

# Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe

- Eine Konkretisierung für die Praxis -

Projektträger: Frauenakademie München e. V.



**Projektleitung:**

Dr. Andrea Rothe und Dagmar Koblinger

München, 30. Juni 2005

ISBN 3-937120-03-3

Gefördert durch:



gefördert von



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Unterstützt durch:



Landeshauptstadt  
München  
**Referat für Gesundheit  
und Umwelt**

## Inhaltsverzeichnis:

|                                                                                                        | Seite     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Die Studie: Ziel, Fragestellungen und Methoden</b>                                               | <b>4</b>  |
| 1.1 Fragestellungen und angewandte Methoden                                                            | 4         |
| 1.2 Aufbau der Studie                                                                                  | 5         |
| <b>2. Gender Mainstreaming: Eine Einführung und eine Konkretisierung für die Jugendhilfe</b>           | <b>6</b>  |
| 2.1 Gender Mainstreaming: Eine gleichstellungspolitische Strategie und ihre Geschichte                 | 6         |
| 2.2 Gender Mainstreaming – Erfolgsfaktoren der Implementierung                                         | 8         |
| 2.2.1 Gender Mainstreaming als Doppelstrategie                                                         | 8         |
| 2.2.2 Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe                                                     | 9         |
| 2.2.3 Gender Mainstreaming als Top down-Ansatz                                                         | 9         |
| 2.3 Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung                                                  | 10        |
| 2.3.1 Gender Mainstreaming als organisationales Lernen                                                 | 12        |
| 2.3.2 Gender Mainstreaming in der internen Struktur der Organisation                                   | 12        |
| 2.3.3 Gender Mainstreaming in der Außendarstellung der Organisation                                    | 14        |
| 2.4 Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe                                                            | 15        |
| 2.4.1 Vorüberlegungen                                                                                  | 15        |
| 2.4.2 Gender Mainstreaming – Erfolgsfaktoren der Implementierung in der Jugendhilfe                    | 16        |
| 2.4.3 Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung in der Jugendhilfe                             | 18        |
| 2.4.4 Resümee: Chancen und Risiken bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe | 19        |
| <b>3. Gender Mainstreaming in der Praxis der Jugendhilfe - empirische Ergebnisse</b>                   | <b>20</b> |
| 3.1 Vorüberlegungen                                                                                    | 20        |
| 3.2 Deutsches Jugendinstitut: Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe auf Bundesebene                  | 20        |
| 3.2.1 Ansatz der Studie                                                                                | 20        |
| 3.2.2 Ergebnisse der Studie                                                                            | 21        |
| 3.3 Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg: Gender Mainstreaming in der sozialen Arbeit      | 23        |
| 3.3.1 Ansatz der Studie                                                                                | 23        |
| 3.3.2 Ergebnisse der Studie                                                                            | 24        |
| 3.4 Resümee                                                                                            | 25        |

|                                                                                                  | Seite     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4. Best-Practice-Modelle: Gender-Pädagogik in Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe</b> | <b>27</b> |
| 4.1 Geschlechterreflexive mono- und koedukative Ansätze                                          | 27        |
| 4.2 Internet-Training für Mädchen                                                                | 28        |
| 4.3 Jungentraining in der Jugendwerkstatt Kübs                                                   | 29        |
| 4.4 „Meister Proper trifft auf Lara Croft“ oder<br>„Was ist eigentlich Gender Mainstreaming“     | 30        |
| 4.5 Zusammenfassung                                                                              | 32        |
| <b>5. Resümee und Ausblick</b>                                                                   | <b>33</b> |
| <b>6. Literatur</b>                                                                              | <b>34</b> |

## 1. Die Studie: Ziel, Fragestellungen und Methoden

Ziel dieser Studie ist es, den Stand der Forschung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming unter besonderer Berücksichtigung der Maßnahmen und Einrichtungen in der Jugendhilfe in Deutschland zu erfassen und Praxismodelle zu identifizieren, die gegebenenfalls Gender Mainstreaming modellhaft umsetzen.

Die Ergebnisse der Studie bilden den theoretischen und praktischen Bezugsrahmen für das ebenfalls im Rahmen von LOS durchgeführte Projekt „Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe – Eine Analyse im Stadtteil Hasenberg in München (Fertigstellung Ende Februar 2006). Auf der Basis der Untersuchungen werden Leitkriterien zur erfolgreichen Umsetzung von Gender Mainstreaming für Münchner Jugendhilfeeinrichtungen entwickelt. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse der beiden Studien in ein konkretes Umsetzungsprojekt für Jugendliche einfließen (voraussichtlich Frühjahr 2006).

### 1.1 Fragestellungen und angewandte Methoden

Gender Mainstreaming ist eine innovative politische Strategie, deren Ziel die Erlangung von Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ist. Die Frage nach einer erfolgreichen Implementierung von Gender Mainstreaming in Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe ist unseres Erachtens deshalb von so großer Bedeutung, da gerade in der Phase der Pubertät wichtige Lernprozesse und Weichenstellungen stattfinden. Kommt es zu einer Verfestigung überholter, patriarchaler Geschlechterstereotypen, können sie die Lebensperspektiven der Mädchen wie der Jungen langfristig einschränken. Stichworte dazu sind u.a. gleichberechtigte Teilhabe im Erwerbsleben, Work-Life Balance, Familien- und Pflegearbeit oder Frauen- und Männergesundheit.

***Für die Konkretisierung von Gender Mainstreaming in der Praxis waren folgende Fragestellungen leitend:***

1. Wie ist der Forschungsstand zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe auf Bundesebene?
2. Falls es Einrichtungen oder Maßnahmen der Jugendhilfe auf Bundesebene gibt, die Gender Mainstreaming bereits erfolgreich umsetzen, ist die Frage, wie und auf welcher Ebene?
  - z.B. durch Schulungen des pädagogischen Personals zur Erlangung von Genderkompetenz (Ebene - pädagogisches Personal)
  - z.B. in dem in den jeweiligen Einrichtungen oder Maßnahmen der Jugendhilfe mit Gender-Pädagogik gearbeitet wird (Ebene – Jugendliche)?
3. Wie wird Gender-Pädagogik in Einrichtungen der Jugendhilfe umgesetzt? Es werden Beispiele aus drei Einrichtungen vorgestellt und kurz diskutiert, ob sie als Best-Practice-Modelle im Sinne einer geschlechtersensiblen Pädagogik geeignet sind. Fragen sind:
  - welche Voraussetzungen bringt das pädagogische Personal mit,
  - welche Methoden/Schulungsmaterialien werden eingesetzt, um den Jugendlichen Genderbewusstsein zu vermitteln,
  - falls Studien vorliegen, die die Reaktion der Jugendlichen auf die Gender-Pädagogik in diesen Einrichtungen untersuchen, werden diese ausgewertet und für München nutzbar gemacht.

Um diese Fragestellungen zu beantworten, wurde zunächst eine differenzierte und fundierte Bestandsaufnahme zum Forschungsstand Umsetzung von Gender Mainstreaming in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der Jugendhilfe durchgeführt. Durch eine umfassende Literaturrecherche und Gespräche mit Forscher/innen zum Thema konnten die empirischen Studien ermittelt und in einer Dokumentenanalyse<sup>1</sup> sekundäranalytisch ausgewertet werden, die derzeit den Stand der Forschung widerspiegeln. Darüber hinaus wurde auch der fachliche Stand der Diskussion zum Thema Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe systematisch erfasst und aufbereitet. Des Weiteren wurde mit Hilfe von persönlichen Gesprächen mit Fachleuten, einer umfangreichen Internet- und Datenbankrecherche nach Best-Practice-Modellen zum Thema Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe recherchiert.

## 1.2 Aufbau der Studie

Die Ergebnisse der Untersuchung sind im Anschluss an **Kapitel 1** „Ziel, Fragestellungen und Methoden“ in folgende Kapitel gegliedert:

**Kapitel 2** enthält zur Klärung der Begriffe und ihrer Bedeutung, eine ausführliche Einführung in die gleichstellungspolitische Strategie des Gender Mainstreaming mit ihrer Geschichte, den Erfolgsfaktoren der Implementierung und ihres prozesshaften Vorgehens als Organisationsentwicklung. Die Praxis der Umsetzung von Gender Mainstreaming zeigt, wie wichtig es ist, die programmatischen Anforderungen, die die Strategie Gender Mainstreaming an die Jugendhilfe stellt, genau zu präzisieren, um Fehlinterpretationen vorzubeugen. Aus diesem Grund wurde die allgemeine Einführung der Strategie Gender Mainstreaming um deren Konkretisierung für die Jugendhilfe ergänzt.

In **Kapitel 3** gehen wir unserer ersten Forschungsfrage nach: Wie ist der Forschungsstand zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe auf Bundesebene? Es werden zwei aktuelle Studien zum Thema vorgestellt. Das ist zum einen eine Studie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) zu „Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe auf Bundesebene“ aus dem Jahr 2004. Zum anderen wird die Studie der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg beschrieben, die 2003 zum Thema „Gender Mainstreaming in der sozialen Arbeit“ durchgeführt wurde. Diese Studien beantworten auch die zweite Forschungsfrage: Falls es Einrichtungen oder Maßnahmen der Jugendhilfe auf Bundesebene gibt, die Gender Mainstreaming bereits erfolgreich umsetzen, dann ist die Frage, wie und auf welcher Ebene sie das tun?

**Kapitel 4** beschäftigt sich mit der dritten Forschungsfrage: Wie wird Gender-Pädagogik in Einrichtungen der Jugendhilfe umgesetzt? Es werden Beispiele aus drei Einrichtungen vorgestellt und gefragt, ob sie als Best-Practice-Modelle im Sinne einer geschlechtersensiblen Pädagogik geeignet sind. Das erste Beispiel beschreibt ein monoedukatives Internet-Training für Mädchen mit der Ausrichtung der Befähigung von Mädchen in der Nutzung der neuen Medien. Das zweite Beispiel ist ein monoedukatives Training für Jungen mit den Schwerpunkten Identität und Herkunft. Das dritte Beispiel ist ein geschlechterreflexives koedukatives Spiel zur Sensibilisierung von Mädchen und Jungen. Abschließend wird kurz diskutiert, ob und wie die Trainings für München nutzbar gemacht werden können.

In **Kapitel 5** werden die Ergebnisse der Studie nochmals kurz zusammengefasst und ein Ausblick auf die folgenden Studien zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe in München gegeben, die sich Ende 2005, Anfang 2006 an diese Untersuchung anschließen.

---

<sup>1</sup> Webb/Lück (1975) und Lamnek (1995)

## 2. Gender Mainstreaming: Eine Einführung und eine Konkretisierung für die Jugendhilfe

### 2.1 Gender Mainstreaming: Eine gleichstellungspolitische Strategie und ihre Geschichte

Gender Mainstreaming ist eine innovative politische Strategie, deren Ziel die Erlangung von Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ist. Die Strategie des Gender Mainstreaming entstand aus den Erfahrungen von Frauen in der Entwicklungspolitik.<sup>2</sup> In den Maßnahmen und Projekten der Entwicklungshilfe wurden Frauen und ihre Belange oft wenig berücksichtigt und wenn, dann traten Frauen in der Regel als passive Empfängerinnen von Entwicklungshilfe auf. In den 1980er Jahren setzten sich zahlreiche Organisationen<sup>3</sup> dafür ein, dass Frauen und Frauenbelange in die Entwicklungsprogramme und -projekte mit aufgenommen wurden.<sup>4</sup> Die dritte Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi nahm diese Vorgaben in ihren Abschlussbericht auf: Frauen sollten ein integraler Bestandteil des Prozesses des Definierens von Zielen und der Gestaltung von Entwicklung sein.<sup>5</sup>

Doch die ersten Interventionen erwiesen sich als wenig erfolgreich, da sich die untergeordnete gesellschaftliche Stellung von Frauen nicht verbesserte, und zugleich die soziale Verantwortung für die Gleichstellung der Geschlechter fast gänzlich auf Frauen abgeschoben wurde. In den 1990er Jahren wurde deshalb der Begriff des Mainstreaming in den entwicklungspolitischen Diskurs aufgenommen und definiert. Er umfasste als Strategie sowohl so genannte positive action-Maßnahmen, also spezielle Frauenfördermaßnahmen, die Integration von Frauenbelangen in existierende Programme, als auch die Übertragung der Verantwortung für die Umsetzung von Chancengleichheit auf alle Verantwortlichen. Gender Mainstreaming beinhaltet also von Anfang an die Idee der Doppelstrategie, den Top down-Ansatz und die Idee von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe (siehe hierzu Kapitel 2.2 Gender Mainstreaming – Erfolgsfaktoren der Implementierung).

Mit der Strategie Gender Mainstreaming sollen *präventiv* und in *sämtlichen* politischen Maßnahmen die Auswirkungen für Frauen *und* Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar antizipiert werden („gender perspective“). Alle Konzepte und Maßnahmen sollen systematisch hinterfragt werden, was ein Wissen und Können, also eine Befähigung für diese Chancengleichheitsprüfung voraussetzt („Genderkompetenz“).<sup>6</sup> Die Unterschiede zwischen den privaten und beruflichen Lebensverhältnissen und den Bedürfnissen von Frauen und Männern systematisch in allen Aktionsfeldern zu berücksichtigen, das ist die Ausrichtung des „Mainstreaming“-Grundsatzes. Damit wird Gender Mainstreaming zu einer Querschnittsaufgabe und einer Organisationsentwicklung.

---

<sup>2</sup> Siehe hierzu u.a. Stepanek, B./Krull, P. (Hg.) (2001) sowie Frey, Regina, in: Meuser, Neusüß (2004) S. 24 – 39

<sup>3</sup> Zu nennen sind in diesem Zusammenhang u.a. "Women in Development" (WID), das Südfrauen-netzwerk Dawn und der UN Entwicklungshilfefond für Frauen UNIFEM.

<sup>4</sup> Hierzu gehören heute u.a. Alphabetisierungskurse für Frauen, gesundheitliche Aufklärung, die berufliche Ausbildung sowie die Unterstützung von Frauen(-projekten), die sich als Kleinunternehmerinnen selbständig machen.

<sup>5</sup> Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace. Nairobi, 15-26 July 1985. United Nations. N.Y., 1986, <http://www.un.org/esa/gopher-data/conf/fwcw/nfls/nfls.en> (Stand: 30.06.2005)

<sup>6</sup> Hierzu dienen in der Regel „Gendertrainings“. Vgl. Derichs-Kunstmann (2000), Burbach/Schlottau (2001), Blickhäuser (2002) und Netzwerk Gendertraining (2004)

Auf der Vierten Weltfrauenkonferenz in Beijing (Peking) 1995 wurde die Strategie Gender Mainstreaming festgeschrieben.<sup>7</sup> Im Abschlussdokument der Konferenz, der Pekingener Aktionsplattform (APF), verpflichteten sich die unterzeichnenden Staaten weitgehende Maßnahmen - unter Beachtung des Mainstreaming-Ansatzes - zur Verbesserung der Situation von Frauen weltweit einzuleiten.

In der Europäischen Union waren im Rahmen der Gleichstellungspolitik seit Anfang der 1990er Jahre erste leise Töne in Richtung Gender Mainstreaming zu vernehmen, die 1995 durch die Aufnahme der neuen Mitgliedsstaaten Schweden und Finnland lauter wurden. 1994 wurde auf der Ebene des Europarates ein Lenkungsausschuss für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern eingesetzt. 1996 verpflichtet sich die Europäische Union in der „Mitteilung der Europäischen Kommission zur Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ dem Prinzip Gender Mainstreaming. 1996 wurde Gender Mainstreaming in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU verankert. 1997 empfahl das Europäische Parlament zur Umsetzung von Gender Mainstreaming Koordinierungsstrukturen aufzubauen, Bewertungskriterien zu entwickeln, Legislativvorschläge auf die geschlechterspezifische Dimension hin zu überprüfen, die Doppelstrategie von Frauenförderung und Gender Mainstreaming beizubehalten, Daten und Statistiken geschlechtsspezifisch zu erheben. 1999 wurde Gender Mainstreaming auf EU-Ebene durch den Amsterdamer Vertrag rechtlich verbindlich festgeschrieben. Art. 2 und Art. 3 dieses EU-Vertrags verpflichten die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming. Infolge der Ratifizierung des Amsterdamer Vertrages verpflichten sich alle Staaten der Europäischen Union, das Gender Mainstreaming-Prinzip innerhalb der nationalstaatlichen Politiken umzusetzen.<sup>8</sup>

In Deutschland wurde Gender Mainstreaming im Juni 1999 vom Bundeskabinett als durchgängiges Leitprinzip anerkannt. Im Juli 2000 wurde durch eine Novellierung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien bestimmt, dass der Gender Mainstreaming-Ansatz bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen zu berücksichtigen ist. Das zuständige Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend definierte Gender Mainstreaming wie folgt:

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Fragen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.<sup>9</sup>

Ein erster konkreter Umsetzungsschritt bestand in der Konstituierung einer interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMA) auf Leitungsebene, an der alle Ressorts der Bundesregierung beteiligt waren, und die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend federführend geleitet wurde<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Vierte Weltfrauenkonferenz in Peking 1995.

[http://www.un.org/Depts/german/conf/beijing/beij\\_bericht.html](http://www.un.org/Depts/german/conf/beijing/beij_bericht.html) (Stand: 30.06.2005)

<sup>8</sup> Die Ausführungen zur Entwicklung von GM in der EU sind in BMFSFJ 2003, S. 18 ff. nachzulesen; Vorgaben zur EU-Politik und GM siehe auch die Veröffentlichungen der EU sowie Rees (1998), Council of Europe (1998), Behning/Pasquale (2001), Englert/Kopel/Ziegler (2002) sowie BMFSFJ (Hg.) (2003)

<sup>9</sup> BMFSFJ 2003, S.5

<sup>10</sup> Die IMA einigte sich als Leitprinzip für die Implementierung von Gender Mainstreaming darauf, dass jedes Ressort innerhalb seines Bereiches für die Umsetzung der verabredeten Maßnahmen selbst verantwortlich ist. Für die 1. Phase des Implementierungsprozesses wurden folgende Vorhaben vereinbart: Alle Ressorts organisieren in eigener Verantwortung Fortbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten einschließlich der Führungskräfte. Jedes Ressort erprobt Gender Mainstreaming an einem Pilotprojekt. Es werden Strukturen aufgebaut und Instrumente zur Implementierung von Gender Mainstreaming in das Verwaltungshandeln entwickelt. Das BMFSFJ gestaltet die Öffentlichkeitsarbeit zu Gender Mainstreaming und zum Umsetzungsprozess innerhalb der Bundesregierung unter Einbeziehung der Ressorts. Ende 2003 wurde die Pilotprojektphase weitgehend abgeschlossen. Die gewonnenen Erkenntnisse, Erfahrungen und Arbeitsergebnisse wurden in einem elekt-

Auf der Ebene der Bundesländer wurden seit Anfang des neuen Jahrtausends Kabinettsbeschlüsse zur konsequenten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Landespolitik und -verwaltung getroffen z.B. in Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg.<sup>11</sup> Eine Zwischenbilanz zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Bundesländerebene wurde Mitte 2002 erstellt.<sup>12</sup> Bisher liegt aber keine systematische Untersuchung über das Ausmaß der Aktivitäten zur Implementierung von Gender Mainstreaming auf Bundes-, Länder und kommunaler Ebene vor. Entsprechend gibt es auch keine umfassenden Evaluationen.<sup>13</sup>

Auf der Ebene der Kommunen verabschiedete die Hauptversammlung des deutschen Städtetages 2001 eine Resolution „Zukunft der Stadt – Stadt der Zukunft“, in der Gender Mainstreaming verankert wurde. Die kommunalen Spitzenverbände, insbesondere der Deutsche Städtetag, unterstützen Gender Mainstreaming als Zukunftsstrategie der Kommunen.<sup>14</sup> Auf kommunaler Ebene steht die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Regel im Kontext von Organisationsentwicklung, Verwaltungsreform und New Public Management (siehe hierzu Kapitel 2.3 Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung).

Der deutsche Städtetag führte 2003 eine Umfrage in 348 Mitgliedsstädten durch. Von den 81 Städten, die antworteten, kannten alle die Strategie Gender Mainstreaming, die Hälfte setzte die Strategie um. Die Antworten kamen in der Regel aus den Frauen- und Gleichstellungsbüros. Die Ergebnisse der Umfrage sind als Arbeitshilfe für Kommunen anhand von Best-Practice-Modellen veröffentlicht.<sup>15</sup> Die Einführungskonzepte in den Kommunen unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht. Ausschlaggebend ist, wie Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung in der Organisation implementiert wird (z.B. als Lernprozess und Bildungsoffensive für alle Mitarbeiter/innen, als „Projekt“ in einzelnen Abteilungen oder in speziellen, nach außen gerichteten Maßnahmen).<sup>16</sup>

## **2.2 Gender Mainstreaming – Erfolgsfaktoren der Implementierung**

Im Gender Mainstreaming wurden folgende drei Faktoren festgelegt, die zum Gelingen der Strategie als wesentlich erachtet werden: die Doppelstrategie, Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe und als Top down-Ansatz.

### **2.2.1 Gender Mainstreaming als Doppelstrategie**

Einer der wichtigsten Faktoren, der bei der Diskussion um Gender Mainstreaming leicht in Vergessenheit gerät, ist, dass Gender Mainstreaming von Anfang an als Doppelstrategie konzipiert wurde. Was heißt das? Kurz gesagt, die Verantwortung für Chancengleichheit und Gleichstellung wird in Zukunft als Querschnittsaufgabe und mit einem Top down-Ansatz zwar auf alle Beteiligten in einer Organisation verteilt. Gleichzeitig aber werden Frauenfördermaßnahmen weiter geführt. Dieser Aspekt des Gender Mainstreaming wird auf EU-Ebene im Rahmen der Doppelstrategie als „positive action“ beschrieben. Positive action-Maßnahmen

---

ronischen Handbuch, dem sog. "Wissensnetz - Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung" zusammengefasst, praxisorientiert aufbereitet und sind im Internet nachzulesen  
[www.bmfsfj.de/gm/wissensnetz.html](http://www.bmfsfj.de/gm/wissensnetz.html) (Stand: 30.06.2005)

<sup>11</sup> BMFSFJ (Hg.) (2003), S. 29

<sup>12</sup> Weg, Marianne, [www.spisg.com/gender](http://www.spisg.com/gender) (Stand: 30.06.2005)

<sup>13</sup> Döge/Stiegler (2004), S. 136

<sup>14</sup> Siehe u.a. Weg, Marianne (2002) sowie Deutscher Städtetag (Hg.) (2003). [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net) (Stand: 30.06.2005)

<sup>15</sup> Deutscher Städtetag (2003)

<sup>16</sup> Döge/Stiegler (2004), S. 144f.

verfolgen das Ziel, weiterhin spezielle Förderprogramme für Mädchen und Frauen in Bereichen anzubieten, in denen Mädchen und Frauen benachteiligt sind.<sup>17</sup>

Die bewusste Weiterführung von Mädchen- und Frauenfördermaßnahmen resultiert aus der Tatsache, dass wir in einer bestimmten „Geschlechterkultur“ leben, die auch als „Geschlechtermachtordnung“<sup>18</sup> zu bezeichnen ist, in der das Männliche als hegemoniales Prinzip nach wie vor dominiert.<sup>19</sup> Diese Geschlechterkultur manifestiert sich u.a. darin, dass das Männliche entweder als das „Normale“ definiert wird, oder so getan wird, als gäbe es „geschlechterneutrale“ Maßnahmen oder Politiken. Damit wurden und werden strukturelle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern ignoriert und oft auch zementiert.<sup>20</sup>

Positive action-Maßnahmen für Mädchen und Frauen im Rahmen Gender Mainstreaming sind bis auf weiteres unverzichtbar und Teil einer nachhaltigen strukturellen Veränderung der Gesellschaft für Frauen und für Männer. Damit wird nicht in Frage gestellt, dass Programme und Trainings für Jungen und Männer nötig sind, um zu mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gelangen.

Es ist zu vermuten, dass der Faktor der Doppelstrategie derjenige ist, um den im Rahmen von Gender Mainstreaming am meisten gestritten werden wird. In diesem Zusammenhang kann argumentativ nur immer wieder darauf hingewiesen werden, dass die gesellschaftlichen Realitäten nicht aus dem Blick geraten dürfen und Gender Mainstreaming nicht – wieder – in einem Machtkampf um Ressourcen zwischen Frauen und Männern enden darf.

### **2.2.2 Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe**

Die Implementierung von Gender Mainstreaming geht alle an, so könnte man das Motto von Gender Mainstreaming bezeichnen. Das bedeutet, dass Gender Mainstreaming eine Querschnittsaufgabe ist, bei der das Bemühen um das Vorantreiben der Chancengleichheit weder auf bestimmte Personen(-gruppen) (z.B. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte), noch auf die Durchführung von Positiv action-Maßnahmen für Frauen beschränkt bleiben kann.

Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe bedeutet, dass auf allen horizontalen wie vertikalen Ebenen und bei allen künftigen politischen, wirtschaftlichen, organisatorischen, pädagogischen etc. Maßnahmen, bei ihrer *Planung*, ihrer *Durchführung* und ihrer *Evaluation* zu prüfen ist, welche Auswirkungen sie auf Männer und auf Frauen haben oder in Zukunft haben können.

Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe zu akzeptieren heißt auch, personelle Konsequenzen zu ziehen und Männer weit mehr als bisher, in die Verantwortung zu nehmen. Während bei der Frauenförderung lange Zeit ausschließlich Frauen aktiv und verantwortlich waren, erweitert Gender Mainstreaming den Blick auf die Beziehung zwischen Männern und Frauen und integriert die Geschlechterperspektive in alle Bereiche und Ebenen. Nun sind Frauen wie Männer für eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit verantwortlich.

### **2.2.3 Gender Mainstreaming als Top down-Ansatz**

Unterstützt wird die Idee der Querschnittsaufgabe durch die Top down-Strategie. Die Implementierung von Gender Mainstreaming soll Top down eingeleitet und über politische Entscheidungen in politische Maßnahmen und Programme umgesetzt werden. Gender

<sup>17</sup> Siehe u.a. Schmidt, Verena (2004), S. 46 – 50, Enggruber, Ruth, in: BAG JAW (Hg.) (2002), S. 20 – 27 sowie Voigt-Kehlenbeck, Corinna (1/2003), S. 46 – 61

<sup>18</sup> Jalmert, Lars. In: Meuser (2004), S. 194 – 205

<sup>19</sup> Siehe u.a. Connell, Robert (1999)

<sup>20</sup> Bergmann/Pimminger (2004), S. 21

Mainstreaming zielt somit zunächst auf die politischen Entscheidungsebenen und ist eindeutig Führungsaufgabe. Da bisher in allen Organisationen und Unternehmen weitaus mehr Männer als Frauen in Führungspositionen sind, stellt Gender Mainstreaming in diesem Zusammenhang eine große Herausforderung für Männer dar. Sie können Gender Mainstreaming in ihrer Position als Führungskraft weitgehend behindern, oder als Chance begreifen, und eigene überkommene männliche Geschlechterrollen aufbrechen.

Voraussetzung für die erfolgreiche Implementierung ist dabei nicht nur die verbale Unterstützung der jeweiligen Führungsebene, sondern deren „mit gutem Beispiel-Vorgehen“. Veränderungen in Richtung des Zieles „Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern“ soll also gleichsam „von oben“ initiiert werden.<sup>21</sup> War es bisher Aufgabe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Frage der Gleichstellung von Frauen immer wieder zu thematisieren und ihre Realisierung in einzelnen Politikfeldern umzusetzen, so sind nun die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger, die jeweils zuständigen Führungskräfte, die Leitungen der Ressorts und Fachabteilungen für die Umsetzung von Chancengleichheit verantwortlich.

Wesentlich für den Erfolg dieser Strategie wird also sein, in wie weit sich die höchste Führungsebene in den Prozess der Implementierung integriert, und in wie weit ein sichtbares Engagement zu verzeichnen ist. Gleichzeitig ist es notwendig, top down auch alle nachfolgenden Hierarchieebenen in die Umsetzung von Gender Mainstreaming einzubinden, um eine breite Akzeptanz zu schaffen. Top Down-Strategien haben den Vorteil, dass es nicht einzelnen engagierten Personen(-gruppen), wie etwa den Gleichstellungsbeauftragten, überlassen bleibt, gleichstellungspolitische Ziele umzusetzen. In der Praxis hat sich allerdings gezeigt, dass eine Mischung aus Bottom up- und Top down-Vorgehen sinnvoll sein kann, da der Anstoß, Gender Mainstreaming in der Organisation umzusetzen, oft von engagierten Personen kommt, wie etwa Gleichstellungsbeauftragten oder Frauen mit Kenntnissen aus der Frauen- und Geschlechterforschung.

Festzuhalten ist, dass haben die bisherigen Bemühungen um Gleichstellung und Chancengleichheit gezeigt<sup>22</sup>, dass die Übernahme von Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming durch die Führungsebene unverzichtbar ist, um auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit voran zu kommen.

## 2.3 Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen ist ein Prozess, der als solcher immer mit einer Organisationsentwicklung einhergeht. Organisationen sind zwischen dem Subjekt auf der Mikroebene und der Gesellschaft als Gesamtsystem (Makroebene) angesiedelt. Die Diskussion über die Entstehung und das Funktionieren von Organisationen hat inzwischen eine eigene wissenschaftliche Disziplin, die Organisationsforschung, hervorgebracht. Einig sind sich die unterschiedlichen Richtungen der Organisationsforschung heute weitgehend darin, dass in Organisationen bestimmte „Organisationskulturen“ existieren, die jenseits bzw. zusätzlich zu den offiziellen Regelungen und Normen, das berufliche Umfeld in der Organisation und das Handeln der Subjekte prägen.<sup>23</sup> Schwerpunkt bzw. Auslöser für die Analyse von Organisationen sind i.d.R. Fragen nach Möglichkeiten der Effizienz- und Effektiv-

---

<sup>21</sup> Siehe hierzu z.B. Forum Wissenschaft (H.2/2001); Goldmann, Monika (2000), S. 6 sowie Council of Europe (1998), S.5-57

<sup>22</sup> Siehe z.B. Wiechmann/Graf/Kißler (1999), Stievers (2002) oder Brackert/Hoffmeister-Schönfelder (2003).

<sup>23</sup> Zu Organisationsentwicklung siehe u.a. die Sammelbände von Elbe Martin (2002), Jäger, Wieland/Schimank, Uwe (Hg.) (2005) sowie Luhmann, Niklas (1964, orig. 1964), Giddens, Anthony (1988)

vitätssteigerung, was vor allem mit der derzeitigen Diskussion um Verwaltungsreform, New Public Management und Innovationsfähigkeit einhergeht.<sup>24</sup>

Gerade erst begonnen haben im Rahmen der Organisationsforschung Fragen nach der Geschlechterkultur in Organisationen und, was für das Thema Gender Mainstreaming und Chancengleichheit ausschlaggebend ist, deren Veränderbarkeit. Wie neuere Studien zeigen, sind es gerade die Organisationskulturen, die sich in bezug auf die Umsetzung von Chancengleichheit als besonders träge erweisen.<sup>25</sup> So gibt es in Deutschland zwar seit über zehn Jahren gesetzliche Vorgaben zur aktiven Gleichstellungspolitik (zumindest im öffentlichen Dienst), an der geringen Anzahl von Frauen in Führungspositionen, ebenso wie an der geringen Anzahl von Männern, die die Familienarbeit übernehmen, hat sich dennoch wenig geändert. Um in diesem Zusammenhang Veränderungen zu erreichen, ist offensichtlich eine Veränderung nicht nur der formalen Vorgaben, sondern auch der Organisationskultur notwendig.

Auf der Ebene der offiziellen Regelungen und Normen sowie auf der Ebene der Organisationskultur, die sich wesentlich über die organisationsinterne Kommunikation etabliert, haben Gender Mainstreaming-Expert/innen inzwischen konkrete Instrumente entwickelt, die für eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming hilfreich und notwendig sind. Dazu gehören vor allem:

- nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistiken
- Frauenfördermaßnahmen in Bereichen, in denen Frauen nach wie vor benachteiligt sind
- Checklisten, Fragebögen und Gender Analysen
- Gender Dialoge, Gruppendiskussionen und Gender Arbeitskreise
- Gender Trainings
- Gender Impact Assessment
- Gender Budgeting<sup>26</sup>

Da wir davon ausgehen, dass Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung ein Lernprozess ist (siehe hierzu Kapitel 2.3.1), muss die Strategie alle Bereiche der Organisation durchdringen. Intern sind damit die Organisationsphilosophie sowie interne Abläufe wie die Organisations-, Personal- und Entscheidungsstrukturen betroffen (siehe Kapitel 2.3.2). Die Verankerung von Gender Mainstreaming innerhalb der Organisationen (seien es Ministerien, Verwaltungen, Bildungseinrichtungen, Kammern und Verbänden, Gewerkschaften, Projektträgerorganisationen u.a.m.) und die damit einhergehende Befähigung zur Chancengleichheitsprüfung, ist die Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den nach außen gerichteten Programmen und Projekten der Organisationen<sup>27</sup>. Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung in den nach außen gerichteten Maßnahmen, kann z.B. dadurch analysiert werden, wie die Qualität des Kontakts zu den „Kund/innen“ ist (siehe Kapitel 2.3.3).

Auslöser für die Implementierung von Gender Mainstreaming kann ein bewusster Prozess des systematischen Vergleichens sein (Benchmarking, Best-Practice-Vergleiche), der zu

---

<sup>24</sup> Zur möglichen Innovationskraft von GM für Organisationen siehe Bösenberg (1999), Kißler/Graf/Wiechmann (2000), Döge (2001), Forum Wissenschaft (2001), Nohr/Veth (2001), Schmidt (2001), Bothfeld/Gronbach (2002), Weg (2002), BMFSFJ (2002)

<sup>25</sup> Siehe u.a. den Sammelband von Pasero, Ursula/Priddat, Birger (2004) sowie Müller, Ursula (1999), Oppen, Maria (2004), Wilz, Sylvia (2001), Acker, Joan (1991 und 1992), BMFSFJ (2002); Helming, Schäfer, DJI (2004)

<sup>26</sup> Die einzelnen Instrumente werden im Rahmen der Befragungen der Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe im Herbst 2005 näher ausgeführt (Teil 2 und Teil 3 der LOS-Projekte zu Gender Mainstreaming in Maßnahmen und Einrichtungen der Jugendhilfe)

<sup>27</sup> Bergmann/Pimminger (2004), S. 39 ff.

einer Steigerung der Leistungsfähigkeit oder Wettbewerbsfähigkeit der Organisation führen soll.<sup>28</sup>

### 2.3.1 Gender Mainstreaming als organisationales Lernen

Organisationen sind dynamisch und Organisationsentwicklung bedeutet für die Organisation und die beteiligten Personen ein Umdenken und Lernen. Wie wichtig der Einfluss der Geschlechterkultur auf organisationale Lernprozesse ist, wird in bisherigen Studien kaum berücksichtigt.<sup>29</sup> Es ist unseres Erachtens davon auszugehen, dass die mit Gender Mainstreaming einhergehende Organisationsentwicklung die Strukturen *und* Kulturen einer Organisation grundlegend verändert.

In der Diskussion um die lernende Organisation sind die Ansätze von Chris Argyris und Donald A. Schön am bekanntesten. In ihrer Veröffentlichung „Die lernende Organisation“ haben sie bereits 1996 auf die Bedeutung des Lernens bei der Organisationsentwicklung hingewiesen. Die Autoren gehen davon aus, dass es zwei Arten des Lernens gibt. Beim *single-loop-Lernen* führen wahrgenommene Veränderungen zu einer Veränderung der Handlungsstrategie: Die Organisation passt sich den neuen Anforderungen bis zu einem gewissen Grad an, verändert aber bisherige Ziele, Normen und Werte, also die Organisationskultur, nicht.<sup>30</sup> Diese Art des „einfachen Lernens“ hat unseres Erachtens in Bezug auf die bisherigen Bemühungen um Gleichstellung statt gefunden. Zwar haben die Organisationen Gleichstellungsstellen eingerichtet und den Gleichstellungsbeauftragten mehr oder weniger freiwillig Zugang zu Informationen gewährt, eine Veränderung der Organisationskulturen hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und einer Demokratisierung hat i.d.R. bisher nicht statt gefunden.

Das *double-loop-Lernen* geht weiter. Es reagiert auf wahrgenommene Veränderungen nicht nur mit einer Anpassung des Handelns, sondern stellt die eigenen Ziele, Werte und Normen selbst in Frage und verändert diese.<sup>31</sup> Bei dieser Art des Lernens würde eine Organisation auf die zunehmenden Bemühungen um Chancengleichheit nicht nur die durch Gesetze oder Vereinbarungen vorgeschriebenen formalen Anpassungen durchführen, sondern die eigene Geschlechterkultur in Frage stellen und diese in Richtung auf mehr Gleichstellung für Frauen und Männer ändern. Wie organisationales Lernen aus pädagogischer Sicht funktioniert, beschreiben u.a. Althans und Göhlich, die davon ausgehen, dass es sich dabei weitgehend um keinen rational planbaren Prozess handelt, sondern um einen Prozess, der sich an unterhalb des Bewussten oder gar Intentionalen liegenden Mustern systematischen Prozessierens orientiert. Wesentliche Aspekte des Lernens sind in diesem Zusammenhang die Bedingungen für ein Wissen-Lernen, Können-Lernen, Leben-Lernen und Lernen-Lernen.<sup>32</sup>

### 2.3.2 Gender Mainstreaming in der internen Struktur der Organisation

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Organisationen und Einrichtungen erfordert deren Verankerung auf drei Ebenen:

- Verankerung in der Organisationsphilosophie
- Verankerung in Organisationsstrukturen und –abläufen
- Verankerung in der Personalentwicklung

Da Gender Mainstreaming als Strategie einen Top down-Ansatz verfolgt, ist es unumgänglich, dass sich eine Organisation bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming relativ früh

<sup>28</sup> Vgl. Ulrich (1998) und Komus (2001)

<sup>29</sup> Geißler, 2000; Göhlich (2001 und 2004), Spandau (2002), Schröer (2004), Hartmann (2004), Henemann (1997), Althans (2000).

<sup>30</sup> Argyris, Chris/Schön, Donald A. (2001)

<sup>31</sup> Argyris, Chris/Schön, Donald A. (2001)

<sup>32</sup> Althans, Göhlich (2004), S.207 - 221

im Prozess zu dieser neuen Strategie „bekennt“. Dies geschieht i.d.R. durch Aufnahme der Strategie in das Leitbild einer Organisation zusammen mit der Verpflichtung, die Strategie in der gesamten Organisation auf allen Ebenen umzusetzen. Wie die Praxis zeigt, wurde dieser Schritt bereits in vielen Organisationen und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe getan. Oft sind diese Formulierungen jedoch sehr allgemein gefasst und führen nicht unmittelbar zu weiteren Schritten der konkreten Umsetzung von Gender Mainstreaming (siehe hierzu u.a. die Auswertung der Studie des DJI, Kapitel 3.2 Deutsches Jugendinstitut: Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe auf Bundesebene).

Organisationen sind aufgefordert unter dem Blick „Chancengerechtigkeit“ eine geschlechtsbezogene Analyse der eigenen Organisation durchzuführen: die Zusammensetzung der Führungskräfte, die Kommunikationsstrukturen, die Personalpolitik u.a.m. Die Aufgabe, Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen, wird somit zur Aufgabe der gesamten Organisation. Die Leitungsebene trägt die Verantwortung, die Geschlechterperspektive systematisch in die Prozesse der Organisation zu integrieren. Sie wird Teil der Führungsaufgabe. Gleichzeitig erfordert die Umsetzung von Gender Mainstreaming auch einen breiten Beteiligungsprozess des Personals (Stichwort: „Durchdringung“ der Organisation). Ausgehend von der Führungsebene werden verbindliche Zielvereinbarungen und klare Verantwortlichkeiten für diese Durchdringung im Rahmen z.B. von abteilungsbezogenen Organisationsentwicklungen verteilt. Ziel ist eine Anpassung bzw. Adaption der Strukturen und Abläufe der Organisation, um die gender perspective bereits durch die formalen Strukturen zu erleichtern. Äußerlich sichtbare Zeichen für den Stellenwert des Themas Gender Mainstreaming in einer Organisation sind u.a. die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in internen Unterlagen und veröffentlichten Materialien, Stellenausschreibungen, in denen beide Geschlechter deutlich zur Bewerbung aufgerufen sind, gute Bedingungen für Frauen und für Männer, die Elternzeit zu nehmen.

Um Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung umzusetzen, sind das Personalentwicklungskonzept und alle Personalentwicklungsinstrumente wie Fortbildungen, Beurteilungen, Mitarbeiter/innengespräche oder Anforderungsprofile, Stellenausschreibungen u.a.m. in geschlechtssensibler Perspektive zu durchleuchten, gleichstellungsorientiert zu gestalten und einzusetzen.

Soll Gender Mainstreaming als Top down-Strategie greifen, muss sie durch Bottom up-Strategien ergänzt werden. D.h. ohne eine gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen in Fragen der Gender-Thematik ist ein Prozess im Sinne einer lernenden Organisation nicht möglich. Qualifizierungsmaßnahmen müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu befähigen, ungleiche Geschlechterpositionierungen innerhalb der Organisationen, in denen sie tätig sind, zu erkennen und zu deren Gestaltung im Sinne der Gleichstellung beitragen. Gleichzeitig sollen sie dazu motivieren, ihre Wahrnehmungen des Geschlechterverhältnisses zu reflektieren und Sichtweisen in der Praxis zu überprüfen.

Um alle Konzepte und Maßnahmen systematisch hinterfragen zu können, um also eine Befähigung für die Chancengleichheitsprüfung entwickeln zu können, ist die Vermittlung von „Genderkompetenz“ Voraussetzung. Das geschieht bisher i.d.R. in Form von Gender Trainings.<sup>33</sup> Bei den Gender Trainings ist darauf zu achten, dass bestehende Klischeevorstellungen über Frauen und Männer nicht reproduziert und verfestigt werden. Vielmehr sollte versucht werden auf Gemeinsamkeiten hinzuweisen, die es jenseits von Geschlechtszugehörigkeiten gibt.<sup>34</sup> Darüber hinaus muss eine Befähigung vermittelt werden, die Chancengleichheitsprüfung in Bezug auf das eigene Tätigkeitsfeld vorzunehmen. Vermittelt werden sollen also Fach- und Sachkompetenz (u.a. fachspezifisches Gender-Wissen, Kenntnis gesellschaftlicher Rahmenbedingungen), Methodenkompetenz (u.a. Analyse und Interpretation

<sup>33</sup> Hierzu u.a. Derichs-Kunstmann (2000), Burbach/Schlottau (2001), Blickhäuser (2002) und Netzwerk Gendertraining (2004)

<sup>34</sup> Voigt-Kehlenbeck, NP (1/2003), S. 57

geschlechterdifferenzierter Daten, Entwicklung von Handlungsoptionen), Sozialkompetenz (u.a. mit Geschlechterdifferenzen im beruflichen Alltag produktiv umgehen) sowie personale Kompetenz (u.a. Reflexion der eigenen Geschlechterrolle).<sup>35</sup> Ruth Enggruber markiert fünf wesentliche Module, wie ein solches Gender Training aufgebaut sein kann:

- Reflexion der Teilnehmer/innen über die Frage, welche Bedeutung die Frage der Geschlechterverhältnisse in ihrer Arbeit hat;
- Information über die Bedeutung der Geschlechterverhältnisse und des Gender Mainstreaming-Prinzips;
- Diskussion und Austausch über die Rolle der Geschlechteraspekte in den einzelnen Aufgabenbereichen;
- Konkretisierung durch gemeinsames Entwickeln und Anwenden von Analyseinstrumenten, z.B. Erarbeiten von Kriterien und Checklisten;
- Konkretes Formulieren von Selbstverpflichtungen und Arbeitsaufträgen, die in Form von Zielvereinbarungen mit einer Zeit- und Ablaufplanung der Zukunft erfüllt werden sollen.<sup>36</sup>

### **2.3.3. Gender Mainstreaming in der Außendarstellung der Organisation**

Da jede Organisation auch nach außen wirkt, ist im Rahmen der Implementierung von Gender Mainstreaming auch die Qualität des Kontakts zu den „Kund/innen“ zu betrachten, wobei die „Kund/innen“ je nach Art der Organisation sehr unterschiedlich sein können. So hat eine Kommune beispielsweise die Möglichkeiten die Öffnungszeiten von Kinderkrippen, -gärten oder Horten entsprechend flexibel zu gestalten, so dass auch berufstätige Eltern die Erwerbs- und die Familienarbeit stressloser vereinbaren können. Andere Beispiele bei Kommunen sind städte- und straßenbauliche Maßnahmen, bei denen die Bedürfnisse von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigt werden.<sup>37</sup>

Bei Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe betrifft die Außendarstellung vor allem die Angebote für die Jugendlichen. Wie und wem werden sie angeboten? Wie wird inhaltlich darauf geachtet, die Bedürfnissen von Mädchen und Jungen geschlechterreflexiv zu beachten?

Andere Medien, über die Außenwirkung auf die „Kund/innen“ manifestiert wird, sind z.B. Gesetze, Vorschriften oder Veröffentlichungen und Projektförderungen, um nur einige weitere zu nennen.

---

<sup>35</sup> Körner, Wanzek (2002)

<sup>36</sup> Enggruber, Ruth (2001), S. 26f.

<sup>37</sup> Siehe hierzu z.B. die Dokumentation der Landeshauptstadt München und des Deutschen Städtetages: Planen für Frauen und für Männer in der Stadt, 2003

## 2.4 Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe

### 2.4.1 Vorüberlegungen

Die Kinder- und Jugendhilfe gehört zu den Bereichen, die als erste ins Auge gefasst werden, wenn in Verwaltungen auf Bundes- Landes oder kommunaler Ebene Gender Mainstreaming aktiv umgesetzt wird. Auch in der Befragung des deutschen Städtetages wurde deutlich, dass die Jugendarbeit neben Stadtplanung, Spielplätzen und Verkehrspolitik, der Fachbereich ist, der am häufigsten „bearbeitet“ wird.<sup>38</sup>

Nach Einschätzung von Expert/innen ist die Jugendhilfe besser auf die Einführung von Gender Mainstreaming vorbereitet als andere gesellschaftliche Bereiche, weil „in Folge der seit langem geführten Debatten um die theoretischen und konzeptionellen Grundlagen geschlechtsbezogener Mädchen- und Jungenarbeit sowie aufgrund der Verankerung des Prinzips der Geschlechterdifferenzierung im Kinder- und Jugendhilfegesetz“ bereits ein Bewusstsein für die Geschlechterdimension besteht.<sup>39</sup> Gleichzeitig stellt die Kinder- und Jugendhilfe einen wichtigen Bereich für die Implementierung von Gender Mainstreaming dar, weil sie mit den nachkommenden Generationen arbeitet und so maßgeblich Einfluss nehmen kann. Gerade hier wird es interessant sein, wie sich Männer an der Diskussion über Geschlechtergerechtigkeit beteiligen, wie es gelingen kann, Männer und Frauen, Kinder und Jugendliche an einem Dialog über die Gestaltung von Lebenszusammenhängen zu beteiligen.<sup>40</sup>

Die Implementierung von Gender Mainstreaming erscheint aber nur dann Erfolg versprechend, wenn sie inhaltlich auf die unterschiedlichen Handlungsfelder der Jugendhilfe bezogen wird, wenn sie in Auseinandersetzung mit den Trägern und Institutionen der Jugendhilfe und deren Mitarbeiter/innen stattfindet, und wenn die jeweiligen unterschiedlichen lokalen wie institutionellen Settings berücksichtigt werden.<sup>41</sup>

Mit den seit dem 1. Januar 2001 geltenden Kinder- und Jugendplan-Richtlinien (RL-KJP) ist Gender Mainstreaming als Leitprinzip verpflichtend vorgegeben. Das Leitprinzip Gender Mainstreaming ist in Kapitel I. 1 Absatz 2 c und I. 2 Absatz 2 der allgemeinen Grundsätze der RL-KJP verankert:

Der Kinder- und Jugendplan soll darauf hinwirken, dass die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip gefördert wird (Gender-Mainstreaming).

Die Berücksichtigung der spezifischen Belange von Mädchen und Jungen und jungen Frauen und jungen Männern zur Verbesserung ihrer Lebenslagen sowie der Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligungen muss bei allen Maßnahmen besonders beachtet werden. Es muss darauf hingewirkt werden, dass Frauen bei der Besetzung und Förderung hauptamtlicher Fachkraftstellen angemessen vertreten sind.

In einem 2002 vom BMFSFJ veröffentlichten Diskussionspapier „Gender Mainstreaming (GM) in der Kinder- und Jugendhilfe“ wird die Strategie grundsätzlich vorgestellt, und die strategischen Ebenen benannt, die einbezogen werden sollen.<sup>42</sup> Gender Mainstreaming in

<sup>38</sup> Weg (2002), S. 15 und 145f

<sup>39</sup> Scherr, Albert (2001 a), S. 23

<sup>40</sup> Voigt-Kehlenbeck (2003), S. 10

<sup>41</sup> Scherr (2001 b), S. 81

<sup>42</sup> Alle Organisationen/Träger der Kinder- und Jugendhilfe, die vom BMFSFJ im Rahmen des Kinder- und Jugendplans gefördert werden, müssen im Rahmen der vorgeschriebenen Sachberichte Stellung nehmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (KJP, Kap. II Absatz 6, a-f). Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe wird vom Deutschen Jugendinstitut München im Auftrag des BMFSFJ wissenschaftlich begleitet, die Vergabe von Fördermitteln ist zudem an die Umsetzung von Gender Mainstreaming geknüpft.

der Kinder- und Jugendhilfe bedeutet, grundsätzlich danach zu fragen, wie sich Maßnahmen und Gesetzesvorhaben jeweils auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen auswirken, und ob und wie sie zum Ziel der Chancengleichheit der Geschlechter beitragen können. Auf dieser Grundlage sind alle Maßnahmen und Vorhaben entsprechend zu steuern (Mainstreaming-Grundsatz). Dabei geht es um die Beurteilung aktueller Situationen und Maßnahmen und die Überprüfung ihrer Auswirkungen.

Gender Mainstreaming ist eine kinder- und jugendpolitische Strategie, die die Anliegen und Erfahrungen von Frauen und Mädchen ebenso wie die von Männern und Jungen in die Planung, Durchführung, Überwachung und Auswertung der Maßnahmen selbstverständlich einbezieht. Ausgehend davon soll sie helfen, tradierte patriarchale Wahrnehmungsmuster, Werthaltungen und Vorgehensweisen und in der Folge vorherrschende Geschlechterrollen zu verändern. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu gestalten, dass in jedem Bereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und die Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer geschlechtergerechten Kinder- und Jugendhilfe hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Beteiligten in den Einrichtungen und Maßnahmen werden.<sup>43</sup>

#### **2.4.2 Gender Mainstreaming – Erfolgsfaktoren der Implementierung in der Jugendhilfe**

Die fachliche Diskussion um die Strategie Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe ist zwischenzeitlich einige Jahre alt. Dennoch zeigt die Praxis der Umsetzung von Gender Mainstreaming (vgl. Kapitel.3 Gender Mainstreaming in der Praxis der Jugendhilfe - empirische Ergebnisse) wie wichtig es ist, die programmatischen Anforderungen, die die Strategie Gender Mainstreaming an die Jugendhilfe stellt, genau zu präzisieren, um Fehlinterpretationen im Vorfeld oder zumindest ex post entgegen zu wirken.

##### ***Die Doppelstrategie in der Jugendhilfe***

Geschlechterreflexive – und damit meist auch gleichstellungsorientierte – Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen hat in der Kinder- und Jugendarbeit vor ca. 20 Jahren begonnen. Grund war die Erkenntnis, dass Mädchen und junge Frauen vielen strukturellen Benachteiligungen und Diskriminierungen ausgesetzt sind.<sup>44</sup> Da sich die tradierte patriarchale Geschlechterkultur bisher weitgehend erhalten hat, sind spezielle Fördermaßnahmen auch im Rahmen des Gender Mainstreaming ein unverzichtbarer Bestandteil der Angebote für Mädchen und junge Frauen in der Kinder- und Jugendhilfe. Ziel der gleichstellungsorientierten Mädchenarbeit ist:

... weder, dass Mädchen sich an das anpassen (können), was (vermeintlich) Jungen machen oder können, noch dass sie Bilder von „richtigen“, „modernen“ oder auch „westlichen“ Mädchen und jungen Frauen entsprechen. Ansätze der Mädchenarbeit wollen gerade über die Pole „männlich“ und „weiblich“ und die ihnen innewohnenden widersprüchlichen Anforderungen hinaus Mädchen ermöglichen, das Eigene zu entwickeln, ohne dabei jedoch die gesellschaftliche Bedeutung und Wirkungsweise von Geschlecht und die damit verbundenen Dominanzen zu negieren.<sup>45</sup>

Die geschlechterreflexive Mädchenarbeit reagiert damit auf die Situation, dass Mädchen heute vordergründig in den meisten Bereichen die gleichen Chancen wie Jungen haben, ab einem bestimmten Zeitpunkt und in bestimmten Situationen aber immer wieder an Grenzen

<sup>43</sup> BMFSFJ (2002), S. 1 ff. Direkt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert werden in Deutschland ca. über 300 Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Helming, Schäfer, DJI (2004)

<sup>44</sup> Hierzu sehr ausführlich in: Daigler, Claudia (2003)

<sup>45</sup> Daigler, Claudia (2003), S. 11

stoßen, weil sie Mädchen sind. So erleben z.B. immer noch viele Mädchen (sexuelle) Gewalt im häuslichen Umfeld durch Jungen/Männer und auch in der Lebensplanung und der Frage nach Beruf und/oder Familie fühlen sich viele Mädchen/Frauen von den Jungen/Männern alleine gelassen.

Auch die Lebenssituation von Jungen und jungen Männern hat sich in den letzten Jahrzehnten in zum Teil widersprüchlicher Weise modernisiert, sei es durch die allgemein verschlechterten Berufsperspektiven oder das Aufbrechen des Vaterbildes.<sup>46</sup> Ähnlich wie bei der Mädchenförderung ist eine geschlechterbewusste Jungenarbeit notwendig, die das Ziel einer größeren Geschlechtergerechtigkeit verfolgt.<sup>47</sup> Sie darf aber die Mädchenarbeit weder inhaltlich, noch durch Einschränkung der finanziellen oder personellen Ressourcen beeinträchtigen.

### ***Die Querschnittsaufgabe in der Jugendhilfe***

Gender Mainstreaming ist bei allen zukünftigen Maßnahmen der Jugendhilfe auf allen Ebenen zu berücksichtigen, aber auch bereits implementierte Maßnahmen der Jugendhilfe sind unter Gender Mainstreaming-Gesichtspunkten zu überprüfen. Die Implementierung von Gender Mainstreaming zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern betrifft die Jugendpolitik also insgesamt als Querschnitts- und Ressortpolitik. Soll mit der Strategie Gender Mainstreaming eine Förderung gleichstellungspolitischer Ziele in der Jugendpolitik forciert werden, sind alle für Jugendliche relevante Politikbereiche aufeinander abzustimmen.<sup>48</sup>

Für Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe gibt es viele Ansatzpunkte, die zudem als Gemeinschaftsaufgabe für die unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure der Jugendhilfe ebenen- und bereichsübergreifend verpflichtend sind.<sup>49</sup> Und für die Jugendhilfe sind praktisch alle Aufgaben genderrelevant: in der offenen Kinder- und Jugendarbeit, in der Jugendsozialarbeit, in der Jugendbildung, in der Jugendberufshilfe, bei erzieherischen Hilfen, aber auch bei Freiwilligendiensten, Jugendschutz und in der Partizipation von Kindern und Jugendlichen. Gender Mainstreaming bedeutet, auf den Aufgabenbereich Jugendhilfe bezogen, systematisch die Kategorie Geschlecht in alle relevanten politischen, organisatorischen und pädagogischen Handlungsebenen einzubeziehen. Konkrete Arbeitsformen und Maßnahmen, wie geschlechtshomogene oder geschlechtsheterogene Settings, sind dabei je nach Situation zu berücksichtigen.<sup>50</sup>

### ***Der Top down-Ansatz in der Jugendhilfe***

Im Rahmen der Jugendhilfe sind neben dem zuständigen Bundesministerium, die Jugendämter als öffentliche Träger in der Verantwortung, Gender Mainstreaming umzusetzen. Über die Jugendämter sind nach dem Subsidiaritätsprinzip auch die freien Träger der Jugendhilfe zu Gender Mainstreaming zu verpflichten. Mithilfe dieser Steuerungsfunktion der Jugendämter soll Gender Mainstreaming auch in den Projekten und Einrichtungen der freien Träger realisiert werden. Auch wenn die Durchgriffsmöglichkeiten des Jugendamtes auf die Aktivitäten der freien Träger zu Recht begrenzt sind, ist z.B. zu fragen, wie die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Zuwendungsbereich über Standards, Qualitätsmanagement oder über Leistungsverträge unterstützt werden kann. Oder wie gleichstellungsrelevante Zielsetzungen im Rahmen des sog. Kontraktmanagements in den getroffenen Leistungsvereinbarungen (§78a KJHG) mit freien Trägern festgeschrieben werden können. Die Steuerung über

<sup>46</sup> Krafeld, Franz Josef, BAG JAW (Hg), Jg. 53, H. 1 (2002), S. 9 – 14

<sup>47</sup> Siehe hierzu u.a. Krafeld, 2002, S. 11, Sturzenhecker/Winter, 2002

<sup>48</sup> Meyer/v. Ginsheim (2002), S. 52

<sup>49</sup> Weg (2002), S. 16

<sup>50</sup> Siehe hierzu u.a. Meyer/v. Ginsheim (2002), S. 52 sowie Daigler, Claudia (2003)

Zielvereinbarungen bietet in jedem Fall gute Ansatzpunkte, Gender Mainstreaming zu implementieren.<sup>51</sup>

### 2.4.3 Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung in der Jugendhilfe

Gender Mainstreaming muss innerhalb der Jugendhilfe als Leitprinzip auf allen relevanten Ebenen einer Organisation, eines Trägers oder Verbandes verfolgt werden. Auffällig ist nach Meinung von Expertinnen der Jugendhilfe, dass bisher die institutionelle Ebene, die Ebene der Organisationen, Träger, Verbände und Einrichtungen unter dem Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter nur nachrangig beachtet wird. Die gesellschaftliche Aufgabe, Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen, wird fast ausschließlich der sozialpädagogischen Praxis, dem Handlungsfeld der Mädchen- und Jungenarbeit, übertragen.<sup>52</sup> Die Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt sich vorrangig mit ihren Adressat/innen, während die Beschäftigten und die Organisationen selbst weitgehend vernachlässigt werden.<sup>53</sup>

Wie in Kapitel 2.3 dargelegt, ist für die erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming eine umfassende Organisationsentwicklung notwendig. Diese betrifft die Verankerung von Gender Mainstreaming in der Philosophie der Organisationen, in den internen Strukturen und Abläufen und in der Außendarstellung der Jugendhilfe.

Auf der Ebene der Verfestigung von Gender Mainstreaming in den Abläufen und Strukturen der Organisationen der Jugendhilfe wird es darum gehen, welche Indikatoren in den Einrichtungen entwickelt werden, um Gender Mainstreaming auch auf dieser eher formalen Ebene zu einem normalen Bestandteil des täglichen Arbeitsablaufs zu machen. Dabei ist im Auge zu behalten, dass Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe sowohl die interne Organisation betrifft (Personal, strukturelle Abläufe) wie auch die Organisation der Maßnahmen für die Zielgruppe der Jugendlichen. Von entscheidender Bedeutung ist dafür eine entsprechende Qualifizierung des Personals.

Der Ebene der Personalentwicklung in Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe kommt für die Implementierung von Gender Mainstreaming eine besondere Bedeutung zu. Das derzeitige und künftige (Fach-)Personal hat eine wichtige „Scharnierfunktion“ zwischen den eingeleiteten Verfahren der Organisationsentwicklung und der konzeptionellen Konkretisierung und praktischen Implementierung in den konkreten Handlungsfeldern der Jugendhilfe.<sup>54</sup>

Die Selbstevaluation, ein professionelles Steuerungsinstrument, das derzeit Einzug in die Jugendhilfe hält, wird als gutes Instrument bewertet, wenn es um die Geschlechterperspektive ergänzt wird, um die Wirkungen und Effekte pädagogischer Prozesse im Hinblick auf Gender Mainstreaming zu überprüfen.<sup>55</sup> Voraussetzung dafür ist allerdings, dass eine Genderkompetenz gegeben ist, die zunächst systematisch in Form von z.B. Schulungen, Trainings und Teilnahme an Fachtagungen vermittelt werden muss.

Insgesamt wird es darum gehen, in dem derzeit auch aus anderen Gründen stark diskutierten Bereich des Qualitätsmanagements in der Jugendhilfe anzusetzen und hier Gender Mainstreaming zu einem wesentlichen Bestandteil der Qualität der Arbeit der Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe zu machen.<sup>56</sup> Auf dieser Ebene kommen die konkreten

---

<sup>51</sup> Meyer (2004), S.9

<sup>52</sup> Meyer, v.Ginsheim (2002), S. 54

<sup>53</sup> Flösser (2002), S. 4

<sup>54</sup> Meyer, v.Ginsheim (2002), S. 59

<sup>55</sup> Flösser (2001), S. 62

<sup>56</sup> Zur Diskussion um Qualitätsmanagement in der Jugendhilfe siehe u.a. Meyer, v.Ginsheim (2002), S. 59f. sowie Merchel (Hg.) (1998)

Projekte und Einrichtungen der unterschiedlichen Träger der Jugendhilfe in den Blick, wie auch Maßnahmen, die durch die Jugendämter umgesetzt werden. Gender Mainstreaming bedeutet hier, dass die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht in den Rang eines Qualitätsstandards der gesamten Arbeit in der Jugendhilfe erhoben wird. Eine zentrale Herausforderung ist, die in erster Linie koedukativ arbeitenden Träger, Verbände und Institutionen dazu zu bringen, die Kategorie Geschlecht in ihre Handlungsfelder zu integrieren und dies entsprechend nach außen, für die Zielgruppe der Jugendlichen darzustellen.<sup>57</sup>

#### **2.4.4 Resümee: Chancen und Risiken bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe**

Gender Mainstreaming stellt als innovative Strategie für die Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe eine große Herausforderung dar, die wesentlich weiter geht als bisherige Veränderungen. Aber gerade das ist auch die große Chance dieses Ansatzes. Besonders in Zeiten, in denen auch die Kinder- und Jugendarbeit aufgrund knapper staatlicher Kassen in einen größeren Rechtfertigungszwang gerät, können mit Hilfe von Gender Mainstreaming neue Qualitätskriterien aufgestellt, und die Notwendigkeit und Nachhaltigkeit der Kinder- und Jugendhilfe besser begründet werden.

Um zu geschlechtersensiblen und -reflektierten Angeboten für die Jugendlichen zu gelangen, ist eine genaue Kenntnis und Analyse geschlechterbezogener Ungleichheiten in der Gesamtgesellschaft und in dem jeweiligen Feld notwendig. Dies setzt eine Organisationsentwicklung und ein umfassendes Lernen voraus, das zuerst auf der Ebene des Personals stattfinden muss, um dann an die Zielgruppe der Jugendlichen weiter gegeben werden zu können.

Erreicht werden kann die Befähigung zur Chancengleichheitsprüfung durch die unterschiedlichen Instrumente des Gender Mainstreaming, die hier zur Erinnerung nochmals genannt werden sollen. Zu beachten ist, dass sich diese Instrumente in der Jugendhilfe immer auf die Bereiche Organisation, Personal und die Jugendlichen beziehen muss:

- nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistiken
- Frauen-/Mädchenfördermaßnahmen in Bereichen, in denen Frauen/Mädchen noch benachteiligt sind
- Checklisten, Fragebögen und Gender Analysen
- Gender Dialoge, Gruppendiskussionen und Gender Arbeitskreise
- Gender Trainings
- Gender Impact Assessment
- Gender Budgeting

Dringend geachtet werden muss bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen und in allen Bereichen darauf, auch das sei hier nochmals betont, dass überkommene Geschlechterzuschreibungen nicht reproduziert werden! Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass es bei der Top down-Implementierung von Gender Mainstreaming nicht bei schönen Absichtserklärungen bleibt, sondern dass durch entsprechende Zielvereinbarungen und deren Evaluation konkrete Ergebnisse im Prozess der Organisationsentwicklung erreicht werden.

---

<sup>57</sup> Meyer, v. Ginsheim (2002), S. 65

### **3. Gender Mainstreaming in der Praxis der Jugendhilfe - empirische Ergebnisse**

#### **3.1 Vorüberlegungen**

Um unsere erste Forschungsfrage zu klären - wie ist der konkrete Forschungsstand zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe auf Bundesebene? - haben wir die Ergebnisse von zwei aktuellen Studien zum Thema zusammengestellt. Die erste wurde von Elisabeth Helming und Reinhilde Schäfer vom Deutschen Jugendinstitut im Jahr 2004 veröffentlicht: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Teilbericht 2. Ergebnisse der Fragebogenerhebung. Die zweite stammt von der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg und wurde im Mai 2003 durchgeführt: Implementierung von Gender Mainstreaming in ausgewählten Bereichen der Sozialen Arbeit in Hamburg.

Unsere zweite Forschungsfrage war, falls es Einrichtungen oder Maßnahmen der Jugendhilfe auf Bundesebene gibt, die Gender Mainstreaming bereits erfolgreich umsetzen, wie und auf welcher Ebene die Umsetzung statt fand. Hierzu kann festgehalten werden, dass Gender Mainstreaming als Thema inzwischen bei den meisten großen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe angekommen ist. Allerdings, so zeigen u.a. die aktuellen Untersuchungen des Deutschen Jugendinstituts, von TIFS Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V.<sup>58</sup>, oder etwa einzelner Trägerorganisationen wie dem Bund der Deutschen Landjugend<sup>59</sup>, um nur einige wenige zu nennen, ist hinsichtlich einer konkreten Umsetzung bisher wenig passiert. Bei den meisten großen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe befindet sich Gender Mainstreaming auf der Planungsebene. Diejenigen, die in das Thema eingestiegen sind, haben oft Schulungen des pädagogischen Personals geplant oder durchgeführt. Bewährte Konzepte oder Best-Practice-Beispiele auf der Ebene der Gender-Pädagogik sind bisher rar.

#### **3.2 Deutsches Jugendinstitut: Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe auf Bundesebene**

##### **3.2.1 Ansatz der Studie**

Das Deutsche Jugendinstitut hat im Herbst 2003 eine schriftliche Befragung von ca. 280 Trägern der Kinder- und Jugendhilfe durchgeführt, von denen 140 Träger geantwortet haben (Rücklaufquote: ca. 50%). Untersucht wurden aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderte Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Parallel dazu wurden die Stellungnahmen zu Gender Mainstreaming in insgesamt 106 Sachberichten aus dem Jahr 2002 ausgewertet.<sup>60</sup> Zu beachten ist bei der Beurteilung dieser Untersuchung, dass es sich zum größten Teil um Bundesverbände und um bundesweit tätige Dachverbände handelt.

Schwerpunkte des Fragebogens des DJI waren:

- Berücksichtigung von Genderaspekten in der Organisationsphilosophie
- Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf die Organisations- und Personalstruktur
- Gender Mainstreaming in der praktischen Umsetzung

<sup>58</sup> Daigler, Claudia/Yupanqui-Werner, Elisabeth/Beck, Sylvia/Dörr, Beate (2003)

<sup>59</sup> Bund der deutschen Landjugend (Hg.) (2003)

<sup>60</sup> Helming, Elisabeth/Schäfer, Reinhilde: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Teilbericht 2. Ergebnisse der Fragebogenerhebung. Deutsches Jugendinstitut. München 2004

- Erfahrungen und Einschätzungen der Implementierung
- Genderaspekte in der Praxisarbeit/fachlichen Arbeit

### 3.2.2 Ergebnisse der Studie

#### ***Berücksichtigung von Genderaspekten in der Organisationsphilosophie***

In ihre Organisationsphilosophie haben inzwischen viele Träger Genderaspekte aufgenommen. Als wichtigstes Ergebnis der Analyse kann gelten, dass bei vielen dieser Träger der Impuls für die Aufnahme dieser Aspekte in ihrer Satzung oder Geschäftsordnung, die neuen Vorgaben der KJP-Richtlinien des Bundes waren (bei 77% der Träger). Positiv betrachtet bedeutet das, dass gesetzliche Vorgaben geeignet sind, auf die Institutionen und Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe Einfluss zu nehmen, damit sich die Strategie des Gender Mainstreaming durchsetzt.<sup>61</sup> Das bestätigt die Bedeutung des Top down-Ansatzes von Gender Mainstreaming. Weniger positiv betrachtet bedeutet das Ergebnis, dass das Bemühen um Gleichstellung offensichtlich nach wie vor nur mit Druck zu erreichen ist. Um Gender Mainstreaming im Sinne einer Chancengleichheitsprüfung in den Organisationen durchzuführen, wird es nötig sein, Qualitätsprüfungs- und Controlling-Verfahren zu entwickeln, die die Umsetzung in der gesamten Organisation prüfen und die Nicht-Umsetzung sanktionieren.

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

Bei etwas über der Hälfte der Träger ist Gender Mainstreaming Teil eines allgemeinen Organisationsentwicklungsprozesses. Gleichzeitig wird Gender Mainstreaming bei 60 Prozent der Organisationen als Kriterium der Qualitätsentwicklung einbezogen.

In Bezug auf die Personalstruktur der befragten Träger gibt es in der Vorstandsebene das weit verbreitete Verhältnis von ca. einem Drittel Frauen zu zwei Drittel Männern. Da etwa ein Viertel der befragten Organisationen reine Frauenprojekte sind, gibt es prozentual vergleichsweise viele Geschäftsführerinnen. In Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe, in denen Frauen und Männer arbeiten, gibt es in 45 Prozent der Einrichtungen keine Frauen in der Geschäftsführung.

Auf der Ebene der Abteilungs- und Referatsleitungen steigt der Frauenanteil an und ist auf der Ebene der pädagogischen Mitarbeiter/innen, also in den Positionen mit der niedrigsten Bezahlung und dem geringsten Einfluss, am höchsten. Der Bedarf von Schulungen zu Genderkompetenz wird bei allen Mitarbeiter/innen auf festen Stellen als relativ hoch eingeschätzt.<sup>62</sup>

#### ***Gender Mainstreaming in der praktischen Umsetzung***

Bei der Selbsteinschätzung zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in ihrer Organisation schätzen 67% der befragten Träger sich so ein, dass sie mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming schon relativ weit sind.

Die Ziele, die mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Organisation an erster Stelle verfolgt werden, sind „dem Leitziel Geschlechtergerechtigkeit näher kommen“ (88%) sowie „Rahmenbedingungen geschlechterdemokratisch gestalten“ (87%). Es folgen „Partizipation von Mädchen und Frauen verbessern“ (75%), „Balance für Arbeit und Leben“ (72%), „familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ (71%), „Sitzungs- und Gremienkultur än-

<sup>61</sup> Helming, Schäfer (2004), S. 13 – 15 und S. 38

<sup>62</sup> Helming, Schäfer (2004), S. 16 - 28

dern“ (70%) und „bessere Chancen in Bezug auf öffentliche Förderung“ (70%). Aller anderen Kriterien werden von unter 70 Prozent der Befragten für wichtig gehalten.

Zwei Dinge fallen bei der Bewertung auf. Zum Einen, wie im Bericht bereits formuliert wird, sind die als am wichtigsten eingestufteten Ziele sehr abstrakt und liefern wenige Anhaltspunkte für die konkrete Umsetzung. Zum anderen fällt auf, dass die Bedeutung, die die Implementierung von Gender Mainstreaming für die eigentliche Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen hat, nur von etwa der Hälfte der Befragten unter dem Punkt „neue genderspezifische Angebote entwickeln“ (53%) genannt werden. Auffallend ist auch, dass weit mehr Frauen als Männer es für wichtig halten, neue Angebote für die Jugendlichen zu entwickeln. Umgekehrt ist es mehr Männern als Frauen wichtig, die Mittel gerechter zu verteilen.

An Schulungen bzw. Gender Trainings haben Mitarbeiter/innen auf unterschiedlichen Ebenen der Träger teilgenommen, im Durchschnitt sind es aber auf jeder Ebene weniger als ein Viertel der Beschäftigten. Darüber hinaus ist von ca. 30% der Träger keinerlei Veränderung in der Organisation im Sinne von Gender Mainstreaming geplant, von einem Drittel der Träger sind Veränderungen geplant, und von einem Drittel wurden bereits Veränderungen in die Wege geleitet, die sich bei der Hälfte dieser Träger auf die Angebotsstruktur beziehen. Auffallend ist, dass fast 90 Prozent der Träger, die eine Veränderung in die Wege geleitet haben explizit angeben, keine Veränderungen im Bereich der Ressourcen/Budgetaufteilung vornehmen zu wollen. So wird das Instrument des Gender Budgeting, das ggf. weitreichende Wirkungen haben kann, weitgehend ausgeklammert. Auch andere Instrumente und Checklisten zu Gender Mainstreaming sind höchstens einem Viertel der Träger bekannt und werden von maximal 8 Prozent der Träger angewandt.<sup>63</sup>

Bei den ganz konkreten Maßnahmen, die von Trägern durchgeführt wurden, steht an erster Stelle der „Beginn eines internen Diskussionsprozesses“ (36%) sowie die „Teilnahme an Fachtagungen zu Gender Mainstreaming“ (35%). Des Weiteren werden u.a. die Teilnahme an Fortbildungen, die Verbesserung des Berichtswesens, die fachliche Vernetzung und die Überarbeitung des Angebotskonzeptes genannt. Die Entwicklung neuer Konzepte für die Praxis findet bisher nur bei 13 Prozent der Träger statt.<sup>64</sup>

### ***Erfahrungen und Einschätzungen der Implementierung***

Gefragt, welche Schritte die Träger bezüglich der Umsetzung von Gender Mainstreaming für wichtig halten, machten ein Drittel der Befragten gar keine Angaben. Von denen, die geantwortet haben, hält der Großteil den Beginn eines trägerinternen Diskussionsprozesses (60%) und die Teilnahme an Fortbildungen zur Entwicklung von Genderkompetenz (56%) für am wichtigsten. Es folgen die Überarbeitung der Angebotskonzepte (47%), deren Neuentwicklung (30%), die Teilnahme an Fachtagungen (30%) und die Verbesserung des Berichtswesens (28%). Die Antworten verweisen ein weiteres Mal darauf, dass die Träger der Jugendhilfe noch ganz am Anfang des Prozesses der Implementierung von Gender Mainstreaming stehen und, dass es noch ein großes Bedürfnis nach einer Konkretisierung des weit gefassten Begriffs gibt.

Als größtes Hindernis für die Implementierung von Gender Mainstreaming sehen die Träger die zu knappen zeitlichen und personellen Ressourcen und das nicht vorhandene qualifizierte Personal. Die Einschätzung der Strategie des Gender Mainstreaming fällt insgesamt eher positiv als negativ aus. So ist zwar die am häufigsten genannte Einschätzung, „Die Umsetzung von Gender Mainstreaming dauert länger als erhofft“ (75%). Es folgen aber Einschätzungen wie „Gender Mainstreaming erhöht die Motivation, bestehende Angebote und Kon-

<sup>63</sup> Genannt werden hier die Checklisten der österreichischen Koordinationsstelle, die Drei-R-Methode, das 6-Schritte-Modell nach Karin Tondorf, Gender Impact Assessment (GIA) sowie SMART unter Genderaspekten

<sup>64</sup> Helming, Schäfer (2004), S. 29 - 49

zepte neu zu überdenken“ (68%) und „Gender Mainstreaming bietet Anregungen, neue, zielgruppenspezifischere Angebote zu entwickeln“ (66%). Gleichzeitig beurteilen aber 65 Prozent der Träger „Die gesellschaftlichen Probleme und damit auch die der Jugendhilfe liegen momentan in anderen Bereichen“, was auf eine niedrige Bereitschaft hindeutet, sich mit der Strategie des Gender Mainstreaming intensiv und ernsthaft auseinander zu setzen. Diese Einschätzung wird von mehr Männern als Frauen vertreten.

Als spezielle Förderungen zu Gender Mainstreaming wünschen sich die Träger umfangreiche Beratungs- und Fortbildungsmaßnahmen.

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

In diesem Teil der Befragung ging es um die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Angeboten für die Jugendlichen (Gender-Pädagogik). Da im Wesentlichen Bundesverbände teilgenommen haben, die nicht selber aktiv in der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind, sind ihre Angaben mit Vorsicht zu lesen. Gefragt wurde nach geschlechtsneutral-koedukativen Angeboten, nach mädchen- und frauenspezifischen Angeboten, nach jungen- und männerspezifischen Angeboten sowie nach geschlechtsreflexiv-koedukativen Angeboten. Insgesamt hat wieder etwa ein Drittel der Befragten geantwortet.

Ein Viertel der Träger, die geantwortet haben, machen nur geschlechtsneutral-koedukative Angebote. Vier Träger gaben an, nur Mädchen- und frauenspezifische Angebote zu machen. Der größte Teil der Träger (ca. 80%) hat einige wenige Angebote, spezielle für Mädchen und Frauen (10%), noch seltener sind spezielle Angebote für Jungen und Männer. Bei denen, die speziell Angebote für Mädchen und Frauen oder Jungen und Männer machen, wird nicht deutlich, ob diese geschlechterreflexiv ausgelegt sind.

Geschlechterreflexiv-koedukative Angebote, dem Kernbereich des Gender Mainstreaming-Ansatzes, werden bisher ebenfalls nur ganz vereinzelt angeboten. Vier der 89 Träger, die geantwortet haben, geben an, sie bieten nur solche geschlechterreflexiv-koedukative Angebote an. Die Hälfte der Träger haben keine Angebote in diesem Bereich, und der Rest der Träger bietet einen Teil ihrer Angebote geschlechterreflexiv-koedukativ an.

## **3.3 Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg: Gender Mainstreaming in der sozialen Arbeit**

Die von der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg im Mai 2003 durchgeführte Studie „Implementierung von Gender Mainstreaming in ausgewählten Bereichen der Sozialen Arbeit in Hamburg“ wurde infolge der ansonsten geringen empirischen Datenbasis zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe in die Auswertung der Studie mit einbezogen. Sie befragte Träger der sozialen Arbeit in Hamburg, also nicht nur Jugendhilfeeinrichtungen. Da ca. 50% der befragten Träger die Jugendhilfe als ihren Aufgabenbereich definierten, können Einzelergebnisse der Studie durchaus für die Jugendhilfe verwertet und nutzbar gemacht werden.

### **3.3.1 Ansatz der Studie**

Die Studie hatte zum Ziel, den Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Sozialen Arbeit in Hamburg zu ermitteln. Um diesen Stand zu erfahren, wurden politische und behördliche Vorgaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in einer Dokumentenrecherche analysiert, und ein Entscheidungsträger der Behörde für Soziales und Familie (BSF) interviewt. Darüber hinaus wurden 600 Träger bzw. Einrichtungen der Sozialen Arbeit in Hamburg schriftlich befragt (Rücklaufquote 32% = 193 Träger antworteten) und ergänzend

qualitative Interviews mit Mitarbeiter/innen aus vier ausgewählten Einrichtungen der Sozialen Arbeit u.a. der Jugendhilfe geführt.

Folgende Forschungsfragen waren für die Studie der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg leitend:

- Ist Gender Mainstreaming in den Einrichtungen der Sozialen Arbeit in Hamburg bekannt und falls ja, in welchen Arbeitsbereichen?
- In welchen Arbeitsbereichen Sozialer Arbeit in Hamburg wirkt sich Gender Mainstreaming bereits aus?
- Welche Veränderungen zieht die Umsetzung von Gender Mainstreaming konzeptionell auf der Ebene von Zielsetzungen, Zielgruppen und konkreten Angeboten nach sich?<sup>65</sup>

Wie hier deutlich wird, sind die Fragestellungen dieser Studie im Vergleich zur DJI-Studie deutlich eingeschränkt, Fragen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Organisations- und Personalstruktur spielen keine Rolle. Insofern bleiben wesentliche Aspekte von Gender Mainstreaming unberücksichtigt. Vor diesem Hintergrund sind die empirischen Ergebnisse dieser Studie<sup>66</sup> zu bewerten.

### **3.3.2 Ergebnisse der Studie**

#### ***Bekanntheitsgrad und Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Hamburg***

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Träger sozialer Arbeit in Hamburg kannte das Konzept Gender Mainstreaming. Einen überdurchschnittlich hohen Bekanntheitsgrad hatte Gender Mainstreaming in Einrichtungen, die seit längerem bereits über geschlechtsspezifisch ausgeprägte Angebotsstrukturen verfügen. In den Einrichtungen, die geschlechtsspezifische Angebote an Mädchen/Frauen richten, war Gender Mainstreaming in 64% der Fälle bekannt. Noch bekannter war Gender Mainstreaming in Einrichtungen, die geschlechtsspezifische Angebote an Jungen/Männer richten (71%).

Etwa ein Drittel der befragten Träger sozialer Arbeit (31,6%) gab an, dass Gender Mainstreaming umgesetzt wird, und sich auf die konkrete Arbeit bereits auswirke. Ca. ein weiteres Drittel plant, künftig Gender Mainstreaming umsetzen zu wollen. Dabei waren es wiederum vor allem Einrichtungen aus den Bereichen Mädchen-/Frauenarbeit, die häufiger als andere planen, das Konzept Gender Mainstreaming umzusetzen.

#### ***Wirkungen von Gender Mainstreaming auf Ziele, Zielgruppe und Angebote von Trägern***

In den leitfadengestützten Interviews wurde deutlich, dass es kaum Anhaltspunkte für die Auswirkungen des Konzeptes Gender Mainstreaming auf Ziele, Zielgruppen und die Angebotsstruktur der Träger Sozialer Arbeit in Hamburg gibt. Die Angaben zur Umsetzung und den Planungen, Gender Mainstreaming künftig umzusetzen, blieben sehr vage. Als Erklärungsmoment wird in der Studie herangezogen, dass es an mangelndem Wissen der Träger über Unterschiede zwischen Gender Mainstreaming und der klassischen Frauen- und Mädchenarbeit liege. Eine Veränderung zeichne sich jedoch ab: Im Bereich der Jugendhilfe werde die Zielgruppe „Jungen“ in der Praxis verstärkt wahrgenommen. Die Verstärkung der Angebote für Jungen gehe einher mit Mittelkürzungen für die Zielgruppe „Mädchen“. Derartige Entwicklungen sind in vielen Bereichen zu beobachten und zeugen von einem falschen Verständnis von Gender Mainstreaming. Zum einen weisen die Expert/innen seit Jahren darauf

---

<sup>65</sup> Paul (2003), S. 3

<sup>66</sup> Paul (2003), S. 31 ff.

hin, dass Gender Mainstreaming „nicht zum Nulltarif zu haben ist“<sup>67</sup>, und es qualifizierten Personals und entsprechender finanzieller Ressourcen bedarf, um die Strategie geschlechtergerecht umzusetzen. Zum anderen scheint immer wieder vergessen zu werden, dass Gender Mainstreaming entstanden ist, um eine bestimmte Geschlechterkultur und Geschlechtermachtstruktur zu ändern, in der Frauen nach wie vor in vielen Bereichen benachteiligt sind. Barbara Stiegler meint in diesem Zusammenhang:

Allgemein kann man sagen, dass spezielle Maßnahmen für Frauen (und Mädchen, Anm. d. Autorinnen) in bestimmten Lebenssituationen solange nötig sind, wie die differenten und hierarchischen Geschlechterverhältnisse noch so durchschlagend sind.<sup>68</sup>

Insgesamt kommt die Studie der Hochschule für Angewandte Wissenschaft Hamburg zu dem Schluss, dass die Einführung von Gender Mainstreaming ohne ausreichende Anleitung und Hinführung der Träger an das Thema dazu führe, GM lediglich formal umzusetzen, weil gesetzliche Vorgaben sie dazu zwingen. Um den Gender Mainstreaming-Prozess im Sinne einer umfassenden Organisationsentwicklung durchzuführen, müssen ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen zur Einführung zur Verfügung gestellt werden. Und es sind, so zeigt die Studie, besonders die Einrichtungen, die ein eigenständiges Interesse an geschlechtsspezifischen Fragestellungen haben, bereit, Gender Mainstreaming einzuführen.

### 3.4 Resümee

Zentrales Ergebnis der Studie des Deutschen Jugendinstitutes ist, dass die sehr unterschiedliche Auslegung des Begriffs Gender Mainstreaming ein Problem für die erfolgreiche Implementierung für Gender Mainstreaming darstellt. So wird geschlechtsreflektiertes Arbeiten oft mit geschlechtsneutralem Arbeiten gleichgesetzt. Andere interpretieren Gender Mainstreaming als eine andere Form der Frauenförderung und werten es ab. Wieder andere Träger kommen über Absichtserklärungen nicht hinaus oder interpretieren Gender Mainstreaming als reine Förderung von Jungen. Viele Träger reduzieren Gender Mainstreaming auf eine statistische Parität von Mädchen und Jungen als Teilnehmer/innen sowie Frauen und Männern in ihren Organisationen. Andere versuchen mit Gender Mainstreaming eine Verjüngung ihrer Organisation zu erreichen, indem sie Frauen neu in männerdominierte Führungskader aufnehmen möchten. Wieder andere sind der Meinung, dass sie Gender Mainstreaming nicht brauchen, da Geschlechtergerechtigkeit schon immer Programm war.<sup>69</sup>

Die Heterogenität des Gender Mainstreaming-Begriffs lässt einerseits den Trägern viel Spielraum, die Strategie auf ihre eigenen Bedürfnisse zu adaptieren. Andererseits besteht die Gefahr der Fehlinterpretation oder der Verwässerung des Begriffs, so das Fazit der Studie. Notwendig ist die Umsetzung des Prozesses weiterhin sowohl auf der Ebene der Organisationen und ihres Personal wie auch auf der Ebene der Gender-Pädagogik.

In der von der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg durchgeführten Studie wird deutlich, dass Gender Mainstreaming in den Einrichtungen der sozialen Arbeit in Hamburg noch kaum ein Thema ist. Das Ergebnis mit der am weitesten reichenden Wirkung ist die Absicht einiger Träger der sozialen Arbeit Jungenfördermaßnahmen einzuführen, die durch eine Reduzierung der Mädchenförderung finanziert werden soll. So gibt Ruth Enggruber zu bedenken:

Dass immer dann Vorsicht geboten scheint, wenn ein Ergebnis der Einführung von Gender Mainstreaming die Kürzung von Mitteln in einem anderen Bereich – besonders in der bisherigen Frauen- und Mädchenarbeit – ist, denn, wie auch Barbara Stiegler (2000, S. 26) noch ein-

<sup>67</sup> Huerten, M. (2000), S. 5

<sup>68</sup> Stiegler, Barbara (2000), S. 21

<sup>69</sup> Helming, Schäfer (2004), S. 72 – 78

mal hervorhebt: „jeder Abbau (von Personal oder finanziellen Mittel) deutet auf die Absicht, Geschlechterfragen eher zu verschleiern als sie in ihrer wirklichen Bedeutung ernst zu nehmen.“<sup>70</sup>

Die vorgestellten Studien spiegeln den derzeitigen Stand von Gender Mainstreaming in Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe gut wider, auch wenn die empirische Basis gering ist. Sowohl der Fortschritt von Gender Mainstreaming, wie auch der derzeit erreichte Stand sind noch weit entfernt von dem angestrebten Ziel einer geschlechtergerechten Kinder- und Jugendhilfe. Es ist daher notwendig, die weitere Entwicklung des Prozesses der Implementierung von Gender Mainstreaming einem sorgfältigen und kontinuierlichen Monitoring durch Gender-Expertinnen und Experten zu unterziehen.

---

<sup>70</sup> Hierzu Enggruber, Ruth (2001) sowie Voigt-Kehlenbeck, Corinna (1/2003), S. 46 - 61

## **4. Best-Practice-Modelle: Gender-Pädagogik in Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe**

### **4.1 Geschlechterreflexive pädagogische Ansätze in der Jugendhilfe**

Unsere dritte Forschungsfrage lautete: Wie wird Gender-Pädagogik in Einrichtungen der Jugendhilfe umgesetzt? Zu diesem Zweck führten wir umfangreiche Recherchen durch, um einige geschlechterreflexive Trainings aus der Praxis darstellen zu können. Wichtige Hinweise lieferte die Datenbank Praximo des Deutschen Jugendinstitutes (DJI)<sup>71</sup>. Diese Datenbank wurde 2002 um das Modul „Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit“ erweitert. Aufgabe dieses vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bis Anfang 2004 geförderten Projektes war es, durch systematische Recherche, Auswertung und gezielte Verbreitung von innovativen Praxismodellen Anregungen für die Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming im Arbeitsfeld Jugendsozialarbeit zu geben. Insgesamt finden sich 34 Projekte in dieser Datenbank zum Thema Gender Mainstreaming. In einem telefonischen Interview mit der damaligen Projektleitung im DJI stellte sich heraus, dass die Datenbank einige, wenige Best-Practice-Beispiele mit Schwerpunkt Gender-Pädagogik enthält. Die weitere Recherche ergab, dass es inzwischen einige Trainings und Trainingsmodule gibt, die geschlechterreflexive Ansätze verfolgen. Diese richten sich sowohl an geschlechtergemischte, wie an geschlechterhomogene Gruppen.

Gender-Pädagogik bezeichnet die geschlechterreflexive Arbeit mit Mädchen und Jungen. Geschlechterreflexive Arbeit kann in gemischten und in reinen Mädchen- oder Jungengruppen stattfinden, geht es doch immer um die Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Benachteiligungen und das Überwinden gesellschaftlich konstruierter Grenzen für die Handlungsfreiheit von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern. Um solche Schranken zu überwinden, ist es notwendig, die Wahrnehmung von Geschlechterdifferenzen und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu schärfen und ein Bewusstsein für die gesellschaftlichen Zuschreibungen bei den Mädchen und Jungen zu entwickeln. In einem weiteren Schritt müssen Handlungsalternativen aufgezeigt und ggf. eingeübt werden. Letztlich muss das Ziel der Gender-Pädagogik sein, einer geschlechtergerechten Gesellschaft näher zu kommen und Wege jenseits der geschlechtlichen Zuschreibungen aufzuzeigen, die es erlauben, Gemeinsamkeiten und Unterschiede wahrnehmen und leben zu können. Eine gemeinsame Muttersprache oder gemeinsame kulturelle Erfahrungen sind nur zwei von vielen Beispielen.

Im Folgenden werden drei Trainings/Trainingsmodule vorgestellt und die Frage gestellt, ob sie sich als Best-Practice-Modelle eignen. Fragen an die Trainings sind:

- An welche Zielgruppe wenden sie sich?
- Welche Voraussetzungen bringt das pädagogische Personal mit bzw. wer führte die Trainings durch?
- Welche Ziele wurden mit welchen Methoden verfolgt?
- Wie war der Ablauf der Trainings?
- Konnte in einer Evaluation die Erreichung der Ziele nachgewiesen werden?

---

<sup>71</sup> Diese Datenbank „Praxismodelle – Jugend in Arbeit“ bietet Fachkräften in Praxis, Politik und Verwaltung Informationen über innovative Modellversuche und Regelangebote zur beruflichen und sozialen Integration von benachteiligten Jugendlichen. Die Dokumentation dieser Projekte basiert auf einer Begutachtung durch das Deutsche Jugendinstitut.

## 4.2 Internet-Training für Mädchen

Im Rahmen des von der Agentur für Arbeit und dem Arbeitsmarktfond des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen geförderten Projektes „KommiT. Frauen in IT und Multimedia“ wurden in den Jahren 2003 und 2004 an Münchner Realschulen und Gymnasien unter der Bezeichnung IT-Clubs Kurse zu Internetrecherche, Websiteprogrammierung, IT-Sicherheit und Online-Bewerbung für Mädchen angeboten.<sup>72</sup>

### ***An welche Zielgruppe wenden sie sich?***

Das Training richtete sich an Mädchen der 7. bis 9. Jahrgangsstufe aus Münchner Realschulen und Gymnasien. An den Kursen nahmen jeweils 5 bis 20 Mädchen teil.

### ***Welche Voraussetzungen brachte das pädagogische Personal mit bzw. wer führte die Trainings durch?***

Die Trainings wurden von externen Trainerinnen konzipiert und durchgeführt. Die Trainerinnen brachten entweder Kenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung mit, oder wurden diesbezüglich speziell geschult.

### ***Welche Ziele wurden mit welchen Methoden verfolgt?***

Ziel dieser Angebote war es, den Mädchen Kenntnisse und Selbstvertrauen bei der Computer- und Internetnutzung zu vermitteln. Methodisch wurde bewusst eine monoedukative Unterrichtsform gewählt, da Studien zeigen, dass gerade in der Nutzung der neuen Medien ein großes Gefälle zwischen dem Selbstvertrauen bei Jungen und Mädchen besteht.<sup>73</sup> Methodisch wichtig war auch, dass die Teilnahme für die Mädchen kostenfrei und freiwillig war.

### ***Wie war der Ablauf der Trainings?***

In der Regel liefen die Kurse über vier bis acht Wochen. Sie fanden maximal einmal wöchentlich nach der Mittagspause statt und dauerten jeweils eine Doppelschulstunde.

Zu Beginn der Kurse wurden den Mädchen, je nach Bedarf, die Grundlagen des Rechners und des Internet erklärt. Als sehr erfolgreich stellte sich heraus, wenn die Mädchen an den Rechnern möglichst alles sofort selber ausprobieren konnten.

Die Internetrecherche wurde ganz pragmatisch mit Hilfe von Suchmaschinen und Katalogen geübt, die Ergebnisse wurden verglichen und im Browser Lesezeichen angelegt. Übungsaufgaben gab es u.a. zur Suche nach Praktikumsplätzen, nach Nahverkehrs-, Zug- oder Flugverbindungen.

Für den Kurs „Wie mache ich eine Homepage?“ standen i.d.R. zwei bis vier Nachmittage zur Verfügung. Inhaltlich schrieben die Mädchen meist etwas zu ihren Hobbys und/oder etwas zu einem Praktikumsplatz, den sie suchten. Als Internetplattform wurde das Angebot von Lizzynet.de genutzt, ein Webportal mit kostenfreiem Webspace für Mädchen, das vom Bund gefördert wird. Die Webseiten wurden jeweils mit einer Begrüßungsseite angelegt, auf der die Besucher/innen begrüßt und informiert wurde, was sie auf den Unterseiten erwartet. Darüber hinaus gab es zwei bis drei Links auf Unterseiten, auf denen Themen wie „Lieblingsschulfächer“ oder „Meine Hobbys“ ausführlicher besprochen wurden.

<sup>72</sup> Rothe, Andrea (2004), S. 12 – 15

<sup>73</sup> So begründeten die Mädchen ihr Interesse an den monoedukativen Computerkursen oft damit, dass die Jungen sich in den koedukativen Kursen überheblich benahmen und die Mädchen keine Lust hätten, dort Fragen zu stellen.

### ***Konnte in einer Evaluation die Erreichung der Ziele nachgewiesen werden?***

Die relativ lange Laufzeit der Projekte an den einzelnen Schulen von vier bis acht Wochen erlaubte es, den Entwicklungsprozess der Mädchen gut zu beobachten. So konnte aus dem Verhalten und den Erzählungen der Mädchen eine deutliche Zunahme des Selbstvertrauens und des Selbstbewusstseins in Bezug auf die Neuen Medien beobachtet werden. Dies bestätigte sich auch durch die Evaluationen der anderen beteiligten Trainerinnen und durch die Beurteilungen, die die Mädchen über die Kurse und sich selbst abgaben.

Als Best-Practice-Modell kann das Münchner Modellprojekt insofern gelten, als es erfolgreich gelungen ist, Mädchen in einem Bereich zu fördern, in dem sie bisher benachteiligt sind.<sup>74</sup> Auf lange Sicht kann der Erfolg aber nur gesichert werden, wenn diese Art des monoedukativen Förderunterrichtes fest in den Stundenplan der Schulen verankert wird.

### **4.3 Jungentraining in der Jugendwerkstatt Küps**

Die Jugendwerkstatt Küps bietet sowohl monoedukative geschlechterreflexive Mädchen- wie auch Jungenarbeit an.<sup>75</sup>

#### ***An welche Zielgruppe wenden sie sich?***

Im Herbst 2000 wurde 12 männlichen AZUBIS ein 3-tägiges Seminar angeboten.

#### ***Welche Voraussetzungen brachte das pädagogische Personal mit bzw. wer führte die Trainings durch?***

Das Training wurde von zwei männlichen Sozialpädagogen aus der Jugendwerkstatt Küps geleitet, die Erfahrung im Bereich der Jungenarbeit haben.

#### ***Welche Ziele wurden mit welchen Methoden verfolgt?***

Das Training stellte eine geschlechtsbewusste Arbeit mit Jungen und jungen Männern dar, die zu den Schwerpunkten Identität, Herkunft und Migrationserfahrung arbeiteten. Das Training war ein freiwilliges Gruppenangebot und fand bewusst außerhalb der Jugendwerkstatt statt.

Ziel war es, den Teilnehmern einen Raum zu bieten für die Selbstreflexion über ihre Identität, Herkunft und Migrationshintergründe, unter besonderer Berücksichtigung von Themen wie Vaterlosigkeit und eigene Bilder von Männlichkeit(en).

#### ***Wie war der Ablauf des Trainings?***

Am ersten Tag reiste die Gruppe an. Am Nachmittag folgten eine Vorstellungsrunde und das „Wurzelspiel“, dass im Folgenden näher beschrieben wird. Abends ging die Gruppe Schlittschuhlaufen, bzw. machte andere gemeinsame sportliche Gruppenaktivitäten. Am zweiten Tag fand morgens eine Reflexion des Vortages und die Auswertung des Wurzelspiels statt. Nachmittags wurden „Stammbäume“ erstellt und ausgewertet. Der Abend wurde wiederum gemeinsam gestaltet. Am dritten Tag wurden morgens nach der Reflexion des Vortages nochmals die „Stammbäume“ ausgewertet. Nachmittags gab es ein Abschlussblitzlicht und die Gruppe machte sich anschließend auf den Heimweg.

<sup>74</sup> Siehe hierzu u.a. Winker, Gabriele. Internetforschung aus Genderperspektive. In: Buchen, Sylvia et. al. (2004), S. 123 – 142

<sup>75</sup> Lehnhard/Ohnhauser/Streng, BAG EJSA (2/2003), 37 - 50

Beim „Wurzelspiel“ geht es um die Suche nach den eigenen Wurzeln, also um Identität und Herkunft. Es wird mit Aktions- und Fragekärtchen gespielt, die u.a. folgende Fragen enthalten:

- Wurzeln stecken tief in der Erde und sind meist unsichtbar. Trotzdem sind sie wichtig und spürbar. Was ahnst du über die beruflichen Wurzeln deiner Familie?
- Manche Leute ritzen Symbole, Namen oder Herzen in Baumrinde. Was ist alles in deine Rinde geritzt? (Du musst nicht alles verraten)
- Reiche Familien ließen sich früher oft ein Wappen zeichnen, das Symbole der Herkunft, Beruf u.s.w. enthielt. Welche Symbole müssten in deinem Familienwappen sein?
- Bäume verlassen sich 100% darauf, dass sie neue Blätter austreiben, selbst wenn im Frühling noch ein Frost kommt. Worauf kannst du dich fest verlassen?
- Welcher Baum könnte am ehesten einem starken Sturm standhalten? Kiefer, Birke, Weide, Eiche, Apfelbaum...) Welchem Baum gleichst du?
- Im Schutz deiner Blätter können Tiere Nester bauen. Wer wohnt alles bei dir?
- Tu was für deinen Saftstrom! Geh zum Getränketisch zum Auftanken und bring einem durstigen Kumpel was mit!

Das Spiel ist noch länger und hat weitere Pausen eingebaut.

#### ***Konnte in einer Evaluation die Erreichung der Ziele nachgewiesen werden?***

Vor allem in dem Wurzelspiel ging es um Identität und Herkunft von den männlichen Jugendlichen und die Analyse, welche Geschlechterbilder und Bilder von Männlichkeit(en) mit der Identität und Herkunft transportiert werden. Gerade bei Jugendlichen aus schwierigen sozialen Verhältnissen kommt in diesem Zusammenhang oft auch das Thema Migration und Rassismus mit ins Spiel. Identität, Herkunft, Migrationshintergrund und Rassismus sind wesentliche Kriterien für die Konstruktion von Geschlechterrollen. Insofern bieten sich die Themen für Mädchen wie für Jungen an und das Spiel könnte auch im Rahmen eines koedukativen Trainings erfolgreich umgesetzt werden.

Als Modul für die genannten Themen könnte das Wurzelspiel im Rahmen eines breiter angelegten geschlechterreflexiven Trainings als Best-Practice-Beispiel fungieren, sollte aber immer in einen größeren Trainingsrahmen eingebunden sein.

#### **4.4 „Meister Proper trifft auf Lara Croft“ oder „Was ist eigentlich Gender Mainstreaming“**

Die Landjugend Württemberg-Baden hat einen eintägigen Workshop entwickelt, mit dessen Hilfe in einer gemischten Mädchen- und Jungengruppe ein Bewusstsein für Geschlechterstereotypen entwickelt werden soll.<sup>76</sup>

##### ***An welche Zielgruppe wenden sie sich?***

Das Training richtet sich an Mädchen und Jungen im Alter von ca. 12 bis 18 Jahren. An dem Training nehmen ca. 10 Jugendliche teil.

##### ***Welche Voraussetzungen brachte das pädagogische Personal mit bzw. wer führte die Trainings durch?***

---

<sup>76</sup> Bund der deutschen Landjugend (2003), S. 28 - 33

Geleitet wurde das Training von einer externen Trainerin und einem externen Trainer. Wichtig war bei der Konzeption, dass es sich um ein Tandem aus einer Frau und einem Mann handelte.

### ***Welche Ziele wurden mit welchen Methoden verfolgt?***

Ziel des Trainings ist eine Sensibilisierung für ungleiche Zuschreibungen, Behandlungen und Verhaltensweisen von Frauen und Männern sowie Frauen- und Männerbildern im Alltag. Besonders das nachfolgend beschriebene „Stadtspiel“ schärft die Beobachtungsfähigkeit und die Wahrnehmung der Jugendlichen.

### ***Wie war der Ablauf des Trainings?***

Das Training bestand aus drei Elementen:

- Erstellung einer Collage
- Information und Diskussion über Gender Mainstreaming
- Stadtspiel

Der erste Teil des Trainings enthielt die Aufgabe, eine Collage zur Frage zu machen, was „typisch“ weiblich und was „typisch“ männlich sei. Die Jugendlichen arbeiteten in geschlechtshomogenen Gruppen mit Zeitschriften. Die Collagen wurden im Anschluss diskutiert und dienten als Grundlage für den zweiten Teil, die Information und Diskussion über Gender Mainstreaming. In diesem Teil wurde der Begriff des Gender Mainstreaming in Bezug auf die politischen Wurzeln, die Definition, die Zielsetzung und die politische Bedeutung vorgestellt. Aspekte, die dabei zur Diskussion gestellt wurden, waren u.a. die Beeinflussung und Festlegung von Geschlechterstereotypen durch die Werbung, das Ungleichgewicht zwischen Frauen in Männern bei der Familienarbeit oder die oft schlechtere Bezahlung in typischen Frauenberufen (Pflegeberufe etc.).

Im Anschluss an den theoretischen Teil fand das Stadtspiel statt. In zwei geschlechtergemischten Gruppen gingen die Jugendlichen eine Stunde lang in eine belebte Einkaufsgegend. Dort sollten sie die Umgebung und die Passant/innen beobachten und die Fragen beantworten: „Welche Rollen nehmen Frauen und Männern in der Öffentlichkeit ein?“ und „Wie hat sich die Stadt auf die Bürgerinnen und Bürger eingestellt?“.<sup>77</sup>

Den Jugendlichen werden folgende Aufgaben gestellt:

- Denkmäler und Gedenktafeln: Betrachtet genau alle Denkmäler und Gedenktafeln! An wen wird erinnert? Welche beziehen sich nur auf eine Frau (auf Frauen), welche nur auf einen Mann (auf Männer?). Welche auf beide Geschlechter?
- Veranstaltungen: Schaut euch die Veranstaltungsplakate an (Kultur, Fortbildungen etc.)! Gibt es Angebote, die sich speziell an Frauen oder an Männer richten?
- Haarpracht: Sucht eine/n Friseur/in (Hairstylist/in). Vergleicht im Aushang die Preise von vier Leistungen für Frauen und für Männer!
- Chauffeur: Stellt euch an eine stark befahrene Straße und zählt 3 Minuten lang, wer am Steuer sitzt, wenn sich eine Frau und ein Mann im Auto befinden!
- Stillgestanden: Haltet am Schaufenster eines Bekleidungsgeschäftes/Kaufhauses. Wie viele Schaufensterpuppen stellen Frauen dar, wie viele Männer? Für was werben sie?
- Kinderbekleidung: Macht mal eine kurze Pause und beobachtet 5 Minuten lang die vorbeigehenden Kinder. Wie viele sind mit beiden Elternteilen unterwegs, wie viele nur mit dem Vater und wie viele nur mit der Mutter?

<sup>77</sup> Im Original wurde bei der Sprache häufig nicht auf eine geschlechtsneutrale bzw. beide Geschlechter einbeziehende Sprache geachtet. So ist z.B. nur vom Beobachten der "Passanten" oder dem "Friseur" die Rede. Dies wurde in dieser Darstellung korrigiert.

Im Anschluss an das Spiel gab es eine gemeinsame Auswertung und eine Diskussion über die Ergebnisse und deren Aussage über das Verhalten und die – ggf. von Geschäften/der Werbung nur angenommenen – Bedürfnisse von Frauen und Männern.

### ***Konnte in einer Evaluation die Erreichung der Ziele nachgewiesen werden?***

In der zu dem Training vorliegenden kurzen Evaluation wird beschrieben, dass anfangs kaum Jungen an dem Training teilnehmen wollten, und dass auch in dem Teil des Trainings, in dem Gender Mainstreaming diskutiert wurde, eher die Mädchen ihre Wünsche und Befürchtungen artikulierten. Hier müsste im Vorfeld zu weiteren Trainings deutlicher gemacht werden, was Jungen von der Teilnahme haben. Beim Stadtspiel und dessen anschließender Auswertung haben sowohl die Mädchen wie Jungen aktiv teilgenommen.

Sowohl die Collagearbeiten zu „Was ist typisch Frau?“, „Was ist typisch Mann?“ als auch das Stadtspiel eignen sich im Rahmen eines geschlechterreflexiven Trainings besonders für eine erste Sensibilisierung für die Unterschiede im Verhalten und der Darstellung von Frauen und Männern im gesellschaftlichen Alltag. Diese Spiele sollten aber nicht einzeln angeboten werden, da sonst die Gefahr besteht, dass die Jugendlichen über die Wahrnehmung der Unterschiedlichkeit der Geschlechter in unserer Gesellschaft nicht hinaus kommen und ggf. Vorurteile verstärkt werden.

## **4.5 Zusammenfassung**

Insgesamt ist bei geschlechterreflexiven Trainings für Jugendliche (und nicht nur dort) in erster Linie darauf zu achten, dass tradierte Klischees über Frauen und Männer nicht sogar noch vertieft werden. Die Trainer/innen sind daher angehalten, die Bilder und Klischees in ihren eigenen Köpfen immer wieder zu prüfen und auch bei der Arbeit mit den Jugendlichen auf eigene und die Vorurteile der Jugendlichen entsprechend zu reagieren.

Wichtige Themen für die geschlechterreflexive Arbeit mit Mädchen und Jungen sind u.a.:

- Stereotypen und Zuschreibungen von Geschlechtlichkeiten
- Identitätskonstruktionen und Selbstzuschreibungen
- Geschlechtsbezogene, alltägliche Diskriminierungen (festgeschriebene Arbeitsteilungen im Haushalt etc.)
- Gewalt (gegen andere; z.B. Schlägereien, oder gegen sich selbst; z.B. Bulimie oder Magersucht)
- Rassismus und Migrationshintergründe und die Bedeutung für die Geschlechteridentität
- Heterosexualität und Homosexualität (Homophobie und der „echte“, weil heterosexuelle Mann, Lesbische Mädchen und Frauen)
- Körper und Schönheit

Für das im Rahmen von LOS in München geplante Umsetzungsprojekt (Teilprojekt 4) könnte vor allem das Stadtspiel als anfängliche Sensibilisierung der Jugendlichen genutzt werden.

## 5. Resümee und Ausblick

Ziel der Studie war es, den Stand der Forschung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming unter besonderer Berücksichtigung der Maßnahmen und Einrichtungen in der Jugendhilfe in Deutschland zu erfassen und gegebenenfalls Praxismodelle zu identifizieren, die Gender Mainstreaming modellhaft umsetzen.

### ***Die wesentlichen Ergebnisse dieser Studie sind:***

Gender Mainstreaming stellt als innovative Strategie für die Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe eine große Herausforderung dar, die wesentlich weiter geht als bisherige Veränderungen. Besonders in Zeiten, in denen auch die Kinder- und Jugendarbeit aufgrund knapper staatlicher Kassen in einen größeren Rechtfertigungszwang gerät, können mit Hilfe von Gender Mainstreaming neue Qualitätskriterien aufgestellt, und die Notwendigkeit und Nachhaltigkeit der Kinder- und Jugendhilfe besser begründet werden. Gerade das ist die große Chance dieses Ansatzes.

Diese Chance kann jedoch nur genutzt werden, wenn die programmatischen Anforderungen, die die Strategie Gender Mainstreaming an die Jugendhilfe stellt, genauer als bisher präzisiert werden, um den in der Praxis zu beobachtenden Fehlinterpretationen des Begriffs bereits im Vorfeld zu begegnen. Das setzt voraus, dass mehr Informationen über die Strategie Gender Mainstreaming den Grad der Allgemeinheit verlassen und auf die jeweiligen Handlungsfelder der Jugendhilfe konkretisiert werden. Die Implementierung von Gender Mainstreaming erscheint nur dann als erfolgversprechend, wenn sie in Auseinandersetzung mit den Trägern und Institutionen der Jugendhilfe und deren Mitarbeiter/innen stattfindet, und wenn die jeweiligen unterschiedlichen lokalen und institutionellen Settings berücksichtigt werden.

Um zu geschlechtersensiblen und -reflektierten Angebot für die Jugendlichen zu gelangen, ist eine genaue Kenntnis und Analyse geschlechterbezogener Ungleichheiten in der Gesamtgesellschaft und in dem jeweiligen Feld notwendig. Dies setzt eine Organisationsentwicklung und ein umfassendes Lernen voraus, das zuerst auf der Ebene der Organisation und des Personals stattfinden muss, um dann an die Zielgruppe der Jugendlichen weiter gegeben werden zu können. Bisher bleibt die Umsetzung von Gender Mainstreaming eher in Absichtserklärungen, Leitbildformulierungen und vereinzelt Gender Trainings stecken.

Damit Gender Mainstreaming in den Organisationen umgesetzt wird und Angebote für Jugendliche entwickelt werden können, sind die zentralen Hemmnisse wie zu knappe zeitliche und personelle Ressourcen, fehlendes Wissen u.a.m. bereits in der Planung zu berücksichtigen. Deutlich wird, dass die Jugendhilfepraxis, will sie dieser anspruchsvollen Aufgabe gerecht werden, Unterstützung braucht: durch konkrete Umsetzungsbeispiele und auf die Jugendhilfe bezogene Praxishandreichungen.

Mit den auf diese Studie folgenden Projekten „Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe – Eine Analyse im Stadtteil Hasenberg in München“ (Fertigstellung Ende Februar 2006) sowie ein konkretes Umsetzungsprojekt zur Genderpädagogik (voraussichtlich im Frühjahr 2006) werden in München Schritte in Richtung „Praxisunterstützung der Jugendhilfe zu Gender Mainstreaming“ eingeleitet. Diese sollen dem Stadtjugendamt und anderen Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe Informationen und Empfehlungen an die Hand geben, durch die die Implementierung von Gender Mainstreaming erleichtert wird.

## 6. Literatur

Die nachfolgend aufgeführte Literatur ist eine Auswahl und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

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

BAG EJSA (Hg.): Gender Mainstreaming: Das geht alle an! Informationen, Einschätzungen, Anregungen und Praxisbeispiele aus der Arbeit der BAG EJSA. Materialienheft 2/2003  
Zu beziehen über BAG EJSA e.V., Wagenburgstr. 26-28, 70184 Stuttgart, Tel: 0711-16489-0, Fax: 0711-16489-21, Email: mail@BAGEJSA.de

BAG JAW (Hg.): Gender Mainstreaming – Auftrag für Jugendsozialarbeit – Heftthema. Jugend, Beruf, Gesellschaft, Jg. 53, H. 1, 2002

BAG JAW (Hg.): Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit. Tagungsdokumentation. Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit. Bonn 2002  
[http://www.bagjaw.de/pub\\_gender.html](http://www.bagjaw.de/pub_gender.html) (Stand: 30.06.2005)

BAG KJS: Katholische Jugendsozialarbeit (Hg.): Ist Gewaltprävention geschlechtsblind? Prävention von Gewalt und Fremdenfeindlichkeit bei Mädchen und Jungen. Düsseldorf 2002

BMFSFJ (Hg.): Zielgeführte Evaluation von Programmen – ein Leitfaden. Verfasst von Baywl, W./Schepp-Winter, E. QS-Heft Nr. 29: Materialien zur Qualitätssicherung in der Jugendhilfe. Berlin 1999

BMFSFJ (Hg.): QS-Broschürenreihe: Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin

BMFSFJ (Hg.): Gender Mainstreaming (GM) in der Kinder- und Jugendhilfe. Diskussionspapier. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2002

Bohlen, E./Nowak, S.: Gender Mainstreaming – Chancen und Herausforderungen für die Mädchen- und Jugendarbeit. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft, Jg. 53, H. 1, 2002, S. 28 ff

Bohn, Irina: Geschlechterdifferente Jugendhilfeplanung und Gender Mainstreaming-Prozesse. Band 216 Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bonn 2002

Bothmer, K.J.-v.: Mädchen in der Jugendhilfe. In: . In: Jugend, Beruf, Gesellschaft, Jg. 43, H. 3: Zu Theorie und Praxis der Mädchensozialarbeit, 1992, S. 109 -112

Bruhns, Kirsten (Hg.): Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe. Praxisstand und Forschungsperspektiven. Wiesbaden 2004

Bund der deutschen Landjugend (Hg.): Gender konkret. Informationsbroschüre zu Gender Mainstreaming für haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen im Bund der deutschen Landjugend. Berlin 2003

Bezug über: Bund der deutschen Landjugend, Reinhardstr. 18, 10117 Berlin, Email: info@landjugend.de

Daigler, Claudia/Yupanqi-Werner, Elisabeth/Beck, Sylvia/Dörr, Bea: Gleichstellungsorientierte Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen. Eine bundesweite Bestandsanalyse. Opladen 2003

Deutsches Jugendinstitut (Hg.): Dokumentation der Fachtagung „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“. Bonn 11.09.2003. München 2004

Enggruber, Ruth: Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit. In: BAG JAW (Hg.): Gender Mainstreaming – Auftrag für Jugendsozialarbeit – Heftthema. Jugend, Beruf, Gesellschaft, Jg. 53, H. 1, 2002, S. 20 – 27

Enggruber, Ruth: Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit. Eine Expertise Münster 2001

Enggruber, Ruth: Bildung und Gender im Mainstream der Jugendsozialarbeit. Nachdenkliches und Widersprüchliches. Düsseldorf 2003

EREV (Hg.): Gender in der Pädagogik. EREV Schriftenreihe 1/2004, 45. Jg., H. 12867, 2004

Evangelische Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung: Gender Mainstreaming in der gesellschaftspolitischen Jugendbildung. Berlin 2003

Flösser, Gaby: Gender Mainstreaming – eine Strategie zur Modernisierung der Jugendhilfe. In: Regiestelle E&C der Stiftung SPI: 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 Geschlechter! Dokumentation. Berlin 2001, S. 4 – 8

Flösser, Gabi: Gender Mainstreaming – Eine Strategie zur Modernisierung der Jugendhilfe. Berlin 2002 <http://www.eundc.de> (Stand: 30.06.2005)

Focks, P: Starke Mädchen, starke Jungs. Leitfaden für eine geschlechtsbewusste Pädagogik. Freiburg 2002

Geppert, J.: Gleichstellungspolitischer Quiz: Erwerb von Gender Kompetenz – Qualifizierung der Organisation als Führungsaufgabe. In: BAG JAW (Hg.): Dokumentation des Workshops Gender in der Jugendsozialarbeit. 24 April 2002. Bonn 2002

Ginsheim, Gabriele von/Meyer, Dorit: Gender Mainstreaming – neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Stiftung SPI. Berlin 2001

Ginsheim, Gabriele von/Meyer, Dorit: Gender Mainstreaming – Zukunftswege der Jugendhilfe. Ein Angebot. Stiftung SPI. Berlin 2002

Grote, Ch./Martens, B.: Was haben geschlechtsspezifische Angebote der Jugendhilfe mit Gender Mainstreaming zu tun? In: Regiestelle E&C der Stiftung SPI: Zielgruppenkonferenz der aus dem KJP (Bund) geförderten freien Träger der Jugendhilfe: Wie kommt Gender in den Mainstream? E&C – ein Programm mit Relevanz für beide Geschlechter. Dokumentation. Berlin 2001, S. 20 - 21

Heiliger, Anita: Mädchenarbeit im Mainstream. München 2002

Helming, Elisabeth/Schäfer, Reinhilde: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Teilbericht 2. Ergebnisse der Fragebogenerhebung. Deutsches Jugendinstitut. München 2004

Helming, Elisabeth/Schäfer, Reinhilde: Modewelle oder regulatives Prinzip? Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Jugendpolitik, 1/2004

Holzer, Beatrix: Gender Mainstreaming und seine Relevanz für das Management der Sozialen Arbeit - eine Umsetzung am Beispiel einer Kindertagesstätte. ISS-Referat 1/2003

Jahn, Ingeborg/Kolip, Petra/Voigt-Kehlenbeck, Corinna: Gender Mainstreaming – Geschlechtsbezogene Analysen in der Kinder- und Jugendhilfe. Eine Praxishandreichung. BiPS und Jugendhof Steinkimmen (Hg.). Steinkimmen 2004

Jugendhof Steinkimmen (Hg.): Gender Kompetenzen in der Kinder- und Jugendhilfe. Dokumentation einer Fachtagung im Jugendhof Steinkimmen. Steinkimmen 2003

Koch-Priewe, B. (Hg.): Schulprogramme zur Mädchen- und Jungenförderung. Weinheim, Basel 2002

Krabel, J/Schädler, S.: Dekonstruktivistische Theorie und Jugendarbeit. Alles Gender? Oder was? Theoretische Ansätze zur Konstruktion von Geschlecht(ern) und ihre Relevanz für die Praxis in Bildung, Beratung und Politik. Tagungsdokumentation der Heinrich-Böll-Stiftung und des „Forums Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse“.  
[www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf](http://www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf) (Stand: 30.06.2005)

Krafeld, Franz Josef: Gender Mainstreaming – eine neue Chance für die Arbeit mit männlichen Jugendlichen? In: BAG JAW (Hg.): Gender Mainstreaming – Auftrag für Jugendsozialarbeit – Heftthema. Jugend, Beruf, Gesellschaft, Jg. 53, H. 1, 2002, S. 9 – 14

Kupferschmid, Peter: Umsetzung von GM in der Jugendhilfe/Jugendsozialarbeit – Anforderungen an und Rahmenbedingungen für die Träger aus Sicht des Bundesjugendministeriums. In: BAG JAW (Hg.): Dokumentation des Workshops Gender in der Jugendsozialarbeit. 24 April 2002. Bonn 2002

LAG Mädchenarbeit in NRW e.V.: Gender Mainstreaming – Rückenwind für Mädchenarbeit. 5. Rundbrief. Bielefeld 2002

Landeshauptstadt München/Stadtjugendamt: Lebenssituation und Bedürfnisse Jugendlicher im 24. Stadtbezirk Feldmoching-Hasenberg! Ergebnisse einer Untersuchung. München 2000

Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen (Hg.): Grenzen und Brücken. Geschlechtsspezifische Ansätze und Methoden für die Prävention mit Jugendlichen. Reader zur Fortbildungsreihe. Hannover 2000

Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen (Hg.): Prävention und Geschlecht. Eine kommentierte Bücherliste für pädagogische Fachkräfte. Hannover 2000

Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen (Hg.): Grenzen und Brücken. Geschlechtsspezifische Ansätze und Methoden für die Prävention mit Jugendlichen. Evaluation einer Fortbildungsreihe von Prof. C. Helfferich, A. Meinke, P. Zanolli. Hannover 2002

Lehnhard, Gabriele/Ohnhauser, Berthold/Streng, Uwe: „Mann-o-Mann“ und Mädchenpower: Geschlechterspezifische Arbeit in der Jugendwerkstatt Küps. In: BAG EJSA: Gender Mainstreaming: Das geht alle an! Informationen, Einschätzungen, Anregungen und Praxisbeispiele aus der Arbeit der BAG EJSA. Materialienheft 2/2003, 37 – 50

Mavroulis, Alexander: Geschlechtsspezifische Arbeit in der Jugendsozialarbeit und Chancen von GM. In: BAG JAW (Hg.): Dokumentation des Workshops Gender in der Jugendsozialarbeit. 24 April 2002. Bonn 2002

Merchel, Joachim: Qualität in der Jugendhilfe. Kriterien und Bewertungsmöglichkeiten. Münster 1998

Meyer, Dorit: Die Implementierung von Gender Mainstreaming als Auftrag für kommunale Jugendämter, In: Regiestelle E&C der Stiftung SPI (Hg.): Strategien der kommunalen Umsetzung von Gender Mainstreaming. Dokumentation der Zielgruppenkonferenz für Vertreter/innen der Städte und Gemeinden aus E&C-Gebieten. Berlin 2004, S. 6 - 12

Meyer, Dorit: Ansatzpunkte der Implementierung von Gender Mainstreaming in Projekten und Einrichtungen der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe. In: Regiestelle E&C der Stiftung SPI (Hg.): Ansatzpunkte der Implementierung von Gender Mainstreaming in Projekten und Einrichtungen der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Dokumentation. Berlin 2005, S. 6 – 11

Meyer, Dorit: Gender Mainstreaming – als Herausforderung an eine sozialraumorientierte Kinder- und Jugendhilfe. In: Journal der Regiestelle E&C Nr. 9 Berlin 2003

Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein (Hg.): Pädagogik der Vielfalt. Konzepte gegen Diskriminierung und ihre praktische Umsetzung. Dokumentation eines Fachtages. 21.03.2002. Evangelische Akademie Nordelbien 2002

Ostsee-Jugendbüro des LJR Schleswig-Holstein (Hg.): Genderfragen in der Jugendarbeit. Reader zur Ostsee-Jugendkonferenz. Sept. 2003 in Mözen/Bad Segeberg. Kiel 2003

Paul, Christa: Studie zur Implementierung von Gender Mainstreaming in ausgewählten Bereichen der Sozialen Arbeit in Hamburg. Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg 2003

Programm „Soziale Stadt“: Sanierungsgebiet Hasenberg. Integriertes Handlungskonzept. Referat für Stadtplanung und Bauordnung, Landeshauptstadt München. München 2003

Programm „Soziale Stadt“: Sanierungsgebiet Milbertshofen. Integriertes Handlungskonzept. Referat für Stadtplanung und Bauordnung, Landeshauptstadt München. München 2003

Regiestelle E&C der Stiftung SPI (Hg.): Strategien der kommunalen Umsetzung von Gender Mainstreaming. Dokumentation der Zielgruppenkonferenz für Vertreter/innen der Städte und Gemeinden aus E&C-Gebieten. Berlin 2004

Regiestelle E&C der Stiftung SPI (Hg.): Ansatzpunkte der Implementierung von Gender Mainstreaming in Projekten und Einrichtungen der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Dokumentation. Berlin 2005

Richter, Ulrike: Gender Mainstreaming in der Kooperation von Jugendsozialarbeit und Schulen. Definition und Ansätze in Schulprojekten. In: Deutsches Jugendinstitut DJI. 3. Newsletter. München Okt. 2004

Rose, Lotte: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim 2003

Rothe, Andrea: IT-Clubs im Münchner Modellprojekt KommIT. Frauen in IT und Multimedia. in: Initiativ. Zeitschrift der Initiative Praktisches Lernen Bayern e.V., Nr. 23, Feucht 2004, S. 12 – 15.

Rothe, Andrea: Multimedial und interaktiv: die Kinder-Homepage des Deutschen Museums. In: Mit neuen Medien lernen und lehren. Praxis Schule extra 5-10. Braunschweig 2004

Scherr, Albert: Gender Mainstreaming – Chance und Herausforderung für die Kinder- und Jugendhilfe. In: v. Ginsheim, Gabriele/Meyer, Dorit (Hg.): Gender Mainstreaming – neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin 2001a

Scherr, Albert: Gender Mainstreaming als Lernprovokation – Anforderung an die Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung in den Organisationen der Jugendhilfe. In: v. Ginsheim, Gabriele/Meyer, Dorit (Hg.): Gender Mainstreaming – neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin 2001b

Schröer, Hubertus: Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Jugendamt der Stadt München. In: Regiestelle E&C der Stiftung SPI (Hg.): Strategien der kommunalen Umsetzung von Gender Mainstreaming. Dokumentation der Zielgruppenkonferenz für Vertreter/innen der Städte und Gemeinden aus E&C-Gebieten. Berlin 2004, S. 13 - 22

Schulewski, U.: Doing Gender. Gender Effekte in Handlungsstrategien und Handlungskonstellationen von Sozialpädagoginnen in der Jugendberufshilfe. Arbeitspapiere aus dem Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit des Deutschen Jugendinstituts. Deutsches Jugendinstitut München. München 2002

Struck, Norbert: Gender Mainstreaming – neue Herausforderung zur Lösung alter Probleme der Kinder- und Jugendhilfe. In: Regiestelle E&C der Stiftung SPI: 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 Geschlechter! Dokumentation. Berlin 2002, S. 9 – 15

Sturzenhecker, B./Winter, R.: Praxis der Jungenarbeit. Modelle, Methoden und Erfahrungen aus pädagogischen Arbeitsfeldern. Weinheim, München 2002

Switchboard. Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit. Heftthema: Gender, 14. Jg., Heft 155, Dez. 2002/Jan.2003

Trommer, Heide: Gender Mainstreaming als Top Down Strategie in Bundesverbänden. In: Regiestelle E&C der Stiftung SPI: 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 Geschlechter! Dokumentation. Berlin 2001, S. 23 – 24

Voigt-Kehlenbeck, Corinna: Geschlechterreflexive Kinder- und Jugendhilfe und Gender Mainstreaming. In: Neue Praxis Heft 1/2003, S. 47 –61

Voigt-Kehlenbeck, Corinna: Erfahrungen aus Weiterbildungen von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen von Gender Mainstreaming und Konsequenzen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Expertise im Auftrag des Deutschen Jugendinstituts, München 2003 (veröffentlicht in [www.dji.de](http://www.dji.de))

Voigt-Kehlenbeck, Corinna: Gender Mainstreaming und Genderkompetenz in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Switchboard. Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit. 14. Jg., Nr. 153, 2002, S. 10 – 12

Weg, Marianne: Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe: Hintergrund – Zielsetzung – Stellenwert – Konsequenzen. In: BAG JAW (Hg.): Dokumentation des Workshops Gender in der Jugendsozialarbeit. 24 April 2002. Bonn 2002

Werthmanns-Reppekus, Ulrike: Geschlechtsspezifische Arbeit in der Jugendsozialarbeit – Errungenschaften, Grenzen, Chancen und Perspektiven. In: BAG JAW (Hg.): Dokumentation des Workshops Gender in der Jugendsozialarbeit. 24 April 2002. Bonn 2002

Wittmann, Svendy/Helming, E.: Gender Mainstreaming in der Kinder und Jugendhilfe. Auswertung der Teilabschnitte zum GM aus den KJP-Sachberichten 2001. Teilbericht 1, März 2003. Deutsches Jugendinstitut. München 2003

### ***Geschlechterforschung und Gender Mainstreaming***

Behning, Ute/Pascual, Amparo (Hg.): Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy. Brüssel ETUI 2001

Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene: Praxishandbuch Gender Mainstreaming. GeM-Koordinierungsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Wien 2004

Bilden, Helga: Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Hurrelmann, K./Ulrich, D. (Hg.): Neues Handbuch der Sozialforschung. Weinheim, Basel 1991, S. 279 – 302

BMFSFJ (Hg.): Gender Mainstreaming Was ist das? Berlin 2003

Bönold, Fritjof: Geschlecht – Subjekt – Erziehung. Zur Kritik und pädagogischen Bedeutung von Geschlechtlichkeit in der Moderne. Herbolzheim 2003

Bönold, Fritjof: Noch einmal: Was ist Gender Mainstreaming? In: Neue Praxis 1/2005

Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Frankfurt/M. 2002

Brackert, Petra/Hoffmeister-Schönfelder, Gabriele (Hg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Hamburg. Lose Blatt Sammlung Stand: Mai 2003

Brückner, Margit/Böhnisch, I.: Geschlechterverhältnisse Gesellschaftliche Konstruktion und die Perspektiven ihrer Veränderung. Weinheim, München 2001

Buchen, Sylvia/Helfferich, Cornelia/Maier, Maja S. (Hg.): Gender methodologisch. Empirische Forschung in der Informationsgesellschaft vor neuen Herausforderungen. Wiesbaden 2004

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Gender Mainstreaming, <http://deutschland.dasvonmorgen.de/de/532.php> (Stand: 30.06.2005)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Mainstreaming, <http://www.bmfsfj.de/gm/root.html> (Stand: 30.06.2005)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Mainstreaming: Vorgaben, <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Hintergrund/vorgaben.html> (Stand: 30.06.2005)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Gender Mainstreaming Was ist das? Berlin 2003

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn 2002

Council of European Municipalities and Regions, <http://www.ccre.org/> (Stand: 30.06.2005)

Council of Europe: Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of good practice. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming. 1998, S.5-57

Connell, Robert: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen 1999 (Org.: Masculinities. Chambridge 1995)

Deutscher Städtetag (Hg.): Gender Mainstreaming. Best-Practice-Beispiele aus Kommunen. Arbeitshilfe des Deutschen Städtetages in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsstaaten. Berlin 2003

<http://www.gender-mainstreaming.net> (Stand: 30.06.2005)

Döge, Peter/Stiegler, Barbara: Gender Mainstreaming in Deutschland. In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder- Instrumente. Berlin 2004, S. 135 – 157

Döge, Peter: Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Bielefeld 2002

Englert, Dietrich/Kopel, Mechthild/Ziegler, Astrid: Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds – das Beispiel Deutschland. In: WSI Mitteilungen H.8/2002, S.451-457

Forum Wissenschaft: Alles Gute kommt von oben. Gender Mainstreaming in der Diskussion. H.2/2001

Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Landtag NRW (Hg.): Gender Mainstreaming. Eine Chance für NRW! Dokumentation einer Veranstaltung am 26. Oktober 2000. Düsseldorf 2000

Goldmann, Monika: Das Konzept des Gender Mainstreaming: Ziele, Strategien, Instrumente. In: Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (Hg.) Gender Mainstreaming – eine Chance für NRW! Düsseldorf 2000, S. 6-10

Huerten, M: Gender Mainstreaming – ein Auftrag aus den Koalitionsverhandlungen. In: Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Landtag NRW (Hg.): Gender Mainstreaming. Eine Chance für NRW! Dokumentation einer Veranstaltung am 26. Oktober 2000. Düsseldorf 2000, S. 5

Jalmert, Lars: Männer und Geschlechterpolitik in Schweden. In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia: Gender Mainstreaming: Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn 2004, S. 194 - 205

Knapp, Gudrun/Wetterer, Angelika: Achsen der Differenz. Münster 2003

Körner, Kristin/Wanzek, Ute: Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Workshop anlässlich des Workshops: Gender Mainstreaming und Organisationsentwicklung in der öffentlichen Verwaltung. 20.11.2002

Landeshauptstadt München und Deutscher Städtetag: Planen für Frauen und für Männer in der Stadt. Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in der räumlichen Planung. Dokumentation zum 10-jährigen Bestehen der Fachkommission „Frauen in der Stadt“. München 2003

Meuser, Michael/Neusüß, Claudia: Gender Mainstreaming: Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn 2004

Mühlen-Achs, Gitta: Geschlecht bewusst machen. München 1999

Mühlen-Achs, Gitta: Wer führt? München 2003

Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin 2002

Pasero, Ursula (Hg.): Gender - From Costs to Benefits. Wiesbaden 2003

Rees, Teresa: Mainstreaming Equality in the European Union. Microsoft Reader eBooks. 1998

Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace. Nairobi, 15-26 July 1985. United Nations. N.Y., 1986, <http://www.un.org/esa/gopher-data/conf/fwcw/nfls/nfls.en> (Stand: 30.06.2005)

Rothe, Andrea: Männer – Prostitution – Tourismus. Wenn Herren reisen... Münster 1997

Rothe, Andrea: Gender Mainstreaming in Technikmuseen. Rundbrief der Frauenakademie München e.V. (FAM). Nr. 61, Dezember 03: S. 3 - 5

Schmidt, Verena: The institutionalisation of Gender Mainstreaming in the European Commission. Unveröffentlichte Dissertation an der Ruhr-Universität Bochum. Bochum 2004

Schmidt, Verena: Gender Mainstreaming als Leitbild für Geschlechtergerechtigkeit in Organisationskulturen. In: ZfF&G. H.12/2001, S.45-62

Steffen, T.: Masculinities – Maskulinitäten. Stuttgart, Weimar 2002  
<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/01411.pdf> (Stand: 30.06.2005)

Stepanek, Brigitte/Krull, Petra: Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Ein Handbuch. Rostock 2001

Stiegler, Barbara: Frauen im Mainstreaming: politische Strategien und Theorien zu Geschlechterfragen. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 1998  
<http://library.fes.de/fulltext/asfo/00653toc.htm> (Stand: 30.06.2005)

Stiegler, Barbara: Wie Gender in den Mainstream kommt. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2000  
<http://library.fes.de/fulltext/asfo/00802toc.htm> (Stand: 30.06.2005)

Stiegler, Barbara: Gender macht Politik: 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2002

Thorn, Ch.: Nachhaltigkeit hat (k)ein Geschlecht. Perspektiven einer gendersensiblen zukunftsfähigen Entwicklung. In: Aus Politik und Gesellschaft. B 33-34/2002, S. 38 – 46  
[www.bpb.de/files/9GEJ29.pdf](http://www.bpb.de/files/9GEJ29.pdf) (Stand: 30.06.2005)

Vierte Weltfrauenkonferenz in Peking 1995: Auszugsweise Übersetzung des Dokuments A/CONF.177/20 vom 17. Oktober 1995. Beijing, 4.-15. September 1995,  
[http://www.un.org/Depts/german/conf/beijing/beij\\_bericht.html](http://www.un.org/Depts/german/conf/beijing/beij_bericht.html) (Stand: 30.06.2005)

Weg, Marianne: Thesen zu Gender Mainstreaming in der Sozialpolitik und zu Implikationen für Bildungsprozesse. Wiesbaden 2002

Weg, Marianne: Zwischenbilanz zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Bundesländerebene, 2002 [www.spisg.com/gender](http://www.spisg.com/gender) (Stand: 30.06.2005)

West, Candance/Zimmerman, Don H.: Doing Gender. In: Lober, J./Farrell, S.A. (ed.): The Social Construction of Gender. Newbury Park London New Delhi 1999, S. 13 - 37

Wetterer, Angelika (ed.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/M. N.Y. 1995

Wiechmann, Elke/Kißler, Leo: Frauenförderung zwischen Integration und Isolation. Gleichstellungspolitik im kommunalen Modernisierungsprozess. Berlin 1997

++Winker, Gabriele. Internetforschung aus Genderperspektive. In: Buchen, Sylvia/Helfferich, Cornelia/Maier, Maja S.: Gender methodologisch. Empirische Forschung in der Informationsgesellschaft vor neuen Herausforderungen. Wiesbaden 2004, S. 123 - 142

„Wissensnetz - Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung“  
[www.bmfsfj.de/gm/wissensnetz.html](http://www.bmfsfj.de/gm/wissensnetz.html) (Stand: 30.06.2005)

## Gender Training

Acker, Joan: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber, J./Farrell: The Social Construction of Gender. London 1991, S.162-179 (ebenso in: Gender and Society. H.2/1990, S.139-158)

Blickhäuser, A.: Gender Trainings – ein Instrument zum Erwerb von Gender-Kompetenz. In: BzgA Forum, H. 4, 2001, S. 14 – 17

Burbach, Christiane /Schlottaus, Heike: Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gender-Training. Göttingen 2001

Derichs-Kunstmann, Karin: Vom Geschlechterverhältnis in der Weiterbildung zum „Gender-Training“. Entwicklungen der Geschlechterthematik. In: Sotelo, Elisabeth. de: Frauenweiterbildung. Innovative Bildungstheorien und kritische Anwendungen. Weinheim 2000, S.112-134

Groner-Zilling, B.: Gendertraining – zwei Fliegen mit einer Klappe? Entwicklung geschlechterdemokratischer Haltungen bei Mitarbeiter/innen und Identitätsbildung bei Kindern und Jugendlichen? In: Regiestelle E&C der Stiftung SPI: Zielgruppenkonferenz der aus dem KJP (Bund) geförderten freien Träger der Jugendhilfe: Wie kommt Gender in den Mainstream? E&C – ein Programm mit Relevanz für beide Geschlechter. Dokumentation. Berlin 2001, S. 16 – 19

Lohscheller, Frank: Typisch Junge? Kommunikations- und Konflikttraining für Jungen an Schulen. Ein Praxishandbuch zur gewaltpräventiven Jungenarbeit. Unrast: Münster Jahr???

Netzwerk Gender Training (Hg.): Geschlechterverhältnisse bewegen - Erfahrungen mit Gender Training. Königstein/Ts. 2004

Peschek, M./Lieverscheid, H.: Let's gender! Mit Gender Training zur Gleichstellung. In: Switchboard. Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit. 14. Jg., Nr. 153, 2002, S. 5 – 7

Spoden, C.: Gendertraining in der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe. In: Switchboard, 14. Jg., Nr. 153, 2002, S. 14 – 15

Winter, R.: Gender Mannstream?! – Ohne Männer kein Gender Mainstreaming:  
[www.intern.dji.de/cgi-bin/inklude.php?inklude=9\\_dasdji/themaapril/blickvonaussen.htm](http://www.intern.dji.de/cgi-bin/inklude.php?inklude=9_dasdji/themaapril/blickvonaussen.htm)  
(Stand: 30.06.2005)

## **Organisationsentwicklung**

Althans, Birgit/Göhlich, Michael: Rituelles Wissen und organisationales Lernen. In: ZfE. Beiheft 2/2004, S.206-221

Argyris, Chris/Schön, Donald A.: Die lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis. Stuttgart 2002 (Org. 1996)

Blickhäuser, Angelika (Heinrich-Böll-Stiftung): Beispiele zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming in Organisationen. Berlin 2002

Bösenberg, Christina: Die Prinzipien systemischer Organisationsentwicklung verknüpft mit dem Konzept des Gender Mainstreaming. Diplomarbeit an der ev. FH Hannover, FB Sozialwesen 1999

Döge, Peter: Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen. Ein Leitfaden für Frauen und Männer. Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung. Berlin 2002

Duncan, Robert/Weiss, Andrew: Organizational Learning: Implications for Organizational Design. In: Research in Organizational Behavior. (1) 1979, S. 75 - 123

Elbe, Martin: Wissen und Methode: Grundlagen der verstehenden Organisationswissenschaft. Opladen 2002

Giddens, Anthony: Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt N.Y. 1988

Geißler, Harald: Organisationspädagogik: Umrisse einer neuen Herausforderung. München 2000

Göhlich, Michael: System, Handeln, Lernen unterstützen. Eine Theorie der Praxis pädagogischer Institutionen. Weinheim 2001

Göhlich, Michael/Althans, Birgit: Rituelles Wissen und organisationales Lernen. In: ZfE. Beiheft (2) 2004, S. 206-221

Hartmann, Dorothea: Organisationales Lernen und kollektives Handeln. Theoretische Grundlagen – interventionistische Potentiale. Wiesbaden 2004

Hedberg, Bo: How Organizations learn and unlearn. In: Nystrom, P.S./Starbuck, W.H. (ed.): Handbook of Organizational Design. Oxford 1981, S. 3 - 27

Hennemann, Carola: Organisationales Lernen und die lernende Organisation. München u.a. 1997

Jäger, Wieland/Schimank, Uwe (Hg.): Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven. Hagerer Studentexte zur Soziologie. Wiesbaden 2005

Komus, Ayelt: Benchmarking als Instrument der Intelligenten Organisation. Ansätze zur Steuerung und Steigerung Organisatorischer Intelligenz. Wiesbaden 2001 (Diss.)

Küpper, Willi/Ortmann, Günter (ed.): Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen. Opladen 1988

Maier, Leonhard, Matthias/Hurrelmann, Achim/Nullmeier, Frank/Pritzlaff, Tanja/Wiesner, Achim (Hg.): Politik als Lernprozess. Wissenszentrierte Ansätze in der Politikanalyse. Opladen 2003

Müller, Ursula: Geschlecht und Organisation: Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen. In: Nickel, H. M./Völker, S./Hüning, H. (ed.): Transformation. Unternehmensorganisation. Geschlechterforschung. Opladen 1999, S. 53- 71

Müller, Ursula: Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess. In: Lenz, I. u.a. (ed.): Geschlecht Arbeit Zukunft. Münster 2000, S. 126 - 149

Luhmann, Niklas: Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin 1994 (Org. 1964)

Luhmann, Niklas: Organisation und Entscheidung. Opladen Wiesbaden 2000

Oppen, Maria: Qualitätsmanagement. Grundverständnisse, Umsetzungsstrategien und ein Erfolgsbericht: die Krankenkasse. Berlin 1995

Oppen, Maria (ed.): Verharrender Wandel. Institutionen und Geschlechterverhältnisse. Berlin 2004

Patton, M. Q.: Die Entdeckung des Prozessnutzens. Erwünschtes und unerwünschtes Lernen durch Evaluation. In: Heiner, M. (Hg.): Experimentierende Evaluation. Weinheim 1998, S. 55 – 66

Preskill, H./Torres, R.T.: Evaluative inquiry für learning in organizations. Thousand Oaks 1999

Russ-Eft, D./Preskill, H.S.: Evaluation in Organziations: A Systematic Approach to Enhancing Learning, Performance, and Chance. Boston 2001

Savage, Mike/Witz, Anne: Gender and Bureaucracy. Oxford Cambridge 1992

Schreyögg, Georg: Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Wiesbaden 1998

Sozialpädagogische Fortbildungsstätte Jagdschloss Glienicke (Hg.): Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen. Dokumentation eines Fortbildungskonzeptes. Berlin 2003

Zu beziehen über: Sozialpädagogische Fortbildungsstätte Jagdschloss Glienicke, Tel: 030-48481-121

Stievers, Camilla: Gender Images in Public Administration. Thousand Oaks London New Delhi 2002

Tacke, Veronika (ed.): Organisation und gesellschaftliche Differenzierung. Wiesbaden 2001

Ulrich, Peter: Organisationales Lernen durch Benchmarking. Wiesbaden 1998

Wilkesmann, Uwe: Lernen in Organisationen. Die Inszenierung von kollektiven Lernprozessen. Frankfurt/M. N.Y. 1999

Wilkesmann, Uwe: Strukturelle und motivationale Voraussetzungen des organisationalen Lernens. In: Brentel, H./Klemisch, H./Rohn, H. (ed.): Lernendes Unternehmen. Wiesbaden 2003, S. 133 - 148

Wilz, Sylvia: Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen. Opladen 2001

## **Methoden**

Becker, Howard und Blanche Geer. „Typologisches Verstehen“. Verstehende Soziologie: Grundzüge und Entwicklungstendenzen. W. Bühl (Hrsg.). München: 1979.

Benhabib, Seyla, Judith Butler, Drucilla Cornell und Nancy Fraser. Der Streit um Differenz. Frankfurt a.M.: Fischer. 1993.

Bohnsack, R.: Rekonstruktive Sozialforschung. Opladen 2003

Bornewasser, Manfred. Einführung in die Sozialpsychologie. Heidelberg, Wiesbaden: Quelle & Meyer Verlag. 1986.

Dietzinger, Angelika, Hedwig Kitzer, Ingrid Anker, Irma Bingel, Erika Haas und Simone Odierna (Hrsg.). Erfahrung mit Methode. Freiburg: Kore Verlag. 1994.

Flick, Uwe u.a. (Hg.): Handbuch qualitativer Sozialforschung. München 1995

Flick, Uwe: Triangulation. Eine Einführung. Wiesbaden 2004

Friedrichs, Jürgen: Methoden der empirischen Sozialforschung. Opladen 1990

Geertz, Clifford. Dichte Beschreibung. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag. 1983.

Hinze, Thomas. Qualitative Sozialforschung. Opladen: Westdeutscher Verlag. 1987.

Hurlemann/Ulrich (Hrsg.). Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim: 1980.

Lamnek, Siegfried: Qualitative Sozialforschung. 2 Vol. München 1995

Leithäuser, Thomas und Birgit Volmerg. Anleitung zur empirischen Hermeneutik. Psychoanalytische Textinterpretation als sozialwissenschaftliches Verfahren. Frankfurt a.M.: 1979.

List, Elisabeth und Herlinde Studer (Hrsg.). Denkverhältnisse Feminismus und Kritik. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. 1989.

Mayring, Philipp. Einführung in die qualitative Sozialforschung. München: 1990.

Scheuch, Erwin und Gerhard Scherhorn. Freizeit Konsum. Handbuch der empirischen Sozialforschung. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag. 1977.

Soeffler, Hans-Georg. Interpretative Verfahren in der Sozial- und Textwissenschaft. Stuttgart: 1979.

Webb, Eugene J./Lück, Helmut (Hg.): Nicht reaktive Messverfahren. Weinheim: Beltz 1975