

Zielgruppenkonferenz der aus dem KJP (Bund) geförderten freien Träger der Jugendhilfe

**Wie kommt Gender in den E&C Mainstream?
E&C – ein Programm mit Relevanz für beide Ge-
schlechter!**

Dokumentation zur Veranstaltung
vom 05. September 2001

Impressum

Herausgeber:
Regiestelle E&C der Stiftung SPI
Stiftung Sozialpädagogisches Institut Berlin
„Walter May“
Nazarethkirchstraße 51
13 347 Berlin
Telefon 030. 457 989 – 0
Telefax 030. 457 986 – 50
Internet: <http://www.eundc.de>
Email: regiestelle@eundc.de

Ansprechpartner:
Rainer Schwarz

Layout:
monteVideo Mediadesign

Redaktion:
Rainer Schwarz

Inhalt:

- 4 Prof. Dr. Gaby Flösser
Gender Mainstreaming eine Strategie zur Modernisierung der Jugendhilfe
- 9 Norbert Struck
Gender Mainstreaming – neue Herausforderung zur Lösung alter Probleme der Kinder- und Jugendhilfe
- 16 Birgit Groner-Zilling
Gendertraining – zwei Fliegen mit einer Klappe? – Entwicklung geschlechterdemokratischer Haltung bei Mitarbeiter/innen und Identitätsbildung bei Kindern und Jugendlichen?
- 20
Christoph Grote
Beate Martens
Was haben geschlechtsspezifische Angebote der Jugendhilfe mit Gender mainstreaming zu tun?
- 23
Heide Trommer
Gender Mainstreaming als Top Down Strategie in Bundesverbänden

Gender Mainstreaming – Eine Strategie zur Modernisierung der Jugendhilfe

Schon wieder ein neuer Terminus technicus in der Jugendhilfe: Gender Mainstreaming ergänzt den Fachjargon wie vorher bereits eine Fülle von Anglizismen und anderes fremddisziplinäres Vokabular. Die Jugendhilfe gleicht in diesem Zusammenhang einem Schwamm – begierig saugt sie den dargebotenen rhetorischen Zeitgeist auf, die Frage ist nur, was sie davon auch wieder herauslässt, ihre Antwort also in Form von Konzepten, Strategien und Entwicklungspotentialen, die sie aus den angebotenen Modernisierungen ableitet. Diesem Thema soll im folgenden nachgegangen werden. Dabei werden in einem ersten Schritt definitorische Überlegungen angestrengt, um anschließend strategische Ansätze folgen zu lassen. Diese strategischen Ansätze können sich meines Erachtens auf mindestens drei Ebenen beziehen:

1. Die Ebene der Organisation – eine Strategie der Organisationsentwicklung
2. Die Ebene der Mitarbeitenden – eine Strategie der Personalentwicklung
3. Die Ebene der Konzepte und Ergebnisse – eine Strategie der Qualitätssicherung

1. Zum Begriff des Gender Mainstreaming

„Gender Mainstreaming, das ist zunächst ein schwer übersetzbarer Kunstbegriff“ (Scherr 2001, 17). In ihm vereinen sich Ergebnisse der soziologisch-feministischen Diskussion der letzten Jahrzehnte mit einem Aufforderungscharakter in Form des Prozessbegriffs des Mainstreaming. Dabei fällt zunächst einmal auf, dass der Begriff des Gender Mainstreaming theoretisch extrem enthaltsam ist. Trotz der Zentralkategorie des Gender finden sich in den Papieren und Verlautbarungen zum Gender Mainstreaming kaum Hinweise auf die relevanten theoretischen Diskurse. Der in den letzten Jahren hier tobende Streit zwischen Konstruktivistinnen und Dekonstruktivistinnen und anderen mehr um eine angemessene Perspektive auf die Geschlechterkategorie wird gleichsam unter der Hand aufgelöst und als entschieden vorausgesetzt. „Gender“ – als die sozialen Bestimmungen und Festlegungen des Weiblichen und Männlichen, unterschieden von „Sex“, d.h., vom biologischen Geschlecht – das ist die

Botschaft, bildet die Bezugsgröße, auf die sozialpädagogisches Handeln zukünftig stärker ausgerichtet werden soll. Soziale Aneignungs- und Zuschreibungsprozesse des Geschlechtes sollen mithin so in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt werden, dass „Gender“ im Mainstream der strategischen, konzeptionellen und methodischen Ausarbeitungen pädagogischer Praxis steht. Mit dieser Fokussierung sind einige Unterstellungen verbunden, die eine richtungweisende Bedeutung für das Gender Mainstreaming erhalten:

1. Die bisherige Frauenförder- und Gleichstellungspolitik wird zukünftig als nicht hinreichend für den Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen angesehen. Das heißt nicht, dass sich fürderhin von ihr verabschiedet werden soll – ich will das ausdrücklich betonen: Frauenförder- und Gleichstellungspolitik sind unverzichtbare, notwendige Instrumente, um Frauen im beruflichen und gesellschaftlichen Leben Teilhaberechte zu sichern: Sie haben sich jedoch als nicht hinreichend für die Verankerung einer geschlechter-demokratischen Perspektive in allen gesellschaftlichen Teilbereichen erwiesen. Während Frauenförderung hier also als eine Strategie der Sicherung von Rechten für Mädchen und Frauen gesehen wird, reagiert die Strategie des Gender Mainstreaming auf die vorfindbaren Benachteiligungen in der Praxis und will diese öffentlich thematisieren und verändern. Frauenförderung und Gender Mainstreaming beanspruchen in diesem Zusammenhang komplementäre Strategien zu sein.

Eine zweite Unterstellung ergibt sich aus der nur unzureichenden Übersetzbarkeit des Begriffs Gender Mainstreaming. Die hierzu gemachten Vorschläge, den Begriff als Strategie zur Herstellung von Geschlechterdemokratie bzw. Geschlechtergerechtigkeit zu nutzen, zeigen jedoch an, dass der Begriff eine Privilegierung der Aufmerksamkeit auf die Benachteiligung eines Geschlechtes negiert, „dass geschlechterbezogene Festlegungen, Benachteiligungen und Privilegierungen Mädchen/Frauen und Jungen/Männer betreffen (Scherr 2001, 17f). Thema des Gender Mainstreaming sind damit latente und manifeste Ausprägungen des Geschlechterverhältnisses in den modernen Gesellschaften und weniger der Abbau von Benachteiligungen. Die mit diesem Ansatz verbunden Gefahren der Ausblendung realer gesellschaftlicher Machtverhältnisse ist eine fundamentale Kritik an dem Konzept des Gender Mainstreaming.

Die dritte Unterstellung ist modernisierungstheoretischen Überlegungen geschuldet und besteht darin, dass in entwickelten, westlichen, spätkapitalistischen Staaten eine allgemeingültige Ordnung, die die Geschlechterverhält-

nisse verbindlich und generalistisch regelt, nicht vorausgesetzt werden kann. Gender Mainstreaming reagiert hier auf den sozialen Wandel, durch den „gesellschaftlich und kulturell geprägte Rollen, Rechte und Pflichten, Interessen, Ressourcen von Männern und Frauen“ (Horstkemper 2001, 42) eben nicht länger für alle und für alle gleich definiert werden können.

Diese drei Unterstellungen und vielleicht noch einige mehr haben dazu geführt, dass im Rahmen der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 und durch seine Verankerung im Amsterdamer Vertrag von 1996 das Gender Mainstreaming mit Leben gefüllt werden muss. Auf eine nationale Perspektive eingegrenzt erklärt z. B. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „Der Begriff Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Ressorts und Organisationen werden, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind“

(Quelle: <http://www.bmfsfj.de/swpkt./inhalt31.htm>).

Mit dieser öffentlichen Willensbekundung übernimmt das Ministerium Verantwortung für die Umsetzung des Gender Mainstreaming auch in der Kinder- und Jugendhilfe.

Ein erster Schritt in diese Richtung ist die Verankerung der Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip in den Förderaufgaben durch den Kinder- und Jugendplan des Bundes seit dem 01.01. 2001. Dieses mag als Skizze der Ausgangslage erst einmal reichen. Aus meiner Sicht, bewertend, kann die gegenwärtige Rolle, die das Gender Mainstreaming spielt, wie folgt zusammengefasst werden:

- Gender Mainstreaming meint in erster Linie eine praktisch-politische Strategie, die zwar an die aktuellen feministisch-sozialwissenschaftlichen Diskurse der letzten Jahre anknüpft, vor allem aber die in Praxis gegebenen hierarchischen Determinanten der Geschlechterverhältnisse zum Ausgangspunkt für die Entwicklung von Programmen zur Förderung der Geschlechterdemokratie nimmt.
- Gender Mainstreaming löst die kodifizierten Regelungen der Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik nicht ab, es beansprucht eine Doppelstrategie zu bilden.
- Gender Mainstreaming ist Bestandteil offizi-

eller Politikprogramme. Es wird gleichsam von oben „top down“ eingeführt. Gender Mainstreaming muss insofern für die jeweiligen Fachbereiche und ihre Fachpolitiken präzisiert und ergänzt werden.

Diese Präzisierung kann allerdings nur dann gelingen, wenn die konstitutiven Strukturmerkmale der jeweiligen gesellschaftlichen Praxis mit in den Blick genommen werden und dies bedeutet für die sozialpädagogische Praxis in der Kinder- und Jugendhilfe, sich mindestens mit ihren Organisationen, den Trägern, Einrichtungen und Diensten, ihrer Profession, dem Personal (auch dem freiwilligen) und ihren Adressatinnen und Adressaten, den Mädchen, Jungen und ihren Familien auseinanderzusetzen. Bislang, so kann sicherlich vorab schon festgehalten werden, sind diese Ebenen nicht gleichrangig in den Blick genommen worden: die Kinder- und Jugendhilfe hat sich schwerpunktmäßig mit ihren Adressatinnen und Adressaten (Stichwort: Mädchen- bzw. Jungenarbeit) beschäftigt, während die Beschäftigten und auch die Organisationen, in denen diese tätig sind, eher vernachlässigt worden sind.

2. Organisationsbezogene Herausforderungen durch das Gender Mainstreaming

In der klassischen organisationssoziologischen Forschung und Theorieentwicklung sind die Geschlechterverhältnisse kaum Gegenstand wissenschaftlicher Betrachtung gewesen. Vielmehr standen die spezifischen Benachteiligungen von Frauen, vor allem unter dem Stichwort der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Zentrum organisatorischer Regelungen. Beschäftigungspolitische Programme, etwa die verstärkte Bereitstellung von Teilzeitarbeitsplätzen können als eine Antwort auf diese lebenslagen-spezifischen Belastungen gelesen werden. Auch die betriebliche Organisation der Kindertagesbetreuung kann als ein Beispiel in diesem Zusammenhang genannt werden.

Hierüber hinaus ist die Schaffung der Position der Gleichstellungsbeauftragten zu verorten. Der formale Aus- und Nachweis einer entsprechenden Besetzung kündigt zwar von der Notwendigkeit, dass Zusammenleben und -arbeiten von Männern und Frauen in den Organisationen als Element der Betriebsorganisation gestalten zu wollen, die häufig allerdings nur legitimatorische Ausstattung der entsprechenden Positionen (Stichwort: Stabsstelle) führt die tatsächliche Aufgabenwahrnehmung eng. Die Skandalisierung und Beseitigung offener Diskriminierungen bilden den Schwerpunkt der

Arbeit. Entsprechend sind die aktive Gestaltung der Geschlechterverhältnisse kaum in den Leitbildern, der Unternehmenspolitik, den Führungsgrundsätzen und anderen öffentlichkeitswirksamen Verlautbarungen zu finden. Die Praxis des „Gender processing“ ist kein Gegensatz der Organisationsanalyse, des Nachdenkens der Organisationen über sich selbst. Statt dessen, gleichsam unter der Hand der offiziellen Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik wirken Vorurteile und Zuschreibungen über Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen, die das herrschende, patriarchale Geschlechterverhältnis reproduzieren.

Eine diese Ebene betreffende Gegenstrategie kann also nur bedeuten, dass Organisationen lernen müssen, eine systematische Beobachtung von sich selbst einzuführen, die Aussagen im Hinblick auf die kulturellen Reproduktionsformen zulassen, die zur Konstitution der organisationspezifischen Geschlechterverhältnisse führen. Ganz im Sinne traditioneller Planungen sollte also in einem ersten Schritt eine „Ist-Analyse“ vorgenommen werden. Damit diese Aufgabe nicht gleich in den Bereich der Bedeutungslosigkeit (weg-)delegiert wird, ist es zentral, diese Aufgabe als Managementfunktion zu beschreiben. Gender Mainstreaming sollte also als Führungsaufgabe definiert werden. Nur hierüber kann es gelingen, die Strategie nicht als Supplement, sondern als integralen Bestandteil der Unternehmenspolitik zu verankern. Folgende Analyseebenen bieten sich an:

- Das Organigramm, das offizielle Positionierungen und Zuschreibungen verdeutlicht. Auch die Position der Gleichstellungsbeauftragten gerät hierdurch nochmals in den Blick.
- Rechts- und Verfahrensanweisungen, die in der Regel Aussagen über Zuständigkeiten und den organisatorischen Umgang mit routinisierten Arbeitsvollzügen enthalten.
- Die Zusammensetzung von Gremien und Teams, die oftmals ein Spiegelbild der informellen Organisationsstruktur sind.
- Die Informations- und Kommunikationsstruktur (Wer verfügt eigentlich über welche Informationen und wie geht er/sie damit um?)
- Die Ressourcen und Finanzen, an denen Entscheidungsstrukturen in der Regel besonders deutlich abgelesen werden können.

Erst nach einer solchermaßen sorgfältigen Analyse kann es zu der vom Gender Mainstreaming geforderten „(Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung beteiligten Akteu-

rnInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Krell/Mückenberger/Tondorf 2000,3) kommen. Erst dann ist die Definition gleichstellungspolitischer Ziele für die eigene Organisation transparent und konkret genug, um zu messbaren Handlungsschritten zu gelangen.

3. Herausforderungen an die AkteurInnen – das Personal

Während sich auf der organisatorischen Ebene mit Hilfe handhabbarer Materialien Aussagen zu der realen Gestaltung des Geschlechterverhältnisses treffen lassen, sind auf der Ebene des Personals dessen Wahrnehmungen und Deutungen von besonderem Interesse. Auch hier verfügt die Kinder- und Jugendhilfe über keine besonders ausgewiesene Tradition in der Erfassung der subjektiven Interpretationen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Erst langsam, angeregt etwa durch Verfahren des Qualitätsmanagements sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Produzentinnen und Produzenten einer spezifischen Organisationsstruktur ins Interesse gerückt. Entsprechend gibt es auch hier kaum gesicherte Erkenntnisse, wie die Gestaltung der Geschlechterverhältnisse funktioniert. Der organisationsinterne Umgang zwischen Männern und Frauen wurde statt dessen eher in den Bereich einer „natürlichen“ Kompetenz verwiesen: Die eine kann's, der andere nicht. Obwohl die Kategorie des „Gender“ in der sozialpädagogischen Professionalitätsdiskussion immer eine entscheidende Rolle gespielt hat, gedacht wird sofort an den Ausdruck der „Mütterlichkeit als Beruf“, ist ihre Bedeutung für die Definition von Professionalität eher randständig geblieben. Dies verblüfft umso mehr, als insbesondere berufsbiografische Studien (vgl. C. W. Müller oder M. Meinhold) eindrücklich nachgewiesen haben, dass „Gender“ einen Einfluss auf die professionelle Identität der in der Sozialen Arbeit Tätigen hat. Professionalität, gemessen an Ausbildungsabschlüssen, Reflexions- und Methodenkompetenz etc., spiegelt diese Erkenntnis indes nicht wider. Statt dessen wurde das „gender doing“ in den Bereich informeller Strukturbildung verwiesen und nicht zum Gegenstand systematischer Selbstreflexion gemacht. Geht es entsprechend nicht um die einschlägigen Arbeitsfelder der Mädchen-/Frauenarbeit oder der Arbeit mit Jungen spielt bei der Personalsuche und -auswahl die Kategorie „Gender“ jenseits formaler Quotierungsregelungen kaum eine Rolle. Wichtiger ist, dass er/sie zu „uns“ passt.

Noch deutlicher fällt diese Abstinenz im Hinblick auf die Analyse von Positionsbesetzungen

und Karrieremustern auf. So weiß zwar jede und jeder, dass die „Basisarbeit“, die face-to-face-Sozialpädagogik fest in den Händen von Frauen ist, warum dieses so sein muss, wird allerdings kaum hinterfragt. Die geltenden Tarifsysteme und ihre Beförderungsroutinen sind sicherlich ein Grund, aber auch nur einer.

Auf diese Ebene bezogen, kann das nur bedeuten, dass Gender Mainstreaming zu einer integrierten Aufgabe der Personalarbeit und hier insbesondere der Personalentwicklung zu machen ist. Frauen und Männer gemäß ihrem sachlichen und persönlichen Kompetenzprofil zu qualifizieren, ist danach eine Aufgabe der Ausbildungsinstitutionen wie auch der betrieblichen Praxis.

4. Die Ebene der Konzepte, die Ebene der Adressatinnen und Adressaten

Wie eingangs schon angedeutet, wird für diese Ebene gerne auf die nunmehr fast 30jährige Tradition und den Einfluss der neuen Frauenbewegung auf die Differenzierung der sozialpädagogischen Angebote für Mädchen und Jungen hingewiesen. In gleichem Atemzug wird dann auch die fachliche und praktische Bedeutung des 6. Jugendberichts von 1984 hervorgehoben, der den Finger nochmals in die Wunde gelegt hat und damit ein Mehr an konzeptionellen Anstrengungen hervorbrachte. Auf der Ebene der Konzepte, die wirkungsvolle Angebote für Mädchen und Jungen bieten wollen, sieht es danach so aus, als hätte die Pädagogik ihre Hausaufgaben gemacht.

Ein Blick auf die neueren wissenschaftlichen Untersuchungen über das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe fällt allerdings nicht ganz so positiv aus. Die in diesem Zusammenhang immer wieder betonte federführende Rolle der Jugendhilfeplanung für geschlechtsdifferenzierende Angebotsplanungen kann sich nur in Teilbereichen bestätigen. Wie eine repräsentative Befragung der deutschen Jugendämter durch das Projekt „Jugendhilfe und sozialer Wandel“ des Deutschen Jugendinstituts zeigt, ist auch hier noch erheblicher Nachholbedarf zu konstatieren:

Jugendhilfeplanungsthemen und zielgruppenorientierte Aussagen

In JHP Abschnitt zu Kita	96 %
Davon Mädchenspezifische Aussagen	12 %
In JHP Abschnitt zu Jugendarbeit	79 %
Davon Mädchenspezifische Aussagen	65 %
In JHP Abschnitte zu Jugendberufshilfe	40 %
Davon Mädchenspezifische Aussagen	67 %
In JHP Abschnitte zu Hilfen zur Erziehung	69 %
Davon Mädchenspezifische Aussagen	55 %
In JHP Abschnitte zu Jugendgerichtshilfe	44 %
Davon Mädchenspezifische Aussagen	33 %
In JHP Abschnitte zu Beratungsstellen	50 %
Davon Mädchenspezifische Aussagen	45 %
In JHP Abschnitte zu Jungen Volljährigen	37 %
Davon Mädchenspezifische Aussagen	30 %
In JHP Abschnitte zu & 35a	31 %
Davon Mädchenspezifische Aussagen	19 %
In JHP Abschnitte zu sonstiges	34 %
Davon Mädchenspezifische Aussagen	50 %

(Quelle: DJI, Jugendhilfe und sozialer Wandel, Jugendamtsstudie 2000)

Die hierin zum Ausdruck kommende Vernachlässigung der Geschlechterverhältnisse, die durch das Gender Mainstreaming kritisiert wird, ist nur ein Problem. Mädchen und Jungen gibt es danach für den Bereich der Kindertagesbetreuung nur in Ausnahmefällen und auch das Paradeferd, die Jugendarbeit, muss noch nachlegen. Der Verdacht liegt insgesamt nahe, dass Mädchen zwar als Zielgruppe pädagogischen Handelns erkannt wurden, die Verhältnisse zwischen Mädchen und Jungen allerdings nicht systematisch in den Blick genommen werden. Auch für die Ebene der Adressatinnen und Adressaten verfügt die Sozialpädagogik mithin noch über kein adäquates Handwerkszeug für die Gender-Thematik.

5. Gender Mainstreaming – Eine Strategie zur Modernisierung der Jugendhilfe?

Das alles mag entmutigend klingen und für viele Engagierte nach verlorenen Kämpfen aussehen. Ich hoffe allerdings, dass es mir gelungen ist, zu zeigen, dass es eine Fülle von Ansatzpunkten gibt, um das Gender Mainstreaming in den Organisationen zu verankern und dass hier von die erhofften Wirkungen auch für die Mädchen, Jungen und ihre Familien, die von der Kinder- und Jugendhilfe begleitet werden, ausgehen. Dabei waren die geführten Schlachten keineswegs umsonst. Ohne die flankierenden Strategien der Frauenförderung und -gleichstellung, ohne die allorts diskutierten Notwen-

digkeiten organisatorischen Wandels, wäre die Ausgangsposition wesentlich schlechter. Gender Mainstreaming knüpft an die Erkenntnisse der modernen Frauenforschung (vgl. hierzu Meyer 2001, 25ff) und der Organisationssoziologie an. Erst wenn es gelingt, das Gender Mainstreaming in den Köpfen der handelnden Akteurinnen und Akteure zu platzieren, ihren beruflichen, organisatorisch geprägten Alltag im Dienste der Mädchen und Jungen und ihrer Familien zu durchdringen, kann die administrative Strategie des Gender Mainstreaming, die sich auf die politischen Prozesse der Herstellung sozialpädagogischer Programme bezieht, entfallen. Ein erster Schritt in diesem Zusammenhang ist es, die Führungskräfte ins Boot zu holen. Ohne sie kann das Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe nicht gedacht werden. In diesem Zusammenhang kann ein alter Spruch der Frauenbewegung wieder aktualisiert werden: Der Alltag (auch der berufliche) ist politisch!

Literatur

- Horstkemper, M. 2001: Gender Mainstreaming als Prinzip geschlechterdifferenzierender Arbeit in der Jugendhilfe – Auftrieb für geschlechterbewusste Pädagogik oder Konkurrenz für bereits entfaltete Reformkonzepte. In: v. Ginsheim, G./Meyer, D. (Hg.) a.a.O., 41-56
- Ginsheim, G. v./Meyer, D. (Hg.) 2001: Gender Mainstreaming – Neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin
- Krell, G./Mückenberger, U./Tondorf, K., 2000: Gender Mainstreaming – Informationen und Impulse. Arbeitspapier
- Meyer, D., 2001: Gender Mainstreaming: Bedeutung – Entstehung – Kontexte einer neuen politischen Strategie. In: v. Ginsheim, G./Meyer, D. (Hg.), a.a.O., 25-40
- Scherr, A., 2001: Gender Mainstreaming als Lernprovokation – Anforderungen an die Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung in den Organisationen der Jugendhilfe. In: v. Ginsheim, G./Meyer, D. (Hg.), a.a.O., 81-94

Gender Mainstreaming – neue Herausforderung zur Lösung alter Probleme der Kinder- und Jugendhilfe

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich möchte Ihnen zunächst die Intention meiner Titelwahl für diesen Vortrag erläutern. Sie möchte daran erinnern, dass der Niederschlag geschlechterhierarchischer Verhältnisse diese Gesellschaft in der Kinder- und Jugendhilfe und die Reproduktion der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern durch die Kinder- und Jugendhilfe eine alte Problemstellung ist. Eine Problemstellung, die lange Zeit nicht als Problem begriffen wurde, sondern erst durch die engagierte und hartnäckige Arbeit der feministischen Mädchenarbeiterinnen als Problem erkannt wurde – zumindest sektoral und zeitweise. Ein Problem, dass immer wieder Verdrängungen ausgesetzt war - und ist, selbst nachdem es einmal – 1984 im 6. Jugendbericht – flächendeckend zur Kenntnis genommen wurde.

An diese Geschichte der Bewusstmachung und die parallele Geschichte hartnäckiger Kämpfe gegen die Bewusstwerdung möchte ich erinnern, weil sich ohne diesen Kontext die aktuellen Fragen der Umsetzung des Gender Mainstreamings in der Kinder- und Jugendhilfe nicht angemessen diskutieren lassen.

Zum anderen soll der Titel anzeigen, dass ich mir keineswegs gewiss bin, dass mit der flächendeckenden programmatischen Implementierung des Gender Mainstreamings schon eine Lösung für die Fragen der Geschlechterdemokratie in der Jugendhilfe gefunden ist. Der aktuelle, international initiierte politische Diskurs über das Gender Mainstreaming ist allerdings eine Herausforderung zu mehr Konkretisierungsgewinnen in dieser Frage. Eine Chance, der durchaus auch Risiken innewohnen, wie schon erste Erfahrungen zeigen. Risiken, die m. E. minimierbar sind, wenn die Erfahrungslinien der bisherigen Auseinandersetzungen mit dem Male-Stream der Jugendhilfe produktiv aufgenommen und fortentwickelt werden und nicht im Zuge des neuen Begriffs für erledigt erklärt werden.

Der 6. Jugendbericht

Margrit Brückner¹ hat in der „neue praxis“ noch einmal deutlich darauf hingewiesen, dass Soziale Arbeit in Deutschlands - historisch wie aktuell - auf das Engste mit der Frauenbewegung verknüpft ist. Historisch in ihrer Entstehungsgeschichte und aktuell durch die aus ihr heraus in Kritik am Male-Stream entwickelten neuen Arbeitsfelder und Arbeitsansätze. Oft wird heute schon wieder ausgeblendet, dass wir beispielsweise die ersten Ansätze zu praktischen Konzepten integrierter Hilfen feministischen Mädchenprojekten verdanken.

Dieser produktive Zusammenhang von Frauenbewegung und Kinder- und Jugendhilfe hatte 1984 im 6. Jugendbericht ein eindrucksvolles Dokument gefunden. Der Bericht trug den Titel „Verbesserung der Chancengleichheit von Mädchen in der Bundesrepublik Deutschland“. Ich möchte an ihn erinnern, weil er die Grundfigurationen und Problemstellungen, die heute mit dem Gender Mainstreaming bearbeitet werden sollen und müssen, klar benannt hat. Er konstatierte in seinem ersten Teil:

- das Fehlen und die Unzulänglichkeit geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten
- in der Regel geschlechtsneutrale Planungen
- dass Jugendhilfe-Angebote für Mädchen in der Regel eingebettet sind in das Gesamtangebot für Jugendliche, die dann aber überwiegend von Jungen genutzt werden (s. S. 13) „Jugendarbeit ist in Theorie und Praxis Jungenarbeit“.

Das Nachdenken über das Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe kann an diesen Wahrnehmungen ruhig seinen Ausgangspunkt nehmen. Die Kommission setzte sich sodann mit den Konzeptionen zur Herstellung von Chancengleichheit kritisch auseinander: „Nach dieser vorherrschenden Betrachtungsweise wird unterstellt, dass durch punktuell ansetzende Maßnahmen gegen Formen der Diskriminierung von Frauen in Teilbereichen auch insgesamt die gleichen gesellschaftlichen Chancen für Frauen herzustellen seien, wie sie für Männern gegeben sind. Mit diesem Ansatz verbindet sich die verkürzte Sicht, dass Frauen als Individuen Defizite aufweisen – an Vorbildung, an Motivation, an breiter Lebensplanung-, und dass diese Defizite von den Frauen als einzelnen und für jeweils einzelne Aspekte ihrer Benachteiligungssituation aufzuheben seien. „Gleich“ bedeutet dann nicht „dasselbe“ für Frauen und Männer; vielmehr hat jede Herstellung von Chancengleichheit Zusatzbelastungen für Frauen zur Folge und wirkt gewollt oder ungewollt als Strategie ihrer Anpassung an die auf Männer hin konzipierten Leistungs- und Chancenstrukturen.“ (S. 15)

¹ **Maria Bitzan/ Claudia Daigler:** Eigensinn und Einmischung, Weinheim/München 2001, S. 218

Demgegenüber stellt die Kommission fest, „dass ein solches Verständnis von Chancengleichheit analytisch und konzeptionell zu kurz greift. Es suggeriert die Möglichkeit der Gleichstellung von Frauen und Männern in den bisher Männern vorbehaltenen Bereichen der Gesellschaft, klammert aber den Reproduktionsbereich (Familie, Freizeit, die Gestaltung persönlicher Beziehungen) aus und ignoriert, dass die Zuschreibung der Reproduktionsarbeit an die Frauen Entfaltungsmöglichkeiten in anderen gesellschaftlichen Bereichen nur als Restgröße zulässt.

Ein Wirksames Konzept von Chancengleichheit und Entfaltung/Emanzipation ist also nach Überzeugung der Kommission nicht für ein Geschlecht und nicht für einzelne Lebenszusammenhänge getrennt auszuweisen, sondern hat den Gesamtzusammenhang und die wechselseitige Beeinflussung der Bereiche zu berücksichtigen.“ (S. 15)

Schließlich fordert die Kommission, „dass ein Konzept zur Verwirklichung von Chancengleichheit durch rechtsförmige Absicherungen, durch Sanktionen bei Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes und nicht zuletzt durch positive Diskriminierung der Mädchen und Frauen getragen werden muss. Erst wenn dieser Zusammenhang von rechtlicher und tatsächlicher Verbesserung in allen Lebensbereichen gesehen wird, ergibt sich ein Fortschritt.“ (S. 16)

Ich denke, dass das Anliegen des Gender-Mainstreaming-Konzepts hier in einer durchaus anspruchsvollen Art und Weise formuliert wurde: das Interesse an tatsächlichen Verbesserungen – nicht nur programmatischen oder rhetorischen – bei der Gleichberechtigung der Geschlechter, der Verwirklichung einer Geschlechterdemokratie und das Interesse an einer produktiven Einbeziehung beider Geschlechter in diesen Veränderungsprozess.

Im Kontext der Mädchenarbeit wurden in den letzten Jahren einige strategische Instrumente entwickelt, an deren Erkenntnisse die Gender Mainstreaming-Debatte anschließen muss. Auf diese will ich nun kurz eingehen:

Gender-Mühen der feministischen Mädchenarbeit

Jugendhilfeplanung im Interesse von Mädchen

Insbesondere von Maria Bitzan und Claudia Wallner wurde immer wieder versucht, das Instrumentarium der Jugendhilfeplanung entsprechend den Vorgaben des § 9 Pkt. 3 SGB VIII auszugestalten. Sie wurden nicht müde, einzufordern, dass Jugendhilfeplanung nur als ge-

schlechtsspezifisch strukturierte Planung ihren eigenen Standards gerecht werden kann und dass eine solche Jugendhilfeplanung ohne Teilhabe der Fachfrauen und adäquate Beteiligung von Mädchen nicht zu bewerkstelligen ist.

Die Praxis der Jugendhilfeplanung ist von diesen Standards jedoch in der Regel noch weit entfernt. So bilanzieren Maria Bitzan und Claudia Daigler heute: „Der erhoffte Aufschwung für geschlechterdifferenzierende Jugendhilfe blieb jedoch aus; das Feld der kommunalen Planungen ist extrem heterogen und nur ein kleiner Teil kann als Versuch, Mädcheninteressen systematischer zu berücksichtigen, gewertet werden. Flächendeckende Untersuchungen fehlen.“²

Die Requalifizierung der Jugendhilfeplanungen im Sinne der hier eingeforderten geschlechterdifferenzierenden Perspektive erscheint mir einer der entscheidenden Ansatzpunkte für Gender-Mainstreaming-Ansätze in der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene: Bestandserhebungen, Bedarfsermittlungen, Ressourcenerhebungen, Entscheidungsprozesse und -strukturen sowie Evaluationsprozesse geschlechtsspezifisch durchzuführen, um im Ergebnis die Kinder- und Jugendhilfe so zu strukturieren, dass sie tatsächlich dazu beiträgt, „Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen“ sowie Frauen und Männern zu fördern. (s. § 9 Pkt. 3 SGB VIII)

Leitlinien zur Mädchenförderung

Als Teil-Produkt solcher Ansätze mädchengerechter Jugendhilfeplanung oder aber durch das jugendhilfepolitische Engagement von Mädchenarbeiterinnen und Gleichstellungsbeauftragten gibt es in einigen Ländern und Kommunen Leitlinien zur Mädchenförderung oder zur geschlechtsbewussten Jugendhilfe. Auch sie bilden einen Ansatzpunkt zur Konkretisierung von Gender Mainstreaming. Aber auch diesbezüglich gilt: flächendeckende Untersuchungen fehlen.²

Wir haben beim PARITÄTISCHEN im letzten Jahr den ausgesprochen spannenden und informativen Versuch gemacht, Vertreterinnen solcher kommunalen Leitlinien zur Erfahrungsaustausch zusammenzubringen. Aus den Berichten über Erfolge wäre dabei für das Gender Mainstreaming ebensoviel zu lernen wie aus den Berichten über Widerstände und Hindernisse, durch die die Machtallianzen des kommunalen Male-Streams den geschlechterdifferenzierenden Blick spätestens dann zurückweisen, wenn er notwendige Konsequenzen im Hinblick auf Machtspiele und Ressourcen entwickelt und einfordert. Auch in die-

² **Dorit Meyer:** Gender Mainstreaming: Bedeutung – Entstehung – Kontexte einer neuen politischen Strategie. In: Stiftung SPI (Hg.) Gender Mainstreaming, Berlin 2001, S. 35

ser Hinsicht müsste also das Gender Mainstreaming Ansatzpunkte zur Einlösung seiner Versprechen geben: Ernst zu machen mit der Gleichberechtigung – auch im kommunalpolitischen Alltag. Und das wird nur gelingen, wenn an die in der Mädchenarbeit und -forschung entwickelten Instrumente angeknüpft wird.

Makaber ist, wenn – wie einige Frauen berichteten – die Verabschiedung mädchenpolitischer Leitlinien verhindert wird mit dem Argument, zunächst müssen jugendpolitische Leitlinien erarbeitet werden, dann könne man beides im Paket verabschieden, aber dieser Arbeitsprozess sei leider noch nicht in Gang gekommen. Man könne da nicht anders, denn jetzt herrsche Gender Mainstream.

Risiken der Gender-Mainstreaming-Debatte

So skurril und dreist eine solche Herrschaftstechnik auch erscheinen mag, es gibt mittlerweile einige Anhaltspunkte dafür, dass an verschiedenen Punkten versucht wird, das Gender Mainstreaming zu missbrauchen, um frauen- und mädchenpolitisch erkämpfte Ressourcen und Räume wieder rückgängig zu machen. Maria Bitzan und Claudia Daigler verweisen am Ende ihres Mädchenarbeitsbuches darauf, wie unterschiedlich Gender Mainstreaming – abstrakt gesehen – verstanden und benutzt werden kann und wie wichtig deshalb gerade auch Strukturen der Mädchen- und Frauenarbeit als Kontroll- und Reflexionsinstanz sind: „Je nach Interessen und gesellschaftlichem Standort wird das Konzept (des Gender Mainstreamings, d. Verf.) sehr unterschiedlich, zum Teil gegenläufig, interpretiert und umgesetzt. Eine Abschaffung sämtlicher Mädchen- und Frauenförderstrukturen mit der Begründung, deren Ziele jetzt in Regelstrukturen umzusetzen, ließe sich genauso als Konsequenz ableiten wie eine besonders üppige Ausstattung dieser Strukturen, damit sie mehr Einfluss in alle zentralen Verwaltungsbereiche erhalten. Es bleibt abzuwarten, ob die Kraft der Mädchen- und Frauenpolitik eine Auslegung durchsetzen kann, die Mädchen tatsächlich mehr Spielräume verschafft.“¹

Zwar betonen alle Definitionen und Konzepte zum Gender Mainstreaming, dass dies nur eine ergänzende Strategie zur Frauen- und Mädchenpolitik sein kann angesichts der gegebenen ungleichen Geschlechterordnung, aber bis dies auch in der Praxis so angewandt wird, werden wohl noch einige Auseinandersetzungen anstehen. Nahrung finden solche Praktiken merkwürdiger Weise auch in einem

eigentümlichen Diskurs einer unvermittelten Verknüpfung von Gender Mainstreaming und Dekonstruktivismus, der insbesondere aus der SPI-Arbeitsstelle zum KJP-Programm „Mädchen in der Jugendhilfe“ forciert wird und in der aktuell herausgegebenen Gender Mainstreaming-Broschüre ausgebreitet wird. In dieser Broschüre werden sehr heterogene Interpretationen und Vorstellungen von Gender Mainstreaming entfaltet, die hier nicht im einzelnen diskutiert werden können. Eine zuge-spitzte Position in diesem Ensemble allerdings nimmt der programmatische Aufsatz von Dorit Meyer „Gender Mainstreaming: Bedeutung – Entstehung – Kontexte einer neuen politischen Strategie“ ein.

Am Ausgang ihrer Argumentation findet sich eine Zuweisung „Differenztheoretischer Ansätze“ der Frauen- und Geschlechterforschung zu den 70er und 80er Jahren, in denen sie frauenpolitische Sonderprogramme hervorgebracht haben. In den 90er Jahren entwickelten sich dann in dieser Perspektive die konstruktivistischen und dekonstruktivistischen Ansätze der Geschlechterforschung, auf denen in dieser Leseart angeblich das Gender Mainstreaming basiert.

Gender Mainstreaming wird so als grundsätzlich neues politisches Konzept interpretiert, das der Auflösung der Zweigeschlechtlichkeit in dieser Gesellschaft zur Durchsetzung verhel-fen will. Basis dieser Dekonstruktion der Zweigeschlechtlichkeit ist die Tatsache, dass es biologisch gesehen eine Vielzahl von Variationen zwischen dem Geschlecht Mann oder Frau gibt und einen massiven gesellschaftlichen Zwang zur bipolaren Festschreibung eines Geschlechts schon bei Neugeborenen. Bereits in den 70er Jahren gab es Versuche von Albus u.a. die Aufhebung des sozialen Zwang zur Zweigeschlechtlichkeit zum Angelpunkt eines politischen Emanzipationsprogramms zu machen, die jedoch wirkungslos blieben. Zweifellos wird bei Menschen mit bipolar nicht zuordenbarer Geschlechtlichkeit auch individuelles Leiden durch den gesellschaftlichen Zwang erzeugt, entweder als Mann oder als Frau in dieser Gesellschaft leben zu müssen. Aber nicht deren Leiden stehen im Mittelpunkt der soziologisch-politischen Konzepte des Dekonstruktivismus sondern das generelle Problem der „Naturalisierung der Zweigeschlechtlichkeit als hegemoniales System“.²

Nach Dorit Meyer wird dem Gender Mainstreaming die Diskriminierung und Benachteiligung „dadurch, dass wir Frauen oder Männer zu sein haben“³, auf die politische Agenda gehoben: „Die Konstruktionsprozesse selbst, die sich entlang des vorgegebenen, rigiden Systems der Zweigeschlechtlichkeit vollziehen,

¹ **Maria Bitzan/ Claudia Daigler:** Eigensinn und Einmischung, Weinheim/München 2001, S. 218

² **Dorit Meyer:** Gender Mainstreaming: Bedeutung – Entstehung – Kontexte einer neuen politischen Strategie. In: Stiftung SPI (Hg.) Gender Mainstreaming, Berlin 2001, S. 35

³ **Ebd.**

werden damit als Formen der Gewalt in Au-
genschein genommen.“⁴

Ich denke, dass diese m. E. unvermittelte
Übersetzung von analytischen Konzepten in
politische Konzepte fatal ist. Am Ende ihres Bei-
trags wird dann praktisch auch noch der Schritt
der abermaligen Übersetzung des gewonnenen
politischen Konzepts skizziert: „Auf der Ebene
der MitarbeiterInnen und AdressatInnen, d.h.
auf der Ebene der (pädagogischen) Praxis wird
– so ist zu vermuten – die Strategie Gender
Mainstreaming nur dann erfolgreich sein, wenn
auch die MitarbeiterInnen wie die AdressatIn-
nen ein Interesse daran haben, dass die Ge-
schlechtergrenzen in Bewegung geraten und
das System der Zweigeschlechtlichkeit in sei-
ner polaren Anordnung von zwei und auch nur
zwei Geschlechtern porös wird.“⁵

Ich glaube, dass die Debatten um das Gender
Mainstreaming mit solche verkürzten Überset-
zungsstrategien auf ein hoffnungslos unfrucht-
bares Terrain abgedrängt werden. Mir scheint
es demgegenüber weitaus fruchtbarer,
zunächst einmal ein Dilemma wahrzunehmen,
dem sich die politische Arbeit für die Gleichbe-
rechtigung der Geschlechter stellen muss.
Deutlich hat Nancy Fraser dieses Dilemma be-
nannt. Ihr Ausgangspunkt ist, dass „es minde-
stens zwei analytisch verschiedene Arten von
Ungerechtigkeit sind, unter denen Frauen zu
leiden haben“ – sozioökonomische Ungleich-
heit und kulturelle Missachtung -, die notwen-
digerweise „auf wenigstens zwei analytisch
verschiedene Arten von Gegenmaßnahmen an-
gewiesen (sind): auf Umverteilung und Aner-
kennung. Die beiden Maßnahmen wirken je-
doch energisch in entgegengesetzte
Richtungen und lassen sich nicht problemlos
gleichzeitig verfolgen. Während die Logik der
Umverteilung darin besteht, Gender als solches
überflüssig zu machen, besteht die Logik der
Anerkennung darin, die geschlechtsspezifische
Besonderheit aufzuwerten. Wir haben es hier
also mit der feministischen Version des Um-
verteilungs-Anerkennungsdilemmas zu tun:
wie können Feministinnen gleichzeitig dafür
kämpfen, die gendertypische Differenzierung
aufzuheben und die Besonderheiten von Gen-
der aufzuwerten? Im Kampf gegen den Rassis-
mus ergibt sich analog dazu das gleiche Di-
lemma.“⁶

Die Lösung dieses Dilemmas sieht Fraser
nicht in Entweder-oder-Lösungen, sondern in
Dekonstruktionsarbeit auf der Basis sozialer
Gleichheit: „Die Dekonstruktion ist Gegner
einer Sedimentierung und Verhärtung von Ge-
schlechterdifferenz, wie sie in einer ge-
schlechtsspezifisch ungerecht organisierten po-
litischen Ökonomie auftritt. Ihr entspricht
vielmehr das utopische Bild von einer Kultur, in

der laufend neue Konstruktionen von Identität
und Differenz frei gebildet und rasch wieder de-
konstruiert werden. Das allerdings ist nur auf
der Grundlage einer ungefähren sozialen
Gleichheit möglich.“⁷ Als adäquates Analyse-
instrument begründet Fraser m.E. überzeugend
die Leistungsfähigkeit einer pragmatischen Dis-
kursstheorie.

Um die Pole noch einmal genau zu markie-
ren, hierzu noch ein letztes Zitat von Nancy Fra-
ser: „Wie ich erläutert habe, legen pragmati-
sche Modelle Wert auf den sozialen Kontext
und die soziale Praxis der Kommunikation und
untersuchen eine Vielzahl diskursiver Orte und
Praktiken, die dem geschichtlichen Wandel un-
terliegen. Deswegen können wir uns soziale
Identitäten mit diesen Ansätzen als etwas den-
ken, was komplex aufgebaut, wandlungsfähig
und diskursiv konstruiert ist. Ich meine, das
lässt hoffen, einige der Schwierigkeiten, die es
gibt, vermeiden zu können. Komplexe, wech-
selnde diskursiv konstruierte soziale Identitäten
bieten eine Alternative zu verdinglichten, es-
sentialistischen Vorstellungen der Geschlechts-
identität einerseits und zur schlichten Vernei-
nung und Auflösung von Geschlechtsidentität
andererseits. Sie gestatten uns, zwischen den
benachbarten Klippen des Essentialismus und
Nominalismus sicher hindurchzusteuern, so
dass man um die Verdinglichung der sozialen
Identitäten von Frauen entsprechend den Ste-
reotypen von Weiblichkeit ebenso hindurch-
kommt wie um die Auflösung ihrer sozialen
Identitäten in bloße Nichtigkeit und Selbstver-
gessenheit. Ich behaupte daher, dass wir mit
Hilfe einer pragmatischen Diskurskonzeption
die Kritik am Essentialismus akzeptieren kön-
nen, ohne dadurch schon Postfeministinnen zu
werden. Ich denke, das ist eine unschätzbare
Hilfe, denn von Postfeminismus zu sprechen
wird erst dann an der Zeit sein, wenn wir
berechtigterweise von Postpatriarchat spre-
chen können.“⁸

Gender Mainstreaming und der KJP

Seit dem 1.1.2001 ist die „Gleichstellung von
Mädchen und Jungen als durchgängiges Leit-
prinzip – Gender Mainstreaming“ zur zentralen
Aufgabe der Förderung durch den Kinder- und
Jugendplan des Bundes erklärt worden. „Die
Berücksichtigung der spezifischen Belange von
Mädchen und Jungen und jungen Frauen und
jungen Männern zur Verbesserung ihrer Le-
benslagen sowie der Abbau geschlechtsspezifi-
scher Benachteiligungen muss bei allen Maß-
nahmen besonders beachtet werden. Es muss
darauf hingewirkt werden, dass Frauen bei der
Besetzung und Förderung hauptamtlicher Fach-

⁴ Ebd., S. 36

⁵ Ebd., S. 39

⁶ Nancy Fraser:
Von der Umvertei-
lung zur Anerken-
nung? – Dilemmata
der Gerechtigkeit in
„postsozialistischer
Zeit“. In: dies.:
Die halbierte Ge-
rechtigkeit, Frank-
furt/M. 2001, S. 42 f.

⁷ Ebd., S. 60

⁸ Nancy Fraser:
Strukturalismus oder
Pragmatik –Über
Diskurstheorie und
feministische Politik.
In: Nancy Fraser,
2001, S. 247 f.

kraftstellen angemessen vertreten sind.“ Diese Aufgabe von besonderer Bedeutung wird quasi vor der Klammer der einzelnen Programme formuliert.

Was beim Prozess der Richtlinienformulierung allerdings stützig machte, war, dass – entgegen einer ganzen Reihe von dezidierten Stellungnahmen u.a. der BAG Mädchenpolitik und auch des PARITÄTISCHEN – im KJP-Programm 6 „Gleichstellung von Mädchen und Jungen, Mädchen- und Jungenarbeit, das zuvor das Mädchenarbeitsprogramm war, alle Formulierungen streng symmetrisch ausfallen. Die geschlechtsspezifischen Asymmetrien kommen in keiner Weise zum Ausdruck. Die Befürchtungen, die sich daran knüpfen, sind klar: noch bevor sich irgendein Ertrag des Gender Mainstreamings in Bezug auf Umschichtungen und Umorientierungen in den anderen Programmen zugunsten von geschlechtsspezifischen und mädchenbezogenen Projekten und Infrastrukturen zeigen, werden schon mal die Mittel des Mädchenprogramms „gegendert“, also den Mädchenprojekten zum Teil entzogen und Jungenprojekten zugewiesen. Gender Mainstreaming als Abbau von mädchenpolitischen Ressourcen im KJP!

Hinzu kommt, dass in der ersten Phase des Mädchenprogramms eine Infrastrukturförderung stattfand, die ursprünglich verstetigt sein sollte, dann aber in der zweiten Phase gekappt wurde. Als einziges der vergleichbaren KJP-Programme wurde aus dem Mädchenprogramm keinerlei Infrastruktur mehr gefördert, sondern nur noch befristete Projekte. Und ein weiteres merkwürdiges Spezifikum kam hinzu: Es war bereits absehbar, dass sich der nach dem Ende der Projektphase keine neue Förderphase direkt anschließen würde, wie dies in anderen Programmen üblich ist. Wenn man sich diese Ungleichbehandlungen unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming anschaut, ist klar, wie kontraproduktiv sie sind.

Ich denke, dass wenn die programmatischen Vorgaben des KJP ernst genommen werden, es nur die Möglichkeit gibt, aus diesem Programm endlich zuverlässig zunächst einmal die bundesweite Infrastruktur der Mädchenarbeit zu fördern und zu sichern und dann auch die der Jungenarbeit, wenn sie sich langsam herauskristallisiert. Und darüber hinaus sollten Projekte zur besseren Verankerung von Mädchen- und Jungenarbeit in allen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe und ihrer Infrastruktur und zur Implikation des Gender Mainstreaming gefördert werden. Weiterhin muss natürlich sichergestellt werden, dass in den anderen KJP-Programmen Mädchen- und Jungenarbeitsprojekte und geschlechterbewusste

Koedukationsprojekte gefördert werden. Auch hierzu bräuchte es einer mit hinreichenden Ressourcen ausgestatteten Infrastruktur zunächst einmal der Mädchenarbeit, die an den Programmgestaltungen beteiligt wird und über deren Verteiler Ausschreibungen bekannt gemacht werden können, weil sonst die Öffnung praktisch nie funktionieren wird.

Ansatzpunkte zur Umsetzung des Gender Mainstreamings im KJP – Die Arbeitsgruppe der AGJ

In der AGJ hat sich Ende 2000 eine Arbeitsgruppe zusammengefunden, die sich mit der Frage beschäftigt hat, wie denn nun das Gender-Mainstreaming im Hinblick auf den KJP umgesetzt werden kann. Die Empfehlungen dieser Arbeitsgruppe stehen nächste Woche im Vorstand der AGJ zur Diskussion.

Sie geht davon aus, dass, um das Gender Mainstreaming in Bezug auf den KJP durchführen zu können, eine Reihe von Voraussetzungen geschaffen werden müssen, wenn die Forderung nicht ins Leere laufen soll. Mindestens in Bezug auf die folgenden Ebenen muss Gender Mainstreaming angewandt werden:

- die Planungsstruktur der Programme (Planung)
- die Entscheidungsstrukturen für die Programme (Entscheidung)
- die Themenstrukturen der Programme (Themen)
- die Förderungsstrukturen der Programme (Ressourcen)
- die Evaluationsprozesse von Programmen (Evaluation)

Auf diesen Ebenen müssen jeweils für die verschiedenen Programme und Maßnahmetypen des KJP die Ziele, Strukturen und notwendigen Daten, in Bezug auf das Gender Mainstreaming, konkretisiert werden.

Für die Ebene der Planung und Entscheidung bedarf es zunächst einmal generell einer Struktur, durch die Transparenz geschaffen wird. Als Instrument hierzu sieht die Arbeitsgruppe die programmspezifischen Arbeitsgruppen des KJP (KJP 5.2.) an.

Den programmspezifischen Arbeitsgruppen müssen alle programmrelevanten und für das Gender Mainstreaming relevanten Informationen zur Verfügung gestellt werden. Diese programmspezifischen Arbeitsgruppen müssen so konstituiert werden, dass sie in alle Planungs- und Entscheidungsphasen des Bundesministeriums verbindlich eingebunden sind. Ihnen ist ein Informationsrecht gegenüber dem Ministerium einzuräumen. Das bedeutet z.B.

auch die Mitsprache bei der Auswahl programmspezifischer wissenschaftlicher Begleitungen.

In diesen Arbeitsgruppen müssen die Ziele des Gender Mainstreamings programmspezifisch konkretisiert werden, um daraus Informationsbedarfe, Qualifikationsbedarfe und Umsetzungsschritte zu entwickeln. Darüber hinaus müssen Evaluationskriterien und -verfahren entwickelt werden, durch die Information über die Wirksamkeit des Gender Mainstreamings in Bezug auf die gestellten Ziele gewonnen werden. Jede Arbeitsgruppe muss dann verpflichtet werden, in jeweils definierten Zeiträumen mit Unterstützung des zuständigen Referates des Ministeriums einen Gender Mainstreaming-Bericht zu veröffentlichen. Dieser Bericht muss Angaben darüber enthalten, wie das Gender Mainstreaming in Bezug auf das jeweilige Programm durchgeführt wurde, welche geschlechterdifferenten Daten zur Verfügung stehen, welche Ziele und Kriterien für das Gender Mainstreaming entwickelt wurden und welche Notwendigkeiten zur Verbesserung des Gender Mainstreamings bestehen. Z.B. werden Angaben benötigt über:

- das geförderte Personal nach Geschlecht und Stellentyp,
- eine geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Zielgruppen von Maßnahmen und Modellen und
- Aktivitäten der geförderten Träger zum Gender Mainstreaming.

Die Berichte müssen der Fachöffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Die programmübergreifende Arbeitsgruppe (KJP 5.3), die das Bundesministerium aus Vertretern und Vertreterinnen der programmspezifischen Arbeitsgruppen unter Hinzuziehung weiterer Fachleute zu bilden hat, muss analog die Aktivitäten der programmspezifischen Arbeitsgruppen bündeln und auf die Perspektiven der Weiterentwicklung des Gender Mainstreamings und des Kinder- und Jugendplans des Bundes hin bewerten.

Dies sind die Kernpunkte der von der Arbeitsgruppe entwickelten Empfehlungen. Es wird abzuwarten sein, inwieweit sie dann in der Praxis zur Anwendung gebracht werden können.

Gender Mainstreaming und das E&C-Programm

Das E&C-Programm hat eine spezifische Struktur. Ich weiß nicht, inwieweit hierbei der Weg der programmspezifischen Arbeitsgruppe effektiv sein kann. Aber z.B. für die Steuerungsgruppe müsste das Gender-Thema konkretisiert

werden. Dabei müssen natürlich zunächst einmal auf der strukturellen Ebene die Planungs-, Entscheidungs- und Ressourcenverteilungsprozesse in den Blick kommen. Also z.B. die Frage, wie wird beim Entscheidungsprozess verfahren, welche Institute oder Organisationen bekommen Ressourcen für die Organisation von Regionalkonferenzen oder Tagungen. Liegt dem Verfahren ein Ausschreibungsverfahren zugrunde? Über welchen Verteiler erfährt wer von einer solchen Ausschreibung? Werden überhaupt Institute mit „Gendererfahrung“ angesprochen? Wenn sie angesprochen werden, wie wird deren Kompetenz im Entscheidungsprozess berücksichtigt? Die Intention des Gender Mainstreaming ist es ja gerade, solche scheinbar „geschlechtsneutralen“ Entscheidungsprozesse auf ihre Gender-Bias hin zu hinterfragen. Und das scheint mir ebenso möglich wie sinnvoll. Auf einer anderen Ebene müsste gefragt werden, wie tauglich die verwendeten Evaluations- bzw. Erhebungsinstrumente sind, um geschlechtsspezifische Daten, Prozesse und Strukturen überhaupt abzubilden und diskutierbar zu machen. Und schließlich gilt es, die geschlechtsspezifische Strukturierung von Stadtteilen, ihrer sozialen Infrastruktur und der sozialpolitischen und sozialpädagogischen Intervention im Stadtteil zu einem grundlegenden Ausgangspunkt für die Gemeinwesenarbeit zu machen.⁹

Eine Vision: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe als Thema des 12. Kinder- und Jugendberichts

Abschließend möchte ich vorschlagen, das Thema „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“ zum Thema des 12. Kinder- und Jugendberichts zu machen. Angesichts der fachlichen und politischen Bedeutung des Themas einerseits und der verschiedenen Irritation im Umgang mit ihm andererseits scheint es mir angebracht, denn 20 Jahre nach dem 6. Jugendbericht die Geschlechterfrage in der Kinder- und Jugendhilfe aktuell zu bilanzieren, empirisch zu fundieren und die Potentiale und Handlungserfordernisse des Gender Mainstreamings für die Kinder- und Jugendhilfe zu konkretisieren und zu präzisieren. Mir scheint das eine naheliegende Möglichkeit zu sein, der neuen Herausforderung zur Lösung alter Probleme der Kinder- und Jugendhilfe einen wichtigen Schritt voran zu bringen, einen Schritt von der Programmatik hin zur Realisierung. Auch wenn es noch einer Reihe weiterer Schritte bedürfen wird, um bei der Vision einer „postpatriarchalen“ Geschlechterdemokratie anzukommen.

⁹ Vgl. Maria Bitzan/Thilo Klöck: Wer streitet denn mit Aschenputtel? München, 1993

Birgit Groner-Zilling

Workshop 1: „Gendertraining – Zwei Fliegen mit einer Klappe? – Entwicklung geschlechterdemokratischer Haltung bei MitarbeiterInnen und Identitätsbildung bei Kindern und Jugendlichen“

1. Gender Mainstreaming: zum Kontext

Das Gendertraining ist ein Bildungsinstrument zur Umsetzung des Gender Mainstreaming.

Gender Mainstreaming

- ist das Prinzip, die Perspektiven beider Geschlechter in alle Überlegungen mit einfließen zu lassen,
- ist ein neuer strategischer Ansatz der Gleichstellungspolitik (EU 1996),
- und bedeutet in der Übersetzung: „Gender“= das soziale Geschlecht in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht (im englischen „sex“), „Mainstream“ meint die Hauptströmung der Politik und des Verwaltungshandelns.

Die dem Konzept zugrundeliegende Annahme

Aufgrund der unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten entstehen unterschiedliche Ausgangslagen für Frauen und Männer. Deshalb haben Maßnahmen unterschiedliche Auswirkungen. Folglich muss die Ausgangslage auch nach den Geschlechtern analysiert und konzeptionell berücksichtigt werden. Konkret heißt das, dass alle Maßnahmen, Projekte und Konzepte hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männern zu prüfen sind. Das heißt gleichzeitig, dass die Verantwortung für die Einbeziehung des Gleichstellungsgedankens bei den jeweiligen Entscheidungsverantwortlichen liegt. Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist somit Führungsaufgabe (top down)

Das Gute am Gender Mainstream ist:

- Alte Konfrontationen werden aufgelöst (Frauen fordern Gleichstellung durch Aufzeigen von Ungleichheit. Männer werden oftmals zu Verteidigern der Situation und oder ihrer Position).
- Benachteiligungen von Mädchen und Jungen kommen in den Blick.
- Verhärtungen im Dialog können sich auflösen.

Die Betrachtung der Interaktionsprozesse, das „doing gender“ steht im Mittelpunkt. Die Schubladen unserer Rollenvorstellungen zu Männlichkeit und Weiblichkeit beginnen zu klemmen. Ein sicheres Indiz für Veränderungsprozesse und folglich Aushandlungsprozesse im Sinne der Chancengleichheit auf der personalen wie auf der strukturellen Ebene.

Das Gender Mainstreaming (GM) ist ein Teilbereich der Geschlechterpolitik

Diese umfasst:

- Die Normierung der Ziele (Gesetzgebung, Leitbilder, Programme),
- die Quotierung als Umkehrprozess des Ausschlusses,
- das Gender Mainstreaming Prinzip als Verbesserung politischer Entscheidungen und
- die autonomen Strukturen und die autonome Praxis der Frauen (vgl. Stiegler 1998)¹ und der Männer.

Drei Instrumente des GM

Die vom Europarat eingesetzte ExpertInnengruppe unterscheidet drei Instrumente für das Gender Mainstreaming:

- (1) Analytische Instrumente: z.B. nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistiken, Kosten-Leistungsanalysen, Checklisten und Gleichstellungsprüfungen oder Leitlinien
- (2) Bildungsinstrumente: breitgefächerte Schulungen und Gendertrainings sowie
- (3) Konsultationsinstrumente: Lenkungsausschüsse, Arbeitsgruppen, Anhörungen, Befragungen.

2. Bildungsinstrumente für Mitarbeitende und für die Arbeit mit Zielgruppen

Die im Workshop behandelten Schwerpunkte betreffen die Bildungsinstrumente. Bezogen auf Qualifizierungsmaßnahmen von MitarbeiterInnen (Gendertraining) geht es darum, auf der konzeptionellen Ebene die pädagogische und strukturelle Gestaltung der Einrichtung, des Projekts im Sinne des Gender Mainstreaming zu entwickeln.

Das ist nur möglich, wenn auf der Ebene der MitarbeiterInnen und der AdressatInnen gezielte Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Dabei steht die Interaktion zwischen MitarbeiterInnen und die Interaktion mit den AdressatInnen das „doing gender“ im Mittelpunkt. Grundlage dafür ist allerdings institutionell geschlechtergerechte Bedingungen zu schaffen (Top down Strategie). Gendertrainings bewirken auf der kon-

¹ **Stiegler, Barbara** (1998): Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Forschungsinstitut der Friedrich-Ebernt-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik (Hrsg.), Bonn

zeptionellen Ebene eine Qualifizierung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden hinsichtlich der Genderperspektive. Gender Mainstreaming führt dadurch zu einer reflektierten Haltung und Gestaltung des eigenen Interaktionsverhaltens als MitarbeiterIn im Umgang mit den AdressatInnen. Gender Mainstreaming ermöglicht folglich eine geschlechtergerechte Entwicklung bezogen auf:

- die Adressaten,
- das Personal,
- die Einrichtung.

Im Folgenden werde ich die Ausführungen auf die MitarbeiterInnenqualifizierung beschränken: Entwicklung geschlechterdemokratischer² Haltung bei MitarbeiterInnen (3) und Identitätsbildung bei Kindern und Jugendlichen – Jugendliche als Adressaten / Zielgruppe (4). In beiden Bereichen geht es darum, Bildungsprozesse zu initiieren (siehe Abb.1).



3. MitarbeiterInnenqualifizierung – Entwicklung geschlechterdemokratischer⁴ Haltung bei MitarbeiterInnen

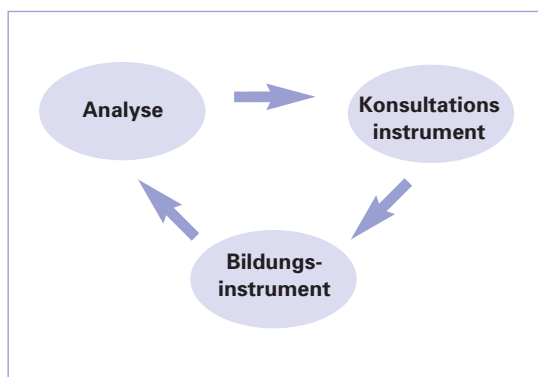
Die drei Instrumente des Gender Mainstreaming (Analyse, Bildungsinstrument, Konsultationsinstrument) finden sich jeweils in den einzelnen Instrumenten als Strukturmerkmale wieder. (siehe Abb.2)

Bildungsinstrument: Gendertraining Trainingsbausteine

- Begrifflichkeiten/Kontext/Theorie zu Gender Mainstreaming
- Sensibilisierung Thematisch: Im Spezifischen Arbeitsfeld Genderaspekte herausarbeiten
- Sensibilisierung personell: Biografie/ Inszenierung/ Interaktion/ Kommunikation
- Neue Impulse / Konzepte für die Arbeit entwickeln und umsetzen
- Vereinbarungen bzgl. Controlling treffen

Konsultationsinstrument

Arbeitsgruppe, Supervisionsgruppe etc. Diese kann sich zwischendurch extern beraten lassen, Befragungen heranziehen etc. Die Ergebnisse fließen wieder in die Analyse ein. Aus dem vorgenannten entsteht ein dynamisches Modell. Aus ihm ergibt sich eine prozessorientierte Konzeption zur Umsetzung des Gender Mainstream.



² vgl. Heinrich Böll Stiftung 1997 Konzept zur strukturellen und personellen Chancengleichheit

³ vgl. Derichs-Kunstmann, Karin; Auszra, Susanne; Mühling, Brigitte (1999) Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Bielefeld

⁴ vgl. Heinrich Böll Stiftung 1997 Konzept zur strukturellen und personellen Chancengleichheit

Abb. 2: Instrumente des Gender Mainstreaming

		Interaktion/Anerkennung	Position	Struktur	Inhalte
Personal	Frauen				
	Männer				

Phänomene? → Zielformulierung

Leitsätze

- Die Vorgehensweise in den Trainings sollte so tief wie nötig und so breit wie möglich angelegt sein. Denn die Wahrscheinlichkeit identitätsrelevante Dimensionen, wie z.B. tief verankerte Überzeugungen, Haltungen und Einstellungen bei den Teilnehmenden zu tangieren ist groß. Sie berühren Bereiche des persönlichen Selbstverständnisses.
- Dort beginnen wo Offenheit für das Gender Mainstreaming besteht. Bottom up Potenziale nutzen
- Work by process for gender progress
- Top down als Prinzip und bottom up Entwicklungen aufgreifen und vernetzen
- Management by motivation und nicht bei Vorschriften, ist gefragt

4. Identitätsbildung bei Kindern und Jugendlichen – Jugendliche Zielgruppen

- Geschlechtsbewusste Pädagogik steht und fällt mit der Fähigkeit eine für Kinder und Jugendliche lebensadäquate Haltung für ihre Anliegen zu entwickeln.
- Das heißt hinhören, hinschauen, verstehen was Mädchen und Jungen äußern.
- Angebote für Mädchen und Jungen explizit reflektieren, mit der Intention die Geschlechterreduktion aufzulösen.
- Die dazugehörige Zielvorstellung lautet: Pluralität in den Lebenskonzepten fördern.

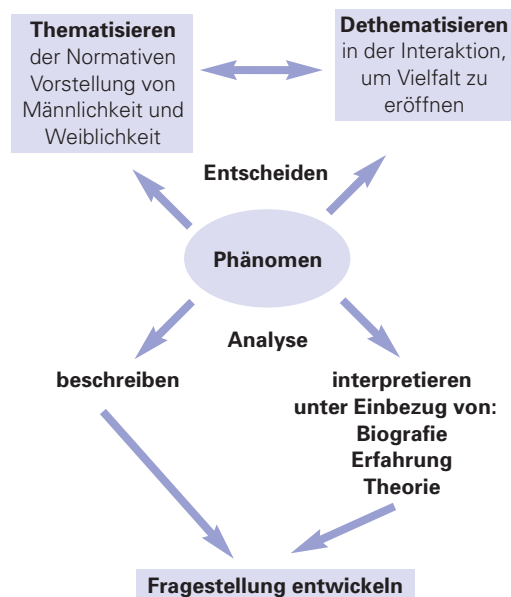
Es geht darum Erlebnissräume der Vielfalt zu schaffen, Kreativität, Ruhe und Entspannung und Irritationen entwickeln. Die Pädagogik war bisher von einem binären Geschlechterverständnis (hellblau/rosa) ausgegangen. Heute sind Auflösungstendenzen ganz deutlich in den konstruktivistischen Ansätzen erkennbar. In der Jugendarbeit geht es konkret darum, diese Tendenzen im Rahmen eines Geschlechterpluralismus konzeptionell und im Sinne einer pädagogischen „Infrastrukturarbeit“ zu entwickeln.

Die Lebensphase Jugend ist von den bestehenden gesellschaftlichen Normen ebenso durchdrungen, wie von Orientierungssuche gekennzeichnet. Im Verhalten von Jungen und Mädchen wird dies im Arbeitsalltag offenbar. Im Rahmen des Gender Mainstream gilt es deshalb die pädagogischen Konzepte im Sinne einer geschlechterbewussten Pädagogik zu analysieren und ggf. weiterzuentwickeln. Wichtige theoretische Erkenntnisse wie praktische Ansätze haben die Geschlechterforschung, die Mädchen- und mittlerweile auch die Jungenarbeits bereits geliefert.

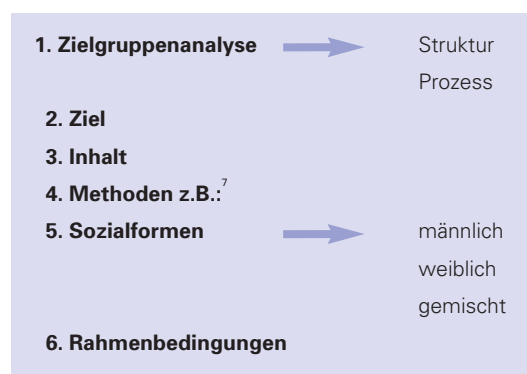
Analyse

Zur konzeptionellen Analyse ist die Denkfigur der „reflexiven Koedukation“⁵ nach meiner Einschätzung und Praxis, hilfreich. Sie besagt: die normativen Vorstellungen in der Interaktion sollen bewusst „dramatisiert“ werden, um sie dann im Dialog zu hinterfragen und als soziale Geschlechterzuschreibungen zu erkennen - und sie damit zu „entdramatisieren“. Im folgenden Schaubild sind die Worte thematisieren und dethematisieren gewählt, da im Gespräch mit Jungen und Mädchen (Geschlechter) Themen verhandelt werden. Somit ist das thematisieren und dethematisieren⁶ in der pädagogischen Analyse und Praxis handlungsleitend.

Konzeptionelle Analyse – Entscheidungs- und Strukturierungshilfe



Konzeptionelle Strukturierung



⁵ vgl. Faulstich Wieland, Hannelore (1991): Koedukation: enttäuschte Hoffnungen? Darmstadt

⁶ in Abgrenzung zur soziologisch - dekonstruktivistischen Begrifflichkeit (vgl. Wette- r, Angelika 1992)

⁷ Groner-Zilling, Birgit (2001): Methodische Bausteine für Gendertrainings. In: Burbach Christiane, Schlottau Heike (Hg.): Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining. Göttingen, S. 91 ff, S. 149 ff, S. 178 ff.

Konzeptionelle Überlegungen sollten folgende Fragen beantworten:

- (1) Wie wird in unserer Einrichtung Geschlecht konstruiert?
- (2) Gibt es geschlechtsbezogene Benachteiligungen und wie können sie aufgehoben werden?
- (3) Welche geschlechtsbezogenen Auswirkungen haben: Angebote? Entscheidungen? Interaktionen?

Leitsätze

- Da anfangen, wo es Spaß macht (Interaktionsräume und Interaktionsvarianz nutzen).
- Mit Irritationen arbeiten (Bilder, Film, Text, virtuell).
- Mit allen Sinnen arbeiten.
- Gemischtgeschlechtliche Teams mit geschlechterreflektiertem Verhalten steigern die pädagogische Qualität in der Arbeit mit Mädchen und Jungen.
- Marginalisierte Mädchen und Jungen verspüren vielmals einen (verdeckten) Wunsch nach Status und Anerkennung. Diesem kann mit kreativen Projekten begegnet werden (z.B. alle Formen an Präsentationstechniken auch nonverbaler Art).

Konsultationsinstrumente

Teambesprechungen, Arbeitsgruppen, Netzwerke, Supervision, Innovationsgruppen. Die Ergebnisse werden wieder in die Analyse eingebunden (Analyse-, Bildungs- und Konsultationsinstrumente zur Zielentwicklung: geschlechtsbezogene Pädagogik).

5. Was bringt's?

- Die Rollenzuschreibung behindern die Identitätsbildung nicht mehr.
- Jungen und Mädchen müssen sich daran nicht mehr so stark fixieren, dadurch ist der Umgang zwischen Mädchen und Jungen nicht mehr so abgrenzungsbezogen und produzierend in der Interaktion.
- Persönliche Entwicklungspotenziale von dem Mädchen und dem Jungen stehen im Vordergrund und nicht mehr die Rollenzuschreibungen.
- Pädagogisches Arbeiten wird durch die geschlechtsbezogene Pädagogik einfacher.
- Gender Mainstreaming in der Pädagogik ist ein Qualitätsmerkmal im Sinne der geschlechtsgerechten Didaktik (Derichs-Kunstmann a.a.O.). Eine Organisation zeichnet sich in ihrer Arbeit dadurch aus.

Erkenntnis

Gender Mainstreaming ist eine politische Strategie zur Umsetzung von Chancengleichheit. In der pädagogischen Diskussion um Gender liefert die „reflexive Koedukation“⁸ als theoretisches Konzept zur Entwicklung von Geschlechtergerechtigkeit, neben den Ansätzen der Mädchen und Jungenarbeit, eine ergiebige Menge an Handlungsorientierungen („dreigliedriger Ansatz“)⁹. Denn die Geschlechtsbezogene Pädagogik benötigt gleichsam zu ihrer Weiterentwicklung in der Praxis geschlechterhomogene Räume und Dialoge.

⁸ **Faulstich Wieland**, 1991, a.a.O.

⁹ **Neubauer/Winter** (2001): So geht Jungenarbeit. In SPI Bundesmodell Mädchen in der Jugendhilfe(Hrsg.), Berlin, S. 41

Christoph Grote, Beate Martens

Workshop 2: „Was haben geschlechtsspezifische Angebote der Jugendhilfe mit Gender Mainstreaming zu tun?“

Thesen

1. Eine „gute“ Jugendhilfe ist es nur dann, wenn sie die geschlechtliche Dynamiken unserer Gesellschaft berücksichtigt

„Die selbstgewählte Geschlechtsneutralität der Kontroll- und Besserungsinstanzen von Polizei, Pädagogik und Jugendgerichtsbarkeit ist keine Tugend, sondern eine kaum noch verzeihliche Dummheit.“ (Kersten/Fündeisen, Die Ehre und der Kick, 2000) Jugendhilfe muss weg von den wortreichen Beteuerungen hin zum messbaren Handeln. Wir werden den Mädchen und Jungen nur gerecht, in dem wir die Geschlechtlichkeit miteinbeziehen (Thema Sucht, Gewaltprävention, Lebens- und Berufsplanung, ...): „Der Kinder und Jugendplan (und in diesem Sinne die Jugendhilfe - der Verfasser) soll, ... (c) darauf hinwirken, dass die Gleichstellung von Jungen und Mädchen als durchgängiges Prinzip gefördert wird.“ (§ 9 Abs. 3 KJHG verdeutlicht in den Richtlinien zum KJHG 2001)

2. Geschlechtsspezifische Arbeit mit Mädchen und Jungen ist gleichwertiger Bestandteil der Jugendhilfe und kein Zielgruppen- oder „Benachteiligten-“angebot

Lebensweltorientierte Jugendhilfe ist gefordert, die Kategorie „Geschlecht“ in ihren Analysen und Konzepten zu berücksichtigen. Der Grundsatz: „Alle sind gleich“ und alle Angebote stehen für alle zur Verfügung, hat sich in der Praxis als nicht adäquat erwiesen.

Unterschiedliche Lebenslagen und Bewältigungsstrategien müssen Ausgangspunkt der pädagogischen Arbeit sein. Ein flexibler Einsatz von geschlechtshomogenen (für Jungen ebenso wie für Mädchen), koedukativen und teiledukativen Angeboten ist hierfür erforderlich. Die unterschiedlichen Zugangswege

und Bedürfnislagen von Jungen und Mädchen verschiedener Altersstufen und unterschiedlicher kultureller Herkunft müssen hierbei gleichfalls in den Blick genommen werden. Problemlagen der Zielgruppen und pädagogische Inhalte müssen ausdifferenziert werden und die Angebote darauf hin abgestimmt werden. Dies darf aber nicht nur dem Engagement des einzelnen Kollegen oder der einzelnen Kollegin vor Ort überlassen bleiben. „Genderarbeit“ muss gewollt, und in der Gesamtkonzeption des Trägers verankert sein

3. Kinder und Jugendliche sind Mädchen und Jungen. Fachkräfte sind Frauen und Männer. Mann-Sein und Frau-Sein als Qualität sehen!

Wir müssen dahin kommen, die Unterscheidung nach dem Geschlecht mehr wahrzunehmen, ohne sie auf einen Typus festzuschreiben. Mann-Sein und Frau-Sein sind Erfahrungshintergründe, die bewusst in die Arbeit mit Mädchen und Jungen einfließen sollten. Der Diskurs um die Geschlechtlichkeit ist mitzuverfolgen und unsere eigene Geschlechtlichkeit als reflektierte Qualität durch unsere Haltung immer wieder einzubringen.

Dazu braucht es Aus- und Fortbildung, Supervision und Fachberatung, Zeit und Kontinuität und den Raum, Fehler zumachen, um der Erkenntnis willen.

4. Ein Genderansatz in der Jugendhilfe setzt eine Selbstreflexion der Pädagogen als Männer und Pädagoginnen als Frauen in dieser Gesellschaft voraus.

Für die „Genderarbeit“ ist es notwendig, Sensibilität für die eigenen Zugänge und Erfahrungen als geschlechtliche Wesen in der Gesellschaft zu entwickeln. Dies hängt von der Bereitschaft aber auch dem „Handwerkszeug“ der einzelnen PädagogIn ab. Eigene positive und negative Erfahrungen, er- und entmutigende Erlebnisse und Unsicherheiten im Bezug zur eigenen („Geschlechts“-)Biografie bestimmen die eigene Haltung. Um Projektionen in der pädagogischen Arbeit zu vermeiden, ist es daher nötig (bereits in der Ausbildung), mit Hilfe von Supervisionen, kollegialer Beratung und Fortbildungen eigene Verhaltensmuster und Haltungen zu reflektieren.

5. Mädchenarbeit ist ein aktiver Beitrag zur Chancengleichheit

Mädchen brauchen keine „Sonderprogramme“, sondern haben ein Anrecht im Mittelpunkt pädagogischer Bemühungen und Qualifikationsanstrengungen zu stehen. Dies scheint zur Zeit in geschlechtshomogenen Angeboten möglich zu sein. Hier werden (Frei)Räume im Sinne von frei von männlichen Normen und Bewertungen zur Verfügung gestellt. Ressourcenzugang, Zuwendung und Bewusstseinsbildung sind Strategien bei der Unterstützung zur Selbstvertretung.

6. Jungenarbeit ist Teil der Geschlechtsbezogenen Pädagogik

Mädchenarbeit, Jungenarbeit und geschlechtsbezogene Koedukation sind die drei zusammengehörigen Teile. Es sind eigenständige und gleichwertige Arbeitsfelder. Nur wenn alle drei Standbeine entwickelt sind, dann ist die Fläche – die Jugendhilfe – stabil.

Jungenarbeit ist geschlechtsspezifische Arbeit, die eigene pädagogische Räume von erwachsenen Männern für Jungen schaffen will, und geschlechtsbezogene Arbeit, die sich als Querschnittsaufgabe versteht und alle herkömmlichen Bereiche unter dem Aspekt der Geschlechterdynamik analysiert. Jungenarbeit darf sich nicht auf Kosten der Mädchenarbeit entwickeln. Jungenarbeit ist von Männern zu initiieren, zu verantworten und zu leisten.

7. Für die Mädchenarbeit gilt der Grundsatz: „Parteilich Handeln – dekonstruktivisch denken“

In den praktischen Lebenserfahrungen von Mädchen und Jungen sind Geschlechterrollen immer präsent. Die Parteilichkeit, als Analyse gesellschaftlicher Machtverhältnisse, ist ein Qualitätsmerkmal der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen. Parteiliche Mädchenarbeit wendet sich offensiv gegen jede Art von Beschränkung der Lebensmöglichkeiten durch normative Rollenvorgaben oder Vorstellungen, die die Lebenswirklichkeit von Mädchen und Frauen nur einseitig oder beschränkt widerspiegeln. Ursachen und Wirkungen gesellschaftlicher und individuelle Anteile werden thematisiert, insbesondere im Prozess der beruflichen Einmündung und Lebensplanung. In der Mädchenarbeit werden gesellschaftliche Mädchen/Frauen- und Jungen/Männerbilder hinterfragt. Sie bietet den Rahmen und die

Möglichkeiten für neue (andere) Erfahrungen im Bezug zur Geschlechtsidentität, weicht Festbeschreibungen auf und bietet so die Möglichkeit zum Entwickeln und Erproben neuer Haltungen und Handlungsstrategien.

8. Gender Mainstreaming als Top down Strategie ist eine Ergänzung bisheriger Mädchen- und Frauenpolitischer Ansätze

Mädchen waren noch nie eine homogene Gruppe in der Jugendhilfe, die Lebenslagen differenzieren sich jedoch immer weiter aus. Ethnienvielfalt, mit jeweils spezifischen Mädchenbildern und Vorstellungen vom Geschlechterverhältnis, das neue entstandene Bild des „starken“ und selbstbewussten Mädchens sowie „traditionelle“ Mädchenbilder existieren nebeneinander. Es ist heute viel eindeutiger, was Mädchen/Frau – aber, damit verbunden auch Junge/Mann sein eigentlich bedeutet. Es liegt also scheinbar im individuellen Spielraum des/der Einzelnen, eine erfolgreiche Biografie zu entwickeln. Dies darf nicht dazu verleiten, strukturelle Unterschiede in der Teilhabe an Macht und gesellschaftlicher Chancenverteilung zu verschleiern. Strukturelle Benachteiligung z. B. in den Bereichen Arbeitsmarkt, sexuelle Gewalt und Ressourcenverteilung stellen für alle Mädchen eine Begrenzung ihrer Möglichkeiten dar.

Gender Mainstreaming ist kein Ersatz für Mädchen- und Frauenförderung. Eine Einrichtung von Finanzierungsmodellen zur „Genderarbeit“ darf daher nicht zu Lasten dieser Angebote gehen.

9. Die Ressourcen der Jugendhilfe müssen an den Gendergedanken geknüpft sein

Die Ressourcen sind das Fachpersonal, die Finanzmittel, die baulichen Begebenheiten, die Konzeptentwicklungen, die Hierarchien bzw. Posten, Jugendhilfeplanung, etc..

Es muss der Weg bestritten werden, bis zu einem Drittel der Ressourcen für die qualifizierte Mädchenarbeit, bis zu einem Drittel für die qualifizierte Jungenarbeit und das verbleibende Drittel für die geschlechtsbezogenen koedukativen Felder zur Verfügung zu stellen. D.h. bei Neustrukturierungen, Umkonzeptionierungen, Neuanstellungen, Qualitätssicherung, Zieldefinitionen, Finanzplanungen, ... ist der Geschlechterblickwinkel ein zwingendes Muss und Merkmal für Entscheidungen.

10. Eine eigene Entscheidung muss getroffen werden und das Ziel definiert sein

Genderpolitik ist keine Methode sondern ist in erster Linie eine Haltung. Haltung heißt, dass die Geschlechterfrage integraler Bestandteil des Denkens, Entscheidens und Handelns wird. Dieser Haltung liegt eine eigene und persönliche Entscheidung zugrunde und auch das Ziel „Wohin will ich“ muss bedacht sein, gerade auch als Mann. Eigene Gewinne für uns Männer sind aufzudecken wie aber auch Nachteile aus der stetigen „männlichen Dividende“ (Connell) sind aufzuzeigen.

Der Träger/die Einrichtung/der Verein hat die Entscheidung zu treffen und kann motivierend eingreifen (Zeit geben, Aus- und Fortbildungen anbieten, probieren lassen, Forschungen unterstützen, Teilzeitarbeit ermöglichen,...).

Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit, der Gleichwertigkeit der Geschlechter und der Geschlechterdemokratie muss im Auge bleiben und immer wieder neu an Alltagssituationen durchdekliniert werden. Im Alltag sind eine Unmenge an Hürden zu nehmen. Die eigene Entscheidung ist auch immer wieder der Motor Ungerechtigkeiten aufzudecken und Neues zu definieren.

Heide Trommer

Workshop 3: „Gender Mainstreaming als Top Down Strategie in Bundesverbänden“

Im Workshop 3 arbeiteten 7 VertreterInnen der Bundesebene von AWO, Diakonie, DRK, IB sowie der wissenschaftlichen Begleitforschung mit. Er begann mit einer Vorstellungsrunde, die mit der Frage verbunden war, inwieweit das Konzept des Gender Mainstreaming bei den vertretenen Verbänden bereits angewandt wird. Der Input wurde durch Erfahrungen, Einschätzungen und Bewertungen der AG-Mitglieder unterbrochen, so dass eine angeregte und lebhaft Diskussionsentstehung entstand, in die die Erfahrungen der Praxis sowie das Interesse der Wissenschaft einfließen.

Praxisbericht

1. Besonderheit der Diakonie

Die Diakonie ist ein traditionsreicher, patriarchaler Verband mit einer ausgeprägten Geschlechterhierarchie und hat – gerade bei Geschlechterfragen – eine andere innere Dynamik als säkulare und jüngere Organisationen. Im Bereich von Gender und Entwicklungszusammenarbeit waren die kirchlichen Werke den säkularen voraus. Hier wurden bereits Anfang der 90er Jahre Fragen des Gender Mainstreaming diskutiert und die ersten Gender-Trainings durchgeführt. In den meisten anderen Bereichen spielen sich Gender- und Gleichstellungsfragen jedoch mit zeitlicher Verzögerung ab.

Kirchliche und diakonische Strukturen sind anders als säkulare. Auch die Menschen, die sich für eine Mitarbeit bei der Diakonie entschieden haben, sind anders. Männer, die in der Diakonie Leitung ausüben und über 45 Jahre sind, haben in der Regel noch nie eine Frau als Chefin gehabt und sich auch im Studium kaum oder nicht mit Frauen auf gleichberechtigter Ebene auseinandersetzen müssen. Frauen, die bei der Diakonie arbeiten, bringen eine hohe Dienstbereitschaft mit, egal ob als Krankenschwester, Erzieherin oder Verwaltungskraft. Wenn sie Karriere machen, haben sie in der Regel keine eigenen Kinder, oft auch keinen Partner oder Partnerin.

Diese und viele andere Faktoren sind bei der

Umsetzung von Gender Mainstreaming zu berücksichtigen. Zu den anderen Faktoren zählen Fragen nach der Geschichte der Organisation, ihrer Ideologie, Werte und Normen, ihrer Kultur, der Mitarbeiterschaft, der Sexualität, der Autoritätsstrukturen, der Leistungsbeurteilung und des Budgets¹. Bei der Einführung von Gender Mainstreaming empfiehlt sich eine Analyse der jeweiligen Organisation unter diesen geschlechterdifferenzierenden Fragestellungen.

2. Beispiele

2.1. Von WID (Women in Development) zu GAD (Gender and Development) bei Brot für die Welt

Nachdem 1970 erste Studien zur Situation von Frauen in Entwicklungsländern zeigten, dass sich die wirtschaftliche Rolle und der soziale Status der Frauen in besonderer Weise verschlechtert hatten, entwickelten die Hilfswerke spezifische Frauenprogramme. Ende der 80er Jahre machten Frauen des Südens deutlich, dass „Entwicklung“ für Frauen etwas anderes bedeutete als für Männer. Auf dem Hintergrund der ersten geschlechterdifferenzierten Daten und der Erfahrung, dass die von den Hilfswerken durchgeführten Maßnahmen unterschiedliche Auswirkungen auf die Situation von Frauen und von Männern hatten und die Lage von Frauen sich durch die „Hilfe“ teilweise sogar verschlechterte, drangen Frauen im Süden und Norden darauf, stärker als bisher auf die unterschiedlichen Folgen der Maßnahmen für beide Geschlechter zu achten. So fand der Gender-Begriff Eingang in die entwicklungspolitische Diskussion. Die in der damaligen Arbeitsgemeinschaft Kirchlicher Entwicklungsdienst (AG KED) zusammengeschlossenen Werke begannen, nach dem Verhältnis der Geschlechter zu fragen und stellten dafür in den Stäben auch Arbeitskapazität zur Verfügung. Die AG KED einigte sich in einem langen Diskussionsprozess auch mit den Partnerorganisationen im Süden auf einen Orientierungsrahmen: „Wege zu einer frauengerechten Entwicklungszusammenarbeit“, der „Frauenpolitik als Querschnittsaufgabe“ beschrieb und als verbindliches Arbeitsinstrument konkrete Maßnahmen zur Überwindung der Geschlechterhierarchie vorsah. Die AG KED war dann auch die erste Organisation in Deutschland, die Anfang der 90er Jahre verbindliche Gender-Trainings für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchführte, um sie für diese neue Aufgabe vorzubereiten und zu qualifizieren.

Heute sind Fragen nach Gender integrierter Bestandteil im Projektbewilligungsverfahren, in der Begleitung und der Auswertung der durchgeführten Projekte. Die Projektstandards sind

¹ vgl. Goetz, Annemarie (Hrsg.): Getting Institutions Right for Women in Development, London 1997 Schmidt, Eva-Renate, Berg, Hans-Georg: Beraten mit Kontakt, Offenbach 1995

im Hinblick auf Gender überarbeitet und Indikatoren entwickelt worden, die Aufschluss über die beabsichtigten Verbesserungen im Geschlechterverhältnis geben sollen.

2.2. Gender Mainstreaming in der Personalpolitik eines Bundesverbandes

Geschlechterdifferenzierte Daten sind das Fundament von Gender Mainstreaming. In der Personalpolitik sind Aussagen zur Verteilung von Stellen, Elternzeit, Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen notwendig. Dadurch wurde deutlich, dass Maßnahmen für eine paritätische Besetzung der BAT III und höher bewerteten Stellen getroffen werden müssen. Diese reichen inzwischen von dem Zusatz bei Ausschreibungen: „Im Interesse der beruflichen Gleichstellung freuen wir uns insbesondere über die Bewerbungen von Frauen.“ bis hin zu einer paritätischen Besetzung des Auswahlpremiums und der Bewusstmachung der Mythen, die bei scheinbar objektiven Besetzungsverfahren eine Rolle spielen.

Die Qualifizierung von Frauen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeit ist ein weiterer Bereich. Ein Mentoring-Programm für Frauen ist in Vorbereitung. Parallel dazu müssten auch Männer für Gender-Fragen qualifiziert werden. Angebote hierfür wurden nicht angenommen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter ist ein weiteres zentrales Thema für Gender Mainstreaming in der Personalarbeit. In einer hierarchie- und bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe „Familienfreundliches DW“ werden Fragen der Kinderbetreuung, der Arbeitszeit, der häuslichen Arbeit, des Kontakts mit den beurlaubten KollegInnen etc. behandelt.

3. Bedingungen von Gender Mainstreaming in einem Bundesverband

Aufbauend auf den Erfahrungen in der kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit, werden folgende Voraussetzungen für den Erfolg von Gender Mainstreaming identifiziert:

Zunächst bedarf es einer klaren Entscheidung der Leitung für das Gender Mainstreaming. Die Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit ist ein sensibles und sowohl die individuellen als auch die organisatorischen Grundwerte fundamental berührendes Thema, da es letztlich es um die Umverteilung von Macht, Verantwortung und Mitteln geht. Dies verlangt eine Top-Down-Strategie, die deutlich macht, dass die (Re-)Organisation der Arbeit engagiert unterstützt und Geschlechtergerechtigkeit von der Leitung bewusst umgesetzt wird. Gender Mainstreaming muss in die Leit-

bilder und andere Grundsatzpapiere Eingang finden.

Neben der Leitung braucht es engagierte und aufgeschlossene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Thema immer wieder anmahnen, an gefasste Beschlüsse erinnern und die operationale Arbeit mit Leidenschaft anpacken. Daher ist Gender Mainstreaming zugleich ein Bottom-Up Prozess, der von der Mitarbeiterschaft getragen sein will. Meist sind Frauen die Protagonistinnen.

Eine dritte Voraussetzung für das Gelingen von Gender Mainstreaming ist das Vorhandensein von Gender-Kompetenz und eines Mandates dafür. Es braucht Fachleute, die den Prozess der Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming begleiten. Diese Fachleute können aus der Organisation selbst oder als externe Beratung von außen kommen.

Auf der fachlich-inhaltlichen Ebene ist für eine erfolgreiche Umsetzung eine genaue, nach Geschlecht differenzierte Analyse des Bisherigen notwendig. Grundlage hierfür ist die Einführung einer nach Männern und Frauen ausdifferenzierten Datenerhebung und -auswertung. Schlussendlich ist eine Ziel- und Ergebnisüberprüfung notwendig. Controlling und Evaluierungen müssen Gender-Kriterien beinhalten: Ist das angestrebte Ziel eingetreten? Wie kann es nachhaltig gesichert werden?

4. Vorteile eines geschlechterdemokratischen Verbandes:

Damit Menschen und Organisationen bereit sind, sich auf aufwendige Veränderungsprozesse einzulassen, müssen sie einen Nutzen erwarten können. Was sind die Vorteile?

Erfüllung der Vorgaben eines Gleichstellungsgesetzes des Bundes

Anfang des Jahres hat das Bundeskabinett einen Gesetzesentwurf zur Gleichstellung im öffentlichen Dienst verabschiedet. Das heißt nun auch für die Verbände, dass sie Initiativen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern starten müssen, wenn sie weiterhin öffentliche Mittel erhalten wollen. Damit ist die Frage nach Gleichberechtigung und Gleichstellung in kirchlichen Einrichtungen keine moralische nach Gerechtigkeit mehr, sondern vielmehr eine nach der Erfüllung öffentlicher Vorgaben.

Vielfalt von Meinungen und Kompetenzen führt zu größerer Wirksamkeit

Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass gemischte Teams effektiver und wirkungsvoller arbeiten als rein homogen zusammengesetzte

Arbeitseinheiten. In den USA wird dies mit Diversity beschrieben. Diversity bedeutet Vielfalt und spiegelt sich in dem Arbeitspotential, den Geschäftspraktiken und den Zielen wieder. Als vielfältig gelten Alter, Geschlecht, Ethnie, Religion, Denkart, Kultur, wirtschaftliche Situation, sexuelle Orientierung und andere. Auch kirchlichen Organisationen nützt diese Vielfalt, der Blick aus unterschiedlichen Augen auf eine zu bearbeitende Situation. Der Ansatz muss – wie das Gender Mainstreaming – beim Management einer Organisation angesiedelt sein. Frauen profitieren von diesem Ansatz, sie erfahren Wertschätzung im Unternehmen.

Wettbewerbsvorteile bei der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bei der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trägt die betriebliche Gleichstellung zu Wettbewerbsvorteilen bei. Kirchliche Einrichtungen sind mit ihren an den öffentlichen Dienst angeglichenen Lohn-, Gehalts- und Vergütungsgruppen in einigen Arbeitsbereichen nicht mehr attraktiv für neue Mitarbeitende, so zum Beispiel im EDV-Bereich oder der Öffentlichkeitsarbeit. Bietet jedoch ein Betrieb beispielsweise Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an oder gibt es ein Personalentwicklungskonzept für jüngere Mitarbeiterinnen, so erhöht dies die Attraktivität des Arbeitsplatzes.

Imagegewinn und zufriedene Mitarbeiterschaft

Nicht zuletzt trägt eine aktive Gleichstellungspolitik in einem modernen Unternehmen zu einem Imagegewinn nach außen und zu einer zufriedenen Mitarbeiterschaft nach innen bei.

5. Risiken des Gender Mainstreaming

Die Gefahr von Gender Mainstreaming besteht darin, dass es dazu missbraucht werden kann, Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen abzulösen oder zu ersetzen. Personalmittel für die Stelle einer Frauenreferentin werden nicht mehr für nötig erachtet, da die Mitarbeiterschaft und Leitungsgremien durch Gender-Trainings sensibilisiert und Gender als Querschnittsaufgabe bereits eingeführt seien. Eine evangelische Landeskirche hat die Mittel für das Büro der Frauenbeauftragten gestrichen, parallel dazu (erheblich geringere) Mittel für Gender Mainstreaming zur Verfügung gestellt.

Eine weitere Gefahr des Gender Mainstreaming liegt darin, die bestehende Geschlechterhierarchie zu verschleiern und vorzugeben, Frauen und Männern hätten inzwischen gleiche Start- und Arbeitsbedingungen. Angesichts der

vergleichbaren Bildungschancen von Jungen und Mädchen und den sich annähernden qualifizierten Ausbildungs- und Studienabschlüssen von Frauen und Männern kann tatsächlich der Eindruck entstehen, die Startbedingungen seien gleich. Da Frauen aber weiterhin allein das „Kinderrisiko“ tragen, das heißt, Männer kaum in die Elternzeit gehen, ist Chancengleichheit noch nicht erreicht.

Eine weitere Gefahr des Gender Mainstreaming liegt in der Erwartung schneller Ergebnisse. Die Vereinten Nationen haben unlängst eine Statistik vorgelegt, nach der bei dem jetzigen Entwicklungstempo Frauen und Männer erst im Jahr 2490 gleichberechtigt in den Führungsetagen von Wirtschaft, Politik und Verwaltung vertreten sein werden. Die konsequente Verknüpfung von Gender Mainstreaming mit Frauenförderung als Doppelstrategie kann zu einer schnelleren Veränderung führen. Nach den ersten Erfahrungen wird aber auch deutlich, dass Männer sich im Teilen von angestammten Privilegien sehr schwer tun und umgekehrt wenig Interesse zeigen, Haus- und Familienarbeit zu übernehmen.

Darüber hinaus ist es ein langes Verfahren, bis Gender Mainstreaming in alle Inhalte und Strukturen einer Organisation eingeführt und nachhaltig abgesichert ist. Als bislang freiwillige Maßnahme von einzelnen Organisationen gibt es noch wenig fundierte Auswertungen der positiven Ergebnisse und der Erfolge, so dass die Gefahr besteht, angesichts der aufwendigen Verfahren auf halbem Wege stecken zu bleiben. Die Evangelische Fachhochschule in Freiburg begleitet derzeit die Einführung eines Gender Mainstreaming-Prozesses in der badischen Landeskirche wissenschaftlich, so dass in nächster Zukunft fundiertere Aussagen gemacht werden können.