jungen. Soziale Jungenförderung in der Schule. UTB für Wissenschaft, Stuttgart 2005

Ursula Kessels: Undoing Gender in der Schule. Eine empirische Studie über Koedukation und Geschlechtsidentität im Physikunterricht. Weinheim und München 2002

Barbara Koch-Priewe (Hrsg.): Schulprogramme zur Mädchen- und Jungenförderung. Die geschlechterbewusste Schule, Beltz, Weinheim 2002.

Jens Krabel: Müssen Jugend aggressiv sein? – Eine Praxismappe für die Arbeit mit Jungen, Mühlheim 1998
 Maria Anna Kreienbaum / Tamina Urbaniak: Jungen und Mädchen in der Schule – Konzepte der Koedukation, Berlin 2006

Maccoby: Psychologie der Geschlechter. Sexuelle Identität in den verschiedenen Lebensphasen, Klett-Cotta, Stuttgart 2000

Thomas Möllers / Uli Boldt: „Mädchen sind anders – Jungen auch“. Mädchen – Jungenarbeit: In: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Koedukation in der Schule. Soest 2002

Burkhard Oelemann: ... cool, aber einsam, in: Praxis Schule 5-10, Heft 6 / 2003, Westermann

H. Permien / K.Frank: Schöne Mädchen – Starke Jungen? Gleichberechtigung: (k)ein Thema in Tageseinrichtungen für Schulkinder, Lambertus, Freiburg 1995

William F. Pollack: Richtige Jungen. Was sie vermissen, was sie brauchen – ein neues Bild von unseren Söhnen, Scherz, Bern 1998

U. Rabe-Kleberg: Gender Mainstreaming und Kindergarten. Weinheim und Basel, 2003

Charlotte Röhner: Bildungsverlierer: Jungen?, in: Praxis Schule 5-10, Heft 6 / 2003, Westermann

Tim Rohrman: Jungen in Kindertagesstätten, Lambertus, Freiburg 1998

Tim Rohrman: Echte Kerle. Jungen und ihre Helden, Rowohlt, Reinbek 2001

Tim Rohrman: Geschlechtertrennung in der Kindheit – Empirische Forschung und pädagogische Praxis im Dialog, Braunschweig, Braunschweiger Institut für Gender Studies, Eigendruck, 2006

Tim Rohrman: Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen. Bestandsaufnahme und Perspektiven. IN: Krabel, Jens/Stuve, Olav (Hrsg.): Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung, Verlag Barbara Budrich, Opladen 2006, 111-134

Tim Rohrman: Brauchen Jungen eine geschlechtsbewusste Pädagogik?, in: PÄD Forum, 26, Heft 3/2007, 145-149

Tim Rohrman: Jungen und Mädchen in der Schule, in: Thomas Fleischer u.a.: Handbuch Schulpsychologie. Psychologie für die Schule, Kohlhammer, Stuttgart 2007, 221-229.

Lotte Rose / Ulrike Schmauch (Hrsg.): Jungen - die neuen Verlierer? Auf den Spuren eines öffentlichen Stimmungswechsels. Ulrike Helmer Verlag, Königstein 2005

Dieter Schnack / Rainer Neutzling (Hrsg.): Kleine Helden in Not. Jungen auf der Suche nach Männlichkeit, Reinbek, Rowohlt, 1991

Klaudia Schultheis / Gabriele Strobel-Eisele / Thomas Fuhr (Hrsg.): Kinder - Geschlecht männlich. Pädagogische Jungenforschung. Kohlhammer Verlag, Stuttgart 2006

Wolfgang Steinborn: Problemkind Junge? Probleme und Bewältigungsversuche im Sozialisationsprozess. Paulo Freire Verlag, Oldenburg 2005

D. Stoklossa: Heldenspiele(r) – Verstehende Jungenarbeit in Kindertageseinrichtungen, In: KiTa aktuell, Brandenburg, Heft 4, S. 86, 2003

D.Stoklossa: Leben mit Jungen in der Kita und anderen Kindereinrichtungen, In: Dokumentation der Fachtagung „Männlichkeit und Gewalt: Gewaltpräventive Konzepte der Jungen- und Männerarbeit“ vom 07. November 2001 in Potsdam, Potsdam, MANNE e.V., Februar, S. 56-59, 2001.

A. Wachendorff u.a.: Wie Reden stark macht und Handeln verändert – Emanzipatorische Mädchen- und Jungenarbeit an der Laborschule, in: W. Lüttgert (Hrsg.), Einsichten – Berichte aus der Bielefelder Laborschule, Impuls, Bd. 21, Bielefeld 1992, 48-68

Peter Zimmermann: Junge, Junge! - Theorien zur geschlechtstypischen Sozialisation und Ergebnisse einer Jungenbefragung. Beiträge zur Bildungsforschung und Schulentwicklung. Universität Dortmund. Institut für Schulentwicklungsforschung 1998