

Vorwort

Die Fachtagung „Legitimationslyrik oder informative Dokumentation“ steht im Kontext der wissenschaftlichen Begleitung des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming bei den aus dem Kinder- und Jugendplan geförderten freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, die vom Deutschen Jugendinstitut durchgeführt wird – gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Nachdem das DJI-Projekt „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“ in den vorherigen Projekt-Tagungen und -Workshops den Schwerpunkt eher auf den Erfahrungsaustausch darüber gelegt hat, wie Gender Mainstreaming inhaltlich in der Praxis umgesetzt werden kann, konzentrierte sich diese Tagung auf die Frage nach der Dokumentation und Auswertung von Implementierungsansätzen – freilich verknüpft mit der in Bezug auf Gender Mainstreaming unumgänglichen Frage, wie ist ein gerechteres Handeln möglich in Bezug auf die Teilhabe und Partizipation von Frauen und Männern in dieser Gesellschaft an Ressourcen und Entscheidungen.

Die Tagung war in gewisser Weise der Versuch einer „Quadratur des Kreises“: Es ging darum, verschiedene Aspekte zusammenzubinden, die die Träger allerdings auch in ihrem Alltag balancieren müssen: Bei der Notwendigkeit, Sachberichte zu verfassen, steht auf der einen Seite die Vorgabe der öffentlichen Hand, die Festlegung von – auch inhaltlichen – Förderkriterien. Auf der anderen Seite steht die Eigenlogik der Verbände, die das sehr weite inhaltliche Kriterium Gender Mainstreaming ausfüllen müssen auf ihre je eigene Art und Weise – und darüber Rechenschaft abgeben müssen. Die Gestaltungsfreiheit der Verbände scheint sich mitunter an den Anforderungen an die Berichterstattung zu brechen, was in der Vergangenheit zu Irritationen geführt hat auf beiden Seiten. Die Tagung sollte einem Erfahrungsaustausch dienen, wie ein guter Umgang mit diesem Spannungsverhältnis gefunden werden kann.

Im ersten Teil der Tagung wurden in insgesamt drei Vorträgen aus unterschiedlichen Perspektiven Grundlagen der Berichterstattung beleuchtet: Elisabeth Helming und Reinhild Schäfer aus dem DJI-Projekt umrissen zunächst das Spannungsverhältnis zwischen dem vom Fördermittelgeber geforderten Relevanzkriterium „Gender Mainstreaming“ und der Autonomie der geförderten Organisationen, die im Subsidiaritätsprinzip gewahrt ist. Daran anknüpfend vermittelten sie anhand von Auswertungsergebnissen von Stellungnahmen zu Gender Mainstreaming in KJP-Sachberichten einen Eindruck davon, wie verschieden die Berichterstattung tatsächlich gehandhabt wird und stellten Überlegungen über Ansatzpunkte für eine informative Dokumentation zur Diskussion. Im Anschluss daran präsentierte die Organisationsberaterin Gudrun Sander das von ihr mitentwickelte sogenannte Gleichstellungs-Controlling als ein Instrument, das den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming durch systematische Planung, Zielbestimmung und Steuerung unterstützen soll und berichtete über Erfahrungen damit in Schweizer Pilotprojekten. Die Evaluatorin Cornelia Keller-Ebert schließlich ging in ihrem Vortrag auf einige Aspekte qualifizierter Dokumentation von Implementierungsprozessen des Gender Mainstreaming im Kontext der Qualitätssicherungsdebatte ein. Vor dem Hintergrund variierender individueller wie auch sozialer Werte in einer Organisation verwies sie insbesondere auf die Notwendigkeit von Aushandlungsprozessen, die es gut zu dokumentieren gelte.

Während in den drei Vorträgen Anregungen zur Qualitätsentwicklung der Arbeit, Auswertung und Dokumentation im Mittelpunkt standen, ging es in den Arbeitsgruppen im zweiten Teil der Tagung vor allem um die Frage, welche konkreten Erfahrungen bisher mit der Berichterstattung zu Gender Mainstreaming in den KJP-Sachberichten gemacht wurden und wodurch die Berichterstattung unterstützt werden könnte. Die vorliegende Tagungsdokumentation enthält sowohl die Vorträge als auch die Ergebnisse der Diskussion in den Arbeitsgruppen.

Legitimationslyrik oder informative Dokumentation? Überlegungen zu den Stellungnahmen zu Gender Mainstreaming in den Sachberichten

Elisabeth Helming/Reinhild Schäfer

Was ist Gender Mainstreaming und wozu?

Gender Mainstreaming ist eine politische Strategie, durch die alle politischen AkteurInnen und Akteure aufgefordert werden, eine Perspektive der Gleichstellung von Männern und Frauen in allen ihren Programmen und Entscheidungen einzunehmen, d.h. eine gendersensitive Perspektive bei allen Aktivitäten und Maßnahmen zu beachten, so dass alle Maßnahmen die Gleichstellung von Männern und Frauen unterstützen im Sinne von mehr sozialer Gerechtigkeit.

Der Ausgangspunkt ist, dass die Gleichstellung zu wenig vorankommt, wenn sie auf der Ebene von Frauenfördermaßnahmen stehen bleibt, das zeigt bspw. der Stand der und die momentane Diskussion um Kinderbetreuung und familienfreundliche Arbeitswelt in Deutschland.

Am Ausgangspunkt von Gender Mainstreaming (GM) steht die Vision einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen im öffentlichen und privaten Leben.

Das Konzept GM beinhaltet also folgende Ziele:

- Gleichberechtigte Beteiligung und Vertretung von Frauen und Männern in allen offiziellen Institutionen, gleiche Verteilung von Macht und Einfluss zwischen Männern und Frauen
- Gleiche Möglichkeiten für Männer und Frauen zu ökonomischer Unabhängigkeit, gerechtere Verteilung der Ressourcen zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Arbeit, Management, Wissenschaft, Industrie, Geschäftsleben, Forschung und Entwicklung, Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten im Beruf
- Gleicher Zugang für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer zur Ausbildung sowie gleiche Möglichkeiten, persönliche Ambitionen, Interessen und Talente zu entfalten
- Gleiche Verantwortung für Kinder und Haushalt, Gleichstellung in Bezug auf Verteilungsfragen bezüglich Familienarbeit, Pflege und Wohnung
- Freiheit von sexueller (geschlechtsbezogener) Gewalt (vgl. Stepanek/Krull 2001).

Der Hintergrund des Bemühens um Gender Mainstreaming ist also ein Ringen um größere soziale Gerechtigkeit, in diesem Fall insbesondere um Geschlechtergerechtigkeit, da das Geschlecht nach wie vor – das zeigen die verschiedensten Daten empirischer Forschung – eine Grundkategorie der sozialen Strukturierung darstellt. Mädchen zeigen z.B. einerseits ein verändertes Selbstbild und verhalten sich insgesamt raumgreifender und selbstbewusster bspw., aber empirische Untersuchungen zeigen, dass die Einmündung in den Beruf traditionellen Differenzierungen folgt: Berufsqualifizierende Abschlüsse liegen zu 70 % in geschlechtstypischen Segmenten. Hier wird also eine vorherige lebensphasenspezifische Aufweichung von Grenzen wieder verfestigt. „Sozialisation, die Entwicklung des sozialen Verständnisses vom eigenen Geschlecht, von Selbstbewusstsein und Kompetenz, ist Folge und Auseinandersetzung mit einem Interaktions- und einem Strukturprozess“ (Krüger 2002: 72). Die Machtbeziehungen auf der Interaktionsebene haben sich zwar geändert, aber Unterschiede im Lebenslauf tun sich erneut auf (ebd.): Frauen fordern Aushandlungsprozesse, wenn es um die Frage Kind und Beruf geht, die Ergebnisse sind

wieder sehr ernüchternd, denn es kumulieren ungleiche arbeitsmarktrelevante Ausgangspositionen und Zukunftschancen von Männern und Frauen, so dass die Aushandlung in eine bestimmte Richtung verläuft.¹

„Der Begriff der Gerechtigkeit ... bezeichnet insofern einen Grundzug aller Institutionen, als diese die Aufteilung der Rollen, der Aufgaben, der Vor- und Nachteile zwischen den Mitgliedern der Gesellschaft regeln.“ (Ricoeur 1996: S. 243). Dabei geht es um die Verteilung von Ressourcen, Macht, Positionen. Der amerikanische Philosoph Michael Walzer spricht von den Sphären der Gerechtigkeit:

- Politische Mitgliedschaft
- Sphäre der Sicherheit und der öffentlichen Wohlfahrt
- Geld und Handel: was man erwerben und verkaufen kann
- Sphäre der Ämter und Positionen (Zit. in: Ricoeur 1996: 305f).

Politik ist die organisierte Praxis der Verteilung. „Gerade weil sich die Gesellschaft als ein Verteilungssystem darstellt, ist jedes Teilen problematisch und steht anderen ebenso vernünftigen Alternativen offen. Da es mehrere plausible Weisen der Verteilung von Vor- und Nachteilen gibt, ist die Gesellschaft ein durch und durch konsensuell-konflikthaftes Phänomen“ (ebd.: 282). Die Herstellung von Gerechtigkeit ist ein Aushandlungsprozess. Ähnlich definiert die Philosophin Andrea Günter (1996) Gerechtigkeit als Verfahrensweise – aber auch als Urteilkriterium. Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit werden in diesem Sinn nicht mehr als Ergebnis von Politik betrachtet, als Substanzen, die hergestellt werden müssen, sondern als Qualität von Handlungen, da Ergebnisse im Laufe der Zeit immer wieder hinterfragt werden können. „Freiheit als solche, Gerechtigkeit als solche, Macht als solche gibt es nicht. Was übersehen wird, ist, dass es sich bei Freiheit, Gerechtigkeit und Macht einerseits um Handlungsqualitäten, um das *Wie* von Handlungen handelt. In diesem Sinn sprechen wir von einer gerechten Handlung oder von einer freien bzw. machtvollen Tat. Andererseits handelt es sich bei ‚Gerechtigkeit‘ und ‚Freiheit‘ um *Urteilsgrößen*, die es erlauben, eine Situation im Hinblick auf ihre politische Dimension zu beurteilen.“ (Günter 1996: 256). Die Verteilung von Positionen und Ressourcen usw. zwischen Frauen und Männern, d.h. die Geschlechterdifferenz in Bezug auf Gerechtigkeit in diesem Sinn zu denken bedeutet, sie als Konfliktstruktur zu denken, die man immer wieder auf neue Art und Weise durcharbeiten muss (und natürlich auch in Bezug auf weitere strukturelle Kriterien). Die dialogische Struktur bedeutet auch, dass sie einem Sinngabungsprozess unterliegt, bspw. geht es jeweils

¹: „Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg gesehen, verdienen Arbeiterinnen rund 25 % weniger als Arbeiter“ (Statist. Bundesamt 2004: 49). „Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand ist über alle Wirtschaftsbereiche hinweg bei den Angestellten höher als bei den Arbeiterinnen und Arbeitern. So verdienen weibliche Angestellte rund 33 % weniger als ihre Kollegen“ (Statist. Bundesamt 2004: 50). „Weibliche Angestellte gehörten 2002 überwiegend den Leistungsgruppen III und IV an, männliche Angestellte dagegen überwiegend den Leistungsgruppen II und III.“ (ebd. S. 51)

Deutschland hat das stärkste Lohngefälle zwischen Männern und Frauen innerhalb der EU.

Die Tarifverträge benachteiligen Frauen indirekt, da die Bewertungskriterien vor allem von Frauenarbeit unklar sind: Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, werden in Tarifverträgen oft nicht umfassend beschrieben.

In Deutschland sind 11 % von Führungspositionen in der Wirtschaft von Frauen besetzt, aber „die so genannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind mit 71 % Frauenanteil eine Frauendomäne und finden sich zu 89 % in Westdeutschland.“ (ebd. S. 4). Insgesamt sind knapp ein Drittel aller Führungskräfte in der Industrie, im Dienstleistungsbereich oder in der öffentlichen Verwaltung weiblich, mehr als 2/3 männlich (vgl. Statistisches Bundesamt 2004).

Ein Drittel der Bundestagsabgeordneten sind Frauen (seit der letzten Wahl 2002). „Deutschland steht mit diesem Anteil weiblicher Abgeordneter im Parlament innerhalb der EU-Mitgliedsstaaten an fünfter Stelle“ (Statist. Bundesamt 2004: 76).

um die Bedeutung der verschiedenen Verteilungsprinzipien wie z.B. Leistung, Bedürfnis, Gleichheit und um die Fairness der Verfahren, d.h. um prozedurale Gerechtigkeit. Das bedeutet aber auch, dass es keine endgültige Lösung geben wird, Aushandlungsprozesse sind immer wieder notwendig. „Charakteristisch für die menschliche Gesellschaft sind die kollidierenden 'Wahrheiten' hinsichtlich Recht und Gerechtigkeit, sind die unterschiedlichen Auffassungen, was ein gutes Leben und was eine gute Gesellschaft sei“ (Rosenberg 2002: 62).

Wieso wir? – Verbände und die politische Anforderung, GM umzusetzen

Für die Umsetzung der Ziele des Gender Mainstreaming bedarf es der Anstrengungen aller gesellschaftlichen Institutionen. Die dringende Notwendigkeit, dass sich gesellschaftliche Institutionen weiterentwickeln, dass sie mit daran arbeiten, diese Gesellschaft geschlechterdemokratischer zu gestalten, liegt theoretisch gesprochen darin, dass sie eine dreifache Funktion haben - und das betrifft sozusagen den Ort, an dem die Verbände angesiedelt sind:

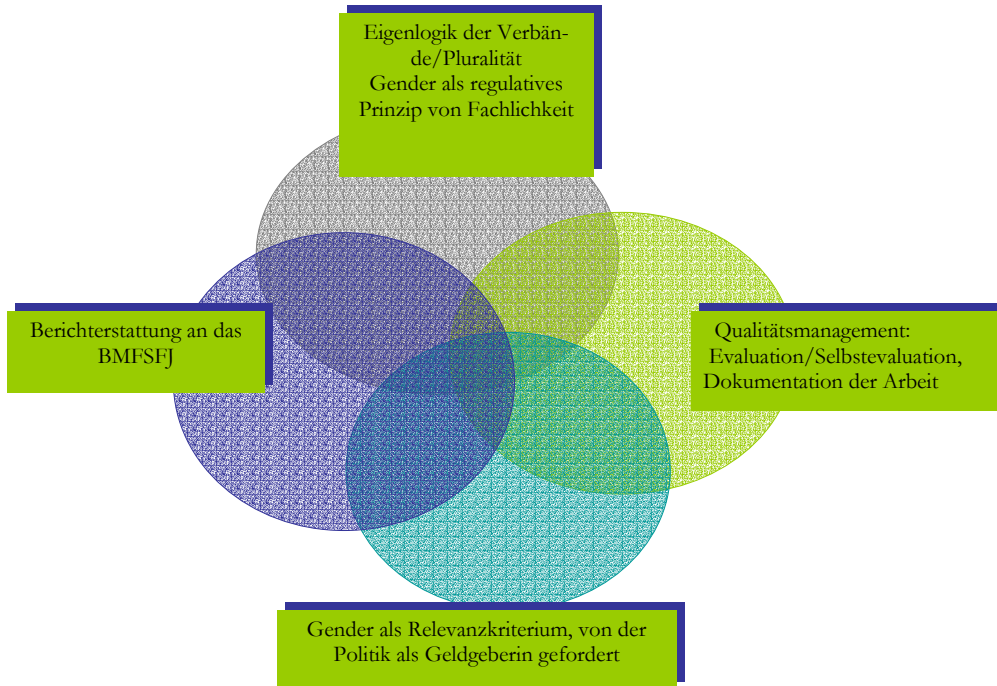
- Sie sind Werteträger individueller und sozialer Orientierungen.
- Sie sozialisieren die Individuen, die mit ihnen zu tun haben, sie stecken Territorien ab.
- Sie sind Teil der Sozialstruktur (vgl. Krüger 2002).

Und sie erhalten öffentliche Gelder, für deren Verwendung sie sich rechtfertigen müssen. Die KJP-Träger sind jedoch nicht nur im Hinblick auf ihre Organisationsform, sondern auch bezogen auf das Angebotsspektrum sehr unterschiedlich. Gefördert werden ebenso kleinere Verbände, die eher thematisch schwerpunktmäßig arbeiten, etwa im Bereich Gartenbau oder Stenografie, wie auch die Jugendverbände christlicher Organisationen oder die Jugendverbände politischer Parteien. Unter den Trägern gibt es auch Bundesverbände mit Multiplikationsfunktion, die ihre Arbeit eher explizit auf einer politisch-moralischen Ebene verstehen im Sinne eines Beitrags zu einer gerechteren Gesellschaft, Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements, Förderung der Demokratie.

Aber auch die thematisch orientierten Verbände definieren zumeist insbesondere ihre Jugendarbeit in einem weiteren Sinn als Beitrag zu Bürgerschaftlichkeit, der u.a. der Entwicklung von Schlüsselqualifikationen und der Selbstverwirklichung dienen und den Jugendlichen sinnvolle Freizeitmöglichkeiten bieten soll. Hier liegen die Anknüpfungspunkte zu den Richtlinien des Kinder- und Jugendplan.

Was ist Ziel und Zweck der Tagung?

Die Tagung ist in gewisser Weise der Versuch der „Quadratur des Kreises“. Es geht darum, verschiedene Aspekte zusammenzubinden – die die Träger allerdings auch in ihrem Alltag balancieren müssen:



Bei diesem Thema geht es um öffentliche Finanzierung in dem Spannungsverhältnis, das im Prinzip der Subsidiarität enthalten ist: Auf der einen Seite steht die Eigenlogik der finanziell Geförderten und die für ein demokratisches System unabdingbare Pluralität und auf der anderen Seite die Notwendigkeit, in einem politisch-demokratischen System über die Verwendung der Mittel Rechenschaft zu geben. Das beinhaltet gleichzeitig natürlich eine gewisse Logik der Rechtfertigung, selbstverständlich plädiert jede Organisation damit auch für sich, man wäre dumm, sich nicht gut darzustellen, „jeder plädiert immer in dem, was er oder sie tut oder sagt, für sich“. Andererseits aber geht es auch darum, mit dem, was man tut und wie man es macht, in einem öffentlichen Diskurs zu stehen, Erfahrungen auszutauschen, auf gute Arbeitsansätze und Bedarfe aufmerksam zu machen, also die eigene Arbeit wirklich auszuwerten, zu bewerten und dieses öffentlich zu machen, damit gesellschaftliche Lernprozesse möglich sind.

Also dies ist das erste Spannungsverhältnis: Was die öffentliche Hand erwartet, voraussetzt als Förderkriterien festlegt einerseits und die Eigenlogik der Verbände andererseits, die diese sehr weiten inhaltlichen Kriterien auf ihre je eigene Art und Weise ausfüllen müssen – und dennoch darüber Rechenschaft abgeben müssen. Und da gibt es keine eindeutigen, linearen, ein für alle Mal klaren Lösungen, sondern immer wieder die Notwendigkeit, diese auszuhandeln. In diesem Aushandlungsprozess kann man oder frau verschiedene Perspektiven einnehmen:

Die des Zerrens aneinander, wenn gegenseitige Verdächtigungen übermächtig werden:

- Die öffentliche Hand will doch nur kontrollieren und auf die Inhalte Einfluss nehmen,
- die Verbände verhalten sich intransparent und legen zu wenig offen, was sie eigentlich tun. Usw. ...

Und natürlich geht es um Geld – um viel Geld.

Aber diese Art von Konflikten ist einfach immanenter Bestandteil der politischen Praxis einer Demokratie. Der französische Philosoph Paul Ricoeur sagt dazu: „Die Demokratie ist keine konfliktlose Staatsform, sondern eine Staatsform, in der Konflikte offen und nach bekannten Schlichtungsregeln verhandelbar sind. In einer Gesellschaft, die an Komplexität zunimmt, werden Zahl und Schwere der Konflikte nicht abnehmen, sondern zunehmen und sich verschärfen“ (Ricoeur 1996: 312).

Wenn die Aushandlung glückt, wird sie zu einem Tanz, in dem systemisch gesprochen eine gute Zirkularität entsteht, die das genuine Aufeinander-Angewiesensein der PartnerInnen anerkennt: Der Staat braucht das zivilgesellschaftliche Engagement der Bürgerinnen und Bürger und diese brauchen die umverteilten Gelder und die Organisation eines gesamtgesellschaftlichen Diskurses. Beide Seiten können in einem fachlichen Aushandlungsprozess initiativ werden, einander anregen, was Innovationen in diesem Engagement bedeuten könnten, herausfinden, wo Bedarfe sind. Weder eine Linearität nur von oben nach unten noch eine nur von unten nach oben ist ausreichend, ein gewisser zirkulärer Prozess zwischen Top-Down und Bottom-up auf allen Ebenen scheint eher fruchtbar. Aber das ist die Ebene der Vision: "Die Realität ist eine ungleiche Verteilung der Macht, die Ideologie ein gemeinsamer Wunsch nach Innovation, Initiative und Wachstum" (Sennett 2002: 291).

Das zweite, inhaltliche Spannungsverhältnis, um das es auf dieser Tagung geht, bezieht sich auf die Verbindung von Dokumentation und Auswertung als Teil von Qualitätsentwicklung und dem inhaltlichen Kriterium, dass in der Arbeit Genderaspekte zu beachten sind:

- Gender als inhaltliches Relevanzkriterium, dessen Beachtung von der Politik als Geldgeberin gefordert wird,
- Qualitätsentwicklung: Evaluation/Selbstevaluation – Berichterstattung.

Die interne Auswertung und Dokumentation der eigenen Arbeit nach innen und die Berichterstattung nach außen sind selbstverständlich ebenfalls zwei Paar Stiefel – auch wenn das eine auf dem anderen aufbaut.

Viele Möglichkeiten sind denkbar, z.B.

- wunderbare Berichterstattung, aber kein Inhalt,
- gute Umsetzung von Gender Mainstreaming, aber man weiß nicht, wie darüber berichten;
- man berichtet über Genderaspekte, aber das, was man tut, wird für Außenstehende nicht als sinnvolle Umsetzung von Gender Mainstreaming erkennbar usw.

Es gibt natürlich auch ganz einfache Lösungen für dieses vernetzte Handlungsfeld:

1. Das Ministerium sagt, was das Ministerium hören will, und das wird hingeschrieben – „copy und paste“ von Textbausteinen. (Oder jemand sagt seinem Genderbeauftragten: „Diktieren Sie mir doch bitte noch drei Sätze für den Sachbericht“!)
2. Die Verbände kreuzen auf einem Formular an, dass Genderaspekte beachtet wurden – und damit hat sich die Sache.
3. Oder, und das ist eine etwas komplexere Lösung : Sie setzen Gender Mainstreaming um und berichten darüber; das ist eine komplexere Lösung, weil die Frage offen ist, wie man gut berichten kann. Und: was ist jeweils überhaupt Umsetzung von Gender Mainstreaming?

Wie wird dokumentiert und ausgewertet? Einige Hinweise aus der Auswertung der Stellungnahmen

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung haben wir Stellungnahmen von Trägern zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Sachberichten 2001 und 2002 ausgewertet, und zwar 120 Stellungnahmen im Jahr 2001 und 106 aus dem Jahr 2002. Die Auswertung finden Sie in Teilbericht I und Teilbericht II des DJI-Projektes.

An der Auswertung der Sachberichte und der Bestandsaufnahme wird die Ambivalenz des Handlungsfeldes deutlich, um das es hier auf der Tagung geht: Die Richtlinien des Kinder- und Jugendplans geben eine Zielperspektive vor, die so vage formuliert ist, dass einerseits die Subsidiarität gewahrt bleibt, die einzelnen Organisationen passgenaue Strategien entwickeln können und eine zweckdienliche Heterogenität von Ansatzpunkten und Strategien entsteht. Andererseits wird möglicherweise auch eine Haltung des „anything goes“ damit verknüpft: Neben ausgefeilten Planungsprozessen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt es auch Träger, die alles, was

zum Beispiel „irgendwie mit Frauen“ zu tun hat, als Operationalisierung von Gender Mainstreaming bezeichnen.

An einigen Beispielen soll nun aufgezeigt werden, wie über die Umsetzung von Gender Mainstreaming berichtet wird und welche Argumentationsstränge dabei unterschieden werden können. Im Anschluss daran möchten wir einen Vorschlag zur Strukturierung der Berichterstattung vor- und damit auch zur Diskussion stellen, den unser Projekt bereits im Zusammenhang der ersten Auswertung der Sachberichte aus 2001 vorgelegt hat (veröffentlicht im Teilbericht 1).

In einigen Stellungnahmen kommt eine klare **Ablehnung der Anforderung, Gender Mainstreaming umzusetzen**, zum Ausdruck, wobei Ablehnungen subtiler oder offener formuliert werden können. Offene Formulierungen sind bspw.:

- „Ein Abschweifen von unserer zentralen Aufgabe zugunsten staatlich vorgegebener Ziele, in diesem Falle Gender Mainstreaming, wäre sicherlich nicht im Sinne des Erfinders“.
- „Gender Mainstreaming ist ein Thema, das bei uns nicht diskutiert werden muss, da alle gleiche Chancen haben – unabhängig vom Geschlecht“.

Ein weiteres Beispiel für eine sehr deutliche Form der Ablehnung entstammt unserer schriftlichen Befragung. In einem Fragebogen findet sich folgender Kommentar:

- "Dieses Thema braucht Deutschland nicht – Bürokratie pur – Personen, die GM zu verantworten haben, sind nie in der Basis tätig gewesen! Unsere aktive Jugendarbeit wird an solchen 'Sachverhalten' wie GM zugrunde gehen!"

Eher subtile Formen der Abwehr erfolgen durch Formalisierung oder „Neutralisierung“ etwa dann, wenn Sätze standardmäßig wiederholt werden, dass jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin sich gemäß ihren Interessen weiterbilden und entfalten konnte. Oder wenn die Fragen nach unterschiedlichen Interessenlagen von Mädchen und Jungen abgehakt werden à la: Sie werden berücksichtigt, es gibt keine Benachteiligung, es gibt keine Unterschiede usw., ohne dass weitere Angaben dazu erfolgen.

Dann gibt es die Haltung des „**Business as usual ...**“, die u.a in Form von nicht weiter kommentierten Statements zum Ausdruck kommt:

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

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

- „Mädchen sollen verstärkt motiviert werden für die Mitarbeit in Gremien.“

- „Seminare und JugendleiterInnen-Ausbildungen sollen vor dem Hintergrund von GM ergänzt werden.“
- „Es soll in einem Arbeitskreis darüber nachgedacht werden, wie Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe umgesetzt werden kann.“
- „Dem Prinzip GM wird durch weiter veränderte Rahmenbedingungen und Entwicklung von geschlechterbezogenen Maßnahmen Rechnung getragen werden müssen.“

Einige Organisationen berichten aber auch schon über die **Umsetzung von Konzepten des Gender Mainstreaming**, und im Vergleich von 2001 und 2002 werden (Weiter-) Entwicklungen deutlich:

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

In den Stellungnahmen zu Gender Mainstreaming in den KJP-Sachberichten finden sich darüber hinaus auch schon **vielfältige konkrete Ansatzpunkte in der fachlichen Arbeit**:

- TeilnehmerInnen-Zahlen werden geschlechtsdifferenziert erhoben und ausgewertet.
- Tagungen werden nach der 3-R-Methode ausgewertet (Frage nach Repräsentanz, Ressourcen, Realität).
- In die Fortbildungen und Jugendleiterschulungen wurden Gender-Module eingebaut.
- Bei der Auswahl von ReferentInnen wird auf Parität geachtet.
- Bei gemischtgeschlechtlichen Veranstaltungen mit ausschließlich männlichen Teamern stand den Mädchen eine Fachreferentin zur Verfügung.

Neben diesen Beispielen werden zudem **vielfältige konkrete Ansatzpunkte auf der Ebene der Organisation** beschrieben, die deutlich machen, dass Gender Mainstreaming auch auf der organisationalen Ebene beachtet wird:

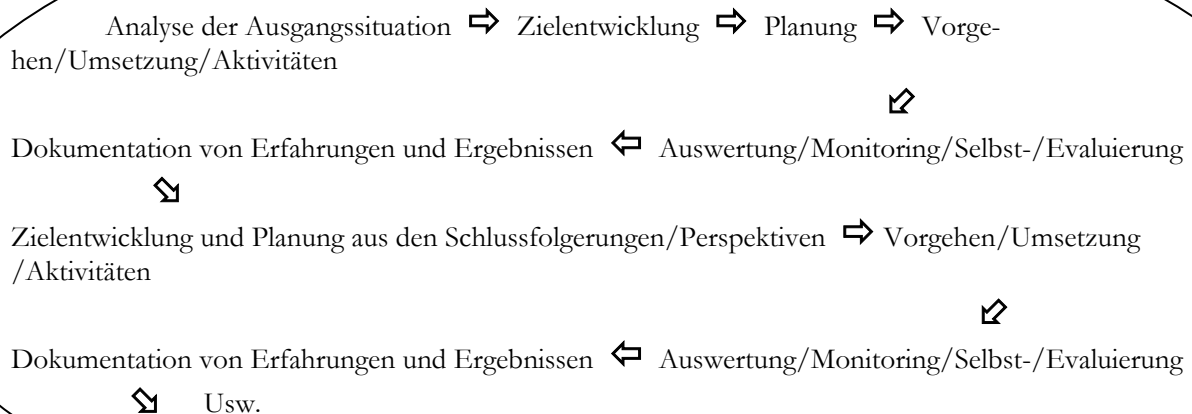
- Gleichstellung wurde in das Leitbild aufgenommen.
- Der Vorstand verabschiedete eine Position zu GM.
- Eine paritätisch besetzte, gemischtgeschlechtliche Projektgruppe zu GM wurde eingerichtet.
- Es fand eine Teamwoche zur Implementierung von GM statt.
- Eine Analyse der Zusammensetzung von Vorstand,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

Die zitierten Beispiele illustrieren, dass die Berichterstattung über Gender Mainstreaming sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Wir haben uns im Anschluss an die Auswertung der Stellungnahmen gefragt, wie es gelingen kann, die Berichterstattung zu einer informativen Dokumentation aller Aktivitäten werden zu lassen, die ja bereits durchgeführt werden, um Geschlechterge-

rechtigkeit in den Organisationen zu verwirklichen. Ein Ergebnis der Überlegungen ist ein Vorschlag zur Strukturierung, der von der Frage ausgeht, wie ein Prozess der Umsetzung von Gender Mainstreaming idealtypisch aussieht.

Der nachfolgend abgebildete Strukturierungsvorschlag, der bereits in Teilbericht I unseres Projektes vorgestellt wurde, stützt sich auf Modelle, die aus der Diskussion um Qualitätssicherung und Organisationsentwicklung stammen. Am Anfang steht eine Analyse der Ausgangssituation².

Wie sieht ein Prozess der Umsetzung von Gender Mainstreaming idealtypisch aus?



² Siehe dazu z.B.:

BMFSFJ (Hrsg.) (2001). "Perspektiven der Evaluation in der Jugendhilfe." QS: Materialien zur Qualitätssicherung in der Jugendhilfe (35).

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

Überlegungen zur Übertragbarkeit des Strukturierungsvorschlags auf die Berichterstattung

1. Analyse der Ausgangssituation

bezieht sich auf zwei Ebenen: Organisation und Zielgruppe

- Die **Ebene der Organisation** ist in den fünf vom Ministerium für die KJP-Sachberichte vorgegebenen Fragen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zwar nicht berücksichtigt. Erfreulicherweise geht ein Teil der Träger in den Stellungnahmen dennoch auch auf diesen Bereich ein, vor allem in Form von Aussagen zur Geschlechter-Repräsentanz etwa auf der Leitungsebene oder der Besetzung von Gremien. Aus dieser Analyse heraus werden dann mitunter konkrete Ziele formuliert, etwa das Ziel der geschlechterparitätischen Besetzung eines bestimmten Gremiums.
- Ein weiterer Analysebereich in Bezug auf die Organisation ist das Konzept von Gleichstellung: Welches Konzept bzw. Verständnis von Gleichstellung / Geschlechtergerechtigkeit liegt der Organisation zugrunde? Ist Geschlechtergerechtigkeit z.B. in der Satzung oder einem anderen Regelwerk verankert? Welche Leit-Ziele werden mit der Absicht eines geschlechtergerechten Handelns verbunden?
- Die **Ebene der Zielgruppe** umfasst sowohl die Frage nach der Partizipation von Jungen und Mädchen/jungen Männern und jungen Frauen an den Angeboten und Maßnahmen als auch die Art der Angebote (geschlechterhomogene, -heterogene und geschlechterreflektierte Angebotskonzepte) und Erfahrungen damit.

2. Zielentwicklung und Planung

Bei der Zielentwicklung kann zwischen Leitzielen und sog. Mittlerzielen unterschieden werden. Leitziele geben die Grundausrichtung des Programms oder Projekts an. Mittlerziele sind vom Leitziel aus der nächste Schritt der Konkretisierung; sie stellen die Vermittlung vom Leitziel zum Handlungsziel sicher. „Handlungsziele dienen der unmittelbaren Orientierung für die Praxis, sie sollen - wie der Begriff sagt - Handeln freisetzen.“ (BMFSFJ 1999a: 42). Das hieße z.B. – wenn das Leitziel einer Organisation Geschlechtergerechtigkeit ist – könnte etwa die Erhöhung der Anzahl von Frauen in Entscheidungsgremien ein Mittlerziel sein, und das Handlungsziel wäre bspw. eine engagierte Suche nach Frauen, die diese Aufgabe übernehmen werden oder die Planung eines Mentoring-Konzeptes.

Für die Dokumentation in den Sachberichten kann bezogen auf die Zielentwicklung und Planung z.B. die Frage verfolgt werden: Welches sind die „Mittlerziele“, d.h., was soll in absehbarer Zeit durch die Bemühungen um Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden? Welches sind die Schwerpunktsetzungen? Die Unterscheidung von Leitzielen, Mittler- und Handlungszielen ist lediglich eine Möglichkeit, den Bereich der Zielentwicklung und Planung zu systematisieren. In den nachfolgenden Vorträgen werden dazu noch weitere Möglichkeiten aufgezeigt.

3. Vorgehen/Umsetzung/Aktivitäten

Dieser Analysebereich betrifft die Operationalisierung des Geplanten durch Handlungsziele: Mit welchen Maßnahmen und konkreten Aktivitäten (in konzeptioneller, institutioneller und praktischer Hinsicht) wollen Sie Ihre Ziele hinsichtlich eines Abbaus von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen erreichen? Hierzu zählt auch die zeitliche Planung der konkreten Einzel-

Aktivitäten wie auch die Festlegung von Indikatoren, an denen sich ablesen lässt, was erreicht/umgesetzt werden konnte.

4. Auswertung und Dokumentation von Erfahrungen und Ergebnissen

- Denkbar ist etwa eine Aufzählung der durchgeführten Aktivitäten (einschließlich der Vorgehensweisen) zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und dies unter Bezugnahme auf Vorstellungen und Absichten im vorangegangenen Jahr, gefolgt von
- einer zusammenfassenden Darstellung der Ergebnisse dieser Aktivitäten (z.B. auch von Bedarfserhebungen und Befragungen zur TeilnehmerInnenzufriedenheit) und einer
- Bewertung der Ergebnisse der durchgeführten Aktivitäten hinsichtlich des Grads der Zielerreichung getrennt nach den verschiedenen Personengruppen (z.B. AdressatInnen, MultiplikatorInnen, MitarbeiterInnen)

An diese Schritte knüpfen unmittelbar an bzw. sind darin auch schon enthalten:

5. Schlussfolgerungen und Perspektiven

- Zu den Schlussfolgerungen und Perspektiven zählt u.a. eine Definition von Erfolg hinsichtlich des Abbaus von - strukturellen und individuellen - Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern auf der Basis der festgelegten Ziele. Erfolg lässt sich im Sachbericht z.B. in der Form dokumentieren, dass auf die im vorangegangenen Jahr definierten konkreten Ziele Bezug genommen und ausgeführt wird, wie und in welchem Umfang diese Ziele realisiert werden konnten. Eine solche Vorgehensweise vereinfacht möglicherweise die Berichterstattung. Somit werden Umsetzungsprozesse in einem zeitlichen Verlauf sichtbar.
- Zu dieser Analyseebene gehört auch die Frage nach den Konsequenzen der Ergebnisse der Auswertung für die Aktivitätenplanung des nächsten Jahres. Das ist der Schritt „Zielentwicklung und Planung aus den Schlussfolgerungen/Perspektiven“. Und so setzt sich dann die Umsetzungsspirale fort.
- Beschreibung der Konzepte und Verfahren zur Sicherung von Gender Mainstreaming (z.B. Verfahren der Evaluation und Qualitätssicherung, Orte des Erlernens und der Reflexion zur Entwicklung von Gender-Kompetenz für Leitung und MitarbeiterInnen)

Das vorgestellte Modell beschreibt – wie schon gesagt – einen idealtypischen Verlauf des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming. Wohlwissend, dass der reale Implementierungsprozess anders verläuft, dass bspw. vieles von günstigen Rahmenbedingungen, politischen und anderen – bspw. organisationellen oder personellen – Gelegenheitsstrukturen, zur Verfügung stehenden Ressourcen etc. abhängt, möchten wir es dennoch zur Diskussion stellen ausgehend von der Frage, ob dieses Modell Anregungen für die Dokumentation bieten kann.

Zum Schluss: Herausforderungen im Kontext der Berichterstattung über Gender Mainstreaming Aktivitäten

Die Anordnung in den KJP-Richtlinien, GM umzusetzen, fordert bestehende Selbstverständlichkeiten im alltäglichen Handeln heraus: Alle (bzw. fast alle) – das zeigt auch die Auswertung unserer quantitativen Befragung – wünschen zwar einerseits mehr Geschlechtergerechtigkeit, aber man muss andererseits zunächst einmal die "blinden Gender-Flecken" im eigenen Bereich wahrnehmen können, um zu sehen, wo Geschlechtergerechtigkeit noch nicht verwirklicht ist und was man im jeweils eigenen Arbeitsbereich tun kann. Um so mehr ist es notwendig, **systematisch** zu reflektieren und auszuwerten. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming beginnt damit, sich viele Fragen zum eigenen Arbeitsbereich zu stellen, d.h. zu analysieren: Wo sind im jeweiligen Bereich Unterschiede zwischen Männern und Frauen, sei es auf der Ebene der MitarbeiterInnen, der Organisationsstrukturen oder der AdressatInnen, die ungerecht sind? Die Bewertung der Veränderungen wäre der nächste wichtige Schritt: Was wurde in Bezug auf den Abbau von Benachteiligungen durch die GM-Maßnahmen erreicht? Hat sich bspw. die Gesprächskultur in den Gremien verbessert, wenn ja, wie? Gibt es mehr Frauen in Leitungspositionen? Wie wurde das erreicht? Ist die Arbeit mit den Jugendlichen adressatenspezifischer geworden? Welche Dilemmata und Paradoxien ergeben sich, wenn Genderaspekte in stärkerem Maße beachtet werden? Für diesen Schritt scheint es noch zu früh; die meisten Verbände, die angefangen haben, Gender Mainstreaming umzusetzen, sind erstmal mit der Analyse beschäftigt.

Es bedarf also weiterhin der Entwicklung von Genderkompetenz einerseits und der Fähigkeit zur Selbstevaluation und zur Dokumentation andererseits. Genderkompetenz ist notwendig, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen erkennen zu können, (Selbst-) Evaluationskompetenz, um Genderanalysen durchführen und auswerten und die Auswertungsergebnisse in Veränderungsschritte übersetzen zu können. Diese Anliegen treffen sich mit Vorhaben der Qualitätsentwicklung bzw.: Gender Mainstreaming ist in diesem Sinn ein Anliegen von Qualitätsentwicklung.

Literatur:

- BMFSFJ (Hg.) (1999a): Zielgeführte Evaluation von Programmen – ein Leitfaden. Verfasst von Beywl W./Schepp-Winter, E. QS-Heft Nr. 29: Materialien zur Qualitätssicherung in der Jugendhilfe. Berlin: BMFSFJ
- BMFSFJ (Hrsg.) (2001): "Perspektiven der Evaluation in der Jugendhilfe." QS: Materialien zur Qualitätssicherung in der Jugendhilfe(35).
- BMFSFJ (Hrsg.) (2002): Kurzfassung des Berichts zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Düsseldorf/Stadtbergen/Berlin, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend(Hrsg.):
- Günter, A. (1996): Weibliche Autorität, Freiheit und Geschlechterdifferenz. Bausteine einer feministischen politischen Theorie. Königstein/Taunus, Ulrike Helmer Verlag.
- Krüger, H. (2002): Gesellschaftsanalyse: der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hrsg.): Soziale Verortung der Geschlechter, Gesellschaftstheorie und feministische Kritik., Münster, Verlag Westfälisches Dampfboot, S. 63 - 90.
- Ricoeur, P. (1996): Das Selbst als ein Anderer. München, Wilhelm Fink Verlag.
- Rosenberg, G. (2002): "Eine Demokratie für Europa. Konstruktionen zur Lösung unvermeidlicher Wertkonflikte." Lettre International(Nr. 56): 62 -65.
- Sennett, R. (2002): Respekt im Zeitalter der Ungleichheit. Berlin, Berlin Verlag.
- Stepanek, B./Krull, P. (2001): Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Schwerin, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004): Frauen in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.