

**Ansatzpunkte der Implementierung von Gender  
Mainstreaming in Projekten und Einrichtungen  
der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe**

Dokumentation der Veranstaltung  
vom 14. bis 15. März 2005 in Berlin

## **Impressum**

Herausgeber:  
Regiestelle E&C der Stiftung SPI  
Sozialpädagogisches Institut Berlin  
„Walter May“  
Nazarethkirchstraße 51  
13347 Berlin  
Telefon 0 30. 457 986-0  
Fax: 0 30. 457 986-50  
Internet: <http://www.eundc.de>

Ansprechpartnerin:  
Dr. Heike Riesling-Schärfe

Layout:  
MonteVideo Mediadesign

Redaktion:  
Dr. Dorit Meyer

## **Inhalt:**

- 4 Vorwort**  
Dorit Meyer
- 5 Ansatzpunkte der Implementierung von Gender Mainstreaming in Projekten und Einrichtungen der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe**  
Dorit Meyer
- 12 Gender Mainstreaming und Sozialraumorientierung in der Kinder- und Jugendhilfe**  
Lotte Rose
- 17 Genderkompetenzen in der Kinder- und Jugendhilfe**  
Corinna Voigt-Kehlenbeck
- 25 Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung der Umsetzung von Gender Mainstreaming bei den aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten Trägern der Kinder- und Jugendhilfe**  
Reinhild Schäfer
- 32 Teilnehmer/innen**
- 36 Tagungsprogramm**

## Vorwort

Seit 1999 gilt die neue geschlechterpolitische Strategie Gender Mainstreaming auch in der Bundesrepublik Deutschland als strukturierendes Leitprinzip. Damit gilt erstmals die Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als allgemeines Förderprinzip, d. h. das Ziel der Gleichstellung, gleichstellungsrelevante Verfahren und Maßnahmen sollen systematisch alle politischen Bereiche durchdringen. In dieser Bestimmung wird Gender Mainstreaming auch für die jugendpolitischen Aufgabenbereiche relevant und demzufolge gleichfalls für die Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe. Das bedeutet, dass neben den Jugendämtern vor allem die freien gemeinnützigen Träger in der Verantwortung stehen, gleichstellungsrelevante Zielsetzungen in allen ihren Aufgabenbereichen zu berücksichtigen und in Bezug auf die Angebote und Maßnahmen, die von ihren Einrichtungen und Projekten durchgeführt werden, systematisch zu beachten, umzusetzen und zu evaluieren. Mit dieser Aufgabenstellung stehen die freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe vor einer zukunftsweisenden Herausforderung. So wird im Zuge dieses Auftrages erstmals die gesamte, d. h. vor allem die koedukative Kinder- und Jugendhilfe mit der Implementierung gleichstellungsbezogener Zielsetzungen betraut.

Ziel dieser Konferenz war es deshalb, Gender Mainstreaming als gleichstellungsrelevante Strategie hinsichtlich ihrer einrichtungs- und projektbezogenen Relevanz vorzustellen, sie in Bezug auf eine sozialräumliche Ausrichtung zu skizzieren und sie im Blick auf die Qualifikationsanforderungen, die infolge dessen an Mitarbeiter/innen der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe gestellt werden, näher zu beleuchten.

In einem einleitenden Beitrag stellt Dorit Meyer zunächst allgemein Gender Mainstreaming als neue geschlechterpolitische Strategie vor und skizziert sie an Hand von fünf zentralen Kriterien. Sie beleuchtet sie als Top-down-Strategie, skizziert sie als querschnittspolitischen Ansatz, benennt die ihr zugrunde liegende Herausforderung, gleichstellungsbezogene Fragestellungen in allen politischen Handlungsfeldern systematisch zu beachten, grenzt Gender Mainstreaming von der bisherigen Gleichstellungspolitik ab, nicht ohne beide Ansätze gleichzeitig als gleichstellungspolitische Doppelstrategie auszuweisen, und thematisiert als letztes Kriterien die Bedeutung von Gender Mainstreaming als geschlechterpolitische Strategie. In einem zweiten Teil benennt sie daran

anschließend Ansatzpunkte der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. In diesem Zusammenhang macht Dorit Meyer darauf aufmerksam, dass Gender Mainstreaming auch in der Kinder- und Jugendhilfe eine integrierte Handlungsstrategie ist. Sie muss auch innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe als Leitprinzip auf allen relevanten Ebenen einer Organisation, einer Institution, eines Trägers oder Verbandes verfolgt werden, d.h. als Strategie der Organisationsentwicklung, als Strategie der Personalentwicklung und als Strategie einer praxisbezogenen Qualitätsentwicklung. Im Mittelpunkt ihrer Ausführungen steht an dieser Stelle die dritte Ebene, die der praxisbezogenen Qualitätsentwicklung in den Einrichtungen und Projekten. In diesem Zusammenhang weist sie darauf hin, dass Gender Mainstreaming keine handlungsfeldbezogene Strategie ist. Sie ist nicht an konkrete Arbeitsformen, inklusive geschlechtshomogene bzw. geschlechtsheterogene Settings gebunden, sondern ein zielorientiertes Verfahren.

In einem weiteren Beitrag thematisiert Lotte Rose die Verbindung der Strategie Gender Mainstreaming mit dem Prinzip der Sozialraumorientierung, das ja im Rahmen der Umsetzung des Programm E&C eine prominente Rolle spielt. An Hand eines illustrierenden Beispiels aus der bekannten Erzählung „Wir Kinder vom Bahnhof Zoo“ geht sie der Frage nach, wie beide Ansätze, der von Gender Mainstreaming und der der Sozialraumorientierung, aufeinander zu beziehen sind. Sie skizziert diesbezüglich zunächst die verbindenden Momente beider Ansätze, ihren vorrangig präventiven Charakter und ihren starken Realitätsbezug „weg von der Umsetzung der ewig gleichen Maßnahme hin zu den konkreten Lebenswelten von Mädchen und Jungen im Sozialraum“. Sie kommt zu dem Schluss, dass eine qualifizierte Sozialraumorientierung nicht ohne Gender Mainstreaming zu realisieren ist, auch ein qualifiziertes Gender Mainstreaming nicht ohne Sozialraumorientierung auskommt, indem immer wieder zu fragen ist, was Mädchen und Jungen wo und von wem im Stadtteil angeboten wird, welche Geschlechtergruppe was, wo und in welcher Intensität wahrnimmt und welche Gruppen von Mädchen bzw. Jungen kaum zu finden sind und überhaupt nicht versorgt werden.

Corinna Voigt-Kehlenbeck widmet sich der Frage, wie die sogenannten „Genderkompetenzen“, die nach allgemeinem Verständnis notwendig sind, um die Strategie Gender Mainstreaming auch in der Kinder- und Jugendhilfe realiter umzusetzen, näher definiert werden können. Sie versucht sich der Komplexität dieser Fragestellung zu nähern, indem sie diese

Kompetenzen entlang von verschiedenen Zielen beschreibt, die in Form eines „Tiefenrasters“ angeordnet sind. Das erste, gleichsam Eingangsziel beschreibt sie als Fähigkeit der konsequenten Beachtung von Geschlechterdifferenzen, d.h. die Fähigkeit soviel wie möglich an Daten und Informationen zu sammeln und zusammenzutragen, die die Differenzen zwischen Mädchen und Jungen dokumentieren. Das zweite Ziel benennt sie als Wahrnehmung von Diskriminierungen bezogen auf das Geschlecht, bezogen auf sexuelle Diskriminierungen und bezogen auf Diskriminierungen, die auf, an das Geschlecht gebundenen Wertungen basieren und die Einleitung von Strategien zu ihrer Beseitigung. Das dritte komplexeste Ziel beschreibt sie als Fähigkeit der Entdramatisierung der Geschlechtergrenzen. Damit ist der Vorgang angesprochen, Zuschreibungsprozesse, denen Kinder und Jugendliche aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit unterliegen und die sie in der Entwicklung individueller Persönlichkeiten begrenzen, zu entziffern und die eigene Beteiligung an diesen Prozessen als professioneller Akteure/ professionelle Akteurin der Kinder- und Jugendhilfe kritisch zu reflektieren. Ob sich allerdings die Strategie Gender Mainstreaming eignet, eine Qualifizierung der Kinder- und Jugendhilfe über die benannten Genderkompetenz-Stufen einzuleiten, lässt auch Corinna Voigt-Kehlenbeck offen.

In einem abschließenden Beitrag referiert Reinhild Schäfer Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung des DJI-Projektes „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Auftrag gegeben wurde. Ihre Darstellungen basieren sowohl auf der Auswertung einer Fragebogenerhebung als auch auf der Analyse der für das BMFSFJ erstellten Sachberichte. Im Rahmen einer umfassenden Fragebogenerhebung, die im Zentrum dieser wissenschaftlichen Begleitung stand, wurden die aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten Träger gefragt, in wieweit Genderaspekte in der Organisationsphilosophie und Personalstruktur der jeweiligen Träger Berücksichtigung findet, wie Gender Mainstreaming praktisch umgesetzt wird, ob Genderaspekte in der praktischen Arbeit beachtet wird und welche Erfahrungen die Träger bisher mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming gemacht haben. Die Erkenntnisse, die Reinhild Schäfer aus der Auswertung dieser Untersuchung anführt, verweisen in Bezug auf die Organisations- und Personalebene auf unterschiedliche Ansätze, mit denen Träger versuchen, der Verpflichtung der Umsetzung von Gender Mainstreaming gerecht zu werden. Vor allem in der Auswer-

tung der praktischen Arbeit wird deutlich, dass geschlechterreflexive Ansätze im großen koedukativen Bereich der Kinder- und Jugendhilfe kaum zu dokumentieren sind. Diese Erkenntnisse aus der Auswertung der Fragebogenerhebung werden von ihr abschließend von Darstellungen der die Fragebogenerhebung flankierenden Analyse der Sachberichte der jeweiligen Träger ergänzt und erweitert.

Dorit Meyer

## **Ansatzpunkte der Implementierung von Gender Mainstreaming in Projekten und Einrichtungen der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe**

Seit 1999 gilt die EU-Strategie Gender Mainstreaming auch in der Bundesrepublik Deutschland als strukturierendes Leitprinzip. Erstmals wurde damit die Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als allgemeines politisches Förderkonzept beschrieben. Die Implementierung der Strategie Gender Mainstreaming kündigt für alle politischen Handlungsfelder einen weitreichenden Perspektivwechsel an. Mit dem Ansatz von Gender Mainstreaming soll die traditionelle Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik erweitert werden, insofern man erkannt hatte, dass diese in vielen Fällen nur „Nischenpolitik“ war. Mit Gender Mainstreaming wird die Realisation von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als allgemeine Aufgabe aller politischer Handlungsfelder und auf allen politischen Ebenen reklamiert. Die Kategorie Gender soll grundlegend berücksichtigt, also in den Mainstream politischer Entscheidungsprozesse und Maßnahmen integriert werden.

Gender Mainstreaming gilt als verbindliche EU-Richtlinie, die politisch umgesetzt werden muss. Dies geschieht im Moment auf Bundesebene vor allem in den Bereichen der politischen Administration. Um die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Bundesministerien zu forcieren, wurde u.a. das Gender-Kompetenzzentrum an der Humboldt Universität in Berlin eingerichtet, das diesbezüglich Unterstützung und Qualifizierungen anbietet. Auch auf der Landesebene ist in einigen Bundesländern mehr, in anderen weniger passiert. Und auch auf kommunaler Ebene ist inzwischen in einigen Städten schon vieles hinsichtlich der Umsetzung dieser neuen geschlechterpolitischen Strategie in Gang gekommen.

Im Folgenden soll zunächst auf die Bedeutung dieser noch relativ neuen geschlechterpolitischen Strategie Gender Mainstreaming eingegangen und sie an Hand von fünf Kriterien näher skizziert werden. In einem zweiten Schritt sollen dann Ansatzpunkte der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Einrichtungen und Projekten der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe beleuchtet werden – ohne ihre Handlungsfelder grundsätzlich zu differenzieren.

Dazu zunächst und vorab einen kleinen Ex-

kurs zur Kategorie Gender, die für manche Akteure/innen in der Kinder- und Jugendhilfe immer noch eine schwer fassbare Begrifflichkeit darstellt. Anders als im Deutschen wird in der englischen Sprache zwischen dem Sex, dem biologischen Geschlecht, und Gender, dem sozialen und kulturellen Geschlecht differenziert. Diese Sex-Gender-Differenzierung hat zu der häufig geäußerten Annahme geführt, als gebe es so etwas wie einen über Jahrhunderte stabilen „biologischen“ Körper, also Sex, den es – gleichsam ganz natürlich – immer so gibt, und nur das soziale und kulturelle Verständnis über das „Wesen“ der Geschlechter, also Gender, würde sich im Wandel der Zeiten verändern. Diese Annahme findet sich in der Regel auch in den diversen Veröffentlichungen zu Gender Mainstreaming wieder, die immer wieder auf diese vermeintliche Differenz zwischen Sex und Gender aufmerksam machen. Vor allem von Seiten der Geschlechterforschung wird in letzter Zeit verstärkt darauf hingewiesen, dass sich mit dieser simplifizierenden Annahme eine problematische Bedeutung in die Gender Mainstreaming-Diskurse eingeschlichen hat. Diese Annahme ist insofern problematisch, weil so die Vorstellung einer immer schon gültigen bipolaren Zweigeschlechtlichkeit weitertransportiert wird. Infolge dieser biologischen Festschreibung von zwei und auch nur zwei Geschlechtern wird sie damit als ein völlig natürliches Phänomen betrachtet. Diese Annahme ist allerdings inzwischen durch Arbeiten im Rahmen der historischen Geschlechterforschung und der Ethnologie weitgehend widerlegt. Diese haben gezeigt, dass es ganz andere Vorstellungen über das sogenannte biologische Geschlecht gab und teilweise auch noch gibt, die sich nicht an der Gegenüberstellung von biologisch definierten Männern auf der einen und Frauen auf der anderen Seite orientieren. Noch im 17. Jahrhundert war selbst innerhalb unseres europäischen Kontextes die Vorstellung eines Ein-Geschlecht/Ein Leib-Modells gegeben. Geschlecht wurde als Kontinuum gedacht, mit unendlichen Abstufungen zwischen Männern und Frauen, auch wenn innerhalb dieses Kontinuums die Frau als geringere Stufe des Mannes galt. Das heute geltende Zwei-Geschlechter/Zwei-Körper-Modell ist damit gesehen noch relativ jung. Und es gab und gibt auch einige Kulturen, die die Zuschreibung der Geschlechtszugehörigkeit nicht von biologischen Merkmalen abhängig mach(t)en, sondern z.B. von Tätigkeitsbeschreibungen.

Soviel zu der Problematik der Kategorie Geschlecht und damit auch ein gewisses Plädoyer dafür, bei der Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming durchaus den Rückbezug auf die Erkenntnisse aus der Geschlechter-

forschung zu suchen. Die Vorstellung von der Begrifflichkeit Gender ist nicht ganz unwichtig, weil – wie auch später noch zu sehen sein wird – auch die Vorstellung dessen, was unter gleichstellungspolitischen Zielen für relevant erachtet wird, viel damit zu tun hat, welche Vorstellung in Bezug auf die Kategorie Geschlechter, hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse bestehen.

Aber zurück zu der Strategie Gender Mainstreaming. Die Strategie Gender Mainstreaming wird durch folgende fünf zentrale Kriterien charakterisiert:

### **1. Gender Mainstreaming ist eine Top-down-Strategie:**

Die Implementierung von Gender Mainstreaming soll über die politische Administration eingeleitet werden. Gender Mainstreaming zielt im ersten Schritt auf die politischen Entscheidungsebenen und soll von dort aus in politische Maßnahmen und Programme „übersetzt“ werden. Im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe heißt das, die kommunalen Jugendämter als öffentliche Träger der Kinder- und Jugendhilfe stehen zunächst in der Pflicht Gender Mainstreaming umzusetzen. Veränderungen in Richtung einer wirklichen Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sollen gleichsam „von oben“ initiiert werden. Dies mag zunächst merkwürdig erscheinen, wenn man sich die Tradition der Gleichstellungspolitik ins Gedächtnis ruft. Auch wenn die Frauenpolitik sich schon lange institutionalisiert hat, liegen ihre Wurzeln doch in der Frauenbewegung. Gleichstellungsrelevante Ziele wurden sozusagen von unten forciert. Von daher gibt es eine Reihe von durchaus begründeten Vorbehalten, ob dieser Top-down-Ansatz überhaupt erfolgreich sein kann.

Selbst wenn es durchaus berechtigte Vorbehalte gegen Top-down-Strategien gibt, könnte sich diese Ausrichtung gerade in Bezug auf die Gender-Thematik perspektivisch als Vorteil erweisen. Das Gute an Top-down-Strategien ist ja, dass es nicht weiter den einzelnen Mitarbeiter/innen überlassen wird, ob sie die Dimension des Geschlechts für wichtig oder unwichtig erachten. Und erstmals kann die Aufgabe der Gleichstellung auch nicht mehr an einzelne Gleichstellungsbeauftragte delegiert werden, die meistens allein für deren Umsetzung verantwortlich zeichnen.

Für die freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe bedeutet die Ausrichtung dieser Strategie, dass sie im Rahmen des Subsidiaritätsprinzips über die Jugendämter in die Pflicht genommen werden, diese Strategie umzusetzen. Über oder mit Hilfe der Steuerungsfunktion der Jugendämter soll diese Strategie auch in den

Projekten und Einrichtungen der freien Träger realisiert werden – was manchen Orten eine gewisse Skepsis hervorgerufen hat, haben doch gerade die freien Träger oft viel mehr Erfahrungen mit geschlechterbezogenen Ansätzen als die Jugendämter als Teil der politischen Administration. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist allerdings bisher in den wenigsten Kommunen und damit auch in den Projekten und Einrichtungen der freien Träger eine Pflichtaufgabe. Dies könnte aber zukünftig der Fall sein, wenn die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Kommunen weiterhin kontinuierlich verfolgt wird. (In den Berliner Jugendämtern wird diese Aufgabenstellung ab 2006 verbindlich, und spätestens ab diesem Zeitpunkt, stehen auch alle zuwendungsfinanzierten Projekte und Einrichtungen der freien Träger vor dieser Pflicht).

### **2. Gender Mainstreaming ist Querschnittspolitik:**

Bei allen künftigen politischen Maßnahmen, bei ihrer Planung, bei ihrer Durchführung und ihrer Evaluation ist mit der Einbeziehung der Strategie Gender Mainstreaming zu prüfen, welche Auswirkungen sie auf Männer und auf Frauen hat oder haben wird. Und das betrifft natürlich gleichzeitig die Überprüfung der bisher laufenden Maßnahmen, was z.B. in der Kinder- und Jugendhilfe der Fall sein wird, denn neue Maßnahmen und Angebote wird es nur noch marginal geben. In allen politischen Handlungsfeldern und ihren Aufgabenbereichen soll die Geschlechterdimension mitbedacht werden. Mit Gender Mainstreaming kommen damit auch solche Bereiche in den Blick, in denen die geschlechtsbezogene Seite dem ersten Augenschein nach verborgen bleibt. Im Gegenteil: Es wird davon ausgegangen, dass jede politische Entscheidung eine geschlechtsbezogene Dimension hat, auch wenn diese Dimension nicht für alle Frauen und alle Männer von Bedeutung zu sein scheint und nicht in jedem Fall auf eine grundsätzliche geschlechtsbezogene Differenz verwiesen werden kann. Was das genau bedeutet, wird deutlich an einem Beispiel aus der Arbeitsmarktpolitik, an dem sich ganz anschaulich zeigen lässt, warum es wichtig ist, alle möglichen Entscheidungen unter geschlechterbezogenen Fragestellungen zu bedenken. Mit Gender Mainstreaming kommen jetzt z.B. auch solche Dimensionen in den Blick wie die Entwicklung neuer Berufsbezeichnungen. Dieser Vorgang scheint zunächst nichts mit Chancengleichheit zu tun zu haben. Da aber heute darum gewusst wird, dass einfach nur die Berufsbezeichnung – unabhängig von den tatsächlichen Arbeitsanforderungen – ganz wesentlich dazu beiträgt, ob sich Mädchen

oder Jungen überhaupt für einen bestimmten Beruf interessieren, ist Gender Mainstreaming als querschnittspolitischer Ansatz von zentraler Bedeutung.

### **3. Gender Mainstreaming soll systematisch verfolgt werden:**

Gender Mainstreaming ist zunächst ein Verfahren. Gender Mainstreaming zielt zunächst nicht auf einen konkreten Handlungsbedarf, sondern auf die grundlegende Berücksichtigung der Geschlechterdimension bei allen strategischen Entscheidungen – was besonders die Jugendämter betrifft – und daran anschließend bei ihren operativen Umsetzungsprozessen und das ist die Ebene, die für die KJP-Träger von besonderer Bedeutung ist. Zunächst wird im Zuge von Gender Mainstreaming die gesamte politische Administration mit der Aufgabe der Gleichstellung beauftragt. Über das Handeln der Verwaltung, also im Fall der Kinder- und Jugendhilfe über die Jugendämter, sollen in allen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe gleichstellungsrelevante Ziele verfolgt werden. Das bedeutet auch, dass nicht ausschließlich Frauen sich weiterhin für Frauen engagieren, sondern dass auch Männer „in die Pflicht genommen werden“, sich der Realisierung von Chancengleichheit zuwenden. Diese Aufgabe soll Teil der normalen Alltagsroutinen innerhalb einer Verwaltung, innerhalb der Träger der Kinder- und Jugendhilfe werden.

### **4. Gender Mainstreaming und Frauenpolitik sind sinnvoll aufeinander zu beziehen:**

Die neue Strategie zur Herstellung von Chancengleichheit macht die traditionelle Frauenpolitik und in unserem Fall die Mädchenpolitik nicht überflüssig. Denn es ist ja unbestritten, dass die Strukturen dieser Gesellschaft nach wie vor Frauen und Mädchen benachteiligen.

Zumindest in allen Veröffentlichungen der EU wird ein dualer Ansatz forciert. (In der kommunalen Realität ist das leider manchmal anders). Während mit Hilfe der traditionellen Frauen- und Mädchenförderung weiterhin gezielt auf konkrete gesellschaftliche Problemlagen und Benachteiligungen von Frauen und Mädchen reagiert werden soll, setzt Gender Mainstreaming auf eine langfristige Integration einer geschlechtsbezogenen Sichtweise in die normalen Arbeitsabläufe der Verwaltung bzw. in die Arbeitsabläufe anderer Träger und Organisationen. Gender Mainstreaming und Frauenförderpolitik bilden also eine „Doppelstrategie“.

### **5. Gender Mainstreaming nimmt auch Männer unter geschlechtsbezogenen Gesichtspunkten wahr:**

Gender Mainstreaming ist eine geschlechterpolitische Strategie. Auch Jungen und Männer werden unter der Kategorie Geschlecht wahrgenommen. Damit ist gleichfalls verbunden, dass Männer wie Frauen nicht mehr unter einer geschlechterhomogenen Perspektive betrachtet werden. Eigentlich wäre Gender Mainstreaming dazu geeignet, eine stereotype Sichtweise auf die Frauen und die Männer zu vermeiden. Im Zuge der Implementierung dieser Strategie könnten differenziert die unterschiedlichen und keineswegs geschlechterhomogenen Lebensrealitäten in den Blick genommen werden, die sowohl die Differenzen zwischen Frauen und Männern als auch diejenigen innerhalb der Gruppe der Frauen und innerhalb der Gruppe der Männer berücksichtigen. (In der Praxis der Umsetzung von Gender Mainstreaming ist das leider nicht unbedingt der Fall. Hier gibt es immer wieder Hinweise, dass Gender Mainstreaming öfter zu einer schlichten Dramatisierung der Geschlechterdifferenz geführt hat, die man eigentlich glaubte – und dies nicht nur in der Forschung – überwunden zu haben). Wichtig ist auch, dass bei der absolut notwendigen Einbeziehung von Männern die immer noch Frauen und Mädchen benachteiligenden Strukturverhältnisse nicht aus dem Blick geraten dürfen. Auch wenn jetzt an der einen oder anderen Stelle öfter von „Jungen als dem benachteiligten Geschlecht“ die Rede ist, etwa in Bezug auf deren schlechtere schulische Bildungsbeteiligung, so muss doch beachtet werden, dass die gesellschaftlichen Strukturen insgesamt immer noch so ausgelegt sind, dass sie Männer privilegieren.

### **Gender Mainstreaming in den Feldern der Kinder- und Jugendhilfe**

Wie diesen Darstellungen zu entnehmen ist, ist Gender Mainstreaming zunächst eine institutionelle Strategie. Sie setzt auf Transformationsprozesse innerhalb der Ämter, innerhalb der Organisationen, innerhalb der Träger der Kinder- und Jugendhilfe wie auch anderer Institutionen. Gleichstellungsrelevante Ziele sollen auf allen Ebenen und in allen Bereichen einer Organisation, eines Trägers wirksam werden. Mit anderen Worten: Gender Mainstreaming ist eine integrierte Handlungsstrategie. Gender Mainstreaming muss auch innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe als Leitprinzip auf allen relevanten Ebenen einer Organisation, einer Institution, eines Trägers oder Verbandes verfolgt werden. Nur so – und das soll ausdrücklich betont werden – kann letztlich die Realisierung



gleichstellungsrelevanter Ziele erfolgreich sein. Gender Mainstreaming ist also:

- **auf der Ebene der Organisation – eine Strategie der Organisationsentwicklung**
- **auf der Ebene der Mitarbeiter/innen – eine Strategie der Personalentwicklung**
- **auf der Ebene der Projekte und Maßnahmen – eine Strategie der praxisbezogenen Qualitätsentwicklung**

Im folgenden sollen kurz die Herausforderungen skizziert werden, die auf den unterschiedlichen Ebenen im Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming hervorgerufen werden, wobei der Schwerpunkt an dieser Stelle auf die dritte Ebene, die Ebene der Projekte und Maßnahmen, gelegt werden soll.

#### **Gender Mainstreaming – eine Strategie der Organisationsentwicklung**

Die Strategie Gender Mainstreaming ist also zunächst in den Prozess der Organisationsentwicklung zu integrieren. Organisationen werden damit aufgefordert unter dem Blickwinkel der Chancengerechtigkeit eine geschlechtsbezogene Analyse der eigenen Organisation durchzuführen. In diesem Zusammenhang kommt das Profil einer Organisation in den Blick: deren Personalpolitik, die Zusammensetzung der Leitungsebenen, die Kommunikationsstrukturen etc. Auch geht es hier um Fragen der Leitbildentwicklung, die für die Ansprache von Zielgruppen, die eine Organisation erreichen will, oft unterschätzt wird. Es geht um Qualitätssicherungsverfahren, insgesamt um den Aufbau eines Gender-Controllings, d. h. die Umsetzung gleichstellungsrelevanter Zielsetzungen soll im Rahmen eines Steuerungskreislaufes „Planung – Durchführung – Evaluation“ verfolgt werden. Das bedeutet auch: Gender Mainstreaming ist ein prozessorientiertes Verfahren. Es ist weder etwas, was eine Institution besitzt oder erwerben könnte, noch etwas, was verordnet werden kann.

Die Aufgabe der Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern wird also zu einem Thema der gesamten Institution. Sie kann – wie das ja oft bei den Trägern der Kinder- und Jugendhilfe zu beobachten ist – nicht mehr in das Handlungsfeld der Mädchenarbeit abgeschoben werden. Gender Mainstreaming ist zunächst einmal Führungsaufgabe. Auch in Bezug auf die Träger der Kinder- und Jugendhilfe heißt das, dass auch hier Gender Mainstreaming top-down eingeführt wird, über die Leitungsebene der jeweiligen Organisationen. Die Leitungsebene trägt Verantwortung, die Geschlechterperspektive systematisch in die Prozesse einer Organisation zu integrieren.

Alle bisherigen Erfahrungen mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming lassen deutlich werden, dass eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming tatsächlich am Umsetzungswillen der Leitungsebene hängt.

Gleichzeitig erfordert die Umsetzung von Gender Mainstreaming einen breiten Beteiligungsprozess unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen innerhalb einer Organisation, innerhalb eines Trägers.

#### **Gender Mainstreaming – eine Strategie der Personalentwicklung**

Gender Mainstreaming stellt Anforderungen an die laufende Fort- bzw. Weiterbildung und Personalentwicklung in den Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe. Ein Blick auf diese zweite Ebene lässt deutlich werden, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die zentrale Bezugsgröße dieser Strategie darstellen. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind so etwas wie das personifizierte Scharnier, zwischen eingeleiteten Verfahren der Organisationsentwicklung auf der ersten Ebene und der dritten Ebene, der Ebene der konkreten Praxis. Ohne gezielte Fortbildung der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe sind weder Verfahren der Organisationsentwicklung zu realisieren, noch eine umfassende, geschlechtsbezogene Qualifizierung der konkreten Praxis der Kinder- und Jugendhilfe zu erreichen. Mit anderen Worten: Soll Gender Mainstreaming als Top-down-Strategie greifen, dann muss sie mit Blick auf diejenigen, die diese Strategie auf welcher Ebene auch immer umsetzen sollen, durch Bottom-up-Strategien flankiert werden.

Es geht also um die Entwicklung von sogenannten Gender-Kompetenzen. Auch dieses wird nicht von heute auf morgen gelingen, sondern ist ein längerfristiger Prozess. Der verständliche Wunsch von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, schnelle Informationen zu erhalten, wie man Gender Mainstreaming denn nun umsetzt, ist deshalb ein wenig mit Vorsicht anzugehen. Für Gender Mainstreaming ist es ganz zentral, zunächst eine Verständigung darüber einzuleiten, welche Bedeutung der Gender-Dimension in der praktischen Arbeit zukommt, was überhaupt gleichstellungsrelevante Ziele sind und welche Wirkungen man mit seinem Handeln erreichen möchte.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming wird aber wohl nur dann gelingen, wenn die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darin auch einen Vorteil sehen, indem ihre eigene professionelle Praxis besser wird oder indem sie sich selber weiter qualifizieren. Genau so relevant ist es, dass der Erwerb von Gender-Kompetenzen von der Leitung der jeweiligen

Organisation als notwendig erachtet wird, und dass Gender Kompetenzen nicht weiter als gleichsam „natürliche Kompetenzen“ gelten, nach dem Motto, „die eine kann’s, der andere nicht“ (Flößer). Von der Leitungsebene der jeweiligen Organisationen sind Signale dahingehend zu erwarten, dass Gender Kompetenzen zum Kompetenzprofil der Professionellen in den Projekten und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe gehören.

Damit komme ich zur dritten Ebene: der Ebene der konkreten Praxis. Wenn trotzdem die anderen Ebenen kurz skizziert wurden, dann um ausdrücklich darauf hin zu weisen, dass Gender Mainstreaming zunächst keine handlungsfeldbezogene Strategie ist und kein Träger der Kinder- und Jugendhilfe sagen kann, „wir machen ja Gender Mainstreaming, wir haben ja ein bzw. mehrere Mädchenprojekte“. Dies war im übrigen eine nicht seltene Antwort als ich im Jahre 2003 im Rahmen des E&C-Programms meine bundesweite Recherche bei Jugendämtern durchgeführt habe. Nicht dass sich diese Jugendämter bei gleichstellungspolitischen Fragestellungen nicht engagiert zeigten, aber mit der Gleichsetzung von Gender Mainstreaming mit Angeboten der Mädchenarbeit hat man das, was man immer schon gemacht hat, nur mit einem neuen Titel bedacht.

### **Gender Mainstreaming – eine Praxis der praxisbezogenen Qualitätsentwicklung**

Auf dieser dritten Ebene kommen die konkreten Projekte und Einrichtungen der unterschiedlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe ins Spiel, wie auch die Maßnahmen, die durch die Verwaltungen umgesetzt und/oder (indirekt) gesteuert werden. Im Blick auf diese praxisbezogene Ebene muss erörtert werden, inwieweit Gender Mainstreaming die konzeptionellen Ebenen berührt, auf denen die Einrichtungen, Projekte und Maßnahmen basieren. Es gilt sich also anzuschauen, in welcher Art und Weise mögliche Geschlechterdifferenzen auf Seiten der Adressaten/innen in den Blick gerückt werden. Und es ist zu analysieren, in welcher Form die Geschlechterdimension in der jeweiligen konkreten Praxis berücksichtigt wird.

Wesentlich ist dabei: Gender Mainstreaming ist keine handlungsfeldbezogene Strategie. Sie ist nicht an konkrete Arbeitsformen, inklusive geschlechtshomogene bzw. geschlechtsheterogene Settings gebunden. Im Gegenteil: Die Kategorie Geschlecht soll auch auf dieser praxisbezogenen Ebene in allen Einrichtungen, Projekten und Maßnahmen und vor allem in koedukativen Projekten systematisch berücksichtigt, umgesetzt und evaluiert werden. (Es geht also nicht um eine flächendeckende Ein-

richtung von Mädchenarbeit und Jungenarbeit in allen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe). Gender Mainstreaming ist eben zunächst keine zielgruppenspezifische Fördermaßnahme, sondern ein zielorientiertes Verfahren. Zunächst werden gleichstellungsrelevante Zielsetzungen für ein Projekt, eine Einrichtung formuliert und in einem zweiten Schritt überlegt, mit welchen Maßnahmen diese am besten zu erreichen sind. Dabei können die Maßnahmen durchaus unterschiedliche sein und auch das gewählte Setting kann sich von Träger zu Träger unterscheiden, wenn damit die für den Träger bedeutenden gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen erreicht werden.

Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Berücksichtigung der Kategorie Gender in den Rang eines Qualitätsstandards der gesamten Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe erhoben wird. „Doing Gender“, um diesen Terminus einmal zu gebrauchen, ist „Doing Quality“ (Heger 2003, S. 39). Zum Schluss soll auf diese Ebene noch etwas näher eingegangen werden.

Gender Mainstreaming gestaltet sich auch für die Praxis der Kinder- und Jugendhilfe als ein zielorientiertes Verfahren. D. h. es müssen möglichst nach einer genauen „Gender-Analyse“ der Einrichtung, des Projektes Ziele festgelegt werden, die man erreichen will. Dies gelingt am besten, wenn man die Implementierung von Gender Mainstreaming an verschiedenen Wirkungszielen festmacht, unter der Vorgabe, dass Wirkungsziele gewünschte Zustände sind oder gewünschte Ergebnisse bzw. Effekte, die man erreichen möchte. Ich habe das an sechs zentralen Bereichen durchgespielt, die auf der Ebene der Projekte und Maßnahmen von Bedeutung sind. Was wären also bezogen auf diese Ebene gleichstellungsrelevante Wirkungsziele?

#### **Ebene der Projekte und Maßnahmen**

- 1. Die Konzeption lässt eine geschlechtsbezogene Sichtweise erkennen.**
- 2. Zielgruppen werden unter einem geschlechtsbezogenen Blickwinkel wahrgenommen und angesprochen.**
- 3. Eine differenzierte, zielgruppengenaue Angebotsstruktur wird mit Blick auf beide Geschlechter umgesetzt.**
- 4. Die Interaktionen im Team, zwischen den Adressaten/innen, zwischen Mitarbeiter/innen und Adressaten/innen werden hinsichtlich ihrer geschlechtsbezogenen Aufladungen wahrgenommen.**
- 5. Ansätze einer geschlechterbewussten Teamreflexion werden verfolgt.**
- 6. Formen der Selbstevaluation werden unter Berücksichtigung der Geschlechterdimension durchgeführt.**

Diese Wirkungsziele sind bezogen auf die sechs Bereiche für die praktische Arbeit noch relativ grob. Sie lassen sich für die Praxis spezifizieren, in denen man diesen immer noch übergreifenden Wirkungszielen, kleinteilige Handlungsziele zuordnet, deren Erreichen dadurch praktikabler wird. So werden Ziele für die konkrete Praxis handlungstauglicher.

Wie den letzteren Anmerkungen zu entnehmen ist, werden bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming die Dimensionen der Reflexion, der Wahrnehmung und Beobachtung eine zentrale Rolle spielen, wenn sie zur Qualitätsentwicklung in der Praxis führen sollen. Ich persönlich halte diese reflexive Ebene für zentral, wenn man verhindern will, dass Gender Mainstreaming zu einem Abarbeiten administrativer Berichtspflichten verkommt. Ich halte diese Ebene auch für notwendig, weil die Implementierung eines Qualitätsstandards mehr bedeuten muss als eine personalpolitische Quotierung – auf die Gender Mainstreaming leider oft reduziert wird.

Es geht bei der Einbeziehung der Gender-Dimension um die Öffnung der eigenen Wahrnehmungs- und Deutungsmuster. Diese Auseinandersetzung ist wichtig. Denn, dass die Sichtweisen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen direkten Einfluss auf die konkrete Praxis der Kinder- und Jugendhilfe haben, ist evident: Wo z. B. die Annahme einer rigiden Zweigeschlechtlichkeit von Frauen seien so und Männer so gegeben ist, wird sie auf das pädagogische Handeln zurückwirken. D.h. es gilt wahrzunehmen, dass im Rahmen des eigenen Handelns kontinuierlich und in der Regel unbewusst, geschlechtsbezogene Bedeutungen hervorgerufen und reproduziert werden. Und in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe ist dies besonders zu beachten, da die Leistungen in diesen Feldern zu einem großen Teil als Beziehungsarbeit erbracht werden. Sie werden in einem Prozess der Interaktion und Kommunikation zwischen Mitarbeiter/innen und Adressaten/innen hergestellt. Und wenn man sich die diversen Szenen in einer Einrichtung, in einem Projekt anschaut und beobachtet, was zwischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und ihren Adressaten/innen passiert, wie Mädchen und Jungen sich verhalten, miteinander kommunizieren, sich gegenseitig voneinander abgrenzen – auch häufig innerhalb geschlechtshomogener Gruppen – dann wird eines deutlich: Die Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe zeigen sich als offener Schauplatz geschlechtsbezogener Identitätskonstruktionen.

Das heißt genauer: Wenn die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Geschlechterperspektiven in die alltäglichen Arbeitsaufgaben ihrer Pro-

jekte und Einrichtungen wirklich einbeziehen, dann wird das die Qualität ihrer Arbeit enorm befördern. Gender-Kompetenzen sind nämlich ganz zentrale Kompetenzen und keine speziellen Luxus-Kompetenzen.

## Literatur

- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, G.-A. /Wetterer, A. (Hg.): Traditionen – Brüche. Freiburg i. Breisgau, S. 201-254
- Heger, Rolf (2004): Strategien der Integration von Gender Mainstreaming in Qualitätsmanagementprozesse. In: Regiestelle E&C (Hg.): Strategien der kommunalen Umsetzung von Gender Mainstreaming, S. 34-39. Zum Downloaden unter [www.eundc.de](http://www.eundc.de)
- Laqueur, Thomas (1992): Auf den Leib geschrieben. Die Inszenierung der Geschlechter von der Antike bis Freud. Frankfurt a.M./New York
- Krauß, Andrea (2001): Identität und Identitätspolitik bei Judith Butler. In der Reihe Einwüffe, (Hg.): Bundesmodellprogramm „Mädchen in der Jugendhilfe“. Stiftung SPI Berlin
- Meyer, Dorit/v. Ginsheim, Gabriele (2002): Gender Mainstreaming – Zukunftswege der Jugendhilfe. Ein Angebot. Berlin
- Meyer, Dorit (2004): Die Implementierung von Gender Mainstreaming – eine Aufgabenstellung für Jugendämter. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis. Jg. 27, S. 271-282
- Nicholson, Linda (1994): Was heißt „gender“? In: Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M. (Hg.): Geschlechterverhältnisse und Politik. Frankfurt a.M., S. 188-220

## Gender Mainstreaming und Sozialraumorientierung in der Kinder- und Jugendhilfe

In den 70ern wurde in Westdeutschland die Geschichte der Christiane F. veröffentlicht: „Wir Kinder vom Bahnhof Zoo“ – ein Bestseller, die Geschichte eines Mädchens, das in Gropiusstadt hier in Berlin aufwächst, als Jugendliche dann drogensüchtig wird und am Bahnhof Zoo landet (F. 2002).

*Zu ein paar Hochhäusern gehörte immer ein Spielplatz. Der bestand aus verpißtem Sand und ein paar kaputten Klettergeräten und natürlich einem Riesenschild. (...) Auf dem Schild stand also „Spielplatzordnung“ und darunter, das die Kinder ihn zu „Freude und Erholung benutzen“ sollten. Wir durften uns allerdings nicht „erholen“, wenn wir gerade Lust hatten. Denn was dann kam, war dick unterstrichen: „... in der Zeit von 8 bis 13 Uhr und 15 bis 19 Uhr.*

*(...) Meine Schwester und ich hätten eigentlich gar nicht auf den Spielplatz gedurft, weil man dort laut Schild „nur mit Zustimmung und unter Aufsicht des Erziehungsberechtigten“ spielen durfte. Und das auch nur ganz leise. „Das Ruhebedürfnis der Hausgemeinschaft ist durch besondere Rücksichtnahme zu wahren“. Einen Gummiball durfte man sich da gerade noch artig zuwerfen. Ansonsten: „Ballspiele sportlicher Art sind nicht gestattet.“ Kein Völkerball, kein Fußball. Für die Jungen war das besonders schlimm. Die ließen ihre überschüssige Kraft an den Spielgeräten und Sitzbänken und natürlich an den Verbotsschildern aus. Es muß einige Kohle gekostet haben, die kaputten Schilder immer wieder zu erneuern. (24)*

*(...) als ich so acht, neun war, machte in Rudow ein Ponyhof auf. Wir waren zuerst sehr sauer, denn für den Ponyhof wurde so ziemlich das letzte Stück freie Natur, in da wir mit unseren Hunden flüchten konnten, eingezäunt und abgeholzt. Dann verstand ich mich mit den Leuten da aber ganz gut und machte Stallarbeiten und Pferdepflege. Für die Arbeit durfte ich eine Viertelstunde in der Woche frei reiten. Das fand ich natürlich wahnsinnig. Ich liebte die Pferde und den Esel, den sie hatten. (...) Mit den Stallarbeiten klappte es nicht immer. Dann brauchte ich Geld, um wenigstens eine Viertelstunde reiten zu können. Taschengeld bekamen wir selten. Da habe ich angefangen, ein bißchen zu betrügen. Ich habe die Rabattmarkenhefte eingelöst und die Bierflaschen von meinem*

*Vater weggebracht, um das Pfandgeld zu bekommen. (22 f)*

So weit also die Erinnerungen von Christiane F.: Sie liefert uns eine Beschreibung ihres Sozialraumes, erzählt uns, was sie dort vorfindet, was sie dort tut, welche Probleme er für sie und andere Gleichaltrige verursacht. Liefert die Erzählung Anhaltspunkte dazu, dass dieser Sozialraum für Mädchen und Jungen unterschiedliches beinhaltet? Vielleicht sind Ihnen hierzu beim Zuhören der Textstelle selbst Ideen gekommen.

Ich möchte versuchen, die gestellte Frage selbst zu beantworten.

- Da sind zum einen Verwahrlosungen und Restriktionen, die vermutlich für Kinder beiderlei Geschlechts das Leben in Gropiusstadt wenig erfreulich machen, die bedrücken, auch Wut erzeugen: der verpisste Sand, die Verbotsschilder, die unentwegten Gängelungen und Missachtungen.
- Dass das laute Ballspiel verboten ist, das scheint eher für die Jungen eine Einschränkung. Viele Studien belegen im übrigen immer wieder die Spitzenstellung des Fußballs im Freizeitleben von Jungen. Die Gropiusstadtjungen lassen die Einschränkung jedoch nicht einfach über sich ergehen, sondern rebellieren – sie zerstören Spielgeräte, Sitzbänke, Schilder.
- Dass sie kein Fußball spielen kann, darüber klagt Christiane nicht, wohl aber über die Schwierigkeit, das notwendige Geld für das geliebte Reiten aufzutreiben. Mit dem Ponyhof hat sie einen Ort, an dem sie sich wohl fühlt, der aber Geld kostet. Damit sind wir auf ein eher mädchenpezifisches Phänomen gestoßen. Dass mehr Mädchen als Jungen sich zum Reitsport und zu Pferden hingezogen fühlen, können Sportverbandsstatistiken und Jugendfreizeitstudien immer wieder belegen.

### Gender Mainstreaming und Sozialraumorientierung – gehört und geht das zusammen?

Damit sind wir mittendrin im Thema: Gender Mainstreaming und Sozialraumorientierung in der Kinder- und Jugendhilfe – geht das zusammen, gehört das zusammen? Um es gleich zu beantworten: Beides gehört natürlich zusammen, dazu später mehr. Ob es zusammengeht, das ist dagegen schwierig zu beantworten, schließlich ist es noch nicht recht probiert worden. Ein Blick auf Literatur zur Sozialraumorientierung zeigt eine relative Leerstelle. Wenn überhaupt, dann finden wir einzelne knappe Verweise auf die Mädchenproblematik, die aber eher so etwas wie eine Blinddarmfunktion haben. Wenn sie fehlen, fehlt eigentlich nichts

wichtiges. Es gibt noch keine systematische Auseinandersetzung dazu, wie die Sozialraumorientierung geschlechtergerecht zu qualifizieren ist - wie also Gender Mainstreaming hier zu verankern ist. Um die Sache aber nicht unnötig zu dramatisieren, das gilt im Prinzip wohl auch für die Beschäftigung mit den vielen anderen o. g. sozialen Ungleichheiten.

Warum habe ich vorneweg gesagt, Gender Mainstreaming und Sozialraumorientierung gehören natürlich ganz klar zusammen? Ich würde sogar behaupten, beide Fachprinzipien sind aufs engste verwandt, geboren aus derselben Grundidee. Sie zwingen nämlich beide zur Umkehrung gewohnten Praxisdenkens: Weg von der Maßnahme hin zur Realität. Alle Institutionen, auch die der Jugendhilfe, zeigen einen eigenartigen, aber typischen Mechanismus - den Mechanismus des Selbsterhalts. D. h. wenn sie einmal da sind, tun sie alles dafür, sich selbst immer wieder neu in der eigenen Relevanz zu bestätigen und mit den eigenen Handlungsroutinen möglichst so zu erhalten wie sie schon immer waren. Damit entwickelt die Institution ein relatives Eigenleben, vielleicht kann man auch sagen, eine gewisse Egozentrik, einen institutionellen Autismus, d. h. sie koppelt sich ab vom ursprünglichen Ausgangspunkt, nämlich der Bearbeitung einer konkreten sachlichen Aufgabe, wie auch immer die aussah.

Am Beispiel Bildung können wir derzeit exemplarisch diesen Mechanismus beobachten: Obwohl den in der Schule Tätigen klar ist, dass die herrschenden Schulkonzepte die erforderliche zukunftsfähige Bildung für die junge Generation nicht mehr leisten, ist es bekanntlich unglaublich schwer, Veränderungen in Gang zu bringen. Das gleiche gilt aber auch für Jugendhilfeeinrichtungen: Da ist einmal - aus guten Gründen, keine Frage - ein Jugendhaus eingerichtet worden und nun beansprucht es, dass es da auch immer so bleiben muss, da ist der Mädchentag etabliert worden, und nun muss er auch immer so fortgeführt werden, da ist ein Spielplatz gebaut worden, der auch immer wieder renoviert wird, obwohl um ihn herum gar keine Kinder mehr wohnen. Gender Mainstreaming wie auch die Sozialraumorientierung fordern nun beide dazu heraus, den Blick von der eigenen Einrichtungspraxis weg hin zu den sozialen Problemstellungen, den Realitäten zu richten - um dann die eigene Praxis vor dem Hintergrund der Problemdiagnosen möglichst gut anzupassen. Sozialraumorientierung in der Jugendhilfe ist ein Plädoyer für die stärkere Hinwendung zu den realen Lebensverhältnissen junger Menschen und ihrer Familien. Biografische und soziale Konflikte entstehen im Sozialraum an der Schnittstelle zwischen

Verhältnissen und Individuum. Wenn die Verhältnisse widrig sind, wenn sie nur schlechte Ressourcen zur Lebensbewältigung bereitstellen, steigen die Desintegrationsrisiken. Soziale Arbeit muss sich von daher dafür einsetzen, Sozialräume so zu gestalten, dass sie tragfähig und belastbar sind, damit Schwierigkeiten nicht entstehen oder wenn sie sich anbahnen, zumindest rechtzeitig aufgefangen werden können. Das ist der alte gute Gedanke der Gemeinwesenarbeit. Denken wir an die Erinnerungen von Christiane F.: Sozialraumorientierung heißt hier, dafür zu sorgen, dass den Kindern Orte für ihre Spiele, ihren Sport und für ihre Tierliebe zur Verfügung stehen, damit sie nicht randalieren müssen wie die Jungen oder ihren Eltern Geld klauen müssen wie Christiane.

### **Präventiver Ansatz**

Sozialraumorientierung ist demnach ein explizit präventiver Ansatz, d.h. Leitlinie ist, den Sozialraum so zu gestalten, dass seine Infrastruktur ein gutes Leben ermöglicht, dass Probleme möglichst nicht entstehen. Der Spieß wird damit sozusagen umgedreht. Nicht die soziale Maßnahme steht im Zentrum der Aufmerksamkeit, sondern die soziale Realität, für die dann - aber eben genau erst dann - integrierende soziale Maßnahmen entworfen werden. Dieses „Umkehrungsprinzip“ hat Vorläufer in anderen Politikfeldern:

- Z. B. in der Umweltpolitik mit den Umweltverträglichkeitsprüfungen. Es wird bei Vorhaben schon vor der Umsetzung geprüft, welche schädigenden Folgen hat die Maßnahme für die Umwelt, um diese dann durch entsprechende Maßnahmen zu verhindern, manchmal auch das Vorhaben ganz zu stornieren wie wir es im Straßenbau oft genug erleben.
- Oder in der Stadtplanung: Hier gibt es seit einiger Zeit die Praxis der „Kinderfreundlichkeitsprüfungen“, d. h. es wird gefragt: welche Folgen hat eine städtische Gestaltung für das Leben von Kindern? Wird ihr Lebensraum dadurch zu eng, zu sehr zersstückelt, werden ihre Spielmöglichkeiten, ihre Mobilität zu sehr reduziert, wird ihre körperliche Unversehrtheit und Gesundheit dadurch gefährdet - dies sind exemplarische Prüfkriterien, die im Vorhinein abgearbeitet werden, um zu verhindern, dass ein kinderfeindlicher Stadtraum entsteht. Die kinderfreundliche Stadt entscheidet sich also nicht daran, wie viel Schulhöfe sie entsiegelt und wie viele Spielstraßen sie einrichtet - alles Maßnahmen die gängigerweise als kinderfreundliche gehandelt werden. Viel entscheidender ist ob und wie grundsätzlich die Passung zwischen städ-

tebaulicher Gestaltung und kindlichen Bedürfnissen gelingt - durch welche Maßnahmen auch immer.

Ähnlich stellt sich die Logik des Gender Mainstreaming dar: Gender Mainstreaming will die Prozesse der Ungleichheitsentstehung weniger von ihrem Ende als vielmehr von ihrem Anfang aus in Angriff nehmen. Wo zeigen sich welche Geschlechterungleichheiten? Was macht die Organisation, das Chancenungleichheit entstehen lässt? Welches Handeln führt für welche Geschlechtergruppe wohin?

#### **Von der Realitätsdiagnose zur Maßnahme**

Also auch hier gilt der Grundsatz von der Realitätsdiagnose zur Maßnahme und dies immer wieder neu. Jede Maßnahme zur Verhinderung von Geschlechterungerechtigkeiten muss immer wieder neu in ihrem Nutzwert für die zugrundeliegende Realität geprüft werden, weil sich Realitäten verändern. Gender Mainstreaming wie auch Sozialraumorientierung klagen also eigentlich eine konzeptionelle Selbstverständlichkeit ein: die Orientierung an dem, was anliegt – in den Lebenswelten von Mädchen und Jungen und in den Sozialräumen, die Standfestigkeit gegenüber der Verführungskraft der institutionellen Verewigung – nach dem Motto: das haben wir doch schon immer so gemacht. Dies verweist auf eine wichtige Kompetenz von Fachkräften: sie müssen offen und neugierig das aufnehmen, was um sie herum im Sozialraum passiert, was ihnen Mädchen und Jungen mitteilen durch Worte und Gesten, durch Symbole und kulturelle Ausdrucksformen. Sie müssen zudem über Werkzeuge verfügen, die verhindern, nicht immer das nur zu sehen, was man schon kennt, auch was man sehen will. Die Neigung zu letzterem ist groß. Die Gefahr darin ist, Realitäten unvollständig, verzerrt oder auch falsch wahrzunehmen und auf dieser Basis dann auch wirkungslose Handlungskonzepte zu entwickeln. So wie die Vergabe von Lebertran an Kinder in den Nachkriegszeiten als gesundheitliche Präventionsmaßnahme zu Zeiten einer desolaten Ernährungssituation sinnvoll gewesen sein mag - wenn auch für die Betroffenen ekelierend -, so erübrigte sie sich schnell, als sich die Ernährungssituation verbesserte: ein Beispiel für die gelungene Anpassung der Maßnahmen an Realitätsdynamiken. Die ideelle Nähe von Gender Mainstreaming und Sozialraumorientierung lässt sich noch steigern: Qualifizierte Sozialraumorientierung geht nicht ohne Gender Mainstreaming und umgekehrt.

#### **Qualifizierte Sozialraumorientierung geht nicht ohne Gender Mainstreaming**

Wenn es für die Sozialraumorientierung heißt, konkrete Lebenswelten zum Ausgangspunkt der Jugendhilfepraxis zu machen, dann schließt dies zwangsläufig ein, immer mitzudenken, dass in diesen konkreten Lebenswelten soziale Ungleichheiten verschiedenster Art ihre Spuren hinterlassen, und dazu gehören auch geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Für ein Kleinkind kann sich der Raum anders darstellen als für ein Grundschulkind oder einen Jugendlichen. Besitzstand und Bildungsstand, Wohnverhältnisse, ethnische Zugehörigkeit, subkulturelle Zugehörigkeiten und eben auch die Geschlechtszugehörigkeit – dies alles sind Faktoren, die sozialräumliche Ressourcen verschieden verteilen können und auch die Bewältigungschancen. Denken wir an Christiane F. zurück. Während sie das Fußballverbot nicht sonderlich trifft, stellt sich das für viele Jungen anders dar. Es sind für sie mehr die Tatsachen, dass der Ponyhof Geld kostet, dass es kaum mehr Naturflächen für das Spiel mit den Hunden gibt, die sie in Bedrängnis bringen.

#### **Qualifiziertes Gender Mainstreaming geht nicht ohne Sozialraumorientierung**

Gender Mainstreaming wird bisher zuerst und vorwiegend als eine institutionenbezogene Aufgabe gedacht. Es liegt nahe, in dem überschaubaren Raum der eigenen Einrichtung zu prüfen, ob Mädchen und Jungen gleichberechtigt versorgt werden und was zu tun ist, damit Gleichstellung hergestellt wird. Dies macht Sinn und kann viel wichtiges initiieren. Die geschlechterkritische Debatte in der Jugendarbeit z. B. wurde durch die Skandalisierung der zahlenmäßigen Dominanz der Jungen in den Jugendhäusern ausgelöst und brachte bekanntlich hier viel in Bewegung für Mädchen. Dennoch steckt darin ein Problem, wenn nur die eigenen institutionellen Ausschnitte in den Blick genommen und geschlechterkritisch überprüft und bearbeitet. Es entsteht ein auf sich selbst bezogener „Tunnelblick“. Außen vor bleibt der Blick auf andere Institutionen in der Nachbarschaft - also der Blick auf das systemische Gefüge, in dem sich die eigene Einrichtung befindet. Außen vor bleibt, dass man doch letztlich Teil eines infrastrukturellen Gesamtgefüges ist, in dem viele Akteure etwas anbieten und dass sich von daher der Nutzen des eigenen Tuns erst im Abgleich mit diesen anderen Institutionen zeigen kann. Die Qualität des Sozialraums bemisst sich nicht allein an der Qualität der institutionellen Einzelteile, sondern an der optimalen Abgestimmtheit der Einzelteile. Ein paar Beispiele hierzu:

- Wenn in meiner Einrichtung kaum Mädchen sind, wie in so manchen Jugendhäusern, ist das nicht per se eine Schwäche, sondern ich muss erst wissen, ob und was es für Mädchen woanders gibt.
- Ob die fast ausschließliche Nutzung des Bolzplatzes durch Jungen eine Geschlechterungleichheit bedeutet, kann sich erst entscheiden, wenn ich einen Überblick dazu habe, an welchen institutionellen Orten Mädchen in ihrer Freizeit sind. Vielleicht findet sich im Stadtteil eine Bibliothek, die wiederum überwiegend von Mädchen besucht wird?
- Ebenso muss ich mir klar machen, dass auch wenn meine Einrichtung vor allem von Jungen frequentiert wird, dies letztlich auch nur wenige Jungen des Stadtteils sind, dass ich offenbar nur für einen Teil das passende biete, dass es Jungen gibt, die anderes brauchen und suchen.  
Das wird bei der geschlechterkritischen Debatte um die Jugendhäuser oft vergessen: Jugendarbeit ist nicht Jungenarbeit, sondern genaugenommen, sind die Mehrheit der Mädchen wie auch der Jungen nicht Jugendhausbesucher/innen, die angenommene Geschlechterungleichheit relativiert sich damit also.
- Zudem sollte man sich auf den Gedanken einlassen, dass es lebensweltlich Sinn machen kann, dass Einrichtungen von einer Geschlechtergruppe dominiert werden, wie sie auch von Altersgruppen, Bildungsgruppen oder ethnischen Gruppen dominiert werden.  
Wenn sich Jugendliche in subkulturellen Cliquen stilisieren und abgrenzen und dabei auch die Geschlechterlinie eine Identitätsfigur ist, dann müssen die Einrichtungen diese Absonderungen ernst nehmen und Räume dafür zur Verfügung stellen. Ein Bestehen auf gleichen Zugang für beide Geschlechter scheint hier wenig angebracht.  
Dies alles läuft auf eines raus: Ein effektives Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit ist nur über eine sozialräumliche Perspektive zweckmäßig zu praktizieren, d. h. ich muss - neben der institutionenbezogenen Prüfung - immer auch die Infrastruktur der Kinder- und Jugendhilfeangebote eines gesamten lokalen Feldes einer Analyse unterziehen. Ich muss ein ganzes System betrachten, nicht nur die Einzelteile.
- Was wird Kindern und Jugendlichen wo von wem im Stadtteil geboten?
- Wer nimmt was wo in welcher Intensität wahr?
- Wer ist kaum zu finden und wer wird überhaupt nicht versorgt?

Erst das Zusammenführen und Aufeinanderbeziehen dieser sozialräumlichen Daten erlaubt eine angemessene Einschätzung zu möglichen Geschlechterungleichheiten in der Kinder- und Jugendhilfe. Nicht jede Einrichtung muss für alle Bedarfe von Mädchen und Jungen etwas bieten. Spezialisierungen sind produktiv - auch beim Gender Mainstreaming. Sie brauchen aber immer die kontrollierende Einbindung in einen sozialräumlichen Gesamtkontext, um eventuelle geschlechtsspezifische Ungleichheiten aufzufangen. Der genderkritische Punkt ist nicht, ob ein institutionelles Angebot von einer Geschlechtergruppe zahlenmäßig dominiert wird, sondern ob in einem lokalen Lebensraum eine Geschlechtergruppe systematisch vernachlässigt wird, was ihre Versorgung betrifft.

### **Herausforderungen für die Genderfachdebatte**

Damit beinhaltet sozialräumliches Gender Mainstreaming Herausforderungen, die abschließend skizziert sein sollen:

- Sozialräumliches Gender Mainstreaming verweist darauf, dass Gender Mainstreaming keineswegs gleichzusetzen ist mit der flächendeckenden Implementierung von Mädchenarbeits- und Jungenarbeitsangeboten. Wenn es um die Sicherung eines gut ausgestatteten Sozialraums für beide Geschlechter geht, muss dies sehr viel mehr beinhalten als Mädchenarbeit und Jungenarbeit. Da kann der Erhalt der Kinder- und Jugendbibliothek und der Bau von Radfahrwegen zu einer Mädchenfördermaßnahme werden wie auch die Einführung einer Online-Beratung zu einer Jungenfördermaßnahme werden kann. Gleichstellung in der infrastrukturellen Versorgung bemisst sich nicht an der Zahl der Mädchen- und Jungenarbeitsangebote, sondern an der Versorgungsquantität und -qualität für Mädchen und Jungen. Es ist also komplizierter - oder positiv formuliert - normativ offener.
- Gender Mainstreaming heißt auch: Genderbudgeting, also geschlechtsspezifische Budgetanalysen und Budgetplanungen. Welcher Geschlechtergruppe kommen wie viel öffentliche Fördermittel zu? Wo werden Ungleichheiten sichtbar? Wie sind sie zu erklären und zu bewerten?
- Sozialräumliches Gender Mainstreaming steht und fällt mit der interinstitutionellen und intergeschlechtlichen Dialogfähigkeit. Es muss eine Atmosphäre geben, in der die Daten zur eigenen Arbeit tatsächlich offen auf den Tisch gelegt werden können. Das ist sicherlich nicht einfach, weil jeder gerne seinen Arbeitsort und seinen Arbeitsplatz sicher haben will.

- Sozialräumliches Gender Mainstreaming verlangt aber auch nach anerkennenden Umgangsformen zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften. Da ist in der Vergangenheit unter der patriarchatskritischen Leitfigur viel Zerstörerisches passiert, was Frauen und Männern zu Feinden stilisiert und gemacht hat und ein kollegiales Miteinander verbaut hat.
- Sozialräumliches Gender Mainstreaming muss schließlich auch eine Grundstimmung geben, in der wechselseitig die verschiedenen Praxisformen anerkannt werden, gerade auch die für Mädchen und Jungen. Mädchenarbeit und Jungenarbeit haben die Tendenz, nur eine ganz bestimmte Praxis gutzuheißen, nämlich die eigene und all das, was von anderen jenseits ausgewiesener Mädchenarbeit und Jungenarbeit für Mädchen und Jungen geboten wird, zu missachten, z. B. die Fußballangebote, weil sie traditionell männlich sind, und die Gardetanzangebote, weil sie traditionell weiblich sind. Eine sozialräumliche und geschlechtsbezogene Qualitätssicherung ist jedoch nur möglich, wenn erst einmal alle Leistungen, die Mädchen und Jungen geboten werden, ihren Wert haben.

## Literatur

F., Christiane: Wir Kinder vom Bahnhof Zoo.  
Hamburg 2002 (44. Auflage)

### **Kontakt:**

Prof. Dr. Lotte Rose  
Fachhochschule Frankfurt a.M.  
Fachbereich 4  
Nibelungenplatz 1  
60318 Frankfurt a.M.  
Fon: 069-15332830  
Email: [rose@Fb4.fh-frankfurt.de](mailto:rose@Fb4.fh-frankfurt.de)



## Genderkompetenzen in der Kinder- und Jugendhilfe

### Einführung

Das Instrumentarium des Gender Mainstreaming ist allgemein ausgerichtet auf die Umsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit. Mit dem Anliegen, das Prinzip des Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe anzuwenden, wird grundsätzlich die Vorgabe verfolgt, alle politisch relevanten Strukturen gemäss den Vorgaben der EU aus dem Amsterdamer Vertrag zu prüfen und sich dem erklärten Willen der im Amsterdamer Vertrag ratifizierten Abkommen aller EU-Staaten anzuschließen, vermehrte Anstrengungen zu unternehmen, um Geschlechtergerechtigkeit in diesen Staaten voranzubringen. Das Instrumentarium des Gender Mainstreaming ist primär auf dessen Umsetzung konzipiert. Die ersten Erfahrungen im Verlauf der vergangenen Jahre, die auch wir im Gender Institut des Jugendhofes Steinkimmen gemacht haben (wir haben zahlreiche Verfahren begleitet, Institutionen gegendert und Expertisen und Beratungen angefertigt) zeigen, dass nach wie vor ein hoher Klärungsbedarf darüber besteht, was eigentlich konkret zu tun ist.

Für die aktuelle Diskussion über den Terminus der Genderkompetenz erscheint es uns sinnvoll, diese Erfahrungen dahingehend auszuwerten, dass wir unterscheiden möchten zwischen Genderkompetenz in Bezug auf Strukturanalysen und genderpädagogische Perspektiven. In einer ersten Bilanz (gezogen auf einer bundesweit ausgeschriebenen Fachtagung in Bremen zum Thema „Zwischenbilanz und Perspektiven GM“, Halbzeitbilanz bezogen auf den Förderzeitraum 2000-2010, der vom Europäischen Sozialfond geförderten Mittel)<sup>1</sup> hat sich unsere Erfahrung bestätigt: Auch auf dieser Fachtagung wurde deutlich, dass für eine Umsetzung des Gender Mainstreaming eine Klärung erforderlich ist. Uns erscheint es hilfreich, die Ebene der strukturellen Analyse zu trennen von der Vermittlung von Genderwissen, das sich bezieht auf neuere Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung. In diesem Artikel wird deshalb vorgeschlagen, von einer einfachen und einer erweiterten Genderkompetenz zu sprechen.

Durch eine solche Unterscheidung, die in sozialen Einrichtungen, vor allem aber in der Kinder- und Jugendhilfe von besonderer Bedeutung ist, soll nicht Verwunderung oder Abwehr über das Top-down-Prinzip provoziert

werden. Bisher wird in Vermittlungsseminaren und Fachtagungen eher allgemein von Genderkompetenz gesprochen. Diese wird meist von unterschiedlichen Interpretationen getragen und leicht auch überfrachtet.

Hier soll die „einfache Genderkompetenz“ interpretiert werden auf das Wissen um die Instrumente des Gender Mainstreaming und die „Genderkompetenz im erweiterten Sinne“ auf die Anwendung von sozialpädagogischen Perspektiven unter geschlechterreflexiven Vorzeichen bezogen werden. Um zu erläutern, warum eine solche Differenzierung gerade für die Kinder- und Jugendhilfe relevant ist, seien folgende Grundüberlegung vorangestellt:

Geht man davon aus, dass grundsätzlich die Kinder- und Jugendhilfe um einen adäquaten Umgang mit Mädchen und Jungen bemüht ist, so ist die Kompetenz ausgerichtet an einer fachkompetenten Unterstützung der jeweiligen Entwicklungs- bzw. Bildungsprozesse von Mädchen und Jungen. Sozialpädagogische Qualifikation bedeutet also die Reflexion einer fachkompetenten (sozial-)pädagogischen Haltung von Pädagoginnen und Pädagogen und anderen Fachkräften. In der Kinder- und Jugendhilfe geht es u.a. um die Schaffung von Gelegenheitskulturen und anderen Strukturen, die Bildungsprozesse ermöglichen.

Mit dem Gender Mainstreaming wird nun aber erst einmal auf einer ganz banalen Ebene gefragt: wo und womit können die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe beitragen zur Umsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit? Durch die Bezüge zu den Fördermitteln des Europäischen Sozialfonds wird ganz pragmatisch gefragt. Hier steht der Gerechtigkeitsaspekt im Mittelpunkt, das Thema selbst wird in der Vorlage zum ESF (Europäischen Sozialfonds) nicht weiter ausdifferenziert.

Der Terminus der Genderkompetenz wird vielfach verwendet, er ist aber nicht fachlich inhaltlich für alle Anwendungsebenen gleich. Allgemein wird versucht, in sog. Gender Trainings Vertrautheit mit den neueren Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung zu vermitteln. Dieses stellt jedoch oft eine Überforderung der Teilnehmenden dar, weil die Zusammensetzung in solchen GM-Einführungsseminaren sehr heterogen ist. Das Erleben, dass die pragmatische Umsetzung eher zu kurz komme und die komplexe Auffächerung der Erkenntnisebenen eher zu Unklarheit als zu Handlungskompetenz führe, ist verständlich. Auch das Reduzieren auf reine Fragen der Umsetzbarkeit, z.B. anhand von konkreten arbeitsmarktrelevanten Maßnahmen oder Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für die Kinder- und Jugendhilfe untauglich, weil sie zu kurz greifen.

1) Kongress „Zwischenbilanz Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds“, World Trade Center, Bremen veranstaltet vom ESF Referat Bremen vom 13.4.2005

Allgemein fordert das Gender Mainstreaming dazu auf, genau zu klären, welche Beteiligung an Möglichkeiten zur Einflussnahme auf mehr Geschlechtergerechtigkeit bisher genutzt wurden und wie neue, in Planung befindliche Prozesse, Programme, oder andere inhaltlich oder strukturelle Maßnahmen initiiert werden könnten, die die bereits vorhandenen Ansätze effektivieren könnten bzw. wie Veränderungen zu etablieren wären, die dazu führen könnten, dass sich Gewichtungen verändern bzw. andere Aspekte der Geschlechterungleichheiten verändert werden könnten. Diese Ausrichtungen können sich auf ganz neue Projekte ebenso richten wie auf die Veränderung des bisherigen Profils einer Einrichtung oder das Hinzufügen von weitergehenden Maßnahmen oder Kooperationen mit anderen Einrichtungen etc.

### 1. Einfache Genderkompetenz (Strukturanalysen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming)

Genderkompetenz im Sinne einer Analyse der bestehenden Strukturen erfordert die systematische Erhebung geschlechtsbezogener Daten. Eine Strukturanalyse ist also eine ganz einfache Sache und setzt nur eine Fähigkeit voraus: nämlich zählen zu können! Es gilt erst einmal einfache analytische Fragen zu stellen, wie z.B.:

- Mit wem habe ich es zu tun?
- Wer ist das Klientel – was weiß ich über das Klientel, wen erreiche ich?
- Wie viel wende ich an Ressourcen für wen auf?
- Gibt es Unterschiede – wenn ja – wie sind diese begründet?
- Etc.

Gender Mainstreaming beginnt also immer mit der Ermittlung von Fakten entlang der Differenz; d.h. es gilt erst einmal schlicht die Erhebung von geschlechterdifferenzierenden Daten. Erst wenn solche Daten vorliegen, kann die erweiterte Genderkompetenz wirksam werden, die dann auf detailliertere Fragen zielt (s.u.). Doch auch die Interpretation der erhobenen Daten kann schon zu Problemen führen, denn Zahlen allein schlüsseln bekanntlich noch nicht unbedingt alle Dimensionen eines Sachverhaltes auf. Für die Kinder- und Jugendhilfe ist es hilfreich, die Frage eher zu fokussieren auf die Frage, wie Einfluss nehmen auf die Problemstellung, die Lebenslagen, die Interessen der Klienten/innen bzw. Kunden/innen einer Einrichtung. Eine so interpretierte Genderanalyse fokussiert dann auf die Frage, wie weit sind die Möglichkeiten zur Einflussnahme bisher genutzt worden (auf Personalebene, Angebotsebene etc.), wie sind die Voraussetzungen (Klientelstrukturen und Problemanalysen)

zu bewerten und welche Ziele in Richtung auf Veränderungen sind zu formulieren?<sup>2</sup> Erst auf einer solchen Basis entwickeln sich weitergehende Fragen. So auch die der genderpädagogischen Fachkompetenz von Mitarbeiter/innen. Die Frage, welche Methoden eingesetzt werden oder gar welche Vorbildstrukturen in der Einrichtung durch Struktur, Besetzungen und Arbeitsverteilungen möglicherweise wirksam werden – ist eine Ebene. Die Frage, welche Einflussmöglichkeiten bisher genutzt wurden und welche weitergehenden Maßnahmen genutzt werden könnten, um einen Beitrag zu veränderten Geschlechterverhältnissen zu leisten, eine andere.

Die Trennung in Genderanalysen und genderpädagogische Fragestellungen erscheint uns, nach unseren Erfahrungen deshalb besonders wichtig, weil sonst das Gender Mainstreaming bezogen auf Maßnahmen in der Jugendhilfe merkwürdig hohl wirken. Denn das Instrumentarium des Gender Mainstreaming differenziert nicht in sozialpolitische Widersprüche des Geschlechterverhältnisses. In vielen Fortbildungen spüren die Mitarbeiter/innen der Kinder- und Jugendhilfe kaum Bezug zwischen genderpädagogischen Überlegungen und den ihnen vertrauten sozialpolitischen Implikationen der Jugendhilfe, so dass sie u.E. zu Recht diesen Teil der Fachkompetenz zur Umsetzung oftmals im Rahmen der Maßnahmen zur Vermittlung des Gender Mainstreaming vermissen. Soll das Gender Mainstreaming sinnvoll transportiert werden, hilft es deshalb, nach unserer Erfahrung, wenn erst einmal die genderpolitischen Entscheidungsebenen selbst differenziert werden. Folgt man dem obersten Prinzip des Gender Mainstreaming, keine Maßnahme ohne Diagnose, so ist, auf der Basis der Ist-Analyse eine Diskussion über die verschiedenen gleichstellungspolitischen Ziele einzuleiten.

#### Fazit:

Parallel zur Ist-Analyse ist ein Diskussionsprozess zu initiieren mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren über unterschiedliche gleichstellungspolitischen Ziele. Erst auf einer solchen Grundlage lassen sich u.E. die Zahlen diskutieren und gemeinsam Ziele entwickeln. Dann kann man gemeinsame Kreativität freisetzen und gemeinsam diskutieren, was in der Einrichtung Neues möglich werden könnte, wie neue Maßnahmen und Projekte beantragt und umgesetzt werden könnten etc. Dies ist nach unserer Erfahrung deshalb so wichtig, weil meist unterschätzt wird, wie unterschiedlich Veränderungswünsche und Ungerechtigkeitsempfindungen interpretiert werden. Wird dieses nicht geklärt, sind Verwirrungen und

2) Strittig ist z.B. immer wieder die Frage der Gleichbehandlung. Ist es das Ziel, dass die Ressourcen für 50% Mädchen und 50% Jungen aufgewendet werden. Ist die Einführung von Mädchenarbeit in einer Einrichtung, in der 80% männliches Klientel ein und aus gehen und Männer hier Angebote der Jungenarbeit offerieren immer die Lösung zur Aufhebung von Geschlechterungleichheit? Wozu würde es führen, wenn man erst einmal klären würde, wo die Mädchen des Sozialraums überhaupt sind und aus welchen Gründen sie nicht in die Einrichtung kommen...?

Enttäuschungen unausweichlich und der Prozess wirkt widersprüchlich – die Bemühungen versiegen allzu relativ rasch in bürokratischen Oberflächlichkeiten.

Es gilt also – in einem gemeinsamen Prozess der Mitarbeitenden, der Leitungsebene und möglichst auch der Freiberuflichen bzw. ehrenamtlich Tätigen – einen Prozess zu initiieren, der es ermöglicht, fachkompetent darüber zu diskutieren, wie die eigenen Arbeitszusammenhänge sich qualifizieren lassen. Gerechtigkeit ist ein sehr emotional besetzter Begriff, der als solcher klärungsbedürftig ist. Ein Diskurs innerhalb einer Einrichtung, eines Trägers oder eines Arbeitsbereiches beginnt damit, die Entscheidungsträger, die Leitungsebene oder die an Planungsprozessen maßgeblich Beteiligten zu qualifizieren. Es gilt einen Weg auszuloten, der ein gemeinsames Primärziel formulierbar werden lässt.

### **Differenzierung in unterschiedliche genderpolitische Ziele**

Unterschiede in genderpolitischen Zielsetzungen sind dadurch zu erkennen, dass für das Team, die Leitungs- bzw. Planungsebene Transparenz hergestellt wird über mögliche Schwerpunkte, die sich aus den unterschiedlichen genderpolitischen Zielen ergeben.

#### **Genderpolitisches Ziel Nr. 1: Konsequente Beachtung von Geschlechterdifferenzen**

Ein genderpolitisches Ziel lässt sich ausrichten an der konsequenten Beachtung von Geschlechterdifferenzen. Gehen wir bildhaft bei dem Umgang mit Geschlechterdifferenzen davon aus, dass es sich um Unterschiede handelt, die vergleichbar sind mit Obstsorten, z.B. Äpfel (= Männern) und Birnen (= Frauen) – oder vice versa - so könnte man formulieren: Äpfel und Birnen sind im Prinzip unterschiedlich, und doch gleicht kaum ein Apfel, kaum eine Birne, dem/der anderen, d.h. es geht nicht um die wesentlichen Unterschiede von Männern und Frauen, sondern um die Unterscheidung von möglicherweise zu differenzierenden Betroffenen. Dem genderpolitischen Ziel der Differenz Rechnung zu tragen, bedeutet immer, auf allen Ebenen politischer und fachlicher Entscheidung, die Differenz zu überdenken. Also jeweils zu differenzieren, was weiß ich über die Lebenslagen der betroffenen Mädchen /was über die der betroffenen Jungen? Die Voraussetzung für eine solche systematische Beachtung der Differenz bedeutet Daten zu erheben und so viel Informationen wie möglich über den potentiellen (!) Unterschied zu erheben. Erst dann können Fragen gestellt werden und

mögliche (!) Unterschiede systematisch ausgewertet werden.

Ausgehend von der Kritik der vermeintlich geschlechtsneutralen Norm geht man hier von der Erkenntnis aus, dass die Beachtung der Geschlechterdifferenz bereits Veränderungen einleiten kann. Die Veränderung von Geschlechterverhältnissen orientiert an diesem Differenzbegriff bedeutet, dass die Kennung der Differenz – anstatt deren vermeintlicher Angleichung im Allgemeinen (sind doch alle gleich – sind doch alle Menschen) – kritisiert wird und eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten von der Anerkennung von Unterschieden (in den Lebenslagen, in der Betroffenheit etc.) ausgeht.

Das genderpolitische Ziel, das hier eine Einrichtung formulieren würde, hieße dann:

- Wir wollen für alle Entscheidungs- und Handlungsebenen die Geschlechterdifferenz beachten und entsprechend grundlegend Fragen formulieren und dazu ggf. weitergehend Daten ermitteln.

#### **Genderpolitisches Ziel Nr. 2: Von der Gleichstellung zur Gleichwertigkeit**

Eine andere (!) genderpolitische Ausrichtung ist konzentriert auf die Möglichkeiten, die durch die Beachtung von Aspekten der Gleichstellung bzw. Gleichwertigkeit entstehen. Will man die Gleichstellungsgrundsätze in den Mittelpunkt rücken, so entscheidet man sich dafür, Veränderungen dadurch anzustoßen, dass auf die Schaffung von gleichen Zugangsmöglichkeiten für Frauen und Männern bzw. Mädchen und Jungen zu allen Bereichen und Tätigkeiten geachtet wird. Hier stellt die Aufhebung von Diskriminierungen bezogen auf Geschlecht, sexuelle Diskriminierung und andere an das Geschlecht gebundene Wertungen und Ausgrenzungen den Fokus der Bemühungen dar. Es gilt hier also weniger den Unterschied zwischen Äpfel und Birnen zu ermitteln, als vielmehr die Aktivitäten auszurichten an Fragen zur Gleichwertigkeit von Männern und Frauen, d.h. von Interesse ist die Aufwertung von sog. Frauenberufen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Veränderung von Leistungs- und Karrieremustern.

Das genderpolitische Ziel, das hier eine Einrichtung formulieren würde, hieße dann:

- Wir wollen auf allen Entscheidungs- und Handlungsebenen reflektieren, was getan werden kann, um das Thema Gleichwertigkeit und Gleichstellung in Richtung auf eine veränderte Realität von Männern und Frauen konkret werden zu lassen.

### **Genderpolitisches Ziel Nr. 3: Geschlechtergrenzen entdramatisieren**

Die dritte genderpolitische Zielsetzung lässt sich explizit ausrichten an dem Vorhaben, die Einschränkungen der Persönlichkeitsentwicklung von Menschen durch die Dramatisierung der Geschlechtergegensätze zu berücksichtigen. Hier ist eher eine Analyse der sozialpädagogischen Haltung der MitarbeiterInnen relevant.

Mit diesem ehrgeizigen genderpolitischen Ziel steht die Analyse der Zuschreibungsprozesse, die in Form von geschlechtsgebundenen Wertungen an Kindern und Jugendlichen im Prozess ihrer Persönlichkeitsentwicklung herangetragen werden, im Mittelpunkt. Entschließt sich ein Team, diesem Ziel Gewicht zu verleihen, so ist die Qualifikation von Reflexionsebenen des eigenen pädagogischen Handelns unausweichlich. Dann steht die Interaktion im Team, die Eröffnung von geschlechterdifferenzierenden Angeboten u.a. im Zentrum der Diskussionen. Dann gilt es zu klären, warum in dieser Diskussion der zentrale Beitrag zur Veränderung der Geschlechterungleichheit gesehen wird. Wird das Augenmerk verstärkt auf die Entdramatisierung der Gegensätze gelenkt, so gilt es den Beitrag zur Veränderung von Wertungen und Hierarchien zu klären und das Interesse darauf zu richten, wie eine Vermeidung von traditionellen Zuschreibungsprozessen vorangetrieben werden kann. D.h. es gilt innerhalb der eigenen Einrichtung über die Geschlechterordnung in ihrer kulturellen Überformung zu diskutieren und die eigene Mitbeteiligung an der Rekonstruktion von Verhältnissen in den Blick zu nehmen.

Dieses anspruchsvolle Vorhaben setzt erklärtermaßen auf die Reflexion des eigenen Verhaltens und setzt die Bereitschaft für eine persönliche Auseinandersetzung voraus.

Ausgehend von der Erkenntnis, dass wir alle durch die Tradierung von Wertungen, die bisherigen Geschlechterzuschreibungen innewohnen, zur Stabilität der Verhältnisse beitragen – weil wir diese (ungewollt) internalisiert haben und damit ständig auch zu Akteuren/innen werden, ist das jeweilige Reproduktionsverhältnis von Interesse. Nun gilt es, auch in gemischten Teams z.B. neu darüber nachzudenken, wo – ungewollt (oder auch gewollt?) – Haltungen eingebracht werden, die sich auswirken auf die Lebenslagen von Jugendlichen. In ihren Lebenswelten antizipieren Jungen und Mädchen Botschaften und Haltungen, auch solche vermittelt durch die Strukturen einer Institution. Es gilt, das alltägliche Setting, das pädagogische Verhalten und die Interaktionen im Team zu beobachten und kritisch zu hinterfragen.

Mit diesem genderpolitischen Ziel ist ein Blickwinkel eröffnet, der nicht nur die Einrichtung oder die Angebote, sondern auch auf die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gemischten Arbeitsstrukturen abzielt. Die Frage, die diese Auswahl betrifft, würde lauten: Wie ist der/die Einzelne an einer Fortschreibung der Verhältnisse beteiligt? Werden überhaupt Veränderungen des Geschlechterverhältnisses gewünscht, werden möglicherweise auch bestehende Verhältnisse gut geheißen – welche Veränderungen werden als eher utopisch eingeschätzt – welche Schritte tatsächlich als möglich und wirksam befürwortet?

Diese Fragestellungen sind – zugegebenermaßen – sehr komplex. Divergierendes Erleben von Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten ist hier unausweichlich. Ohne andere Ungleichheiten zu nivellieren oder, wie in den 70er Jahren über den „Haupt- und den Nebenwiderspruch“ zu diskutieren, steht hier die Frage des jeweiligen Profits von bestehenden Verhältnissen im Mittelpunkt. D.h. nicht nur Männer sind mit den Effekten der sog. patriarchalen Dividende zu konfrontieren, sondern auch Frauen kommen nicht umhin, Eingeständnisse in Bezug auf ihren Profit an den bestehenden Verhältnissen bzw. ihre Beteiligung an der Reproduktion von Dominanzstrukturen und Widersprüchlichkeit der Geschlechterstrukturen zu machen. Um Polarisierungen und unfruchtbare Diskussionen im Sinne der political correctness (ich gut – Du böse, ich richtig/ Du falsch) zu vermeiden, ist es nach unserer Erfahrung hilfreich, strukturelle Analysen und inhaltliche Fragen des Klientels zu verbinden und diese mit sozialpolitischer Analyse zu korrelieren. Andererseits kann es auch hilfreich sein, sich erst einmal auf die konkreten Planungsstrukturen und das Alltagsmanagement zu konzentrieren. So kann über mögliche Absprachen im Team diskutiert werden, um darüber allgemeine pädagogische Handlungsziele zu qualifizieren (wer hat wann das Sagen auf Reisen, wie werden Verantwortlichkeiten im gemischt geschlechtlichen Team an die Kids vermittelt, wer gibt Grenzen und Gesetze bekannt, wie verweisen Männer auf die Autorität von Frauen, wie verhalten sich Frauen im Konfliktfall etc.).

Das genderpolitische Ziel, das hier eine Einrichtung formulieren würde, hieße dann:

- Wir wollen auf allen Entscheidungs- und Handlungsebenen vermehrt klären, wie die Auswirkungen von geschlechterhierarchischen Zuschreibungen gemindert werden können. Wir wollen vermehrt Fragen bezogen auf das Team klären, wollen die Entscheidungsstrukturen (sprich Partizipationsmöglichkeiten der Kids) reflektieren

und vermehrt Energie aufbringen für die Entwicklung von neuen Ideen und Maßnahmen, die zur Entdramatisierung bzw. Aufweichung von Zuschreibungsstrukturen der Geschlechterdifferenzen etc. beitragen“.

## **2. Genderpädagogische Perspektiven in der Kinder- und Jugendhilfe**

Für Träger der Kinder- und Jugendhilfe hat sich in den letzten Jahren herauskristallisiert, dass oft Verwirrung entstand, wenn eine fachkompetente Weiterentwicklung von geschlechtsbezogenen Themen im Sinne der Genderpädagogik Teil der Arbeit war – und dann plötzlich die Umsetzung des Instrumentariums des Gender Mainstreaming gefordert wurde. Deshalb soll hier ein Versuch einer Unterscheidung vorgenommen werden entlang der politischen bzw. fachlichen Dimension.

Gender Mainstreaming ist ein Instrument zur Umsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit, ein Instrumentarium der Gleichstellungspolitik – kein expliziter pädagogischer Diskurs: Eine Genderanalyse als Teil des Gender Mainstreaming braucht Fakten. Diese sind zu ermitteln und auszuwerten und die weitere Vorgehensweise in Richtung auf eine intendierte Veränderung zu klären. Das Argument lautet: nur eine passgenaue Ermittlung von Daten kann auch den Aspekt der Gerechtigkeit (im Sinne der Absicht beider Geschlechtern gerecht werden zu wollen) aufgreifen.

Im Gegensatz zum Gender Mainstreaming ist der genderpädagogische Diskurs selbst weniger daran interessiert, konkret auf die Abänderung von bestehenden Ungleichheiten oder von Hierarchien einzuwirken. Der genderpädagogische Diskurs sucht eine Qualifizierung der (Sozial-)Pädagogik durch eine Aufarbeitung von neueren Erkenntnissen über die Konstruktion Geschlecht, die sozialpolitischen Aspekte der Geschlechterverhältnisse und nimmt Ungerechtigkeiten in den Blick. Das primäre Ziel ist aber die Qualifikation des fachlichen Diskurses. Gender Mainstreaming ist also ein politisches Instrumentarium, die Genderpädagogik eine weit ausgefächerte fachliche Perspektive. Genderpädagogische Fragen in der Kinder- und Jugendhilfe richten sich auf die sozialpädagogische Qualifizierung des Fachpersonals. Es werden neuere Erkenntnisse der Geschlechterforschung angewandt auf den sozialpädagogischen Alltag, Methoden durch Praxisforschung hinterfragt, weiterentwickelt und Reflexionsebenen qualifiziert, um sowohl die Planung von Maßnahmen als auch Forschungsdesigns selbst zu hinterfragen.

Die Vermittlung von genderpädagogischer Fachkompetenz, in Aus-, Fort- und Weiterbildung bedeutet entsprechend eine Auseinan-

dersetzung über die Konstruktion Geschlecht. Die erweiterte, genderpädagogisch ausgerichtete Genderkompetenz verweist deshalb auf die Fähigkeit, sozialpolitische Veränderungen (z.B. unter dem Eindruck verschärfter Armutsverhältnisse, veränderter Ausgrenzungsmechanismen, durch Globalisierung und die Umstrukturierung des Sozialstaates, Hartz IV etc.) u.a. in den Geschlechterdiskurs einzuweben, solche Fragen zu erörtern und die eigene Handlungsebene unter geschlechterreflexiven Vorzeichen zu bewerten und eine fachlich-kritische Distanz zur eigenen Handlungsebene zu suchen. Im Gegensatz zur traditionellen, eher geschlechterblinden Pädagogik (Geschlechterblindheit=genderbias), setzt eine geschlechterreflexive Pädagogik an der Erkenntnis an, dass jeder Mensch geprägt ist von spezifischen soziokulturellen Übereinkünften (=Gender). Die Auswirkungen dieser Prägungen sind in der genderpädagogischen Analyse nicht nur mitgedacht, sondern zentraler Gegenstand der Forschung.

Die Genderpädagogik sucht den Aneignungsprozess von Kindern und Jugendlichen zu beschreiben, bemüht sich die genderspezifischen Auswirkungen von Methoden zu hinterfragen und sucht weiter nach Möglichkeiten um genauer zu erforschen, welche Prozesse Jungen und Mädchen durchlaufen. Es gilt zu beschreiben, wie sich die Integrationsanforderungen, die sich durch divergierende Botschaften ergeben, auf Kinder und Jugendliche auswirken. Besonders interessant ist hier inzwischen die Frage, wie sich die Veränderungen(!), die im Geschlechterverhältnis zu verzeichnen, auswirken. Allgemein formuliert lässt sich also sagen: Die genderpädagogische Forschung sucht die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen als einen interaktiven Prozess darzustellen, der sowohl von äußeren Faktoren (wie z.B. den Erwartungen der Eltern, Lehrer oder von Geschwistern) als auch von inneren Faktoren (eigenen Bildern und Selbstentwürfen, Vorstellungen über das eigene bzw. das andere Geschlecht) geprägt ist. Neben diesem Prozess, der als „Doing gender“ (vgl. auch Vera Moser und Barbara Rendtorff in: Döge u.a. 2004) beschrieben wird, ist es weiter das Anliegen genderpädagogischer Perspektiven, die Methoden und andere Haltungen und Settings, die in der Kinder- und Jugendhilfe eingesetzt werden, zu hinterfragen und nach genderreflexiven Gesichtspunkten zu analysieren. Fachkompetentes Handeln in der Kinder- und Jugendhilfe setzt also an der Reflexion des individuellen Prozesses des Doing-Gender an und fragt, wie eine Begleitung von Kindern und Jugendlichen in diesem Prozess der Aneignung des kulturellen Erbes – und damit auch der kulturell gesetz-

ten Zweigeschlechtlichkeit, gestaltet werden muss, um mündige Bürgerinnen und Bürger hervorzubringen. Demokratische Verhältnisse setzen Haltungen wie Respekt und Toleranz voraus. Genderpädagogische Fragestellungen richten sich also auch auf die Frage, welche Qualifikationen das Fachpersonal benötigt um sich als „Moderatoren von Bildungsprozessen“ (Voigt-Kehlenbeck, 2004b) zu qualifizieren.

**Sozialpädagogische Genderfragen** sind ausgerichtet auf methodische, sozialpolitische, psychologische oder auch jugendhilfespezifische Aspekte. Noch einmal anders formuliert: Genderpädagogische Perspektiven der Sozialpädagogik sind primär gerichtet auf die Veränderung der Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen, die sozialpädagogische Begleitung sucht Haltungen zu entwickeln, die das Klientel ermutigt zur Gestaltung eines „mehr oder weniger gelingenden Lebens“ (Hans Thiersch). Der Wunsch nach Veränderungen geht selbstverständlich – wie in allen sozialpolitischen Fragestellungen – in der Entwicklung von Fachkompetenz auf. Der wissenschaftliche Fokus aber erlaubt die Interpretation von unterschiedlichen Blickwinkeln, vielfältigen sozialpolitischen Widersprüchen und Zielsetzungen der Kinder- und Jugendhilfe. Genderpädagogik lässt Kontroversen, Widersprüche und unterschiedliche methodische Reflexionsebenen zu und sucht in einem spannungsreichen Diskurs nach unterschiedlichen, erkenntnistheoretisch begründeten Wegen. Die Entwicklung von Genderaspekten in der Sozialpädagogik zielt auf die Qualifikation des Fachdiskurses und dieser wiederum ist, durch die Interdisziplinarität der Genderforschung, höchst komplex.

**Genderpädagogische Fachkompetenz** bedeutet, reflexive Fragen stellen zu können und das eigene Handeln so zu gestalten, dass sich sozialpädagogische und geschlechtsspezifische Perspektiven verschränken. Die Fähigkeit zum eigenen Staunen, die verhilft zur Möglichkeit der ersten Distanzierung und stellt eine Art Kernkompetenz dar. Die Entwicklung der eigenen Handlungskompetenz auf der Basis von Toleranz und Respekt ist zu erweitern um die Aneignung von Genderwissen, das befähigt zu einem kritischen Diskurs über die Einflussfaktoren der Konstruktion Geschlecht.

### **Der Erwerb von Genderkompetenz im pädagogischen Alltag kann unterschiedlich umgesetzt werden:**

#### **Teamqualifikation**

Es kann z.B. von Bedeutung sein, dass ein Team sich der bewussten Reflexion der Vorbildfunktion zuwendet. Dies hat gerade in der Kinder- und Jugendhilfe zentrale Bedeutung

– sind wir doch immer auch Modell für die Kinder und Jugendlichen. Es sind Fragen zu klären wie: Wie gehen die Männer, wie die Frauen in einem Team miteinander um. Wie interagieren sie angesichts von Differenzen? Wie reagiert das Team auf Unterschiede, wie wird Fremdheit und Irritation begegnet? Nicht nur in der offenen Jugendarbeit, auch in den Hilfen zur Erziehung, gewinnt diese Qualifikation eines Teams immer mehr an Bedeutung.

#### **Kollegiale Fallberatung/Reflexion des Angebotes**

Genderkompetenz lässt sich auch anwenden auf Fragen zum Angebot: Wen erreichen wir eigentlich? Wen wollen wir erreichen? Wenn wir unterschiedliche Gruppierungen erreichen – erreichen wir eine spezifische Anzahl von Mädchen/von Jungen? Wie ist dies begründet? Welchen Einfluss hat unser Angebot auf die Veränderung von Geschlechterungleichheiten?

#### **Teamarbeit reflektieren/das Beobachten qualifizieren**

Kinder und Jugendliche genderkompetent beobachten bedeutet, sich zu distanzieren (und nicht schon vorher zu wissen, was man sehen wird). Wenn es gelingt Kinder- bzw. Jugendgruppen mit fachlicher Offenheit zu beobachten, so gewinnt man neue Möglichkeiten um deutlicher darauf zu achten, wie sich Kinder und Jugendliche jeweils „inszenieren“ (vgl. Voigt-Kehlenbeck 2005b). Die Beobachtung sollte gerichtet sein auf den individuellen Prozess des Doing-Gender bzw. auf die Auswirkungen in gemischten bzw. getrennten Gruppen (vgl. dazu Auswertung eines Projektes, beobachtet mit unterschiedlichen Genderbrillen Voigt-Kehlenbeck, 2004c). Dadurch, dass wir über viele Studien verfügen, die auf die Wirkungsweise hegemonialer Männlichkeit verweisen (vgl. Döge, 2001, Meuser, 1998) und umfassendes Material vorliegt, mit dem die Konstruktion von weiblichen Zuschreibungen aufgeschlüsselt wurde (vgl. z.B. in Rendtorff/Moser, 1999), kann es für die Arbeit mit Gruppen gewinnbringend sein, das Augenmerk darauf zu richten, wie sich die Dynamik der kulturell gesetzten Zweigeschlechtlichkeit innerhalb einer Gruppe etabliert (vgl. Voigt-Kehlenbeck, 2004b). So ist für die genderkompetente Beobachtung z.B. die Frage spannend: Wie bilden sich geschlechtsbezogene Vorgaben jeweils ab? Wie interagieren die Jungen untereinander, wie die Mädchen – welchen Niederschlag finden geschlechtsgebundene Werte und Normen? Wie wird der Prozess des Antizipierens dieser Vorgaben bei Jungen – wie bei Mädchen sichtbar? Welche Aspekte werden in der Gruppe der Jun-

gen hervorgehoben? Wirken sich die methodischen Angebote auf die Dynamik innerhalb der Jungengruppe entdramatisierend oder zuspitzend aus? Wie wirkt sich das Verhalten von Kolleginnen, wie das von Kollegen auf diesen Prozess des Doing-Gender aus? Wie werden die Normen in der Gruppe verhandelt, wie in der gegengeschlechtlichen Beziehung (zwischen Klientel und Betreuerin/ Betreuer) Welchen Einfluss haben die tonangebende Jungen in einer Gruppe, welchen Einfluss haben die weniger tonangebende Personen (männlich oder weiblich). Was begünstigt die Entwicklung eines normativen Raums, was entdramatisiert die Normierungen und die durch Geschlechternormen geprägten Gruppendynamiken?

### **Zusammenfassend zum Verhältnis von Gender Mainstreaming und Genderpädagogik**

Gender Mainstreaming erfordert mehr als den Erwerb der einfachen Genderkompetenz. Und doch ist die Erhebung von Daten über den Ist-Zustand einer Einrichtung (Strukturen, Maßnahmen, Planungen, Projekte) bereits ein wichtiger Schritt. Weitergehende Fragen ergeben sich fast zwangsläufig, Planungen von neuen Maßnahmen, die Überprüfung der Angebote und die Frage der Ausrichtung der Einrichtung werden offensichtlich um zu klären, inwieweit die einzelne Einrichtung, das Projekt oder ein Verband einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit leisten möchte und kann. Die erweiterte Genderkompetenz in Bezug auf die Qualifizierung der Kinder- und Jugendhilfe bedeutet teilzunehmen an einer fachlich ausdifferenzierten Diskussion über qualifizierte genderpädagogische Perspektiven. Sie bezieht sich auf die Erweiterung fachlicher Qualifikationen und zielt auf die Handlungskompetenz des Personals. Genderpädagogik ist insofern kein expliziter Teil des Gender Mainstreaming. Das Gender Mainstreaming geht nach unserer Einschätzung auch nur bedingt in der Genderpädagogik auf. Für eine Bilanz, ob sich das Instrumentarium des Gender Mainstreaming eignet für eine Qualifizierung der Kinder- und Jugendhilfe, ist es noch verfrüht. Bislang ist der erste Schritt zur Implementierung eines Prinzips erfolgt, das in seiner Allgemeingültigkeit Mängel aufweist, das durch qualifizierte Vermittlung und kompetente wissenschaftliche Auswertung jedoch noch erheblich an Durchsetzungsfähigkeit gewinnen kann.

### **Literatur**

- Böhnisch, Lothar (2003): Die Entgrenzung der Männlichkeit. Verstörungen und Formierung des Mannseins in gesellschaftlichen Übergängen. Opladen
- BMFSFJ: Leitfaden zur Implementierung und Umsetzung von GM im Europäischen Sozialfonds, Stand Januar 2005 als pdf zu beziehen über [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) oder per Tel. unter 01801/907050 Fax 01888/5554400
- Brückner, Margit und Lothar Böhnisch (Hg.) (2001): Geschlechterverhältnisse. Gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven ihrer Veränderung. Weinheim
- Brückner, Margrit und Lotte Rose (2002): Innovative Frauen- und Mädchenarbeit. Untersuchung am Beispiel Frankfurt a. M., Frankfurt a.M. 2002
- Döge, Peter (2001): Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses. Bielefeld
- Döge, Peter und Karsten Kassner und Gabriele Schambach, Hg., (2004): Schaustelle Gender. Aktuelle Beiträge sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung. Bielefeld
- Gersterkamp, Thomas (2002): Gutes Leben.de – Die neue Balance von Arbeit und Leben. Klett-Cotta Verlag 2002
- Gersterkamp, Thomas (2004): Die Krise der Kerle. Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft. Münster
- Howe-Franz, Nicole und Schön, Franz K. (Hg.) (2004): Gender Mainstreaming – pass(t) genau. Herausgegeben von der AeJ (Arbeitsgemeinschaft der Ev. Jugend in der BRD e.V.) Hannover, 10/2004
- Jansen, Angelika Röming und Marianne Rohde (Hg.) (2003): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München
- Jantz, Olaf (2003) Christoph Grote: Perspektiven der Jungenarbeit. Konzepte und Impulse aus der Praxis. Opladen
- Meuser, Michael (1998): Geschlecht und Männlichkeit, Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Opladen
- Moge-Grotjahn, Hildegard (2004): Gender, Sex und Gender studies. Eine Einführung. Freiburg i. Brs. Verlag
- Winter, Reinhard und Günter Neubauer (2004): Das Variablenmodell „balanciertes Junge und Mannsein“ als Grundlage für die pädagogische Arbeit mit Jungen und Männern. Neuling Verlag Tübingen 2001, Freiburg i. Brs.
- Rendtorff, Barbara und Moser, Vera (Hg.) (1999): Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der Erziehungswissenschaft. Eine Einführung. Opladen

- Rose, Lotte (2003): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit, Votum Verlag
- Schnack, Dieter und Thomas Gesterkamp (1996): Hauptsache Arbeit. Männer zwischen Beruf und Familie. Frankfurt a.M. 1996
- Sielert, Uwe (2002): Jungenarbeit – Praxishandbuch für die Jungenarbeit, 3. völlig überarbeitete Ausgabe (!), Weinheim
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2003): Geschlechterreflexive Kinder- und Jugendhilfe und GM. In: Neue Praxis 3/2003, S. 46–61
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2004a): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Erfahrungen in der Fort- und Weiterbildung. Eine Expertise download unter [http://www.dji.de/kjhgender/expertise\\_29104.pdf](http://www.dji.de/kjhgender/expertise_29104.pdf)
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2004b): „Genderpädagogik - eine Herausforderung für gemischte Teams“ Sozial Extra 6/2004.
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2004c): „Ach ich weiß, ich bohre in der Nase und mach auf dumme... Inszenierungen von Jungen und Mädchen.“. In: Geschlechterverhältnisse. Rosa Luxemburg Stiftung (Hg.) Analysen aus Wissenschaft, Politik und Praxis, a.a.O. 231-242
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2005a): Was gehen und die Jungen an? In: Betrifft Mädchen. Themenheft Kleine Helden im Boot – Jungenarbeit (be-)trifft Mädchenarbeit 1/2005, S. 11-13
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2005b): Inszenierung qua Geschlecht. Ein Perspektivwechsel und seine Folgen, oder: Geschlecht als Bewältigungsanforderung im Zeitalter der Entdramatisierung der Gegensätze. In: Lotte Rose u.a. (Hg.) Die Rede von den starken Mädchen und den schwachen Jungen, Juventa Verlag (erscheint vorr. im Frühjahr 2005)

**Kontakt:**

Dr. Corinna Voigt-Kehlenbeck  
 Gender Institut  
 Hamburg – Steinkimmen – Oldenburg  
 König Heinrich Weg 133  
 22455 Hamburg  
 Fon: 040-55598298  
 Email: [voigt-kehlenbeck@t-online.de](mailto:voigt-kehlenbeck@t-online.de)



## **Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung der Umsetzung von Gender Mainstreaming bei den aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten Trägern der Kinder- und Jugendhilfe**

### **1. Zum DJI-Projekt „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“**

Das Deutsche Jugendinstitut hat vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002 die Aufgabe übernommen, den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming bei den aus dem Kinder- und Jugendplan (KJP) des Bundes geförderten Trägern der Kinder- und Jugendhilfe wissenschaftlich zu begleiten. Ziel des Projektes ist es zum einen, den Stand der Implementierung zu erfassen, wobei gute Ansatzpunkte für die Umsetzung ebenso zu ermitteln sind wie Hindernisse. Darüber hinaus soll das DJI-Projekt die Organisationen bei der Entwicklung, Erprobung und Implementierung von Umsetzungsstrategien und -verfahren des Gender Mainstreaming unterstützen. Durch Analyse, Information, Rückvermittlung von Forschungsergebnissen und Dokumentation sollen Anregungen zur Initiierung von Gender Mainstreaming Prozessen gegeben werden. Zu dem Zweck wurden bisher mehrere Tagungen und Workshops veranstaltet. Bei diesen Veranstaltungen zeigt sich, dass der Erfahrungsaustausch von der überwiegenden Zahl der Teilnehmenden nicht nur als unterstützend für die eigene Arbeit erlebt wird, sondern der ermöglichte Vergleich mit anderen Organisationen auch häufig eine entlastende Funktion hat – etwa wenn festgestellt wird, die anderen Verbände kämpfen mit ganz ähnlichen Schwierigkeiten wie man selber oder, dass man an bestimmten Punkten schon wesentlich weiter als andere gekommen ist. Der Austausch bietet darüber hinaus zahlreiche Anregungen für konkrete Gender Mainstreaming Aktivitäten.

Neben den im Rahmen der Tagungen und Workshops stattfindenden Gruppendiskussionen führen wir auch Einzelinterviews mit Vertreter/innen aus mehreren Verbänden durch und befragen sie nach ihren Einschätzungen und Erfahrungen mit Gender Mainstreaming. Als weitere Methoden kommen in der wissenschaftlichen Begleitung zum Einsatz: Eine qualitative Inhaltsanalyse von Stellungnahmen der aus dem KJP geförderten Organisationen zu Gender Mainstreaming in ihren Sachberichten.

Bislang haben wir 121 Stellungnahmen aus 2001 und 106 Stellungnahmen aus 2002 ausgewertet. Darüber hinaus führten wir im Herbst 2003 eine schriftliche Befragung bei den Organisationen mittels eines überwiegend standardisierten Fragebogens statt, der von 140 und damit fast der Hälfte der angeschriebenen Organisationen beantwortet wurde.

Im Folgenden werde ich zunächst auf einige Ergebnisse unserer schriftlichen Befragung eingehen, die ja als eine Art Bestandsaufnahme zum Stand von Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming bei den aus dem KJP geförderten Organisationen konzipiert war. Anschließend werde ich Ergebnisse aus der Analyse der Stellungnahmen zu Gender Mainstreaming in den Sachberichten vorstellen. Zwar haben die Sachberichte eine klare legitimatorische Funktion – sie enthalten also eine Menge „Legitimationslyrik“ –, aber dennoch können einige typische Argumentationsmuster herausgearbeitet werden. In den Stellungnahmen werden darüber hinaus auch zahlreiche konkrete Aktivitäten zur Umsetzung von GM genannt. (Die Ergebnisse sowohl der Sachberichte-Auswertung als auch der Fragebogenerhebung sind im Teilbericht 2 des DJI-Projektes zusammengefasst und stehen als Download zur Verfügung: [www.dji.de/kjhgender](http://www.dji.de/kjhgender).)

### **2. Ergebnisse und Erkenntnisse aus der schriftlichen Befragung**

#### **2.1 Auswertungsgrundlage der Fragebogenerhebung**

An der Fragebogenerhebung haben sich – wie gesagt – 140 Organisationen beteiligt. Dabei handelt es sich zum größten Teil um Bundesverbände, Bundesarbeitsgemeinschaften und bundesweit tätige Vereine: 60 Bundesverbände, 22 bundesweit tätige Vereine, 17 Bildungsstätten/ Akademien, 12 Bundesarbeitsgemeinschaften, vier Einrichtungen zur Forschung und Beratung, vier Bundesvereinigungen, drei Landesverbände, drei regional tätige Vereine, ein Kreisverband und eine Einzeleinrichtung. Vier Befragte haben keine Angaben zur Organisation gemacht, neun gaben „Sonstiges“ an. Bei den beteiligten Organisationen ist das gesamte Spektrum der aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten Träger vertreten: Große Verbände mit hauptamtlichen Stellen ebenso wie große ehrenamtlich arbeitende Verbände mit nur wenigen Hauptamtlichen, Naturschutzverbände ebenso wie im musischen Bereich tätige Organisationen, konfessionelle Träger ebenso wie Organisationen mit politischem oder kulturellen Bildungsauftrag wie auch Organisationen, die unterschiedliche

soziale Aufgaben übernehmen.

Vielleicht noch ein paar Worte dazu, wer den Fragebogen ausgefüllt hat: Es waren etwas mehr Männer, 72, gegenüber 62 Frauen; vier Befragte haben keine Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht, zwei Fragebögen wurden gemeinsam von einer Frau und einem Mann ausgefüllt. Drei Viertel derjenigen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, waren in leitender Position: Geschäftsführer/innen, Leitungen von Fachabteilungen und Vorstandsmitglieder. Mehr als 60% davon gaben an, dass sie Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen hinzugezogen haben, etwa ihre Stellvertreter/innen, aber auch Fachreferent/innen oder Mitarbeiter/innen aus der Personal- und Finanzverwaltung. Der Fragebogen, der auch als eine Art Gender-Selbstcheck verwendet werden kann, bezieht die für einen Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming relevanten Ebenen ein und beinhaltet dementsprechend Fragen nach

- der Berücksichtigung von Genderaspekten in der Organisationsphilosophie, also z.B. in der Satzung, Geschäftsordnung oder in Leitlinien,
- der Berücksichtigung von Genderaspekten in Bezug auf die Organisations- und Personalstruktur,
- Gender Mainstreaming in der praktischen Umsetzung,
- Berücksichtigung von Genderaspekten in der fachlich-pädagogischen Arbeit sowie
- Erfahrungen und Einschätzungen der Implementierung von Gender Mainstreaming.

## 2.2 Berücksichtigung von Genderaspekten in der Organisationsphilosophie

Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming sind den Angaben zufolge zwar nur bei 33 und damit bei knapp einem Viertel der 140 befragten KJP-Träger in der Satzung oder Geschäftsordnung verankert. Aber ein weiteres Viertel (35) plant entsprechende Änderungen im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming. Dieser Befund ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Vorgabe des KJP, Gender Mainstreaming zu implementieren, offensichtlich auch in die Regelwerke solcher Organisationen hinein wirkt, in denen Geschlechtergerechtigkeit bisher noch nicht als ein zu verfolgendes Organisationsziel festgeschrieben ist. Nachfolgend sollen einige Beispiele für geplante Satzungsänderungen genannt werden. Eine Bildungseinrichtung etwa will ihre Geschäftsordnung ergänzen: „In allen Bereichen der internen Organisation und bei Angeboten (Inhalten) sollen Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt werden.“ Eine weitere Bildungseinrichtung gibt an: „Die Satzung soll sprachlich und inhaltlich den Genderaspekten und

der diesbezüglichen Praxis bzw. Zielsetzung unserer Einrichtung angepasst werden“. Auch ein Arbeitskreis aus dem Bereich der kulturellen Jugendarbeit plant in dem Zusammenhang, Leitlinien für eine geschlechtergerechte Sprache zu erarbeiten. Ein Sportverband will in seine Satzung den Passus aufnehmen: „Der Verband bekennt sich ausdrücklich zu den Prinzipien des Gender Mainstreaming und setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.“ Ein kirchlicher Verband kündigt an, dass der Abbau von Geschlechterdiskriminierung ins Leitbild aufgenommen werden soll. Ein anderer Verein aus dem Bereich der Jugendsozialarbeit plant in seine Satzung aufzunehmen, dass Mütter und Väter stärker bei der Wahrnehmung ihrer erzieherischen Pflichten unterstützt werden sollen und will zudem festschreiben: „In unserer sozialräumlichen und lebenslagenorientierten Kinder- und Jugendarbeit beziehen wir Gender Mainstreaming mit ein.“<sup>1</sup>

Trotz dieser positiven Entwicklung darf nicht aus den Augen verloren werden, dass ein Teil der Träger Geschlechtergleichstellung weder in seinen Regelwerken berücksichtigt noch plant, dies zu tun. Die Frage stellt sich natürlich, ob dieses Kriterium maßgeblich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist. Freilich können geschlechterpolitische Ziele verfolgt werden, ohne im Statut festgeschrieben zu sein. Aber dann hängt deren Verwirklichung stärker vom Wohlwollen und den Interessen jeweiliger Entscheidungsträger ab als es mit einer verbindlichen Aussage in Satzung oder Geschäftsordnung der Fall ist. In diesen Regelwerken werden die für eine Organisation allgemein geltenden Grundsätze, Werte und Ziele festgelegt und bilden damit einen wichtigen Bezugs- wie Orientierungspunkt für die einzelnen Arbeitsbereiche. Wenn es gelingt, Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe zu implementieren, sollte sich dies auch in der Satzung einer Organisation durch die Verankerung gleichstellungspolitischer Ziele niederschlagen. Vielleicht bedarf es dazu mitunter noch des wiederholten Hinweises, dass Gender Mainstreaming einen rechtlich verbindlichen Rahmen hat und kein beliebiger Prozess ist (Baer 2002: 48ff).

Ein weiteres Ergebnis unserer Befragung in Bezug auf die Organisationsphilosophie: In 49 und damit gut einem Drittel der befragten Organisationen wurden bereits – zum Teil weitreichende – Beschlüsse auf Bundesverbandsebene zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gefasst; in zehn weiteren Organisationen ist ein solcher Beschluss geplant. So hat ein Verband beschlossen, bei allen Beschlüssen und Positionierungen den Genderaspekt zu bewerten und Gender Mainstreaming sowohl bei der

1) Anmerkung: Praktische Beispiele der Umsetzung von GM in der Jugendsozialarbeit sind in dem 2004 erschienen Buch von Ulrike Richter versammelt, „Jugendsozialarbeit im Gender Mainstream“. Dieses Buch gibt einen Überblick über unterschiedliche Praxisprojekte, in welchen die Geschlechterperspektive im Sinne des Gender Mainstreaming zentral berücksichtigt wird und zwar vor allem in Bezug auf die Zielgruppe, also in Bezug auf geschlechterbewusste pädagogische Konzepte.

Konzeption von Veranstaltungen zu berücksichtigen als auch bei den durch den Vorstand zu besetzenden Gremien. Einige andere Verbände haben beschlossen, Gender Mainstreaming Arbeitsgruppen zu gründen. Ein Verband hat sein Bundes-Fachreferat „Frauen- und Mädchenarbeit“ umstrukturiert in ein „Referat für Frauenpolitik und Gender Mainstreaming“, dessen Aufgabe es ist, ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für den Verband zu entwickeln. Eine weitere Organisation beauftragte ihren Fachausschuss „Mädchen- und Jungenarbeit“, Ansätze der Implementierung von Gender Mainstreaming für den Verband zu erarbeiten. Zwei Verbände haben per Bundesbeschluss Referate für Gender Mainstreaming eingerichtet, ein anderer Verband hat eine Arbeitsgruppe mit eigenem Etat eingesetzt; in zwei weiteren Verbänden wurden Projektgruppen installiert. Der Vorstand einer BAG fasste einen Beschluss zu Gender Mainstreaming, die Satzung nach der Durchführung von Gender-Analysen und Gender-Trainings gegebenenfalls zu verändern.

Darüber hinaus gibt es Bundesbeschlüsse zur Durchführung von Informationsveranstaltungen, Seminaren und Fortbildungsmaßnahmen zu Gender Mainstreaming wie auch zur Sichtung von Materialien und Arbeitshilfen. Von Letzteren gibt es mittlerweile schon eine ganze Menge, so haben auch einige Bundesverbände Checklisten wie auch Raster zur geschlechtergerechten Gestaltung von Angeboten und Maßnahmen entwickelt, die über deren Homepages abrufbar sind oder in Form von Broschüren bzw. auch in Buchform vorliegen (vgl. u.a. BAG EJSÄ 2003, DBJR; Ev. Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung 2003; Howe/Schön 2004; GeM 2004). Gender-Checks enthalten in der Regel Fragen zur Analyse, Zielbestimmung, Umsetzung und Evaluierung von Projekten. Diese Arbeitshilfen können jeweils Anregungen bieten, wie und in welchen Bereichen der Arbeit die Geschlechterperspektive berücksichtigt werden kann. Sie im Hinblick auf ihre Brauchbarkeit für die eigene Organisation zu sichten, ist somit ein Schritt zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Gut zwei Drittel der von uns befragten Träger (94) geben an, dass dem Thema Geschlechtergleichstellung auch in der Außendarstellung ihrer Organisation Bedeutung zukommt. Bei mehr als 80 Trägern wird den Angaben zufolge auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache geachtet in Positionspapieren und Stellungnahmen, in Veröffentlichungen sowie bei der Durchführung von Veranstaltungen. Bei vielen Trägern finden geschlechterrelevante Aspekte auch bei der Auswahl von Autor/innen für Veröffentlichungen und von Referent/innen

für Veranstaltungen Berücksichtigung. Mehr als die Hälfte (77) der befragten Organisationen beachten den Angaben zufolge Gender-Aspekte bei der Auswahl von Autor/innen, 110 und damit knapp 80 Prozent der Träger bei der Auswahl von Referent/innen für Veranstaltungen.

### **2.3 Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf die Organisations- und Personalstrukturen**

Den Ergebnissen unserer Befragung zufolge scheint es eine praktikable Vorgehensweise zu sein, Gender Mainstreaming in Prozesse der Qualitätsentwicklung einzubinden. 76 und damit etwas mehr als die Hälfte der befragten Organisationen befinden sich den Angaben zufolge in einem solchen Prozess, weitere 19 planen dies. Und 55 davon geben an, dass sie Aspekte des Gender Mainstreaming einbeziehen, weitere 20 planen Entsprechendes. Dabei wird Gender Mainstreaming auf unterschiedlichen Ebenen berücksichtigt: Ein Teil der Organisationen hat Gender Mainstreaming als Kriterium der Selbstevaluation übernommen und verfolgt es im Rahmen von Qualitätssicherung. Der Landesjugendring Niedersachsen bspw. hat ein eigenes Kapitel dazu in das Qualitäts-handbuch des Verbandes aufgenommen.

Andere Organisationen beachten Gender Mainstreaming offensichtlich vor allem auf der personellen Ebene bzw. streben eine paritätische Besetzung von Vorstand und/oder Gremien an. Ein Verband etwa will langfristig alle Ämter gleichermaßen mit Frauen und Männern besetzen; ein weiterer Verband gibt an, dass die Zahl der weiblichen Präsidiumsmitglieder deutlich erhöht werden soll; ein Verband prüft, ob männerdominierte Positionen für Frauen attraktiver gemacht werden können; und ein Träger teilt zur Frage der Organisations- und Personalstrukturen mit, dass erstmals seit seinem Bestehen eine Frau in den Vorstand gewählt wurde. In einer weiteren Organisation sollen Führungskompetenzen von Frauen gestärkt werden.

Auf der Ebene der Besetzung von Vorstand, Gremien und Leitungsfunktionen zeichnen sich somit offensichtlich Veränderungen in Richtung einer stärkeren Einbeziehung von Frauen in diese Positionen ab, in denen sie bislang deutlich unterrepräsentiert sind. Repräsentanz und damit auch Partizipation erweist sich somit ganz offensichtlich als ein zentrales Handlungsfeld von Gender Mainstreaming Aktivitäten im personellen Bereich der Bundesverbände der Kinder- und Jugendhilfe. Nun gehen die Meinungen darüber, ob Partizipation tatsächlich ein so entscheidendes Thema von Gender Mainstreaming ist, weit auseinander. Ein Argument in dem Zusammenhang lautet, dass es weni-

ger darauf ankommt, dass Männer und Frauen gleichermaßen vertreten sind, sondern darauf, dass geschlechtersensibel und geschlechterreflektiert gearbeitet wird, gleichgültig, ob von einem Mann oder einer Frau. Häufig wird dann auch noch das Argument der „gender-unsensiblen Frau“ bemüht – eine Frau in einer bestimmten Position bedeute noch lange nicht, dass diese Frau geschlechterbewusst agiere usw. An dieser Argumentation mag ja etwas dran sein, sie führt aber nicht unbedingt zu einer Veränderung der Unterrepräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen. Im Umkehrschluss dürfte dann auch die Frage erlaubt sein, wie viele der Männer in den Vorständen, Gremien, Leitungsfunktionen geschlechterreflektiert handeln. Etwas Anderes ist es in dem Zusammenhang, darauf zu verweisen, dass ein Gender Mainstreaming Prozess mehr umfasst als quantitativ gleiche Beteiligung von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen.

Doch zurück zu den Ergebnissen unserer Befragung: In Bezug auf den personellen Bereich werden Fortbildungen, Mitarbeiterschulungen und vereinzelt auch Gender Trainings etwa für Mitarbeiter/innen in leitenden Positionen als Maßnahmen zur Einbeziehung von Gender Mainstreaming genannt. Einige der Befragten geben auch an, dass ihre Organisation sich noch im Diskussionsprozess befindet etwa darüber, dass ein kontinuierliches, Gender Mainstreaming beinhaltendes Qualitätsmanagement aufgebaut werden soll. Ein Verband plant zum Beispiel, eine bundesweite Zielgruppen-Bedarfsanalyse durchführen; zwei andere Trägerverbände sehen „Ist-Analysen“ auf der Grundlage geschlechterdifferenzierter Statistiken vor.

#### **2.4 Genderaspekte in der Praxisarbeit / fachlichen Arbeit**

In der schriftlichen Befragung wurden die KJP geförderten Organisationen auch um einige Angaben zur Berücksichtigung von Genderaspekten in der fachlichen Arbeit gebeten, sofern sie auf Bundesverbandsebene Aussagen dazu machen konnten. Knapp zwei Drittel der Befragten (89 Träger) machten Angaben zum Anteil geschlechterreflexiver und geschlechtsspezifischer Arbeit an ihren Angeboten. Die Ergebnisse zeigen, dass geschlechterreflexiv-koedukative Angebote noch wenig verbreitet sind: 43% derjenigen, die sich zu dieser Frage äußerten, führen keine Angebote dieser Art durch, bei weiteren 44% liegt der Anteil der geschlechterreflexiv-koedukativen Angebote am Gesamtangebot unter 50%. Dieses Ergebnis macht einen Bedarf an Weiterentwicklung solcher Angebote deutlich. Auch koedukative Arbeit geschlechterreflexiv zu gestalten, dürfte eines der Hauptanliegen von Gender Mainstreaming

in der Fachpraxis der Kinder- und Jugendhilfe sein.

Im Hinblick auf den Anteil mädchen- und frauenspezifischer bzw. jungen- und männer-spezifischer Angebote am Gesamtangebot der befragten Organisationen zeigt sich, dass Mädchenspezifische Angebote offenbar noch längst nicht so verbreitet sind wie häufig angenommen wird: Knapp die Hälfte der 89 Träger, die hierzu eine Angabe machen, haben keine mädchen- bzw. frauenspezifischen Angebote, beim überwiegenden Teil der anderen Hälfte liegt der entsprechende Anteil unter 40% des Gesamtangebotes. Lediglich knapp ein Drittel der Träger gibt an, jungen- bzw. männerspezifische Angebote zu machen. Die Teilnehmenden-Zahlen an Angeboten und Maßnahmen hingegen werden vom größten Teil der 108 Träger, die sich zu dieser Frage äußern, differenziert nach Geschlecht erhoben. Gut zwei Drittel davon geben an, dass sie die Daten auch inhaltlich auswerten. Einige Träger benennen Unzufriedenheit in Bezug auf die Teilnahme von Mädchen oder Jungen an verschiedenen Angeboten. Diese Unzufriedenheit kann ein guter Ansatzpunkt für eine Analyse im Sinne des Gender Mainstreaming sein, indem genauere Überlegungen zur Zielgruppe, zu Inhalten der jeweiligen Vorhaben, zur Programmgestaltung und Werbung für die Angebote angestellt werden. Bei der Planung neuer Konzeptionen und Maßnahmen bezieht erst ein kleinerer Teil der Befragten - 21 von 105, die sich hierzu äußerten - geschlechterbezogene Aspekte oft mit ein; 50 Träger geben immerhin an, dies in Einzelfällen zu tun. Beim Einbezug geschlechtsspezifischer Aspekte in die Planung von Konzepten und Maßnahmen besteht folglich noch ein großer Handlungsbedarf. Genderbezogene Bedarfsanalysen in Bezug auf die Zielgruppe stehen indes noch bei fast der Hälfte der (105) Träger aus.

#### **3. Wie wird über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den KJP-Sachberichten berichtet?**

Ich will nun an einigen Beispielen aufzeigen, wie die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den KJP-Sachberichten dokumentiert wird und welche Argumentationsstränge dabei unterschieden werden können. Die KJP-geförderten Organisationen sind zunächst einmal verpflichtet, in ihren Sachberichten auch eine Stellungnahme zur Implementierung von Gender Mainstreaming abzugeben. In diesen Berichten wird Rechenschaft über die Verwendung der erhaltenen Mittel abgelegt. Damit erfüllen die Berichte eine klare legitimatorische Funktion; sie dienen primär der Rechtfertigung

der in Anspruch genommenen Gelder. Dies führt in einigen Fällen durchaus zu Legitimationslyrik. Andererseits gibt es aber auch Organisationen, die ausgefeilte Planungsprozesse und systematische Umsetzungsschritte von Gender Mainstreaming beschreiben.

Die feststellbaren Unterschiede in der Art der Berichterstattung verweisen zum Teil auf eine gewisse Ratlosigkeit, was konkret denn nun seitens des Bundesjugendministeriums gefordert ist. Die Richtlinien des Kinder- und Jugendplan geben im Hinblick auf Gender Mainstreaming eine Zielperspektive vor, die so vage formuliert ist, dass einerseits die Subsidiarität gewahrt bleibt, die einzelnen Organisationen passgenaue Strategien entwickeln können und eine zweckdienliche Heterogenität von Ansatzpunkten und Strategien entsteht. Andererseits wird damit möglicherweise aber auch eine Haltung des „anything goes“ verbunden. Einige Organisationen bezeichnen zum Beispiel alles, was irgendwie mit „Frauen“ zu tun hat, als Operationalisierung von Gender Mainstreaming. Gerade in puncto Berichterstattung wird eine Ambivalenz deutlich zwischen einerseits dem Wunsch nach klareren Vorgaben seitens des Jugendministeriums. Andererseits beharren die Organisationen zu Recht auf ihrer Eigenständigkeit und weisen inhaltliche Vorgaben von sich.

Wie wird nun in den Stellungnahmen aus den KJP-Sachberichte über die Umsetzung von Gender Mainstreaming berichtet? In einigen dieser Stellungnahmen kommt eine klare Ablehnung der Anforderung, Gender Mainstreaming umzusetzen, zum Ausdruck. Da heißt es zum Beispiel:

- „Ein Abschweifen von unserer zentralen Aufgabe zugunsten staatlich vorgegebener Ziele, in diesem Falle Gender Mainstreaming, wäre sicherlich nicht im Sinne des Erfinders“.

Während in dieser Stellungnahme die Vorgabe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming mit einem versteckten Hinweis auf das Subsidiaritätsprinzip eindeutig zurückgewiesen wird, erfolgen andere Formen der Ablehnung eher durch eine Art „Neutralisierung“ oder auch durch Formalisierung:

- „Gender Mainstreaming ist ein Thema, das bei uns nicht diskutiert werden muss, da alle gleiche Chancen haben – unabhängig vom Geschlecht.“

Teilweise werden Sätze auch standardmäßig wiederholt, dass jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin sich gemäß ihren Interessen weiterbilden und entfalten konnte. Oder die Fragen nach unterschiedlichen Interessenlagen von Mädchen und Jungen werden abgehakt à la: Sie werden berücksichtigt, es gibt keine Be-

nachteiligung, es gibt keine Unterschiede usw., ohne dass weitere Angaben dazu erfolgen.

Dann gibt es auch die Haltung des „Business as usual“. Hier werden bestimmte Statements getroffen, die durchaus neugierig machen, die aber nicht weiter ausgeführt werden:

- „Wir bieten geeignete Zugänge für Jugendliche beiderlei Geschlechts.“
- „Wir arbeiten geschlechterübergreifend.“
- „Mädchen und Jungen werden gleichermaßen angesprochen.“
- „Die Gleichbehandlung der Geschlechter wird besonders beachtet.“

Solche Aussagen können schon Gedanken an eine „Gleichheitsideologie“ aufkommen lassen: Gleichbehandlung und gleiche Zugangschancen werden postuliert, ohne sie mit der Realität abzugleichen. In den Berichten ist nichts darüber zu erfahren, wie die Gleichbehandlung der Geschlechter beachtet wird. Oder haben wir es bei dieser Argumentation mit einer Art „De-Thematisierung“ von Differenz und Ungleichheit zu tun? In der Frauen- und Geschlechterforschung setzte in den 90er Jahren eine Diskussion darüber ein, ob der Geschlechterdifferenz tatsächlich bzw. immer noch der Status einer „Leitdifferenz“ zugesprochen werden kann. Während die einen vom relativen Bedeutungs- oder Wirksamkeitsverlust der Kategorie Geschlecht (Pasero 1994) oder gar von der Auflösung der Geschlechterdifferenz sprachen (Heintz 1993), beharrten andere wiederum auf Geschlecht als einer die gesellschaftlichen Verhältnisse grundlegend strukturierenden Kategorie. Für letzteres finden sich zahlreiche empirische Belege: Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie z.B. scheint sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten kaum grundsätzlich verändert zu haben (vgl. Wetterer 2003), und es gibt noch immer eine große Differenz in den Erwerbseinkommen von Frauen und Männern: Arbeiterinnen verdienen durchschnittlich rund 25% weniger als Arbeiter, weibliche Angestellte sogar bis zu 33% weniger als männliche Angestellte (Statistisches Bundesamt 2004: 49ff). Gleichzeitig hat sich aber offensichtlich das alltagsweltliche Wissen über die soziale Bedeutung der Geschlechterdifferenz und das Geschlechterverhältnis verändert – es ist – so sagt die Sozialwissenschaftlerin Angelika Wetterer – „den Strukturen des Geschlechterverhältnisses und großen Teilen der sozialen Praxis ein ganzes Stück vorausgeeilt“ (Wetterer 2003: 289). Kulturelle Deutungsmuster und Selbstkonzepte, Geschlechterdiskurse haben sich erkennbar von den ‚alten‘ Selbstverständlichkeiten verabschiedet – es ist z.B. entschieden begründungsbedürftig geworden, warum in einer heterosexuellen Partnerschaft die Frau

für die Hausarbeit zuständig sein soll oder warum eine junge Mutter ihre Berufsarbeit aufgeben soll. Die Idee der Gleichheit im Geschlechterverhältnis hat sich auf einer breiten Ebene durchgesetzt. Die grundlegende Struktur der gesellschaftlichen Institutionen vermochte sie indes noch nicht erkennbar zu verändern. Helga Krüger fasst diese Ungleichzeitigkeit folgendermaßen zusammen: „Geschlecht ist in den Struktur- und in den Kulturzusammenhang der Gesellschaft zugleich eingelagert. Beide Kontexte können sich aber historisch gegeneinander verschieben bzw. verschoben haben: was qua kulturellem Wandel im Bewusstsein ‚out‘ ist, kann sich strukturell, in Geschlechter-Segmentierungen im System der Berufe und/oder der beruflichen Bildung z.B. verfestigt haben und nun von hier zurückwirken...“ (Krüger 1999: 38). Angelika Wetterer (2003) spricht in dem Zusammenhang von einer lediglich rhetorischen Modernisierung, bei der die bestehende soziale Ungleichheit im Geschlechterverhältnis aus dem Blick gerät.

In einem weiteren Teil der Sachberichte bleibt die Stellungnahme zu Gender Mainstreaming noch auf der Ebene von abstrakten Absichts- und Willenserklärungen oder lediglich bei der Thematisierung von Genderaspekten stehen, d.h. es werden keine konkreten Angaben zur Umsetzung gemacht, sondern nur mögliche Ansatzpunkte genannt, aus denen aber noch keine Konsequenzen gezogen werden. Andererseits sind es aber Ansatzpunkte, die da geschildert werden:

- „Mädchen sollen verstärkt motiviert werden für die Mitarbeit in Gremien.“
- „Seminare und Jugendleiter/innen-Ausbildungen sollen vor dem Hintergrund von GM ergänzt werden.“
- „Es soll in einem Arbeitskreis darüber nachgedacht werden, wie Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe umgesetzt werden kann.“
- „Dem Prinzip GM wird durch weiter veränderte Rahmenbedingungen und Entwicklung von geschlechterbezogenen Maßnahmen Rechnung getragen werden müssen.“

**Einige Organisationen berichten aber auch schon über die Umsetzung von Konzepten des Gender Mainstreaming:**

- „2001 wurde der Einbezug von Gender Mainstreaming in die Qualitätsentwicklung geplant.“  
„2002 erfolgte eine Analyse der Infrastruktur, Fachtagungen zur Sensibilisierung wurden durchgeführt und weitere Workshops sind geplant.“
- „2001 wurde ein Arbeitskreis „Frauen“ gegründet zur besseren inhaltlichen,

personellen und organisatorischen Einbindung von jungen Mädchen und Frauen in den Verband.“

- „2002 erfolgte eine bundesweite Mitgliederbefragung.“

**Für die Ebene der fachlichen Arbeit werden vielfältige konkrete Ansatzpunkte genannt, u.a.:**

- „Die Teilnehmer/innen-Zahlen werden geschlechtsdifferenziert erhoben und ausgewertet.“
- „Tagungen werden nach der 3-R-Methode ausgewertet“ (Frage nach Repräsentanz, Ressourcen, Realität).“
- „In die Fortbildungen und Jugendleiter/innen-Schulungen wurden Gender-Module eingebaut.“
- „Bei der Auswahl von Referent/innen wird auf Parität geachtet.“

**Auch für die Ebene der Organisation werden vielfältige konkrete Ansatzpunkte genannt:**

- „Gleichstellung wurde in das Leitbild aufgenommen.“
- „Der Vorstand verabschiedete eine Position zu GM.“
- „Eine paritätisch besetzte, gemischtgeschlechtliche Projektgruppe zu GM wurde eingerichtet.“
- „Es fand eine Teamwoche zur Implementierung von GM statt.“
- „GM ist Tagesordnungspunkt auf jährlich stattfindenden Infotagungen.“
- „GM soll über Qualitätsmanagement-Prozesse in alle Verbände hineingetragen werden.“
- „Eine Analyse der Zusammensetzung von Vorstand, Leitungsebenen und auch von Gremien unter geschlechtsspezifischen Aspekten ist geplant.“

Die letztgenannten Beispiele aus den Stellungnahmen in den Sachberichten zeigen, dass es jenseits einiger ablehnender Haltungen schon viele unterschiedliche Ansatzpunkte für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe gibt. In den Stellungnahmen, in denen konkrete Ansatzpunkte beschrieben werden, wird häufig gleichzeitig auch dokumentiert, wie durch den Einbezug von Genderaspekten in der fachlichen Arbeit mit Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern die Angebote sich qualifizieren, sei es, dass regelmäßig Evaluationsbögen eingesetzt werden, dass die Besetzung von Teams bewusst geschlechterreflektiert geschieht, dass Seminarthemen auf ihre Relevanz für Frauen und Männer abgeklopft werden etc. Die inhaltliche Auswertung der Sachberichte zeigt eine Heterogenität von Ansatzpunkten zur Implementierung von Gender Mainstreaming auf korrespondierend zur Heterogenität

der aus dem KJP geförderten Organisationen und den unterschiedlichen Organisationsstrukturen. Dies erschwert einerseits eine „Typenbildung“ entlang von Umsetzungsstrategien. Insgesamt zeichnet sich aber ab, dass es sich bei denjenigen Organisationen, die sich um einen systematischen Implementierungsprozess bemühen, zumeist um Verbände handelt, in denen mädchen- bzw. frauenspezifische Arbeitsansätze schon seit vielen Jahren etabliert sind und die durch diese Arbeit bereits „Genderkompetenz“ erworben haben: Top-Down- und Bottom-up-Prozesse treffen sich hier in produktiver Weise. Diese Organisationen verfügen überwiegend über formale geschlechterpolitische Regelungen, haben vielfach auch schon Beschlüsse auf Bundesverbandsebene zu Gender Mainstreaming gefasst und an Gender Trainings teilgenommen.

Zum Abschluss meiner Ausführungen möchte ich noch zwei kleinere, aus der Geschlechterperspektive interessante Befunde aus unserer schriftlichen Befragung vorstellen. Wir haben u.a. gefragt, welche Ziele für wichtig erachtet werden im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming und die Antworten auf statistisch relevante Unterschiede bei den Bewertungen von Frauen und Männern hin analysiert. Insgesamt 53% der Befragten halten es für ein wichtiges Ziel, neue genderspezifische Angebote zu entwickeln. Dieses Ziel ist nun in weitaus höherem Maß ein Anliegen der Frauen, 75% der befragten Frauen gegenüber 57% der Männer erachten es als wichtig. Eine gerechtere Verteilung der Mittel zwischen Frauen und Männern ist demgegenüber in höherem Maß ein Anliegen der Männer: 65% der Männer gegenüber 49% der Frauen halten es für ein wichtiges Ziel (insgesamt bewerten 43% der Befragten dieses Ziel als wichtig). In den unterschiedlichen Einschätzungen spiegeln sich wahrscheinlich die unterschiedlichen Positionen der Männer und Frauen, die den Fragebogen ausgefüllt haben. Während mehr als zwei Drittel der befragten Männer den Angaben zufolge in der Geschäftsführung/Leitung tätig sind, sind dies bei den Frauen weniger als die Hälfte. Gender matters!

## Literatur

Baer, Susanne (2002): Gender Mainstreaming als Operationalisierung des Rechts auf Gleichheit. Ausgangspunkte, Rahmen und Perspektiven einer Strategie. In: Silke Bothfeld/Sigrid Gronbach/Barbara Riedmüller (Hg.), Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis, Frankfurt a.M., S.41-62

- BAG EJSA (Hg.) (2003): Gender Mainstreaming: Das geht alle an! Informationen, Einschätzungen, Anregungen und Praxisbeispiele aus der Arbeit der BAG EJSA. Materialheft 2/2003, Stuttgart
- DBJR Deutscher Bundesjugendring o.J.: Gender-Selbstcheck. Internet: [www.dbjr.de](http://www.dbjr.de)
- Evangelische Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung (2003): Wege zu mehr Gerechtigkeit. Gender Mainstreaming in der gesellschaftspolitischen Jugendbildung. Berlin
- GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF (Hg.) (2004): PraxisHandbuch Gender Mainstreaming, Wien ([www.gem.or.at](http://www.gem.or.at))
- Heintz, Bettina (1993): Die Auflösung der Geschlechterdifferenz – Entwicklungstendenzen in der Theorie der Geschlechter. In: Elisabeth Bühler (Hg.), Ortssuche: Zur Geographie der Geschlechterdifferenz. Zürich/Dortmund, S. 17-48
- Howe, Nicole/Schön, Franz K. (Hg.) (2004): Gender Mainstreaming pass(t) genau. Hannover
- Krüger, Helga (1999): Geschlecht – eine schwierige Kategorie. Methodisch-methodologische Fragen der „Gender“-Sensibilität in der Forschung. In: Ayla Neusel/Angelika Wetterer (Hg.), Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt a.M./New York, S.35-60
- Pasero, Ursula (1994): Geschlechterforschung revisited: konstruktivistische und systemtheoretische Perspektiven. In: Theresa Wobbe/Gesa Lindermann (Hg.): Zur theoretischen und institutionellen Rede vom Geschlecht. Frankfurt a.M., S. 264-296
- Richter, Ulrike (Hg.) (2004): Jugendsozialarbeit im Gender Mainstream. Gute Beispiele aus der Praxis. Übergänge in Arbeit Band 4, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2004): Frauen in Deutschland, Wiesbaden
- Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hg.), Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, S.286-319

## Kontakt:

Dr. Reinhild Schäfer  
Deutsches Jugendinstitut  
Nockherstr. 2  
81541 München  
Fon: 089-62306182  
Email: [rschaefer@dji.de](mailto:rschaefer@dji.de)

Teilnehmer/innen		
Monika Althoff	Städt. Tageseinrichtung für Kinder OTIS Freiligrathstr. 80 45881 Gelsenkirchen	Tel.: 0209815364 althoffm@gelsennet.de
Marion Altmann	Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte e. V. Kirchfeldstr. 149 40215 Düsseldorf	Tel.: 02113100640 altmann@bagh.de
Torsten Anton	Deutsches Rotes Kreuz (DRK) Generalsekretariat, T 41 Carstennstr. 58 12205 Berlin	Tel.: 03085404319 Fax: 03085404468 anton@drk.de
Ursula Bachor	Stiftung SPI Mädchenprojekt „Mädea“ Badstr. 10 13357 Berlin	Tel.: 03049308966 Fax: 03049308965
Bärbel Barretta	Caritas-Integrationskindergarten Fortnerstr. 9 80933 München	Tel.: 08931221049 bzettel@caritasmuenchen.de
Sandra Bautzer	Deutsche Schreiberjugend e. V. Bundesverband Kirschenallee 25 14050 Berlin	Tel.: 02093188834 Fax: 02093188835 poststelle@deutsche-schreiberjugend.de
Judith Beyer	Gemeinschaftszentrum Ziegenbrink Hauswörmannsweg 65 49080 Osnabrück	Tel.: 054152345 Fax: 054152439 beyer.j@osnabrueck.de
Bettina Bildt-Wieser	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Steinstr. 104-105 14480 Potsdam	Tel.: 03318663914 Fax: 03318663907 bettina.bildt-wieser@mbjs.randenburg.de
Monika Brandenburger-Scherer	MIB Städt. Tageseinrichtung für Kinder „Auf der Hardt“ Auf dem Markt 45889 Gelsenkirchen	Tel.: 0209811551 kita-auf-der-hardt@t-online.de
Tanja Brandt	Spielgelände Gleiwitzer Bogen e. V. Gleiwitzer Bogen 79 A 22043 Hamburg	Tel.: 0406545320 gleiwitzerbogen@t-online.de
Heike Bülter	Stadtteilbüro Hattersheim Pregelstr. 1 A 65795 Hattersheim	Tel.: 06190935818 Fax: 06190935820 stadtteilbuero-hattersheim@web.de
Kerstin Engelhardt	Arbeiterwohlfahrt (AWO) Jugendmigrationsdienst U.-Bering-Str. 5 18106 Rostock	Tel.: 03811200000 awojmdrostock@gmx.de
Rolf-Joachim Heger	Stiftung SPI Qualitätsbeauftragter Müllerstr. 74 13349 Berlin	Tel.: 03045979389 Fax: 03045979366 info@stiftung-spi.de
Gabriele Heinemann	MaDonna Mädchenkult.Ur Mädchenprojekt Falkstraße 26 12053 Berlin	Tel.: 0306212043 gabrieleheinemann@freenet.de



Teilnehmer/innen		
Ingrid Hildebrandt	Bundesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz Mühlendamm 3 10178 Berlin	Tel.: 03040040301 kjug@bag-jugendschutz.de
Doreen Jager	Institut für Gesundheitswissenschaften Technische Universität Berlin Ernst-Reuther-Platz 7 10587 Berlin	Tel.: 03031425707
Manfred Jastrzemski	Im Rebgarten 5 53127 Bonn	Tel.: 0228253447 manfred.jastrzemski@t-online.de
Heidrun Kohlhaas	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Beuthstr. 6-8 10171 Berlin	Tel.: 03090265311 Heidrun.Kohlhaas@SENBJS.Verwalt-Berlin.de
Arjan Koohgilani	Jugendaufbauwerk Berlin Gropiusstr. 6 13357 Berlin	Tel.: 0304651442 arjan_k@web.de
Sylke Kretschmar	Deutsches Rotes Kreuz (DRK) Kreisverband Halle Preinitz Kids Muldestr. 7 06122 Halle	Tel.: 03456856536 Sylke1968@gmx.de
Barbara Kruschka	Paritätischer Kindergarten Grone Sollingstr. 73 37081 Grone	Tel.: 055192433 Fax: 055192433 pari-kita.grone@t-online.de
Maria Kuhlmann	Beratung & Coaching für systematische Entwicklung Dodostr. 13 48145 Münster	Tel.: 02513944785 mariakuhlmann@web.de
Angelika Laufersweiler	Kindertagesstätte Forsterstr. 39-41 55118 Mainz	Tel.: 06131604020 Fax: 06131611853 angelika.laufersweiler@stadtmainz.de
Heike Lenz	Deutsche Jugendfeuerwehr Koblenzstr. 133 53177 Bonn	Tel.: 0385564654 h._lenz@web.de
Ragna Melzer	Arbeiterwohlfahrt (AWO) Bundesverband e. V. Geschäftsstelle Berlin / Jugendberufshilfe Blücherstr. 62-63 53119 Bonn	Tel.: 02286685404 ragna.melzer@awo.org
Gerd Merkens	Schulzentrum an der Koblenzstraße Koblenzstr. 15 28325 Bremen	Tel.: 04213613040 409@bildung.bremen.de
Andrea Messerschmidt	Sozialministerium Baden-Württemberg Schellingstr. 15 70174 Stuttgart	Tel.: 07111233673 Andrea.Messerschmidt@sm.bwl.de
Doris Meyer	Sterntaler e. V. Osloer Str. 46 53117 Bonn	Tel.: 0228671122 Fax: 0228671122
Silvia Meyer-Schiele	Kreisjugendring München-Stadt Paul-Heyse-Str. 22 80336 München	Tel.: 08951410647 s.meyer-schiele@kjr-m.de

Teilnehmer/innen		
Tatjana Mögling	Deutsches Jugendinstitut e. V. Regionale Arbeitsstelle Halle Franckesche Stiftungen Franckeplatz 1, Haus 12/13 06110 Halle	Tel.: 03456817826 Fax: 03456817847 moegling@dji.de
Gabi Münshon	Städt. Tageseinrichtung für Kinder Freiligrathstr. 80 45881 Gelsenkirchen	Tel.: 0209815364 althoffm@gelsennet.de
Ingrid Neunhöffer	Schilleria – Mädchencafé BA Neuköln Jugendförderung Weisestr. 51 12049 Berlin	Tel.: 03062723602 schillermaedchen@neukoelln-jugend.de
Petra Rattay	Institut für Gesundheitswissenschaften Technische Universität Berlin Ernst-Reuter-Platz 7 TEL 11-2 10587 Berlin	Tel.: 03031425707 Fax: 03031473256 Rattay@ifg.tu-berlin.de
Sascha Rex	Deutscher Volkshochschulverband e. V. Obere Wilhelmstr. 32 53225 Bonn	Tel.: 02289756928 Rex@svv-vhs.de
Sonja Röhr	Nachbarschaftshaus „Helene Kaisen“ Beim Ohlenhof 10 28239 Bremen	Tel.: 04216914581 nachbarschaftshaus@web.de
Lotte Rose	Fachhochschule Frankfurt/a. Main Fachbereich 4 Nibelungenplatz 1 60318 Frankfurt/a. M.	rose@Fb4.fh-frankfurt.de
Heidemarie Rubart	Stiftung Demokratische Jugend Programmkoordination der Bundes- initiative „Wir hier und jetzt...!“ Grünberger Str. 54 10245 Berlin	Tel.: 03029772893 heidemarie.rubart@wir-hier-und-jetzt.de
Reinhild Schäfer	Deutsches Jugendinstitut e. V. Nockherstr. 2 81541 München	Tel.: 08962306182 rschaefer@dji.de
Barbara Sehnert	Sächsisches Staatsministerium für Soziales Albertstr. 10 01097 Dresden	Tel.: 03515645650 Fax: 03515645784 sehnert@sms.sachsen.de
Markus Steiner	Jugendwerkstatt der Caritas Siemensstr. 14 53121 Bonn	Tel.: 0228962006 jugendwerkstatt@cariatas-bonn.de
Anneliese Thierling	Kindertreff am Stern Johannes-Kepter-Platz 3 14480 Potsdam	Tel.: 03316007852 kindertreff@web.de
Barbara Timpel	Deutsches Rotes Kreuz (DRK) Kreisverband Bautzen Kindertagesstätte Otto-Nagel-Str. 21 02625 Bautzen	Tel.: 0359123176
Andrea Torke	Nachbarschaftshaus „Helene Kaisen“ Beim Ohlenhof 10 28239 Bremen	Tel.: 04216914581 Fax: 04216914590 nachbarschaftshaus@web.de

Teilnehmer/innen		
Nükhet Umar	Stadtteilbüro Hattersheim Pregelstr. 1 65795 Hattersheim	Tel.: 06190935818 stadtteilbuero-hattersheim@web.de
Corinna Voigt-Kehlenbeck	Jugendhof Steinkimmen König-Heinrich-Weg 133 22455 Hamburg	Tel.: 04055598298 voigt-kehlenbeck@dji.de
Gabriele von Ginsheim	Stiftung SPI „Flucht nach vorn“ Lausitzer Str. 10 10999 Berlin	Tel.: 0306188081 Fax: 03061624842 fnv@stiftung-spi.de
Gundula Wagner	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Steinstr. 104-106 14480 Potsdam	Tel.: 03318663934 dundula.wagner@mbjs.brandenburg.de
Johanna Weber-Brüne	Kinderzentrum Biebrich Jugendamt Wiesbaden Bunsenstr. 6 65203 Wiesbaden	Tel.: 0611319175 weber.johanna@gmx.de
Gerlinde Weimer	Caritas-Integrationskindergarten Fortnerstr. 9 80933 München	Tel.: 08931221049 bzettel@caritasmuenchen.de
Andreas Zieske	Bundesarbeitsgemeinschaft ÖRT Prenzlauer Allee 3 10405 Berlin	Tel.: 03044301803 info@bag-oert.de

Zielgruppenkonferenz für Mitarbeiter/innen der aus dem KJP  
geförderten bundeszentralen freien Träger in E&C-Gebieten

## **Ansatzpunkte der Implementierung von Gender Mainstreaming in Projekten und Einrichtungen der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe**

# Konferenz

14. und 15. März 2005 in Berlin

Seit 1999 gilt die neue geschlechterpolitische Strategie Gender Mainstreaming auch in der Bundesrepublik Deutschland als strukturierendes Leitprinzip, infolge dessen die bisherige Frauen- und Mädchenförderung bedeutend erweitert wird. Erstmals gilt die Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als allgemeines Förderprinzip. Das Ziel der Gleichstellung, gleichstellungsrelevante Verfahren und Maßnahmen sollen systematisch alle politischen Bereiche durchdringen. In dieser Bestimmung wird Gender Mainstreaming auch für die jugendpolitischen Aufgabenbereiche relevant und demzufolge gleichfalls für die Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe. Das bedeutet, dass neben den Jugendämtern vor allem die freien gemeinnützigen Träger in der Verantwortung stehen, gleichstellungsrelevante Zielsetzungen in allen ihren Aufgabenbereichen zu berücksichtigen und in Bezug auf die Angebote und Maßnahmen, die von ihren Einrichtungen und Projekten durchgeführt werden, systematisch zu beachten, umzusetzen und zu evaluieren.

Mit dieser Aufgabenstellung stehen die freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe vor einer zukunftsweisenden Herausforderung. So wird im Zuge dieses Auftrages erstmals die gesamte, d. h. vor allem die koedukative Kinder- und Jugendhilfe mit der Implementierung gleichstellungsbezogener Zielsetzungen betraut. Auch fordern die kommunalen Jugendämter als öffentliche Träger der Kinder- und Jugendhilfe zunehmend den Nachweis der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rahmen ihrer Förderpraxis, bzw. im Rahmen der mit freien Trägern getroffenen Qualitätsvereinbarungen. Damit wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Ziele zu einem Faktor, der perspektivisch gleichfalls Rückwirkung auf mögliche Zuwendungen seitens der öffentlichen Träger haben wird.

Ziel dieser Konferenz ist es deshalb, Gender Mainstreaming als gleichstellungsrelevante Strategie hinsichtlich ihrer einrichtungs- und projektbezogenen Relevanz vorzustellen, sie in Bezug auf eine sozialräumliche Ausrichtung zu skizzieren und sie im Blick auf die Qualifikationsanforderungen, die infolge dessen an Mitarbeiter/innen in Einrichtungen und Projekten der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe gestellt werden, näher zu beleuchten. Anschließend an

die Vorstellung der verschiedenen Ansatzpunkte von Gender Mainstreaming sollen in einem weiteren Schritt die teilnehmenden Akteurinnen und Akteure in strukturierten und moderierten Arbeitsgruppen unter handlungsleitenden Vorgaben ermutigt werden, exemplarisch einrichtungs- und projektbezogene Umsetzungsstrategien zu entwickeln und durchzuspielen.

#### **Termin:**

14. und 15. März 2005

#### **Veranstaltungsort:**

Logenhaus Berlin  
Emser Straße 12/13  
10719 Berlin

#### **Anfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln:**

Bahnhof Zoo: U9 Richtung Rathaus Steglitz, Spichernstraße umsteigen, U3 Richtung Krumme Lanke bis Hohenzollerndamm  
Ostbahnhof: S3 Richtung Erkner bis Warschauer Straße, umsteigen in die U1 Richtung Uhlandstraße bis Nollendorfplatz, U3 Richtung Krumme Lanke bis Hohenzollerndamm.  
Gehen Sie den Hohenzollerndamm links bis zur Emser Straße.

#### **Organisatorische Rückfragen:**

MNS – PR und Events  
Frau Astrid Nelke-Mayenkecht  
Tel: 030. 53 65 58 60  
Fax: 030. 703 26 68  
Email: mail@mns-events.de

## Montag, 14. März 2005

- 13.30** Tagungsbüro eröffnet
- 14.30 Begrüßung**  
Hartmut Brocke, Stiftung SPI  
Peter Kupferschmid, BMFSFJ
- 14.45 Moderation und Vorstellung des Tagungsprogramms**  
Rolf-Joachim Heger, Stiftung SPI
- 15.00 Die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Auftrag an die Projekte und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe**  
Dr. Dorit Meyer, Regiestelle E&C
- 15.45 Gender Mainstreaming und Sozialraumorientierung**  
Prof. Dr. Lotte Rose, Fachhochschule Frankfurt
- 16.30** Pause
- 17.15 Was sind Gender-Kompetenzen?**  
Dr. Corinna Voigt-Kehlenbeck,  
Jugendhof Steinkimmen
- 18.00 Erkenntnisse aus der Evaluation der Umsetzung von Gender Mainstreaming bei den aus dem KJP geförderten Trägern der Kinder- und Jugendhilfe**  
Dr. Reinhilde Schäfer, DJI e.V.
- 19.00** Gemeinsames Abendessen

## Dienstag, 15. März 2005

- 9.30 Vorstellung der Arbeitsgruppen**  
Dr. Dorit Meyer, Regiestelle E&C
- 9.45 Teil 1: Arbeit in moderierten Arbeitsgruppen**  
AG 1 | Rainer Schwarz, Regiestelle E&C  
AG 2 | Antje Klemm, Regiestelle E&C  
AG 3 | Petra Dinkelacker, Regiestelle E&C  
AG 4 | Andreas Hemme, Regiestelle E&C
- 11.15** Pause
- 12.00 Teil 2: Arbeit in moderierten Arbeitsgruppen**  
AG 1 | Rainer Schwarz, Regiestelle E&C  
AG 2 | Antje Klemm, Regiestelle E&C  
AG 3 | Petra Dinkelacker, Regiestelle E&C  
AG 4 | Andreas Hemme, Regiestelle E&C
- 13.30 Plenum: Ergebnispräsentation**
- 14.00** Mittagessen
- Ende der Veranstaltung