## 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.)

## 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 Prinzipen 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."1

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 Querschnittaufgabe 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 aibt 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 EJSA 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 Qualitätshandbuch 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 geschlechterreflexivkoedukative 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 männerspezifischer 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

# 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 Frauenund 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 Erwerbsarbeitseinkommen 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 Paarbeziehung 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 Absichtsund 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 Verbünde 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-Downund 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

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)

Heintz, Bettina (1993): Die Auflösung der Geschlechterdifferenz – Entwicklungstendenzen in der Theorie der Geschlechter. In: Elisabeth Bühler (Hg.), Ortssuche: Zur Geographie der Geschlechterdifferenz. Zürich/Dortmung, 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