

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

## **Teilbericht 2**

**Ergebnisse der Fragebogenerhebung  
„Zum Stand von Geschlechtergerechtigkeit und Gender  
Mainstreaming (GM) bei den aus dem Kinder- und Jugendplan  
des Bundes geförderten Trägern der Kinder- und Jugendhilfe“**

**Auswertung der Teilabschnitte zum Gender Mainstreaming aus  
den KJP-Sachberichten 2002**

**Elisabeth Helming/Reinhilde Schäfer**

**Konzeption des Fragebogens unter Mitarbeit von  
Svendy Wittmann**

**Sommer 2004**

© 2004 Deutsches Jugendinstitut e. V.  
Nockherstr. 2, 81541 München  
Abteilung Jugend/Jugendhilfe  
Abteilung Geschlechterforschung und Frauenpolitik

Projekt:  
Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe  
Elisabeth Helming  
Dr. Reinhilde Schäfer  
Telefon: +49 (0)89 62306-144 /- 182  
Fax: +49 (0)89 62306-162

E-Mail: [helming@dji.de](mailto:helming@dji.de)/[rschaefer@dji.de](mailto:rschaefer@dji.de)

[www.dji.de/kjhgender](http://www.dji.de/kjhgender)

## Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	5
-------------------------	---

## Teil 1

### Ergebnisse der Fragebogenerhebung

### „Zum Stand von Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming (GM) bei den aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten Trägern der Kinder- und Jugendhilfe“

<b>A Anlage der schriftlichen Befragung</b> .....	9
<b>B Berücksichtigung von Genderaspekten in der Organisationsphilosophie</b>	13
Satzung	
Geschäftsordnung	
Beschlüsse auf Bundesverbandsebene	
Außendarstellung	
<b>C Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf die Organisations- und Personalstrukturen</b>	
a Qualitätsentwicklung .....	16
b Verteilung von Positionen und Tätigkeitsbereichen nach Geschlecht .....	18
c Verteilung der Arbeitszeit .....	21
d Personalentwicklung .....	21
e Betriebsvereinbarungen und Selbstverpflichtungen der Arbeitgeber .....	22
f Gleichstellungsbeauftragte .....	23
g Fortbildungen .....	24
h Fortbildungsbedarf .....	26
i Aspekte der Gestaltung bei der Durchführung von Fortbildungen .....	28
<b>D Gender Mainstreaming in der praktischen Umsetzung</b>	
a Positionen in Bezug auf den Stand der Umsetzung .....	29
b Fachliche Vernetzung in Bezug auf GM .....	30
c Welche Ziele werden für wichtig gehalten hinsichtlich einer Implementierung von GM in den Organisationen? .....	31
d Vom wem gingen bzw. gehen Impulse zur Einführung von GM in den Organisationen aus? .....	37
e Teilnahme an Gender Trainings .....	39
f Veränderungen in den Organisationen im Sinne von GM .....	41
g Welche konkreten strukturellen Maßnahmen werden einbezogen oder sollen einbezogen werden bei der Implementierung von GM? .....	44
h Bekanntheitsgrad von „Instrumenten“/Checklisten des GM .....	49
<b>E Erfahrungen und Einschätzungen der Implementierung</b>	
a Wichtige Schritte zur Implementierung von GM .....	50
b Hindernisse und Engpässe .....	52
c Zusammenfassende Einschätzungen der Träger zu GM .....	54
d Für welche Maßnahmen im Rahmen der Umsetzung von GM wünschen sich die Träger eine spezielle Förderung? .....	61
<b>F Genderaspekte in der Praxisarbeit/fachlichen Arbeit</b> .....	64

**Teil 2****Auswertung der Stellungnahmen zu GM in den Sachberichten 2002 von aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten freien Trägern**

<b>A</b>	<b>Anlage der Auswertung der Stellungnahmen 2002 .....</b>	<b>68</b>
<b>B</b>	<b>Stellungnahmen aus 2001 und 2002 im Vergleich .....</b>	<b>69</b>
	a „Business as usual ...“ .....	69
	b Erste konkrete Ansatzpunkte .....	70
	c Umsetzung von Konzepten des GM .....	71
<b>C</b>	<b>Heterogenität im Verständnis von Gender Mainstreaming .....</b>	<b>72</b>
	- „Geschlechtsneutrales“ Arbeiten statt Gender Mainstreaming	
	- Interpretation von Gender Mainstreaming als Frauenförderung	
	- Absichts- und Willenserklärungen zur Umsetzung von GM	
	- Förderung der Jungen als Ziel von Gender Mainstreaming	
	- Gender Mainstreaming als quantitativ paritätische Beteiligung von Jungen und Mädchen, Männern und Frauen	
	- Partizipation der Mädchen und jungen Frauen erhöhen	
	- Durch Gender Mainstreaming im Jugendverband frischen Wind in den Erwachsenenverband bringen	
	- Gender Mainstreaming in der Planung und Konzeptionierung	
	- Geschlechtergerechtigkeit ist immer schon Programm	
	- Gender Mainstreaming in Projekten und Verbänden der Mädchen- und Frauenarbeit	
	- Gender Mainstreaming als Informationspolitik	
<b>D</b>	<b>Konkrete Schritte der Veränderung .....</b>	<b>78</b>
	a Konkrete Umsetzungsschritte von GM in der fachlichen Arbeit .....	79
	b Konkrete Umsetzungsschritte von GM auf der Ebene der Organisations- und Personalentwicklung .....	81
<b>E</b>	<b>Gender Mainstreaming in Akademien und Fortbildungswerken .....</b>	<b>84</b>
<b>F</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>88</b>

**Teil 3**

	<b><u>Erkenntnisse zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming – Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse</u> .....</b>	<b>90</b>
--	---	-----------

	<b>Literatur und Links .....</b>	<b>106</b>
--	----------------------------------	------------

**Anhang: Fragebogen**

## Einleitung

Politische Institutionen und Verwaltungen der Länder der Europäischen Union sind seit dem Amsterdamer Vertrag rechtlich verpflichtet, das Prinzip des Gender Mainstreaming (GM) in die Praxis umzusetzen. Gender Mainstreaming kann als ein Instrument der Qualitätsentwicklung und des Qualitätsmanagement beschrieben werden, dessen Kennzeichen das Bemühen um geschlechtergerechtes Handeln auf allen Entscheidungs- und Handlungsebenen ist (vgl. dazu Stiegler 2002, Frey 2003). Derzeit ist nicht nur in politischen Institutionen, sondern inzwischen vermehrt auch bei gesellschaftlichen Organisationen Gender Mainstreaming ein aktueller Diskussionsgegenstand (vgl. dazu Weg 2004). Eine Vielzahl von Projekten strebt die praktische Implementierung des Leitprinzips an auf der Basis unterschiedlicher Konzepte, die in einer Fülle von Leitfäden, Checklisten und Handreichungen Ausdruck finden. Über die tatsächliche Praktikabilität dieser teilweise sehr differenzierten, oftmals aber auch eher allgemein gehaltenen und programmatischen Ansätze und Instrumente werden jedoch kaum Aussagen getroffen. Konkrete Erfahrungsberichte über die Möglichkeiten, Grenzen und Wirkungen bei der Umsetzung sind bis jetzt noch relativ selten. Auch im Bereich der deutschen Kinder- und Jugendhilfe ist Gender Mainstreaming Teil des fachlichen Diskurses geworden und wird als konkrete Strategie zur Umsetzung des § 9 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes und im Kontext der Bemühungen um eine geschlechterreflexive und geschlechtergerechte Jugendhilfe diskutiert.

Einen konkreten Anstoß zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe hat das BMFSFJ im Rahmen der Überarbeitung der Richtlinien für den Kinder- und Jugendplan des Bundes gegeben: Mit Datum vom 19.12.2000 wurde Gender Mainstreaming als ein allgemeines, fachliches Prinzip bei der Förderung aufgenommen. Verankert ist dieser Grundsatz in I. 1 Absatz 2 c und I. 2 Absatz 2 der allgemeinen Grundsätze der KJP-Richtlinien. In Bezug auf die konkrete Umsetzung macht das BMFSFJ hingegen keine inhaltlichen Vorgaben, sondern erwartet, dass die Träger sich auf den unterschiedlichen Ebenen ihrer Organisationen und den jeweiligen Erfordernissen entsprechend für die Schaffung geschlechtergerechter Strukturen einsetzen. Insgesamt betrachtet zeigt sich die Fachpraxis – wie dieser Bericht detailliert aufzeigt – dem Anspruch an Geschlechtergleichstellung in der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe zwar aufgeschlossen und interessiert und formuliert je nach dem organisationsinternen gleichstellungspolitischen Diskussions- und Entwicklungsstand unterschiedliche Unterstützungs-Bedarfe zur Implementierung von Gender Mainstreaming. Allerdings finden sich noch kaum Kriterien, fachliche Standards oder Indikatoren, die benennen, was eigentlich ein „sinnvoller“ Prozess des Gender Mainstreaming Prozess im Sinne von good practice für die Kinder- und Jugendhilfe ist. Offen ist zudem, was das Konzept einer „Genderkompetenz“ in der Kinder- und Jugendhilfe

beinhaltet und auf welchen Wegen eine solche Sensibilisierung für geschlechterpolitische Anliegen von Männern und Frauen erreicht werden kann.

Im Frühjahr 2002 hat das DJI-Projekt vom BMFSFJ die Aufgabe übernommen, den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming bei KJP-geförderten Organisationen wissenschaftlich zu begleiten. Aufgabe des Projektes ist es, die Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe wissenschaftlich zu begleiten, um einen Beitrag zur Operationalisierung dieses geschlechterpolitischen Prinzips für die Kinder- und Jugendhilfe zu leisten. Theoretisch-konzeptionell bezieht sich das Projekt dabei auf Ansätze aus der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung, auf die auch in der Debatte um Gender Mainstreaming Bezug genommen wird, um sowohl den Begriff Gender als auch das Prinzip des Gender Mainstreaming zu erklären: Das Konzept der sozialen Konstruktion von Geschlecht veranschaulicht, dass Differenz im Geschlechterverhältnis nicht quasi „naturegegeben“ ist, sondern in Interaktion (Doing Gender) hergestellt wird und fragt nach dem Herstellungsmodus der Geschlechterdifferenz mit dem Ziel der Dekonstruktion sozial konstruierter Zweigeschlechtlichkeit. Dekonstruktion wiederum ist, „um langfristig greifen zu können, angewiesen auf die präzise Kritik von Ungleichheitslagen im Geschlechterverhältnis – und diese ist nur möglich im Rückgriff auf Analysen, die soziale Ungleichheitslagen und Konfliktkonstellationen in den Blick nehmen können“ (Knapp 2001: 101). In Prozessen des Gender Mainstreaming kann auf solche Analysen nicht verzichtet werden; die geschlechtliche Substruktur einer Organisation (Liebig 2000, Döge/Meuser 2001) bzw. eine tradierte, nicht mehr zeitgemäße Geschlechterordnung in Institutionen (Krüger 2002) etwa können erst dann abgebaut werden, wenn sie sichtbar gemacht worden sind. Weitere theoretisch-konzeptionelle Bezugspunkte sind daher auch Ansätze aus der Organisations- und der Personalentwicklung, die eine geschlechterdifferenzierte Perspektive verfolgen. Im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming muss darüber hinaus das Konzept der Geschlechtergerechtigkeit in intensiven Diskurs- und Aushandlungsprozessen als neues Relevanzkriterium für die Kinder- und Jugendhilfe „kleingearbeitet“ und gefüllt werden, um es sowohl auf der personellen und der organisationellen Ebene wie auch auf der Ebene der fachlichen pädagogischen Arbeit realisieren zu können.

Im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Begleitung steht die Implementierung des fachlichen Prinzips Gender Mainstreaming bei KJP-geförderten Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe. Forschungsleitende Fragestellungen sind:

- In welchem Umfang wird Gender Mainstreaming bei einzelnen Trägern umgesetzt ?

- Welche Rahmenbedingungen sind bei diesen Trägern fördernd, welche sind hemmend für die Umsetzung von Gender Mainstreaming?
- Inwiefern zeigt sich bei den MitarbeiterInnen, die mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming unmittelbar beauftragt sind, eine erhöhte Sensibilität (Diskriminierung wahrnehmen) für das Thema Geschlechtergerechtigkeit?
- Inwiefern tragen die ersten Schritte der Implementierung dazu bei, den Prozess der (Selbst-) Reflexion in Bezug auf das Thema Gender zu initiieren bzw. zu fördern bei den MitarbeiterInnen?
- Inwiefern trägt die Implementierung von Gender Mainstreaming zu einem veränderten Umgang zwischen den Beteiligten vor Ort bei?
- Inwiefern trägt die Implementierung von Gender Mainstreaming dazu bei, Wissen und Informationen bei den MitarbeiterInnen zu den Themen Gender und Geschlechtergerechtigkeit zu vermehren?
- Inwiefern trägt die Implementierung von Gender Mainstreaming dazu bei, dass die Beteiligten Anregungen zu einem Vorgehen gegen Geschlechterungleichheit bekommen?
- Inwiefern treten nicht-intendierte Wirkungen auf?

Die wissenschaftliche Begleitung der Implementierung von Gender Mainstreaming beruht auf folgenden Vorgehensweisen:

- Auswertung von – in den Sachberichten abgegebenen – Stellungnahmen der aus dem KJP-finanzierten freien Träger zur bisherigen Umsetzung von Gender Mainstreaming entsprechend den Förderrichtlinien,
- Exemplarische Gespräche und Interviews zur Konkretisierung und Fokussierung von Fragestellungen für das KJP-Berichtswesen bei Einrichtungen der Jugendhilfe auf der Leitungsebene und mit Gleichstellungsverantwortlichen;
- "Ist"-Analyse, d.h. Bestandsaufnahme bei KJP-Trägern in bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Mit dieser quantitativen Untersuchung werden die Einschätzungen und Bedarfe der aus dem Kinder- und Jugendplan finanzierten freien Träger zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming erfasst.
- Gruppendiskussionen in Workshops, Durchführung von Interviews mit verschiedenen Beteiligten in den teilnehmenden Organisationen. Wie in der ersten Projektphase deutlich wurde, besteht großer Bedarf daran, die Implementierung und Operationalisierung von GM zu unterstützen. Dies gilt umso mehr, als das zur Förderung der Umsetzung von Gender Mainstreaming vom BMFSFJ ursprünglich geplante Modellprogramm nicht durchgeführt wird. Für das

Projekt ergab sich daraus die Aufgabe, das bereits entwickelte Konzept für die wissenschaftliche Begleitung entsprechend der veränderten Ausgangslage zu überarbeiten und mit dem Ministerium abzustimmen. Neu vereinbart wurde, dass Gruppendiskussionen mit VertreterInnen der KJP-Träger im Rahmen vierteljährlich stattfindender ein- bis zweitägiger Workshops stattfinden werden, die dem fachlichen Austausch, der Reflexion sowie Weiterentwicklung von Implementierungsansätzen dienen. In der Zusammenarbeit mit teilnehmenden Trägern hat die wissenschaftliche Begleitung exemplarisch herauszuarbeiten, auf welche Art und Weise Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe (von unterschiedlichen FunktionsträgerInnen) aufgegriffen, verstanden und umgesetzt wird. In der Projektphase III werden zwei Workshop-Reihen mit Teilnehmenden der aus dem Kinder- und Jugendplan geförderten Trägerorganisationen durchgeführt. Die Workshops sollen den Umsetzungsprozess bei den beteiligten Trägern begleiten: zum einen für die Problemstellung sensibilisieren und zum anderen die jeweiligen Analyse- und Problemkontexte hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming sowie die hieraus entstehenden Handlungsbedarfe erarbeiten (für weitere Informationen zum Projekt und bisherige Projektveröffentlichungen: [www.dji.de/kjhgender](http://www.dji.de/kjhgender)).

Die wissenschaftliche Begleitung in diesem Projekt hat eine doppelte Aufgabe: Sie verbindet „entwicklungsorientierte Praxisforschung/-begleitung“ mit der Frage danach, wie die in den Förderrichtlinien des Kinder- und Jugendplan vorgegebene Anforderung, Gender Mainstreaming umzusetzen, erfüllt wird. Die wissenschaftliche Begleitung steht so an einer komplexen Nahtstelle im Spannungsfeld zwischen Politik und Praxis, was eine hohe Selbstreflexivität erfordert. Der Prozess der wissenschaftlichen Begleitung ist grundsätzlich als dialogischer konzipiert (vgl. dazu Fetterman et.al 1996, Preskill/Torres 1999).

Der hier vorliegende Teilbericht II umfasst die Auswertung der schriftlichen Befragung und die Dokumentenanalyse der Stellungnahmen der Träger zu GM in den Sachberichten 2002, teils auch im Vergleich zu den Stellungnahmen 2001.

## **Teil 1**

### **Ergebnisse der Fragebogenerhebung** **„Zum Stand von Geschlechtergerechtigkeit und Gender** **Mainstreaming (GM) bei den aus dem Kinder- und Jugendplan** **des Bundes geförderten Trägern der Kinder- und Jugendhilfe“**

#### **A Anlage der schriftlichen Befragung**

Um einen Überblick über den Stand der Umsetzung des noch relativ neuen geschlechterpolitischen Prinzips zu erhalten, hat das DJI-Projekt „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“ in der zweiten Projektphase im Herbst 2003 eine schriftliche Befragung unter den KJP-Trägern durchgeführt. Der dafür konzipierte Fragebogen (s. Anhang) thematisiert die verschiedenen Umsetzungsebenen von Gender Mainstreaming in einer Organisation und stellt einerseits dabei eine Art „Gendercheck“ der Organisations-Strukturen und Tätigkeiten dar und enthält andererseits Fragen nach den Einschätzungen der Befragten zum Konzept Gender Mainstreaming. Er umfasst Fragekomplexe, die als Kategorien der Auswertung zugrundeliegen:

- zur Berücksichtigung von Genderaspekten in der Organisationsphilosophie,
- zur Berücksichtigung von Genderaspekten in Bezug auf die Organisations- und Personalstrukturen,
- zu Gender Mainstreaming in der organisationellen Umsetzung,
- zur Berücksichtigung von Genderaspekten in der fachlich-pädagogischen Arbeit sowie
- zu Erfahrungen und Einschätzungen der Implementierung von Gender Mainstreaming.

Die quantitativ angelegte schriftliche Befragung sollte eine vertiefte Bestandsaufnahme ermöglichen über bereits praktizierte Ansätze und Strategien sowie über Konzepte, Ziele, Planungen und Bedarfe hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming.

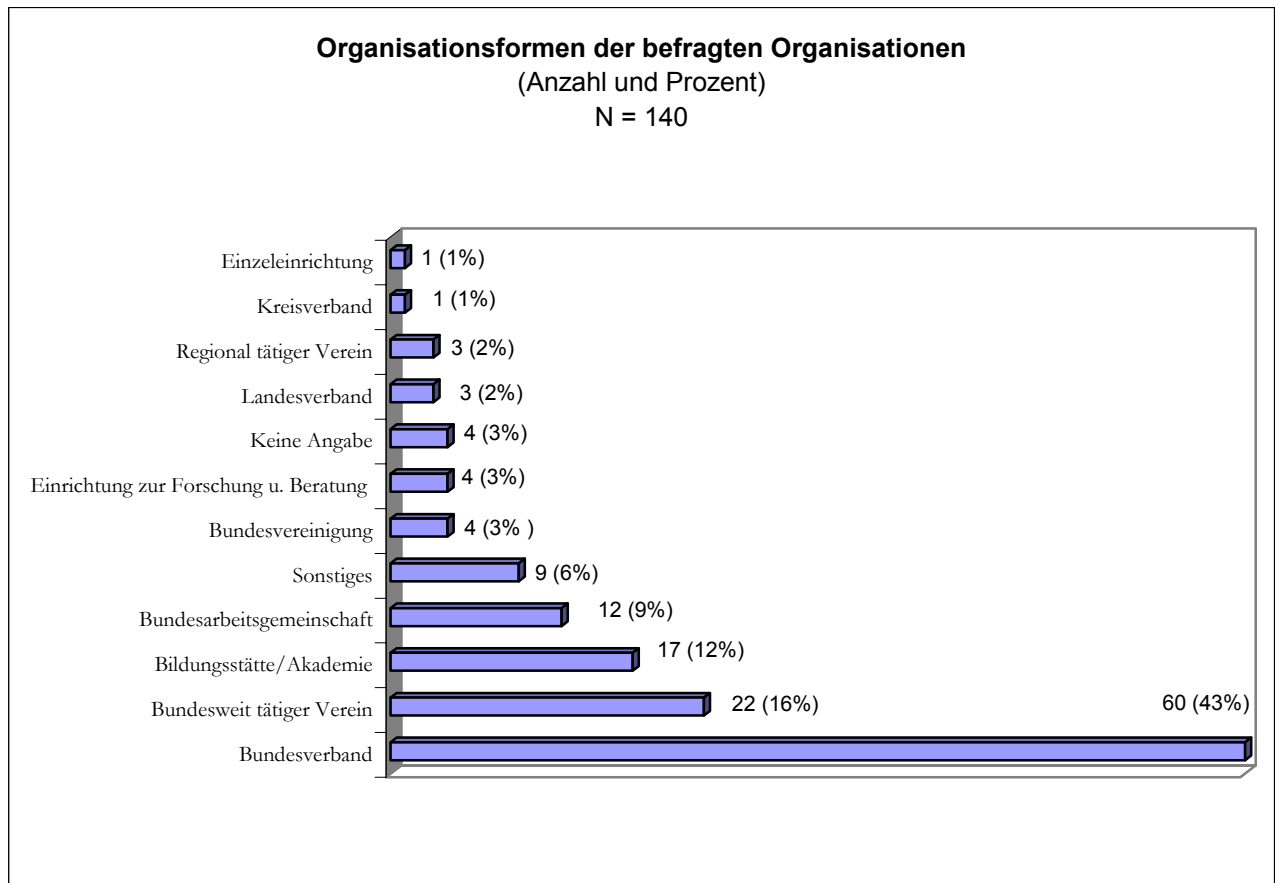
Mit dem Fragebogen sollten jedoch nicht nur Prozesse der expliziten Implementierung von Gender Mainstreaming erfasst werden, sondern es sollten im weiteren Sinne auch Aktivitäten in Richtung Geschlechtergerechtigkeit erfasst werden, die möglicherweise nicht mit dem Etikett GM belegt sind, aber das Gleiche intendieren.

Parallel zur quantitativen Befragung wurden ebenfalls Stellungnahmen von aus dem KJP geförderten Trägern in (106) Sachberichten ausgewertet, die die Bestandsaufnahme ergänzen. Werden in der Bestandsaufnahme die Einschätzungen bei den einzelnen Fragestellungen jeweils zusammengefasst, können bei der Auswertung der Sachberichte, die sich auf einzelne Träger beziehen,

verschiedene „Gestalten“ der Implementierung und konkrete Schritte deutlich gemacht werden: Die Ansatzpunkte der Implementierung werden in ihrer Unterschiedlichkeit deutlich, die auch auf der Heterogenität der in diesem Förderbereich versammelten Träger beruht: Sie divergieren je nach den Zielen und Organisationsstrukturen der entsprechenden Vereine und Verbände.

## **b Auswertungsgrundlage**

An der schriftlichen Befragung haben sich 140 und damit fast die Hälfte der vom Projekt angesprochenen KJP-Träger beteiligt. Die Antworten dieser 140 Träger wurden mit dem sozialwissenschaftlichen Datenverarbeitungsprogramm SPSS erfasst und bilden die Grundlage der Auswertung. Geantwortet haben sowohl große Bundesverbände als auch kleinere Einrichtungen. Beim größten Teil der Befragten (71%) handelt es sich um auf Bundesebene zusammengeschlossene Träger: 60 Bundesverbände, 12 Bundesarbeitsgemeinschaften, 22 bundesweit tätige Vereine, vier Bundesvereinigungen und zwei Dachverbände. Ein Teil der Träger verfügt über zahlreiche Einrichtungen mit hauptamtlichen Stellen. Der größere Teil hingegen ist mit wenigen hauptamtlichen MitarbeiterInnen überwiegend ehrenamtlich strukturiert. 80 Befragte geben an, dass ihrem Verband Mitgliedsverbände/-einrichtungen angeschlossen sind, 52 verneinen dies. Die unterschiedliche Organisationsstruktur der an der Befragung beteiligten Träger wurde in der Auswertung der Daten und bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt.



### Wer hat den Fragebogen in den Organisationen ausgefüllt:

Es haben etwas mehr Männer als Frauen den Fragebogen ausgefüllt: 44% (62) der Ausfüllenden waren weiblich, 51% (72) männlich, vier Befragte haben keine Angabe zu diesem Punkt gemacht; zwei Fragebögen wurden gemeinsam von einem Mann und einer Frau ausgefüllt.

Diejenigen, die die Fragebögen ausgefüllt haben, waren zu 3/4 in leitender Position in der Organisation: vor allem GeschäftsführerInnen, aber auch Leitungen von Fachabteilungen und Vorstandsmitglieder. Mehr als 60% der Ausfüllenden gaben an, dass sie MitarbeiterInnen aus verschiedenen Bereichen hinzugezogen haben, u.a. ihre jeweiligen StellvertreterInnen, FachreferentInnen oder MitarbeiterInnen aus der Personal- und Finanzverwaltung. Der berufliche Hintergrund der Ausfüllenden spiegelt das große Spektrum der aus dem KJP geförderten Träger und weist hin auf ein weit gestreutes – teils ehrenamtliches – Engagement von Personen, die in Verbänden und Vereinen verschiedener Art Bürgerschaftlichkeit leben: Neben Personen aus dem engeren sozialen Infrastrukturbereich sind es auch welche mit beruflichem Hintergrund im technischen oder kaufmännischen Bereich bzw. in der Verwaltung: Diplomingenieure, SozialpädagogInnen/-arbeiterInnen, Dipl.-VerwaltungswirtInnen, LehrerInnen, BetriebswirtInnen, PolitologInnen, Diakon, Soziologin, PsychologInnen, PädagogInnen, Volkswirt, Stadtplanerin, Dipl.

Kaufmann/Kauffrau, Juristin, Geograph, KulturwissenschaftlerInnen, Erziehungswissenschaftlerin, Kommunikationswirt, Mathematiker.

Zum Beiblatt „**Genderaspekte der Praxisarbeit**“ haben insgesamt 89 Träger Stellung genommen, das sind insgesamt 64% der 140 Befragten. In 22 Organisationen wurde dieser Teil des Fragebogens von einer anderen Person ausgefüllt als der Gesamtfragebogen; hier wurde das Beiblatt vor allem an fachliche ReferentInnen bzw. pädagogische MitarbeiterInnen weitergegeben.

## B Berücksichtigung von Genderaspekten in der Organisationsphilosophie

32 und damit knapp ein Viertel der Befragten geben an, dass die **Satzung** ihrer Organisation bzw. der Gremien ihrer Organisation Aussagen zur Geschlechtergleichstellung und zum Gender Mainstreaming enthält. 14 Organisationen planen, entsprechende Aussagen in die Satzung aufzunehmen. 85 und damit der größte Teil der Befragten jedoch verneint diese Frage. Das heißt, in mehr als 60 Prozent der in die Untersuchung einbezogenen Organisationen enthält die Satzung keine Aussagen zur Geschlechtergleichstellung. Das politische Prinzip des Gender Mainstreaming vermag an dieser Situation offensichtlich kaum etwas zu verändern.

Dass Geschlechtergleichstellung als ein Ziel in die Satzung aufgenommen wurde, ist nach Aussagen von 10 Befragten eine Folge von Gender Mainstreaming. In weiteren 21 Organisationen sind entsprechende Veränderungen im Zuge des Gender Mainstreaming geplant. Die konkreten Inhalte der Satzungsänderung sind teilweise noch nicht geklärt, sie werden im Verband noch diskutiert oder sollen erst nach einer Genderanalyse oder einem Gender Training erarbeitet werden. Bei den Trägern, die konkrete Inhalte geplanter Veränderungen benennen, ist die Bandbreite sehr weit: Sie reicht von der – im Sinne des Gender Mainstreaming wohl eher zweifelhaften – Formulierung:

- „genereller Hinweis auf Geschlechterneutralität“

bis zu Aussagen wie den Folgenden:

- „In allen Bereichen der internen Organisation und bei den Angeboten (Inhalten) sollen Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt werden“.
- „Der Verband bekennt sich ausdrücklich zu den Prinzipien des Gender Mainstreaming und setzt sich für die Gleichstellung von Frauen u. Männern ein“.
- „Abbau von Geschlechterdiskriminierungen ins Leitbild aufnehmen, was durch die Methode des GM erreicht werden soll“.
- „Die Satzung soll sprachlich und inhaltlich den Genderaspekten und der diesbezüglichen Praxis bzw. Zielsetzung unserer Einrichtung angepasst werden“.

Zudem wird darüber berichtet, dass ein „Quotierungsansatz“ in die Satzung aufgenommen werden soll oder dass Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache erarbeitet werden sollen.

Neun der 140 Befragten haben Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming den Angaben zufolge in ihren **Geschäftsordnungen** verankert. Fünf dieser neun Träger haben ihre Ge-

schäftsordnung im Zuge von Gender Mainstreaming geändert. Weitere 21 Befragte geben an, dass entsprechende Änderungen geplant sind. Bei der Bewertung dieses Befundes gilt es zu berücksichtigen, dass nicht alle Träger eine Geschäftsordnung haben.

Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming sind also nur bei knapp einem Viertel (33) der befragten Träger in der Satzung oder Geschäftsordnung verankert (da es Überschneidungen gibt zwischen der Verankerung in der Satzung und der Geschäftsordnung). Aber 35 und damit exakt ein Viertel der Befragten teilen mit, dass entsprechende Änderungen im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming geplant sind. Dieser Befund ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Vorgabe des KJP, Gender Mainstreaming zu implementieren, offensichtlich auch in die Regelwerke solcher Organisationen hineinwirkt, in denen Geschlechtergerechtigkeit und -gleichstellung bislang noch nicht als ein zu verfolgendes Organisationsziel festgeschrieben sind.

In 49 und damit gut einem Drittel der Organisationen wurden bereits – zum Teil weit reichende – **Beschlüsse auf Bundesverbandsebene** zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gefasst; in weiteren zehn Organisationen ist ein solcher Beschluss geplant. So hat ein Verband entschieden, bei allen Beschlüssen und Positionierungen den Genderaspekt zu bewerten und Gender Mainstreaming sowohl bei der Konzeptionierung von Veranstaltungen als auch bei durch den Vorstand zu besetzenden Gremien zu berücksichtigen. Einige Verbände haben die Einsetzung einer Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming“ beschlossen. Ein Verband zum Beispiel hat sein Bundes-Fachreferat „Frauen- und Mädchenarbeit“ umstrukturiert in ein „Referat für Frauenpolitik und Gender Mainstreaming“, dessen Aufgabe es ist, ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für den Verband zu entwickeln. Dieser Verband gibt zudem an, im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming den Abbau von Geschlechterdiskriminierung in sein Leitbild aufnehmen zu wollen. Eine weitere Trägerorganisation beauftragte ihren Fachausschuss „Mädchen- und Jungenarbeit“, Ansätze der Implementierung von Gender Mainstreaming für den Verband zu erarbeiten. Zwei Verbände haben per Bundesbeschluss Referate für Gender Mainstreaming eingerichtet, ein anderer Verband hat eine GM-Arbeitsgruppe mit eigenem Etat eingesetzt; in zwei weiteren Verbänden wurden GM-Projektgruppen installiert. Der Vorstand einer BAG fasste einen Beschluss zu Gender Mainstreaming, die Satzung nach der Durchführung von Genderanalysen und Gender Trainings entsprechend zu verändern.

Darüber hinaus gibt es Bundesbeschlüsse zur Durchführung von Informationsveranstaltungen, Seminaren und Fortbildungsmaßnahmen zu Gender Mainstreaming, zur Sichtung von Materialien und Arbeitshilfen sowie zur Verankerung von Gender Mainstreaming in der Satzung.

Dass sowohl die Satzung Aussagen zu Geschlechtergerechtigkeit und GM enthält und auch bereits Beschlüsse zu Gender Mainstreaming auf Bundesverbandsebene gefasst wurden, trifft auf 23 der befragten Trägerorganisationen zu. Ein interessantes Ergebnis in dem Zusammenhang ist, dass 16 der Träger, die schon einen Bundes-Beschluss zu Gender Mainstreaming gefasst haben, Geschlechtergleichstellung bislang weder in ihrer Satzung noch in ihrer Geschäftsordnung verankert haben. Auch dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass das für die KJP-Träger verbindliche Leitprinzip des Gender Mainstreaming die Auseinandersetzung der Träger mit der Geschlechterthematik forciert. Dieser Eindruck bestätigt sich unter anderem auch im Kontext der Antworten auf die Frage, von wem Impulse zur Einführung von Gender Mainstreaming in den einzelnen Organisationen ausgingen: 55 Mal und damit mit Abstand am häufigsten wird dazu angegeben, dass die KJP-Richtlinien als Impulsgeber voll zutreffen (siehe unten S. 27).

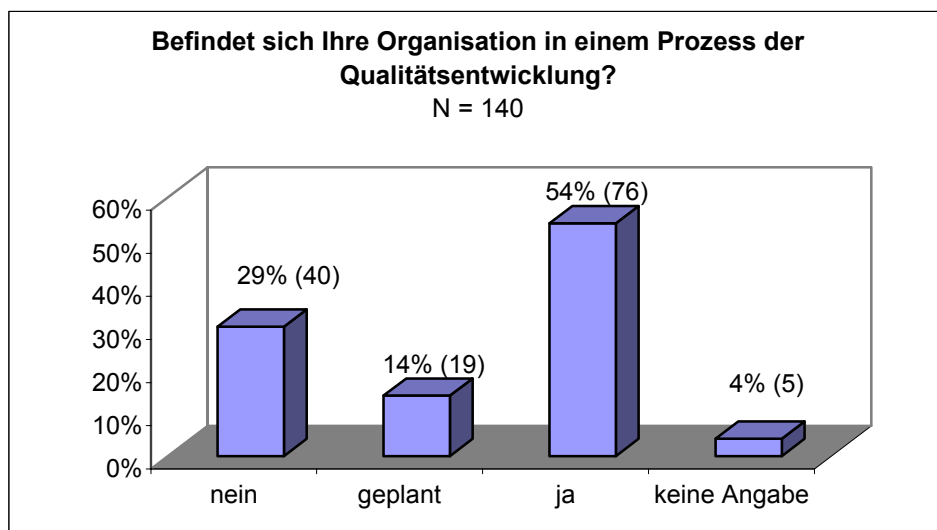
94 und damit gut zwei Drittel der befragten Träger geben an, dass dem Thema Geschlechtergleichstellung auch in der **Außendarstellung** ihrer Organisation Bedeutung zukommt. So wird bei mehr als 80 Trägern auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache geachtet in Positionspapieren und Stellungnahmen (81), in Veröffentlichungen (87) sowie bei der Durchführung von Veranstaltungen (81). Mehr als 60 Träger berücksichtigen das Thema Geschlechtergleichstellung auch in Bezug auf inhaltliche Zielsetzungen in ihren Positionspapieren und Stellungnahmen (61) und in ihren Veröffentlichungen (68), und, deutlich mehr noch (81), bei der Durchführung von Veranstaltungen.

Bei vielen Trägern finden geschlechterrelevante Aspekte auch bei der Auswahl von AutorInnen für Veröffentlichungen und von ReferentInnen für Veranstaltungen Berücksichtigung. 77 und damit rund 55 Prozent der Träger beachten Genderaspekte bei der Auswahl von AutorInnen, 110 und damit knapp 80 Prozent der Träger bei der Auswahl von ReferentInnen für Veranstaltungen.

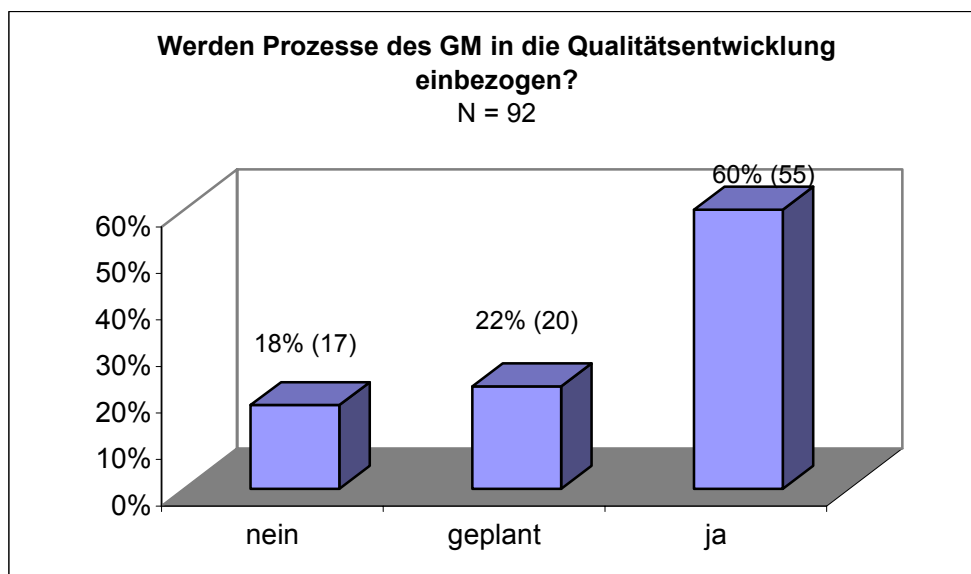
## C Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf die Organisations- und Personalstrukturen

### a Qualitätsentwicklung

76 und damit etwas mehr als die Hälfte (54%) der befragten Träger befinden sich den Angaben zufolge in einem Prozess der Qualitätsentwicklung, weitere 19 Organisationen (14%) planen einen solchen Prozess.



60% (55) der befragten Organisationen, die Qualitätsentwicklungsprozesse planen oder durchführen, geben an, dass sie Aspekte des Gender Mainstreaming einbeziehen, und weitere 22% (20) planen Entsprechendes. Insgesamt werden somit offensichtlich bei 82% der Befragten, die einen Prozess der Qualitätsentwicklung planen oder durchführen, Genderaspekte einbezogen bzw. es ist geplant, sie einzubeziehen. 18% (17) führen Qualitätsentwicklungsprozesse durch oder planen dies ohne Einbezug von Genderaspekten.



**Die Einbindung von Strategien des Gender Mainstreaming in Prozesse der Qualitätsentwicklung** scheint ein Weg zu sein, der möglicherweise nicht in dem Maß Ressourcen bindet, wie oft befürchtet wird (siehe unten 44f), sondern es werden die bisherigen Relevanzkriterien lediglich durch ein Weiteres ergänzt, eine ökonomische Vorgehensweise (vgl. dazu die Praxis-Beispiele in: Dokumentation 2004). Die Forderung, Genderaspekte zu beachten, verliert dadurch vielleicht den Ruf einer „überhöhten Forderung von Emanzen“ und wird selbstverständlicher als Teil der Qualität der Jugendverbandsarbeit oder sozialpädagogischen Handelns.

Dabei wird Gender Mainstreaming auf unterschiedlichen Ebenen berücksichtigt: Ein Teil der Träger hat Gender Mainstreaming als Kriterium zur Selbstevaluation übernommen und verfolgt dieses Prinzip im Rahmen von Qualitätssicherung. So gibt ein Träger an, ein eigenes Kapitel dazu in das Qualitätshandbuch des Verbandes aufgenommen und damit eine „Gender Mainstreaming Prüfschleife“ für alle Arbeitsprozesse der Organisation geschaffen zu haben.

Andere Träger beachten GM offensichtlich vor allem auf der personellen Ebene bzw. streben eine paritätische Besetzung von Vorstand und/oder Gremien an. Ein Verband etwa will langfristig alle Ämter gleichermaßen mit Frauen und Männern besetzen; ein weiterer Verband gibt an, dass die Zahl der weiblichen Präsidiumsmitglieder deutlich erhöht werden soll; ein Verband prüft, ob männerdominierte Positionen für Frauen attraktiver gemacht werden können; und ein Träger teilt zur Frage der Organisations- und Personalstrukturen mit, dass erstmals seit seinem Bestehen eine Frau in den Vorstand gewählt wurde. In einer anderen Organisation sollen die Führungskompetenzen von Frauen gestärkt werden. Auf der Ebene der Besetzung von Vorstand, Gremien und Leitungsfunktionen zeichnen sich somit offensichtlich Veränderungen in Richtung einer stärkeren Einbeziehung von Frauen in diese Positionen ab, in denen sie bislang deutlich unterrepräsentiert sind. In Bezug auf den personellen Bereich werden zudem Fortbildungen, Mit-

arbeiterInnen-Schulungen und vereinzelt auch Gender Trainings etwa für MitarbeiterInnen in leitenden Positionen als Maßnahmen zur Einbeziehung von Gender Mainstreaming genannt.

Einige der befragten Träger geben an, dass sie sich noch im Diskussionsprozess befinden, etwa darüber, dass ein kontinuierliches, Gender Mainstreaming beinhaltendes Qualitätsmanagement aufgebaut werden soll. Eine Analyse soll zur Optimierung von Organisationsstrukturen, Geschäftsprozessen und der Personalentwicklung dienen unter Einbezug von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit. Ein Verband zum Beispiel wird in dem Rahmen 2004 eine bundesweite Zielgruppen-Bedarfsanalyse durchführen; zwei andere Trägerverbände sehen „Ist-Analysen“ auf der Grundlage geschlechterdifferenzierter Statistiken vor. Auch auf der inhaltlichen Ebene werden Genderaspekte einbezogen, bei der Gestaltung von Kursen, der Auswahl von ReferentInnen, bei der Beachtung von GM in der Prozesssteuerung, so ein Träger; Seminarkonzepte sollen überprüft werden. Gender Mainstreaming – so eine befragte Organisation – ist Kennzahl bei der Balanced Score Card<sup>1</sup>. Eine Organisation gibt die Beratung durch ein externes Institut an (zu konkreten Schritten vgl. Teil I, Auswertung der Stellungnahmen zu GM in den Sachberichten 2002).

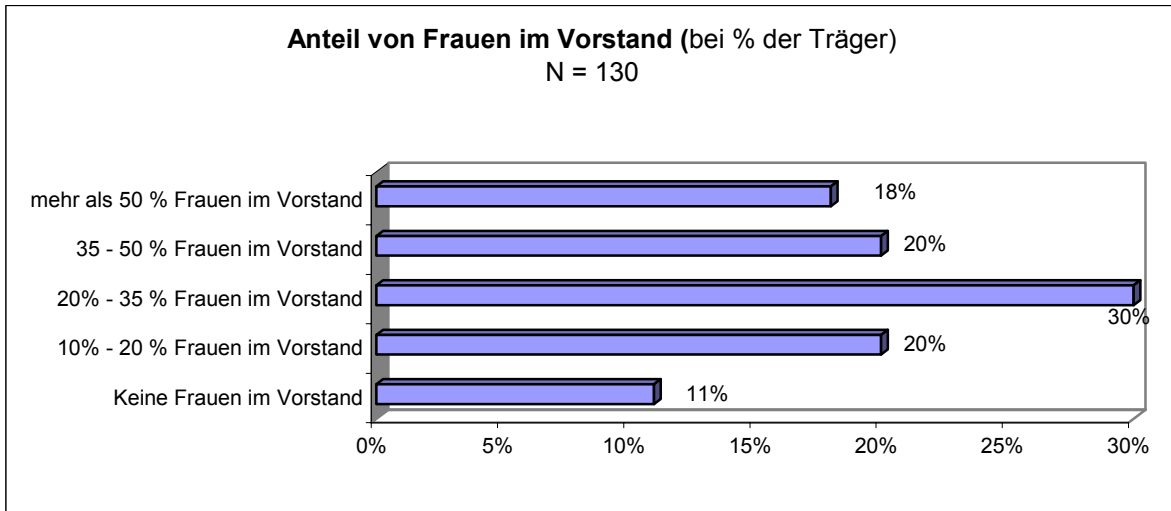
## **b Verteilung von Positionen und Tätigkeitsbereichen nach Geschlecht**

Im Kontext von Prozessen des Gender Mainstreaming im personellen Bereich ist ein Überblick über die **Verteilung von Positionen/Tätigkeitsbereichen nach Geschlecht** unabdingbare Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung. Erfreulich ist, dass ein großer Teil der befragten Träger (120 von 140) genaue Angaben zur prozentualen Verteilung nach Geschlecht macht. Bei der **Besetzung von Vorständen** zeigt sich dabei folgendes Bild: In 15 Verbänden (und damit bei mehr als 10% der befragten Träger) ist keine Frau im Vorstand vertreten; in ebenfalls 15 Verbänden liegt der Frauenanteil bei 50 Prozent. Lediglich bei 24 der befragten Träger besteht der Vorstand zu mehr als 50 Prozent aus Frauen.<sup>2</sup> Bei zwei Dritteln der Verbände (91) hingegen liegt der Frauenanteil unter 50 Prozent; in 57 dieser Organisationen beträgt der Frauenanteil im Vorstand zwischen 20 und 40 Prozent, in weiteren 13 liegt er zwischen zehn und 19 Prozent.

---

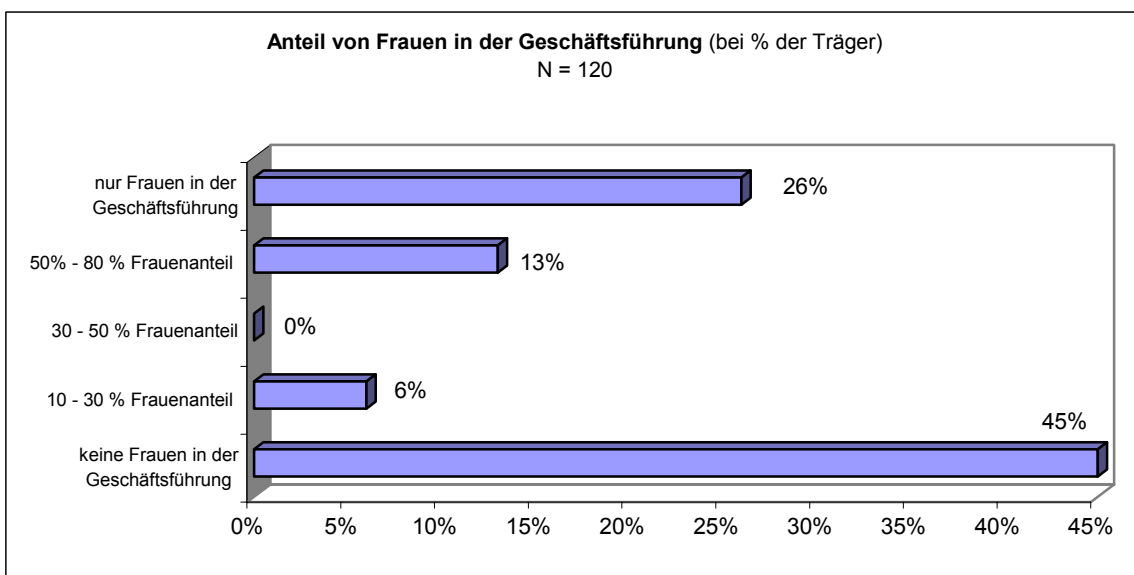
<sup>1</sup> BMFSFJ (Hrsg.).(2001): Die Balanced Scorecard in der Jugendarbeit. Autor: Franz K. Schön. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. Heft 34. Berlin: BMFSFJ. Die Hefte dieser Reihe gibt es als Download; Heft QS 34 unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-10264-Qs-34,property=pdf.pdf>

<sup>2</sup> Vier dieser Organisationen sind offensichtlich reine Frauenorganisationen mit einem Frauenanteil von 100 Prozent im Vorstand.

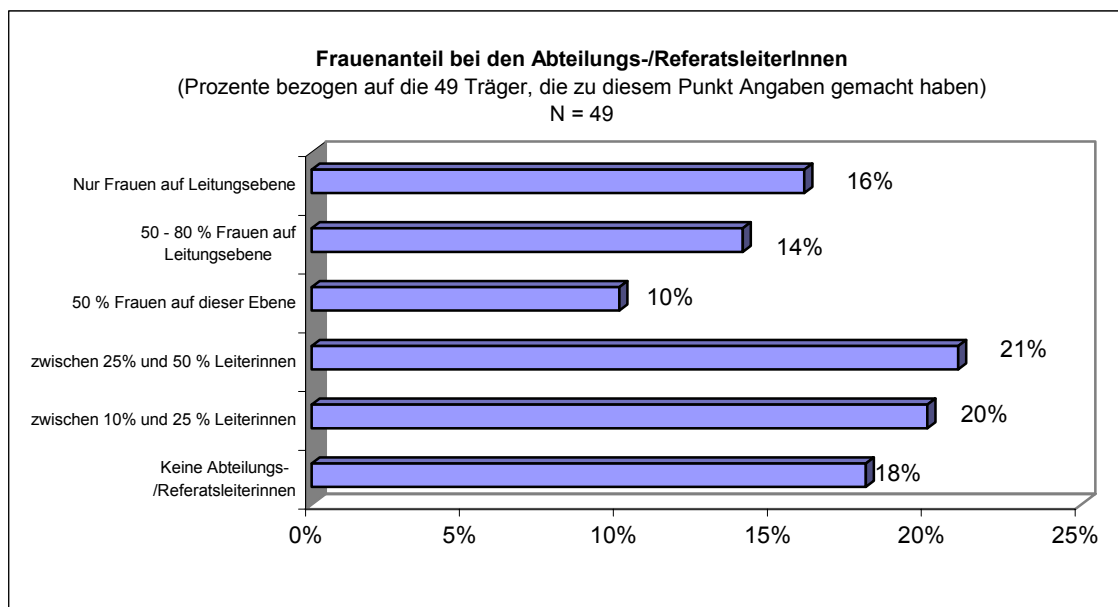


1/4 der befragten Träger gibt an, eine Veränderung der Geschlechterverteilung im Vorstand zu planen. Veränderungspläne werden vor allem von den Befragten genannt, bei denen der Anteil der Frauen im Vorstand unter 50% liegt. Neun der 15 Träger, die keine Frauen im Vorstand haben, scheinen daran auch nichts verändern zu wollen. Sie geben zumindest keine Veränderungspläne an.

Im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen an der **Geschäftsführung** zeigt sich folgendes Bild: Überhaupt an der Geschäftsführung beteiligt sind Frauen bei insgesamt 57 Trägern (41%), bei 63 (und damit 45%) der befragten Träger arbeiten keine Frauen in der Geschäftsführung mit, während bei 33 und damit gut einem Viertel der Organisationen ausschließlich Frauen die Geschäftsführung machen. 20 Träger haben keine Angaben zu diesem Punkt gemacht. Lediglich vier der Befragten geben an, eine Veränderung der Verteilung nach Geschlecht in der Geschäftsführung zu planen.



Die Funktion von **Abteilungs-/Referatsleitung** gibt es bei 80 und damit bei mehr als der Hälfte (57%) der befragten Träger nicht, da viele Träger hauptsächlich im Bereich der Ehrenamtlichkeit arbeiten. Wahrscheinlich haben sich deshalb nur 49 der Befragten zu diesem Punkt geäußert. In neun dieser 49 Organisationen gibt es den Angaben zufolge keine Frauen auf der Ebene der Abteilungs-/Referatsleitung; bei 20 Trägern liegt der Frauenanteil auf dieser Leitungsebene zwischen 10 und 40%; fünf Träger geben an, dass die Hälfte der Abteilungs- und ReferatsleiterInnen Frauen sind; in 15 Organisationen beträgt der Frauenanteil mehr als 50%, und bei acht dieser 15 Träger gibt es nur Frauen auf dieser Ebene. Sieben Träger geben an, dass sie eine Veränderung der Geschlechterverteilung in diesem Bereich planen.



81 Befragte (58% der befragten Träger insgesamt) machten Angaben zur Funktion „**Fachliche ReferentInnen**“. Bei einem Viertel (21) dieser Träger liegt der Anteil der Frauen an den fachlichen ReferentInnen unter 50%; bei weiteren 28% (23) ist diese Funktion paritätisch mit Männern und Frauen besetzt, und bei einem weiteren Viertel (21) beträgt der Frauenanteil 100%. 12 Träger planen hier Veränderungen, wobei aus dem Fragebogen nicht ersichtlich ist, ob an eine Erhöhung des Frauen- oder des Männeranteils gedacht wird – was in diesem Bereich nach den Daten durchaus möglich scheint. In 45 und damit in knapp 1/3 der 140 befragten Organisationen gibt es die Funktion der fachlichen ReferentInnen nicht.

Über den Anteil von Frauen bei den **pädagogischen MitarbeiterInnen** gaben 56 der Befragten Auskunft. In 36 und damit 65% dieser Organisationen liegt der Frauenanteil zwischen 50% und 100%; ausschließlich Frauen als pädagogische Mitarbeiterinnen gibt es in 14 Organisationen. 12

Träger geben an, für diesen Bereich eine Veränderung der Verteilung nach Geschlecht zu planen. Rund 48% der insgesamt befragten Träger haben diese Funktion nicht.

Bei den Tätigkeiten in der **Verwaltung** beträgt der Frauenanteil bei mehr als 92% der Befragten 50% und mehr; bei 78% der Befragten beträgt der Frauenanteil in der Verwaltung 75 – 100%; sieben Träger teilen Veränderungspläne in Bezug auf die Geschlechterverteilung mit.

30 Träger machten eine Angabe zum Frauenanteil bei den **AusbildnerInnen**. Bei knapp der Hälfte davon (14) sind ausschließlich Frauen in diesem Bereich tätig, bei sechs dieser 30 Organisationen ausschließlich Männer. 91 und damit 2/3 der Befragten insgesamt geben an, dass es diese Funktion in ihrer Organisation nicht gibt.

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (78) machten Angaben zum Frauenanteil bei den **Honorarkräften**: bei 31 dieser Träger beträgt der Anteil der Frauen an den Honorarkräften 50%, bei weiteren 33 liegt der Frauenanteil zwischen 60 und 100%. 17 der Träger planen eine Veränderung der Verteilung nach Geschlecht.

66 Träger machten Angaben zum Frauenanteil bei den **ehrenamtlichen MitarbeiterInnen**: in 26 dieser Organisationen liegt der Anteil der Frauen an den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zwischen 50% und 60%; ein Frauenanteil unter 50% findet sich in 18 Organisationen, und bei 22 Trägern liegt der Frauenanteil auf dieser Ebene über 60%. 20 Träger geben an, eine Veränderung der Verteilung nach Geschlecht auf der Ebene der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu planen.

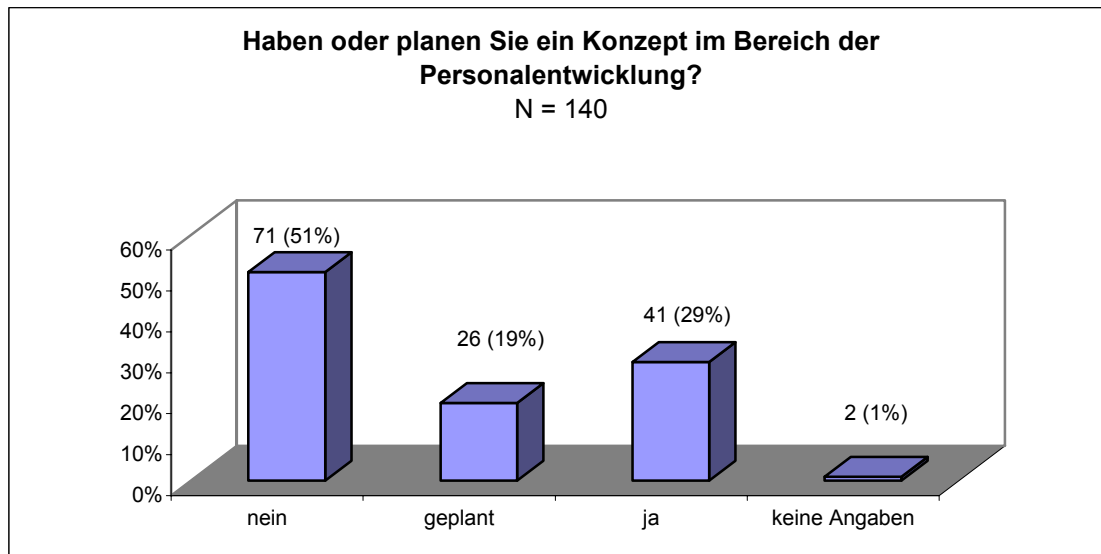
### c Verteilung der Arbeitszeit

104 Träger machten Angaben zur Teilzeitquote: bei knapp 40% dieser Träger arbeiten mehr als die Hälfte der Frauen in Teilzeit, bei 15% der Träger arbeiten mehr als die Hälfte der Männer in Teilzeit. Dass keine Frau in Teilzeit arbeitet, ist bei 17% der Träger der Fall, dass kein Mann in Teilzeit arbeitet, trifft hingegen auf 57% der Träger zu.

Da Teilzeitarbeitsplätze hauptsächlich Frauenarbeitsplätze sind, die in verschiedener Hinsicht Nachteile mit sich bringen, haben wir danach gefragt, ob die Teilnahmemöglichkeit von Teilzeitkräften an Terminen für Arbeitsbesprechungen und Gremien beachtet wird: Dies wird von 81% der Träger bejaht, ein erfreuliches Ergebnis. 60% der Träger geben an, dass Teilzeitkräfte bei der Durchführung von Fortbildungen durch Terminauswahl berücksichtigt werden (siehe unten).

### d Personalentwicklung

Die Hälfte der Träger (71) hat kein Konzept im Bereich der Personalentwicklung und plant es auch nicht. 30% (41) der Träger bejahen diese Frage, 19% (26) sind in der Planung. Von denjenigen, die ein Konzept haben oder planen, geben 90% an, dass Geschlechteraspekte berücksichtigt werden.

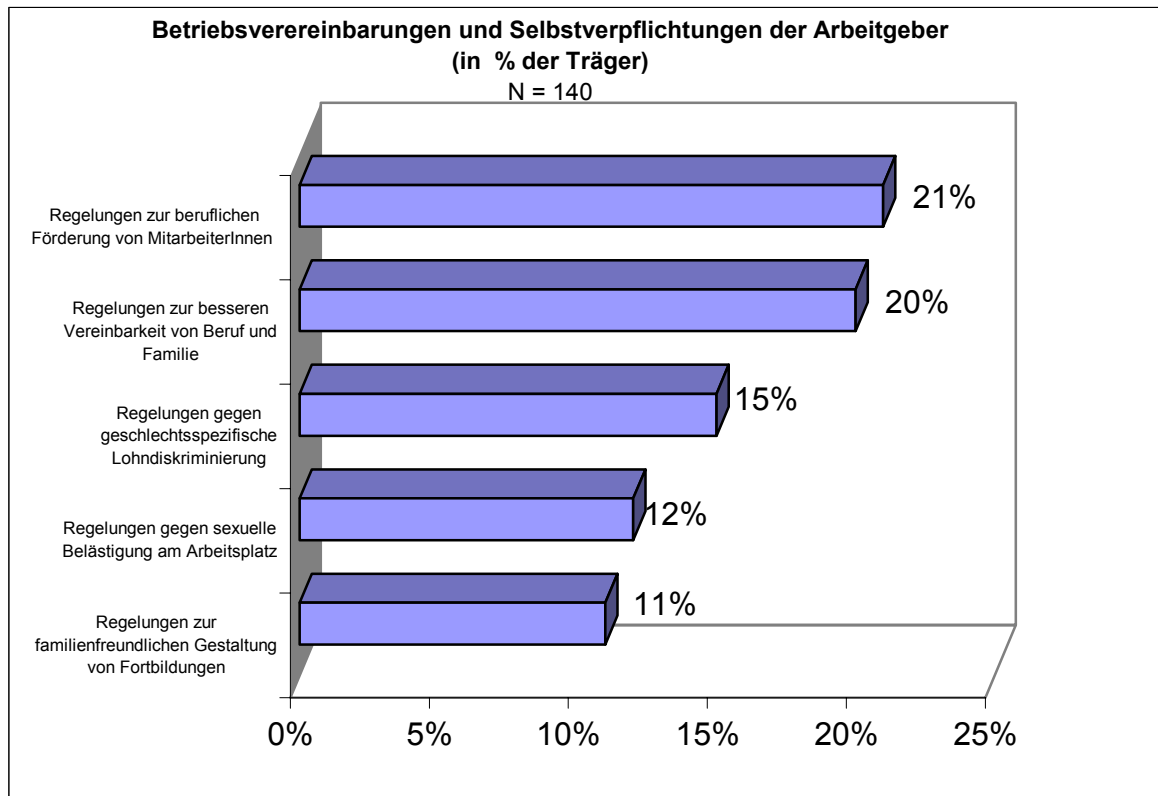


106 Träger (76%) führen keine regelmäßigen Gespräche mit Mitarbeiterinnen unter dem Aspekt der Frauenförderung; vier Träger geben an, dass sie dieses planen, und 21 Träger (15%) nutzen MitarbeiterInnen-Gespräche zur Frauenförderung. 12 Träger geben an, dass die gesprächsführenden Leitungspersonen im Hinblick auf die Beachtung von Genderaspekten geschult worden sind.

### **e Betriebsvereinbarungen und Selbstverpflichtungen der Arbeitgeber**

Befragt danach, zu welchen Themen es in der Organisation Betriebsvereinbarungen oder Selbstverpflichtungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gibt, wurden am häufigsten Regelungen zur beruflichen Förderung angegeben (von 21% der befragten Träger), gefolgt von Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die von 20% der Befragten genannt wurden. Hierzu ist anzumerken, dass die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in hohem Maß von Männern wie von Frauen als ein Ziel von Gender Mainstreaming definiert wird (siehe unten Teil E).

Bei der Frage nach bestehenden Betriebsvereinbarungen/Selbstverpflichtungen geben zwei Drittel der Befragten an, dass es solche Vereinbarungen in ihren Organisationen nicht gibt. Dies dürfte zu einem großen Teil mit der Struktur der Organisationen zusammenhängen, handelt es sich doch vielfach um kleinere Geschäftsstellen mit nur wenigen MitarbeiterInnen, die die Arbeit der Ehrenamtlichen koordinieren.



Vereinzelt wurden zu den Antwortvorgaben im Fragebogen noch folgende Selbstverpflichtungen/Betriebsvereinbarungen von Befragten genannt:

- Kodex gegen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen
- Flexible Arbeitszeitgestaltung für Freizeitkräfte
- Konzept Umsetzung von Gender Mainstreaming
- Informelle regelmäßige Teamsitzungen
- Konzept zur Umsetzung des Leitfadens bewährter Praxis des Zugangs zum diskriminierungsfreien Zugang zu sozialen Diensten
- Selbstverständniserklärung der Einrichtung

#### **f Gleichstellungsbeauftragte**

111 (79%) der Befragten geben an, dass es die Funktion der/des Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Organisation nicht gibt; 21 (15%) der Befragten bejahen das Vorhandensein dieser Funktion; vier Träger planen, diese Funktion einzurichten. Hier sind allerdings die großen Unterschiede in der Struktur der Träger zu beachten, die aus dem Kinder- und Jugendplan gefördert werden: Den wenigen sehr großen Trägern stehen viele kleine Träger gegenüber mit nur einer kleinen Geschäftsstelle – und das bedeutet auch mit wenig festangestellten Personen.

Bei einem Drittel der 21 Träger, bei denen es diese Funktion gibt, arbeitet die/der Gleichstellungsbeauftragte in Hauptfunktion, bei fast der Hälfte in Nebenfunktion, bei vier Trägern ehrenamtlich.

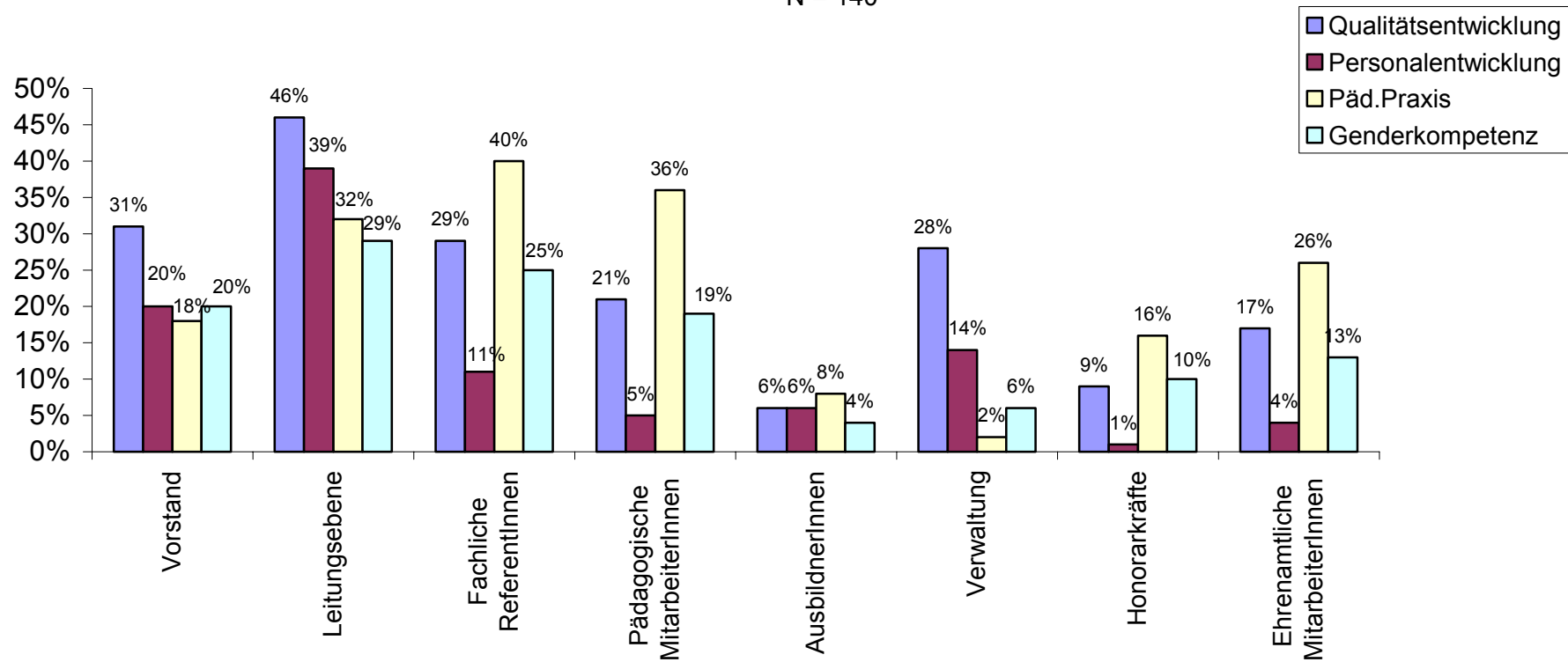
Bei 11 Trägern sind Gleichstellungsbeauftragte an Personalentscheidungen beteiligt; bei 12 Trägern an Qualitätsentwicklungsprozessen, bei 16 Trägern an Prozessen des Gender Mainstreaming, bei sieben Trägern an Entscheidungen in Bezug auf den Fortbildungshaushalt.

## **g Fortbildungen**

Fragen der Qualitätsentwicklung stehen hoch im Kurs, gefolgt von Fortbildungen zur Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis, vor allem für die Ebene der fachlichen ReferentInnen und der pädagogischen MitarbeiterInnen. Ein Drittel der Befragten gibt an, dass die Leitungsebene an Fortbildungen zur Entwicklung von Genderkompetenz teilgenommen hat, 40% der Befragten geben dieses für die fachlichen ReferentInnen an. Bei gut einem Drittel der Träger haben auch die pädagogischen MitarbeiterInnen bereits an einer Fortbildung zur Entwicklung von Genderkompetenz teilgenommen, und 13% der Träger geben an, dass auch ehrenamtliche MitarbeiterInnen sich in Fragen der Genderkompetenz fortgebildet haben. Da es AusbilderInnen nur bei 1/3 der Träger gibt, verwundert es auch nicht, dass für diese Funktion am seltensten Fortbildungen angegeben wurden. In Zukunft wäre zu fragen, inwieweit ein konsequenter Einbezug von Genderaspekten in Fortbildungen zur Qualitätsentwicklung nicht ein gangbarer Weg wäre, Genderreflexivität auf einer breiten Basis zum implementieren.

Prozente der Träger, die Fortbildungen für die unterschiedlichen Personalebenen und Bereiche angeben:

N = 140



## h Fortbildungsbedarf

In der folgenden Tabelle sind die Prozentzahlen der Träger aufgeführt, die für die verschiedenen Personalebene Fortbildungsbedarf angegeben haben:

<b>Fortbildungsbedarf</b> <b>N = 140</b>	Qualitätsentwicklung	Personalentwicklung	Päd.Praxis	Genderkompetenz
Vorstand	41%	31%	14%	42%
Leitungsebene	47%	41%	24%	45%
Fachliche ReferentInnen	34%	10%	30%	34%
Pädagogische MitarbeiterInnen	20%	4%	36%	29%
AusbildnerInnen	10%	4%	7%	12%
Verwaltung	34%	14%	4%	26%
Honorarkräfte	9%	2%	14%	14%
Ehrenamtliche MitarbeiterInnen	21%	9%	21%	20%

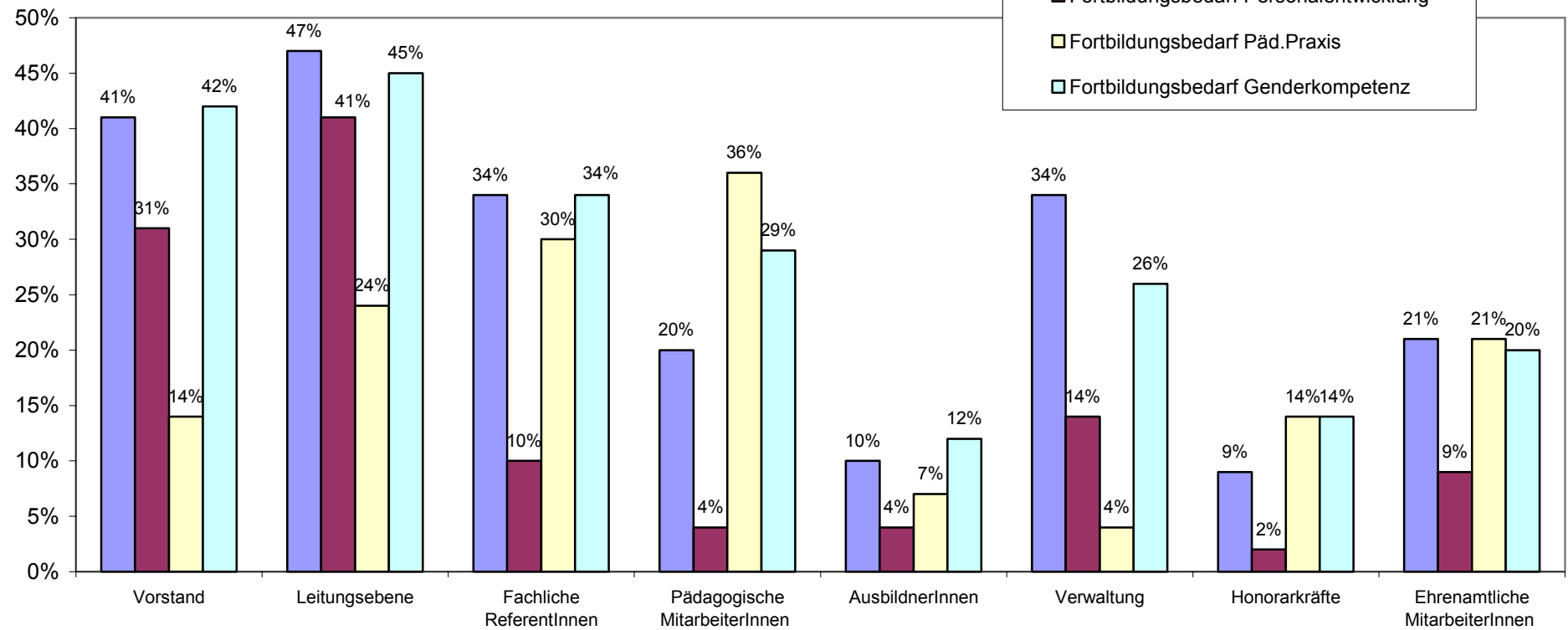
Im Bereich der Qualitätsentwicklung wird von vielen Trägern ein Fortbildungsbedarf gesehen; fast die Hälfte der Befragten benennt einen Bedarf auf der Leitungsebene, 41% für den Vorstand. Es folgt die Einschätzung von 45% der Träger, dass es auch in Bezug auf die Entwicklung von Genderkompetenz auf der Leitungsebene, und bei 42% für den Vorstand einen Fortbildungsbedarf gibt. Nur ca. ein Drittel der Befragten sehen einen Fortbildungsbedarf in Bezug auf Qualitätsentwicklung, pädagogische Praxis und Genderkompetenz bei den fachlichen ReferentInnen. Frauen und Männer stimmen in ihren Einschätzungen in etwa überein. Dass in so hohem Maß einerseits ein Bedarf an Entwicklung von Genderkompetenz auf der Leitungsebene gesehen wird, die immerhin schon zu einem Drittel an Fortbildungen zur Entwicklung von Genderkompetenz teilgenommen hat, kann als positives Indiz gewertet werden dafür, dass GM als Top-Down-Prinzip akzeptiert wird<sup>3</sup>, das von Marianne Weg folgendermaßen formuliert wird: „Ohne Top-Down-Engagement geht es nicht: Die Führungsspitze muss die maßgeblichen Entscheidungen für das In-Gang-Kommen und den systematisch-kontinuierlichen Prozess treffen. Ehrenamtliche Spitzenfunktionäre und –gremien haben eine Führungs- und Vorbildaufgabe und müssen Gender Mainstreaming als lebendiges Prinzip in der Organisation verdeutlichen. Im hauptamtlichen Bereich tragen Geschäftsführer und Führungskräfte der Fachbereiche Führungs- und Ergebnisverantwortung für Gender Mainstreaming.“ (Weg 2004, S. 31). Auf der folgenden Seite sind die Zahlen noch einmal graphisch dargestellt:

<sup>3</sup> Zumal die Fragebogen in hohem Maß von Leitungspersonen ausgefüllt wurden, die diesen Bedarf also durchaus in Bezug auf sich selbst sehen

### Prozente der Träger, die auf den verschiedenen Personalebene den folgenden Bedarf an Fortbildungen

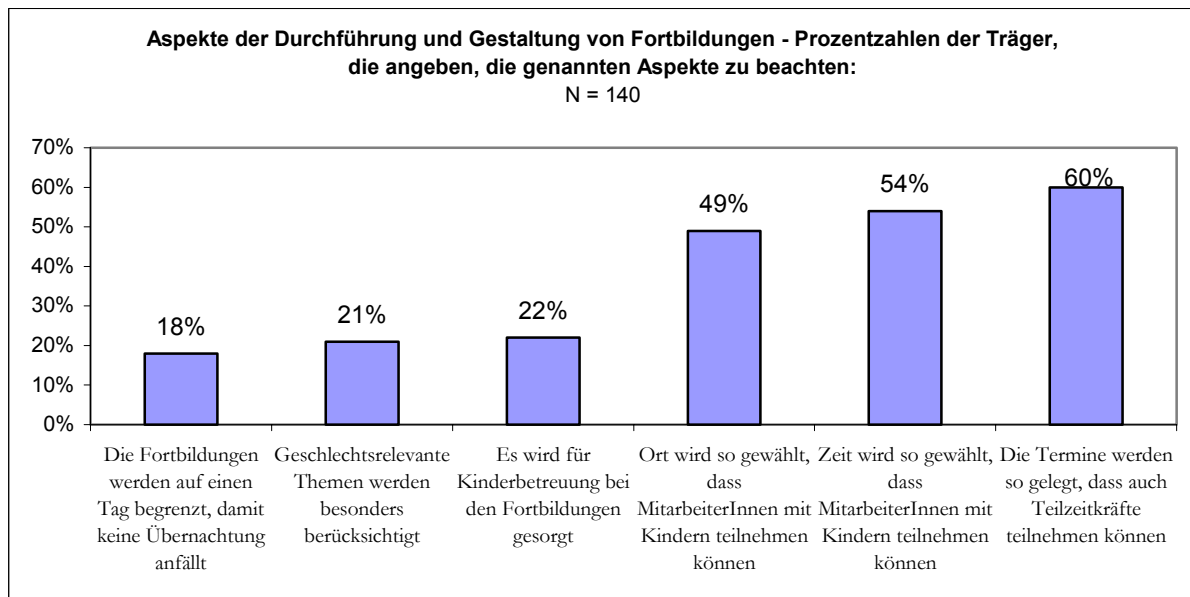
angeben:

N = 140



## i Aspekte der Gestaltung bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen

Teilzeitkräfte werden von 60% der Träger bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen durch die Terminauswahl berücksichtigt. Die Hälfte der Befragten gibt an, dass Ort und Zeit so gewählt werden, dass auch MitarbeiterInnen mit Kindern teilnehmen können. 22% der Träger sorgen für Kinderbetreuung bei Fortbildungen. 21% geben an, dass bei der Auswahl von Fortbildungen geschlechterrelevante Themen besonders beachtet werden.



Zusätzlich zu den Antwortvorgaben im Fragebogen wurden von einzelnen Befragten noch die folgenden Einzelaspekte bei der Durchführung und Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen genannt:

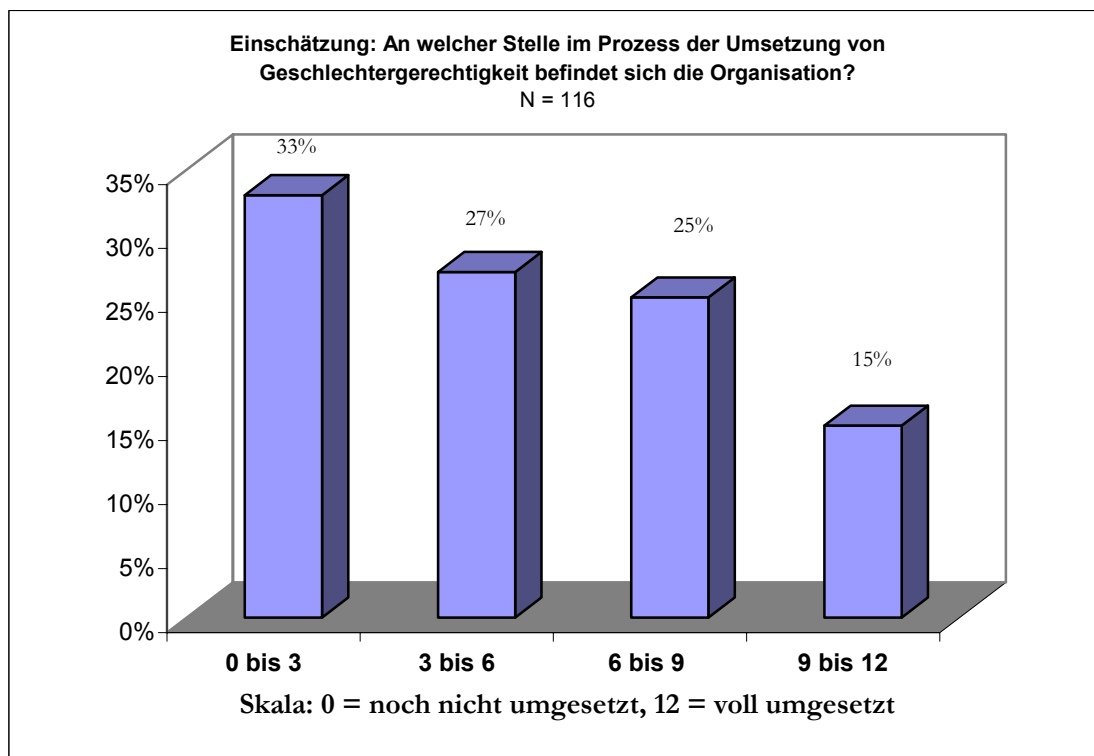
- „Es gibt Unterschiede in Bezug auf ehrenamtliches und hauptamtliches Personal.“
- „Die MitarbeiterInnen wählen die Fortbildungen aus, die sie für sinnvoll und machbar halten.“
- „auf Arbeitskreisebene werden Impulse aus Fortbildungen weiterentwickelt.“

Insgesamt machten 87 Träger Angaben zum Anteil von Frauen an den ReferentInnen von Fortbildungen. Fasst man die Angaben für den geschätzten und genau angegebenen Anteil der Frauen an den ReferentInnen zusammen, die Fortbildungen durchführen, so ergibt sich folgendes Bild: bei 33 von diesen Trägern sind Frauen und Männer in gleichem Umfang als ReferentInnen von Fortbildungen tätig; bei 21 Trägern liegt der Anteil von Frauen an den FortbildungsreferentInnen unter 45%, bei 12 Trägern dagegen sind es 60% Frauen, bei 18 Trägern liegt der Frauenanteil zwischen 65 und 100 Prozent.

## D Gender Mainstreaming in der praktischen Umsetzung

### a Positionen in Bezug auf den Stand der Umsetzung

Wir haben die Träger gebeten, auf einer Skala anzukreuzen, an welcher Stelle im Prozess der Umsetzung von Gender Mainstreaming ihre Organisation sich befindet. Die Ergebnisse überraschen: Von den 116 Befragten, die hier eine Angabe gemacht haben, schätzt sich etwa 1/3 im ersten Viertel der Skala ein, also als „AnfängerInnen“ im Prozess, aber immerhin 25% schätzen sich ein als im dritten Viertel befindlich. Und 15% sehen sich gar schon im Bereich: „Klassenziel erreicht“, was mit den restlichen Daten nicht so ganz zusammenpasst. Aber wahrscheinlich kommt hier zum Ausdruck, dass unter „Geschlechtergerechtigkeit“ doch sehr Unterschiedliches verstanden wird (vgl. dazu Teil I: Auswertung der Stellungnahmen zu GM in den Sachberichten 2001 und 2002). Zwischen Männern und Frauen gibt es in der Einschätzung keine relevanten Unterschiede.

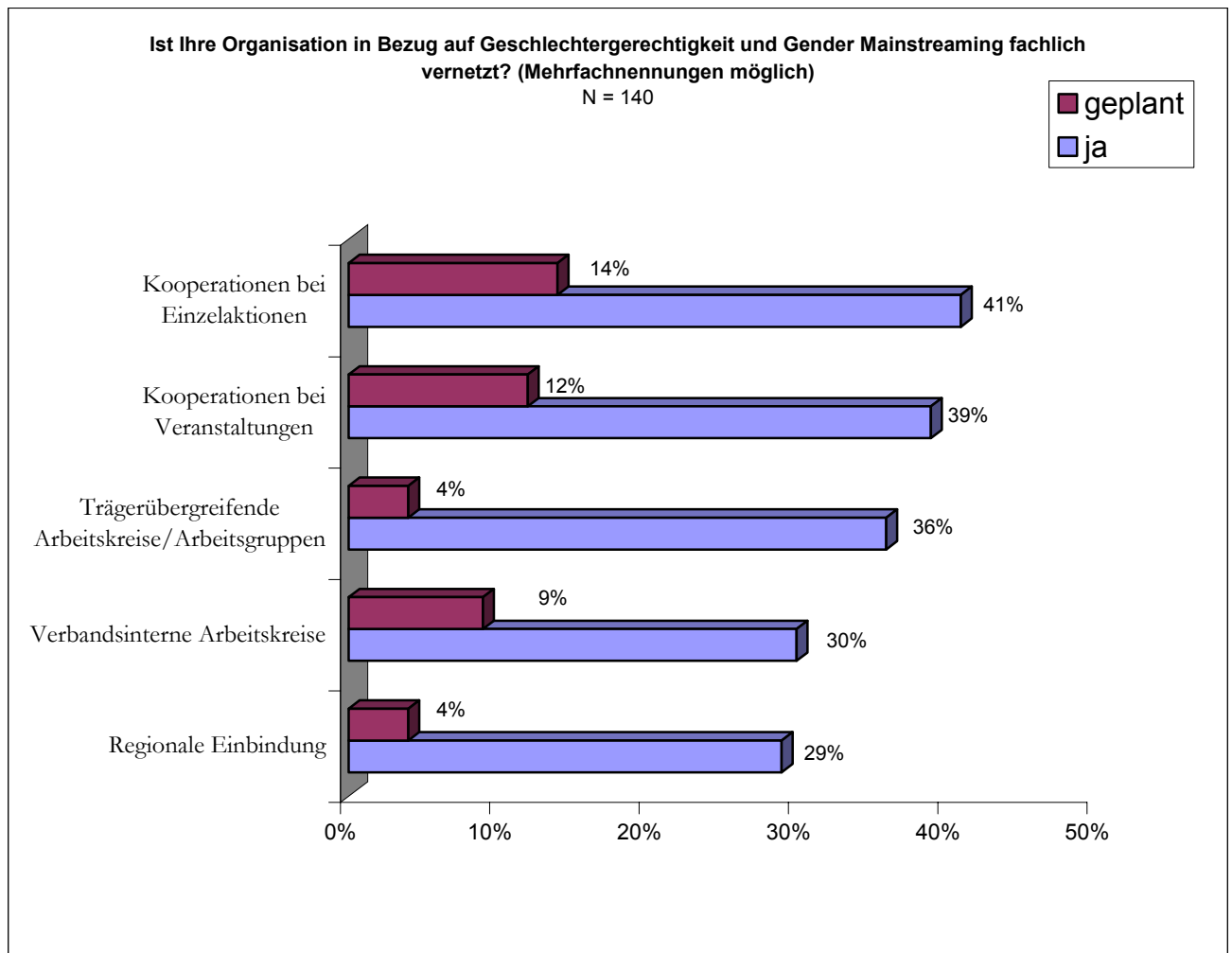


## b Fachliche Vernetzung in Bezug auf Gender Mainstreaming

Wir haben die Träger nach verschiedenen Möglichkeiten der Vernetzung in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming befragt:

- 29% benennen eine regionale Einbindung
- 30% nennen verbandsinterne Arbeitskreise
- 36% sind in trägerübergreifenden Arbeitsgruppen/Arbeitskreisen vernetzt
- 39% kooperieren bei Veranstaltungen
- 41% sind bei Einzelaktionen vernetzt

Die Vernetzung bei Einzelaktionen wird am häufigsten genannt und wird auch am häufigsten geplant. Die meisten Träger, die in mindestens einem Bereich vernetzt sind, sind es auch in anderen Bereichen.



**c Welche Ziele werden von den Befragten für wichtig gehalten hinsichtlich einer Implementierung von Gender Mainstreaming in ihren Organisationen?**

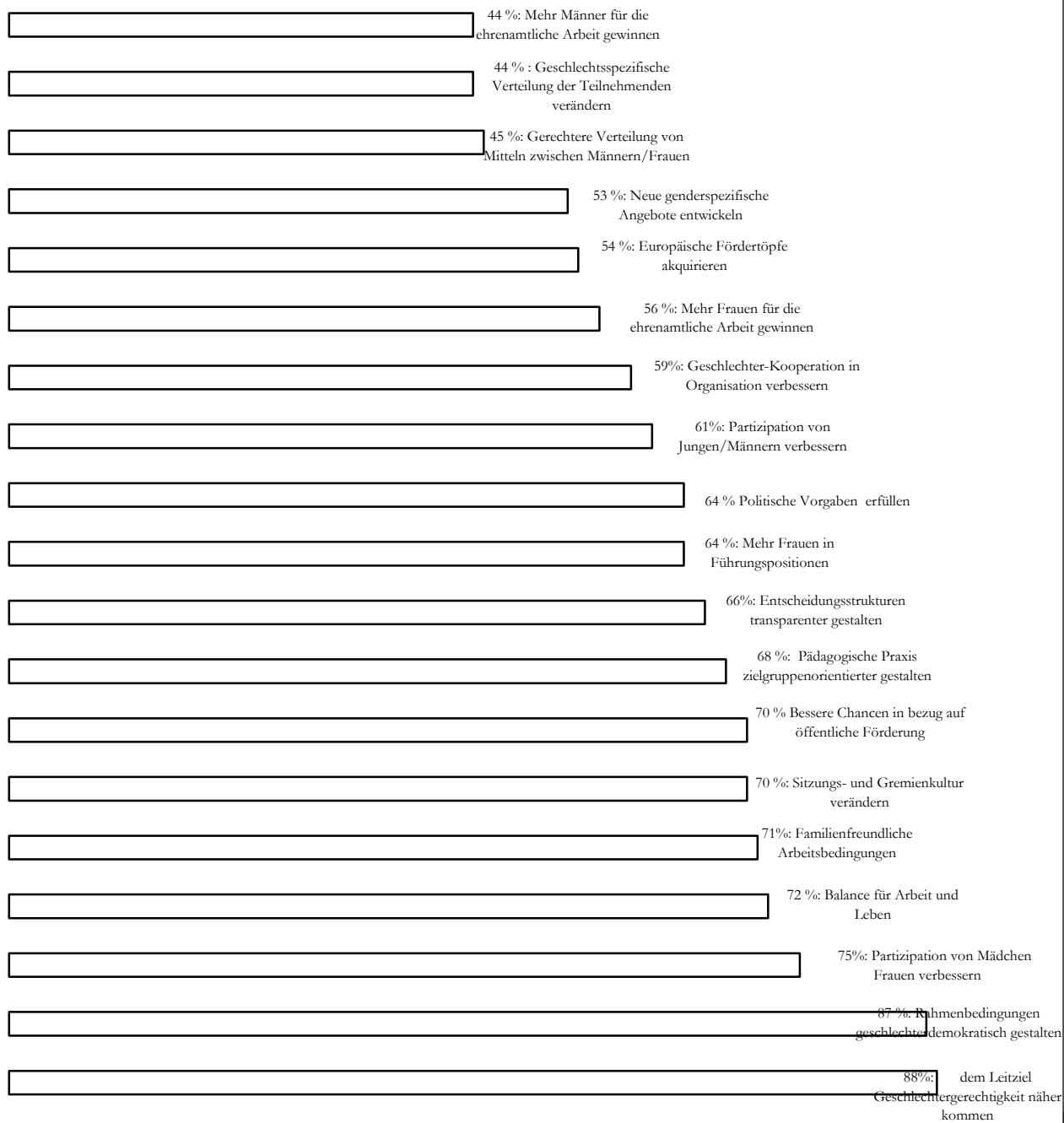
Die Rahmenbedingungen geschlechtergerecht zu gestalten und dem Leitziel Geschlechtergerechtigkeit näher zu kommen, diese Ziele sind für Frauen wie für Männer prioritär in Bezug auf Gender Mainstreaming. Sie wurden insgesamt am häufigsten als wichtige Ziele eingestuft. Offen bleibt, ob hier allgemeine programmatische Aussagen getroffen werden, deren Umsetzung wenig mit der eigenen Situation, dem eigenen Handeln in Verbindung gebracht wird, oder ob damit Ziele benannt sind, die durch eigenes Handeln realisierbar scheinen. Im ersten Fall könnte man auch von sozial erwünschten Antworten sprechen – wer möchte nicht mehr Gerechtigkeit, für welche Gruppe auch immer? Für die These der Programmatik spricht, dass einige der Ziele, die konkrete Umsetzungsmöglichkeiten beinhalten – gerechtere Verteilung von Mitteln, geschlechtsspezifische Verteilung der Teilnehmenden verändern, neue genderspezifische Angebote entwickeln – weitaus seltener für wichtig gehalten werden, obwohl bspw. das Nachdenken über die Verteilung der Teilnehmenden in den von der wissenschaftlichen Begleitung ausgewerteten KJP-Sachberichten oft als Ausgangspunkt der Umsetzung genannt wird.

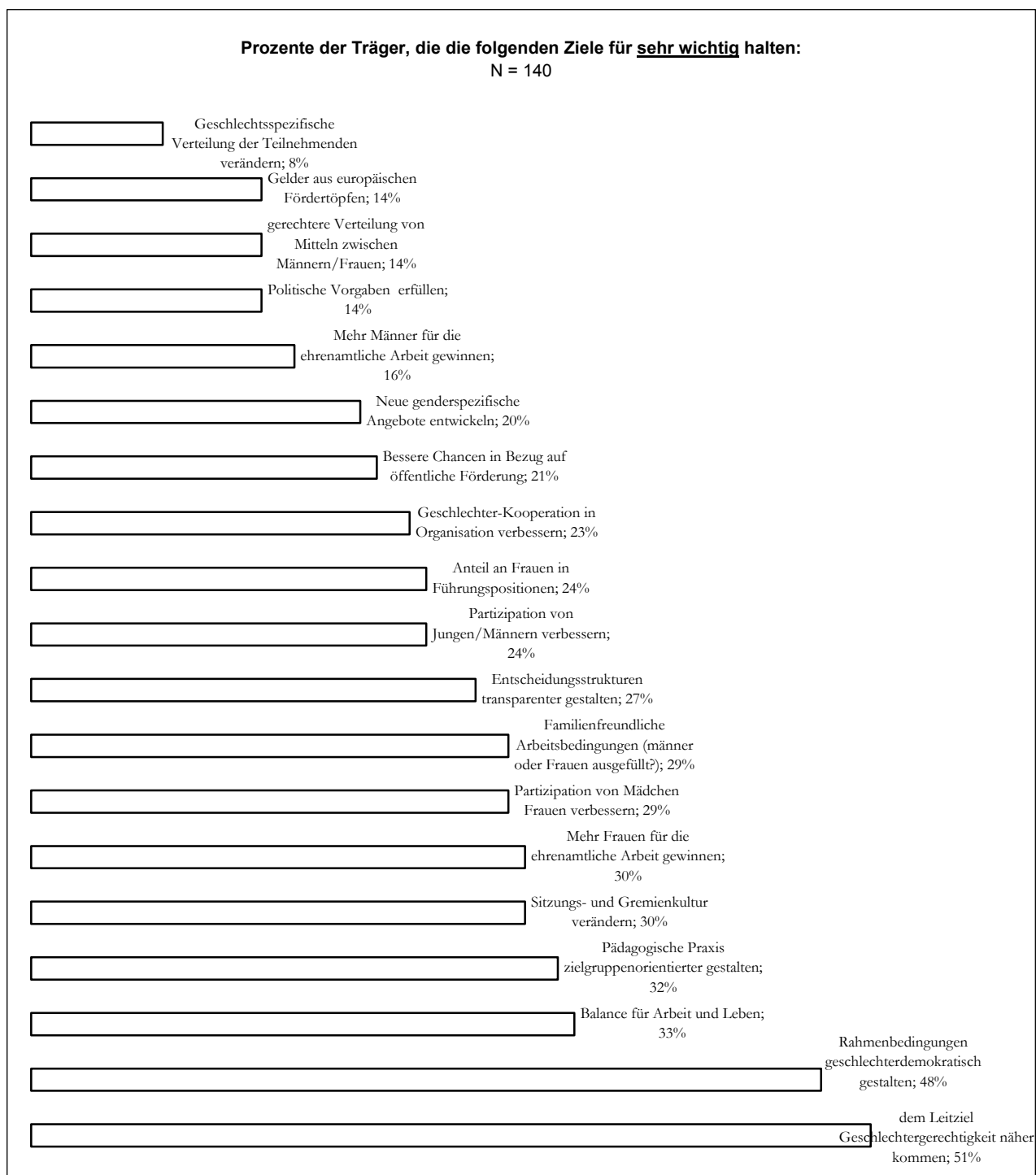
Auffällig ist, dass zwar nur 44% der Befragten es für ein wichtiges Ziel halten, die geschlechtsspezifische Verteilung der Teilnehmenden an Angeboten und Maßnahmen zu verändern, 75% der Befragten aber gleichzeitig die Verbesserung der Partizipation von Mädchen als ein wichtiges Ziel von Gender Mainstreaming benannten. Dieses Ziel wurde am dritthäufigsten als wichtig eingestuft. Die Partizipation von Jungen und Männern zu verbessern, ist immerhin noch für 61% der Befragten ein wichtiges Ziel, rangiert aber in der Skala der häufigsten Nennungen auf Platz 12. Möglicherweise kommt in diesem Befund die Bedeutung der verwendeten Sprachform zum Ausdruck: Es macht offensichtlich einen deutlichen Unterschied, ob allgemein nach einer Veränderung der geschlechtsspezifischen Verteilung der Teilnehmenden gefragt wird oder konkret nach einer Verbesserung der Partizipation von Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männern (zur Wirkung von Personenbezeichnungen im Genderkontext vgl. Braun et al. 2002).

70% der Befragten verbinden mit Gender Mainstreaming auch das Ziel, bessere Chancen in Bezug auf öffentliche Förderung zu erhalten. Ebenfalls 70% der Befragten halten es für ein wichtiges Ziel, die Sitzungs- und Gremienkultur zu verändern. In diesem Punkt zeigen sich kaum Unterschiede in der Bewertung von Frauen und Männern.

Prozente der Träger, die die folgenden Ziele werden für sehr wichtig oder wichtig halten:

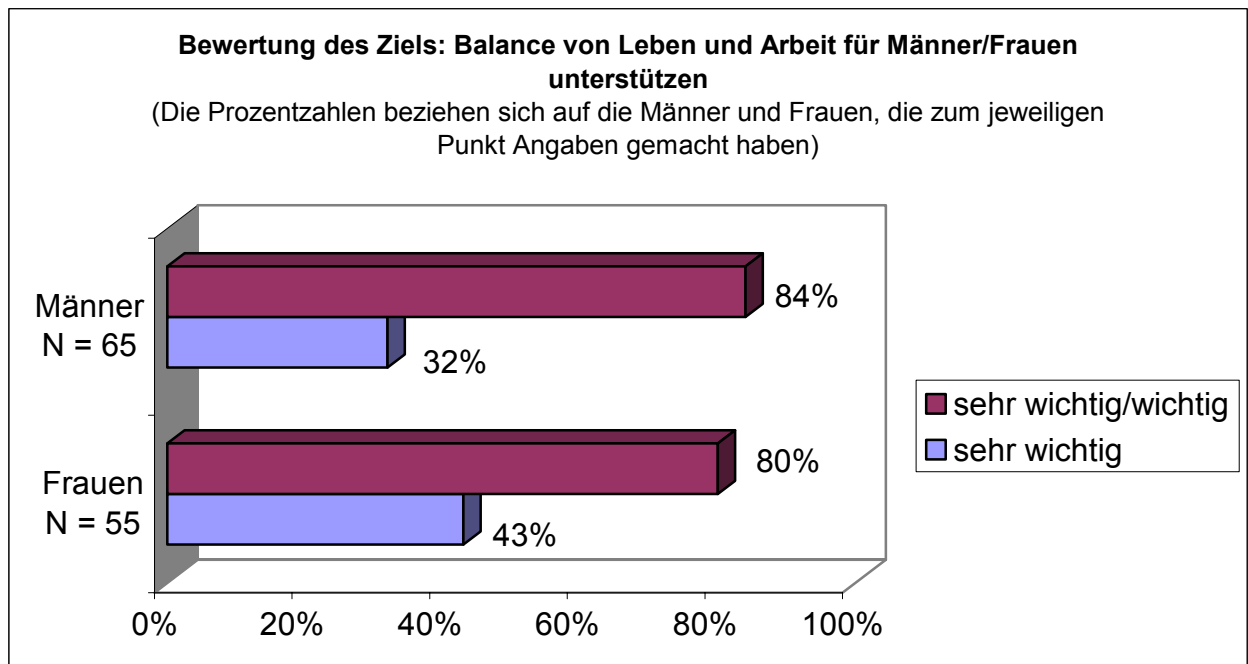
N = 140





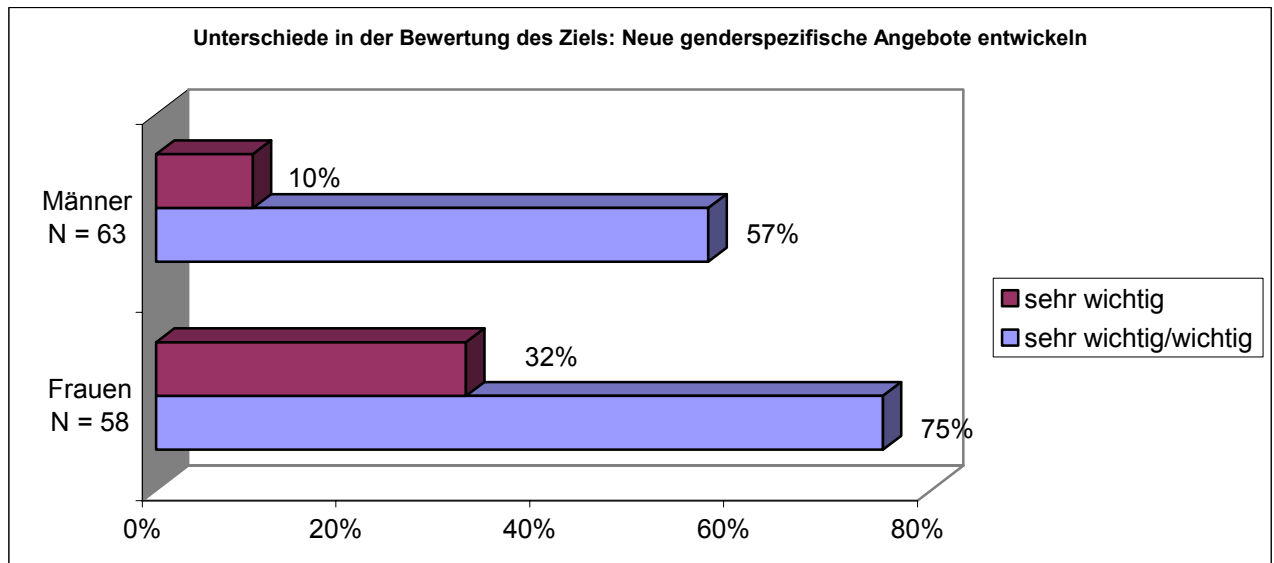
Auch die bessere Balance von Arbeit und Leben und die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen sind Ziele, die Männer und Frauen gleichermaßen anstreben; hier liegt ein kleiner Unterschied jedoch in der „Feinbewertung“: Mehr Frauen als Männer finden dieses Ziel „sehr wichtig“. Wird dieses Ziel in diesem hohen Maß für wichtig gehalten, weil es einerseits eine allgemeine Programmatik benennt, in der sich jede/jeder wieder finden kann (für das man aber selber wenig tun kann oder muss), oder ist es tatsächlich ein dringliches Anliegen von Männern und Frauen? Zu vermuten ist, dass eine bessere Balance von Leben und Arbeit ein Ziel darstellt,

das Männer in stärkerem Maße auch zu dem „ihren“ machen können als Maßnahmen, die nach wie vor auf eine Veränderung der Benachteiligung von Frauen zielen.

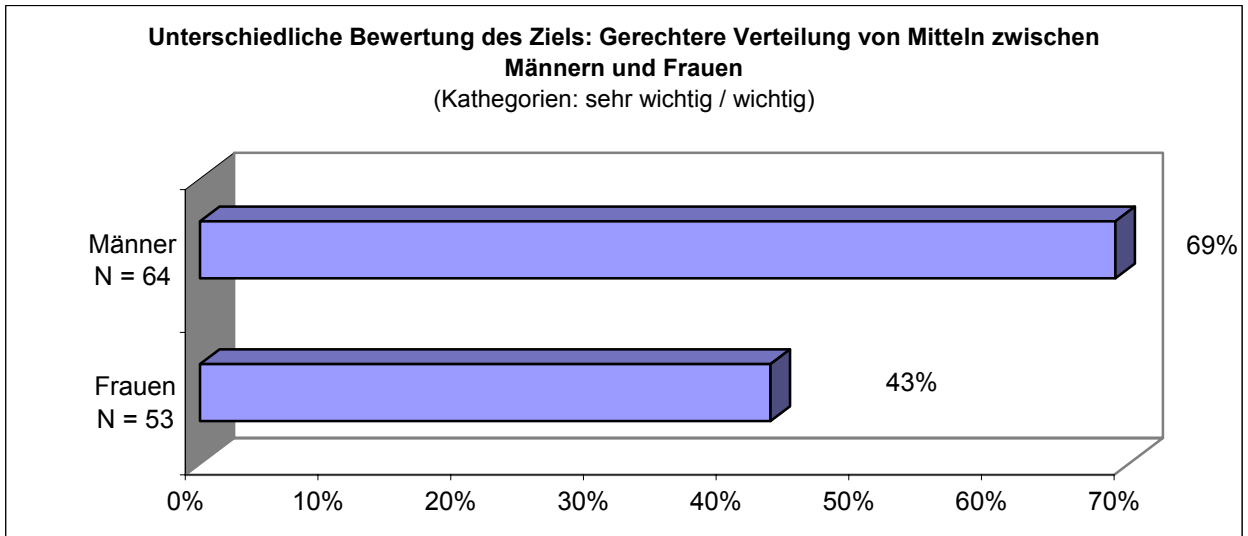


Unterschiede in den Angaben zwischen den statistisch erwarteten Antworten und den tatsächlichen Antworten zwischen Männern und Frauen ergeben sich in den folgenden zwei Punkten:

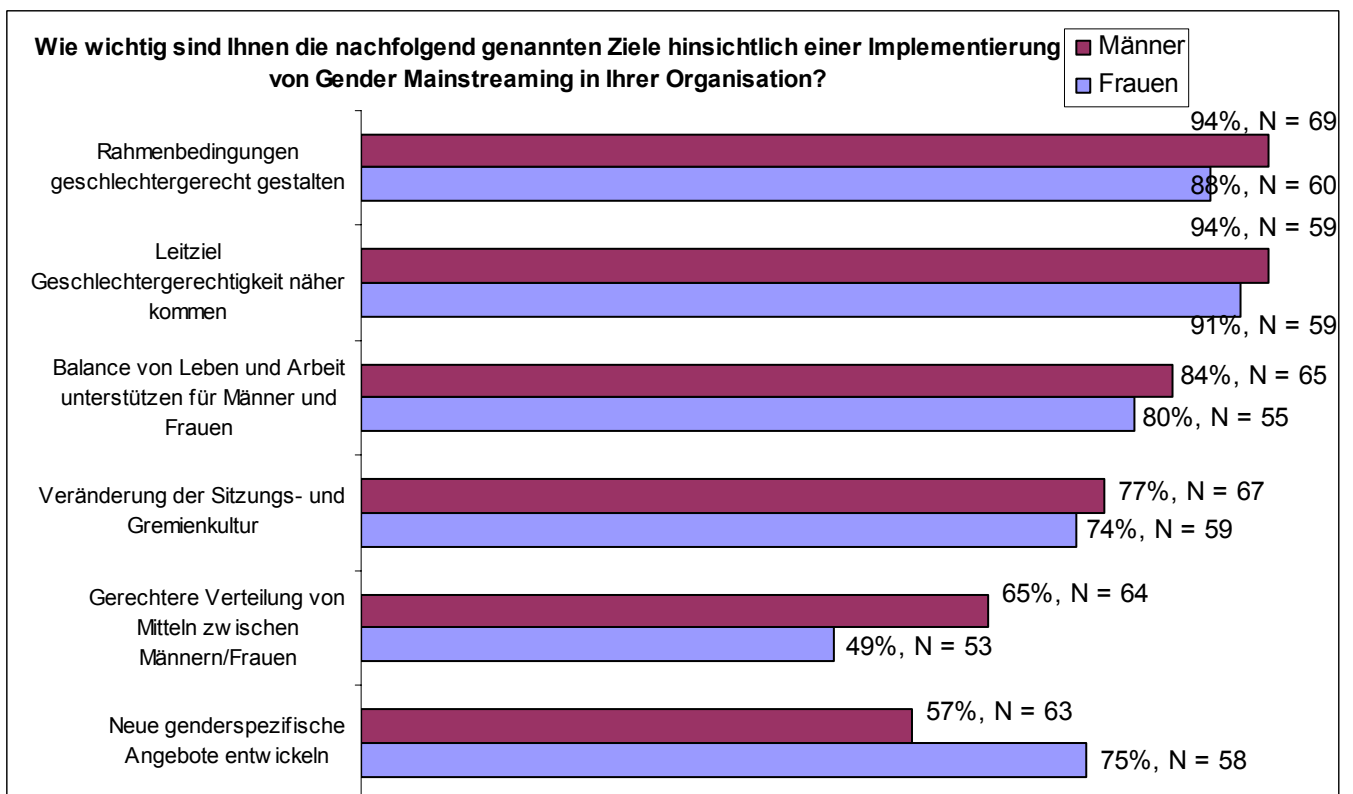
**Neue genderspezifische Angebote zu entwickeln**, ist in höherem Maß ein Anliegen der Frauen: Hier ergibt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den statistisch erwarteten und tatsächlichen Aussagen: 75% der Frauen und nur 57% der Männer halten diesen Punkt für wichtig/sehr wichtig (32% der Frauen halten ihn sogar für sehr wichtig, aber nur 10% der Männer).



**Eine gerechtere Verteilung von Mitteln zwischen Männern und Frauen zu erreichen**, halten 65% der Männer, aber nur 49% der Frauen für sehr wichtig oder wichtig. Die Frage ist, wie sich dieser Unterschied deuten lässt. Auf der Basis des vorangegangenen Befundes, dass umgekehrt deutlich mehr Frauen als Männer die Entwicklung neuer genderspezifischer Angebote als ein wichtiges Ziel erachten, kann vermutet werden, dass die befragten Frauen sich im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming bislang noch stärker auf die Veränderung inhaltlicher Aspekte konzentrieren und die materielle Seite noch nicht in dem Umfang einbeziehen, wie die befragten Männer das offensichtlich tun. In der unterschiedlichen Einschätzung spiegeln sich möglicherweise auch die unterschiedlichen Positionen/Funktionen der ausfüllenden Personen: So sind den Angaben zufolge wesentlich mehr Männer (55 von 72) als Frauen (33 von 62) in der Geschäftsführung/Leitung tätig, während mehr Frauen als Männer eine eher inhaltlich bestimmte Leitungsfunktion innehaben. Dieses sind jedoch lediglich Vermutungen, bei denen nicht aus dem Blick geraten darf, dass immerhin fast die Hälfte der befragten Frauen das Ziel einer gerechteren Verteilung von Mitteln zwischen Männern und Frauen für wichtig erachten.



In der folgenden Grafik sind die Unterschiede in den Einschätzungen von Frauen und Männern zusammengefasst (die Prozentzahlen beziehen sich auf diejenigen, die überhaupt zum jeweiligen Punkt Angaben gemacht haben, also bspw. haben 94% der Männer, die zu diesem Punkt Angaben gemacht haben, diesen als sehr wichtig oder wichtig bezeichnet und 88% der Frauen):



**d Von wem gehen bzw. gingen Impulse zur Einführung von Gender Mainstreaming in den Organisationen aus?**

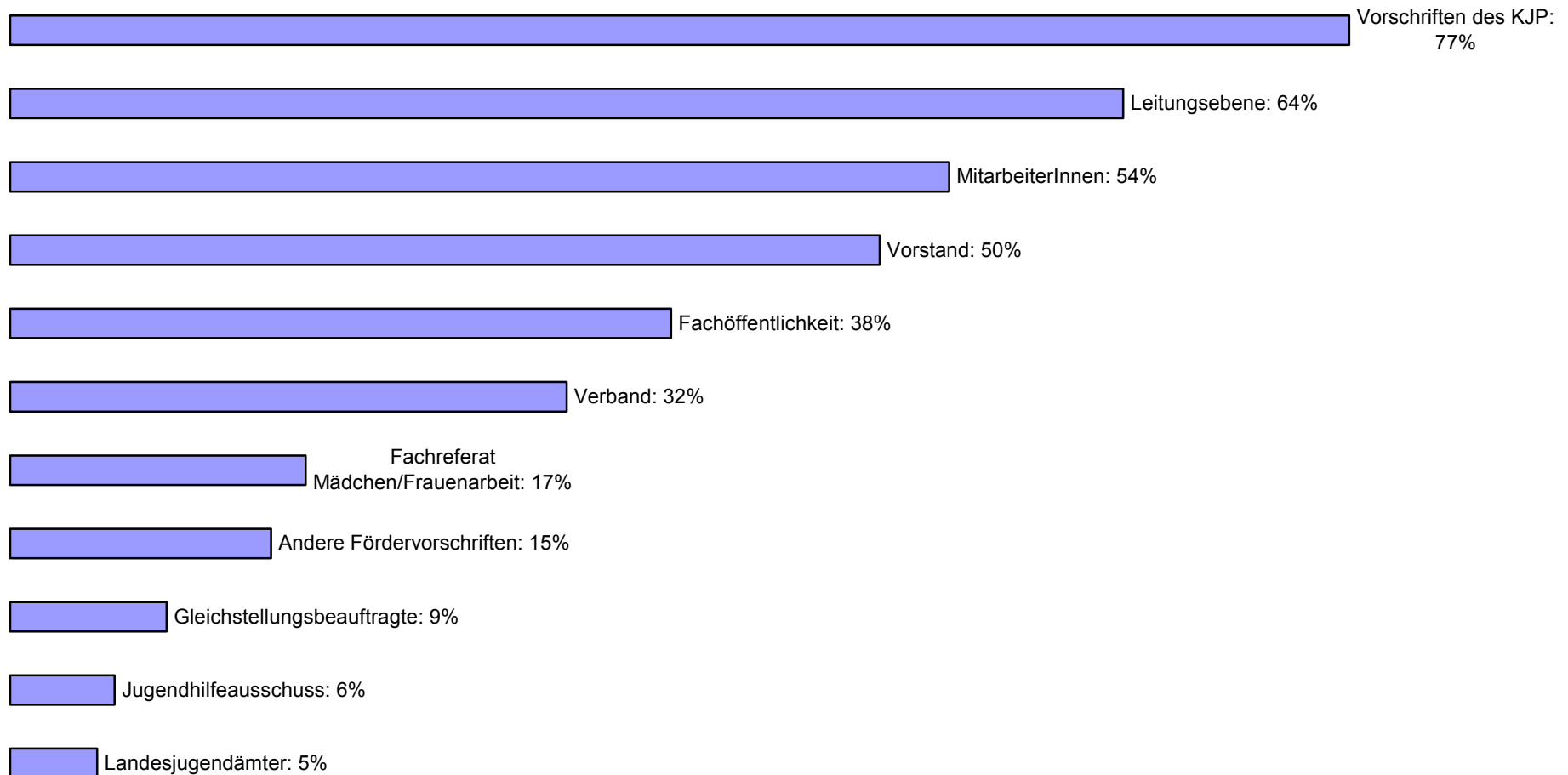
Bei dieser Frage waren zum einen Mehrfachantworten möglich, zum anderen wurde um eine vierstufige Rangordnung von „trifft voll zu“ bis „trifft nicht zu“ gebeten.

Fasst man die Antworten zu den Kategorien „trifft voll zu/trifft eher zu“ zusammen, so ergibt sich ein klares Bild: Die Förderrichtlinien des Kinder- und Jugendplan werden deutlich als Impuls für die Einführung von Gender Mainstreaming benannt, von 77% der Befragten. In den Angaben spiegelt sich das im Konzept Gender Mainstreaming betonte Top-Down-Prinzip: Impulsgebend benannt werden die Richtlinien, die sozusagen als oberster hierarchischer Aspekt gesehen werden können, gefolgt von der Leitungsebene, die 64% der Befragten nennen. Allerdings wird auch die Rolle der MitarbeiterInnen von gut der Hälfte der Befragten für durchaus wesentlich eingeschätzt; gefolgt von den Vorstandsmitgliedern. Dass Gleichstellungsbeauftragte nur von wenigen als ImpulsgeberInnen benannt werden, liegt sicherlich auch daran, dass es nur bei 15% der Befragten diese Funktion überhaupt gibt!

**Impulse für Gender Mainstreaming gehen aus von:**

(trifft voll zu/trifft eher zu)

N = 140



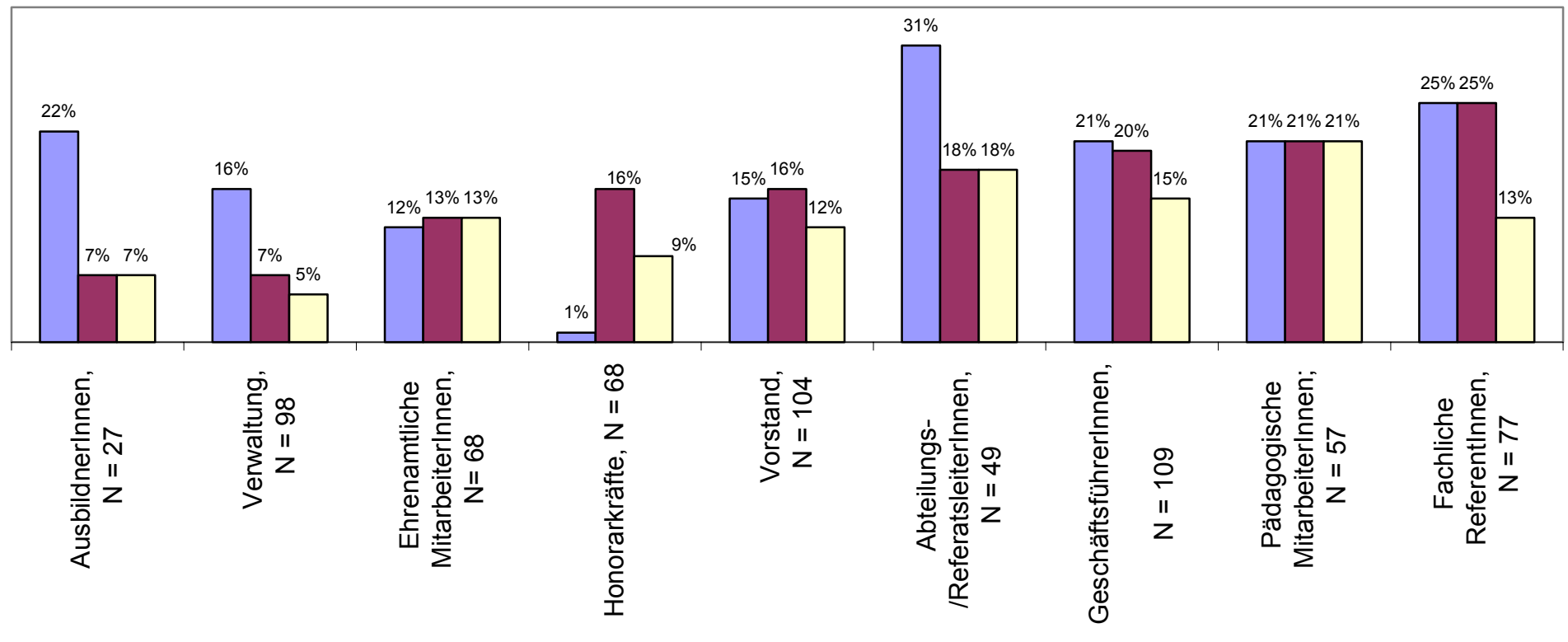
## e Teilnahme an Gender Trainings

Am Beginn des Prozesses der Umsetzung von Gender Mainstreaming steht oft ein so genanntes „Gender Training“ für die Mitglieder in Organisationen, um Genderkompetenz zu entwickeln, um mit entsprechenden Fragestellungen den Blick auf geschlechtsspezifische Aspekte in der eigenen Organisation richten zu können.

Im Hinblick auf die Teilnahme an Gender Trainings zeigt sich noch eine gewisse Zurückhaltung. Bereits teilgenommen an einem solchen Training haben unter anderem 17 Vorstandsmitglieder, 22 GeschäftsführerInnen, neun Abteilungs-/ReferatsleiterInnen, 19 fachliche ReferentInnen, 12 pädagogische MitarbeiterInnen, 7 VerwaltungsmitarbeiterInnen, 11 Honorarkräfte und neun ehrenamtliche MitarbeiterInnen. Geplant ist eine erstmalige Teilnahme zudem für 16 Vorstandsmitglieder, 23 GeschäftsführerInnen, 15 Abteilungs-/ReferatsleiterInnen, 20 fachliche ReferentInnen, 12 pädagogische MitarbeiterInnen, 16 VerwaltungsmitarbeiterInnen, und acht ehrenamtliche MitarbeiterInnen. Auffällig ist, dass der größte Teil derjenigen, die bereits an einem Gender Training teilgenommen haben, die Teilnahme an weiteren Gender Trainings plant. Dieser Befund lässt vermuten, dass Gender Trainings als eine adäquate Fortbildungsmaßnahme in dem Bereich erlebt und wahrgenommen werden, insbesondere wenn man bereits eine Erfahrung damit gemacht hat.

In Prozent der gesamten Befragten ist die Teilnahme noch sehr zögerlich. Die Prozentzahlen in der folgenden Grafik beziehen sich auf die Befragten, die zum jeweiligen Personalbereich Aussagen gemacht haben:

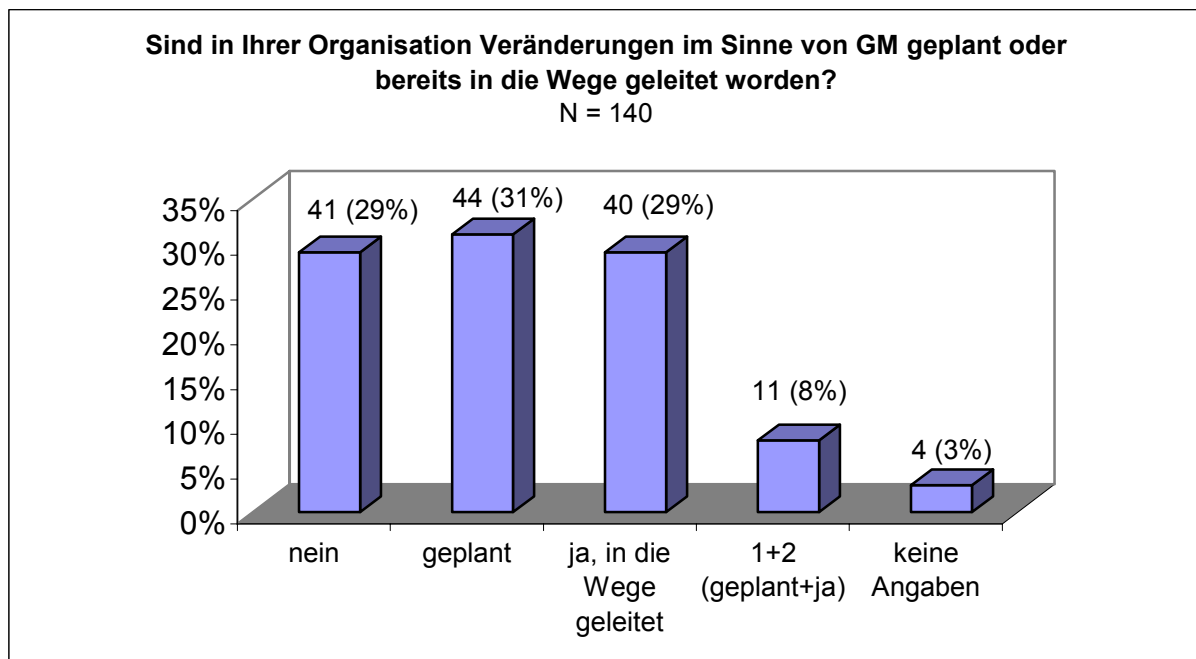
## Teilnahme an Gender Trainings



Am wenigsten sind Gender Trainings vorgesehen für Honorarkräfte und MitarbeiterInnen der Verwaltung; nur bei etwa je einem Drittel von Abteilungsleiterinnen, fachlichen ReferentInnen und gut einem Drittel der pädagogischen MitarbeiterInnen sind keine Trainings vorgesehen. Die mittlere Leitungsebene scheint am ehesten für Gender Trainings vorgesehen zu sein; hier wird auch am meisten ein Bedarf gesehen (siehe oben Punkt h. Teil C: Fortbildungsbedarf).

#### f Veränderungen in den Organisationen im Sinne von Gender Mainstreaming

40 (29%) der Befragten geben an, dass in ihrer Organisation bereits Veränderungen im Sinne von Gender Mainstreaming in die Wege geleitet worden sind, und weitere 44 (31%) planen entsprechende Veränderungen; 11 Befragte (8%) geben an, dass sie sowohl bereits Maßnahmen in die Wege geleitet als auch weitere geplant haben. 40% der Träger hat also bereits Maßnahmen in die Wege geleitet, weitere 37% etwa haben Maßnahmen geplant. Ein erfreuliches Ergebnis: Gut 2/3 der Träger beschäftigen sich also konkret mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming, nur ein knappes Drittel hält es – trotz Förderrichtlinien – offensichtlich noch nicht für notwendig.

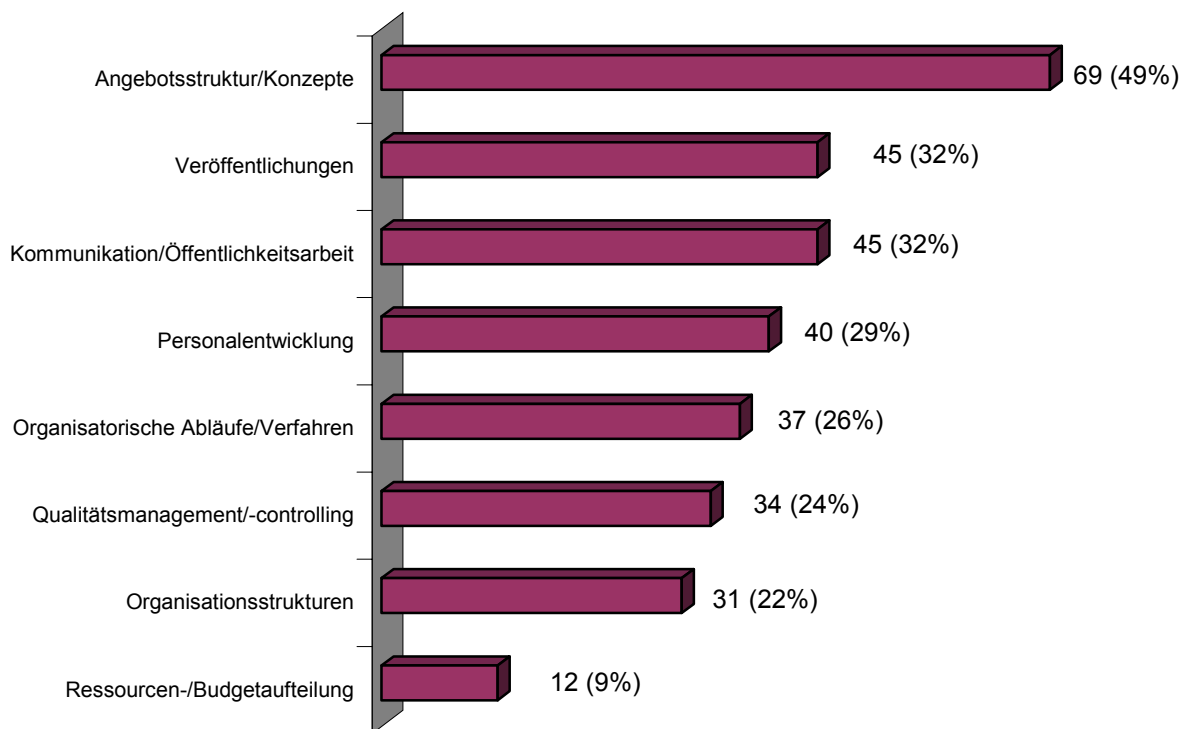


Am häufigsten (69 Nennungen) beziehen sich die angestoßenen wie auch geplanten Veränderungen auf den Bereich Angebotsstruktur und Konzepte. Das stimmt in etwa mit der Angabe der Ziele überein: Die pädagogische Praxis zielorientierter zu gestalten, wird – neben den sehr allgemeinen programmatischen Zielen wie „Geschlechtergerechtigkeit“ und „Balance von Leben und

Arbeit“ als wichtig/sehr wichtig benannt, wobei es anscheinend weniger darum geht, neue genderspezifische Angebote zu entwickeln, sondern darum, die bestehende Praxis zu verbessern. Es folgen Veränderungen im Bereich Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit (45), Veröffentlichungen (45) und Personalentwicklung (40), gefolgt von Veränderungen im Bereich der organisatorischen Abläufe und Verfahren (Entscheidungsstrukturen etc. betreffend, 37 Nennungen) sowie der Organisationsstrukturen (Hierarchien u.a. betreffend, 31) und des Qualitätsmanagements (34 Nennungen). Veränderungen in der Ressourcen- bzw. Budgetaufteilung indes sind im Kontext von Prozessen des Gender Mainstreaming eher selten der Fall, lediglich 12 der Befragten nennen diesen Bereich. Die folgende Grafik veranschaulicht die Angaben:

**Von der folgenden Anzahl von den Trägern wurden Veränderungen im Sinne des GM geplant oder bereits in die Wege geleitet in den genannten Bereichen:**

Die Prozentzahlen beziehen sich auf N = 140, die Gesamtzahl der Befragten

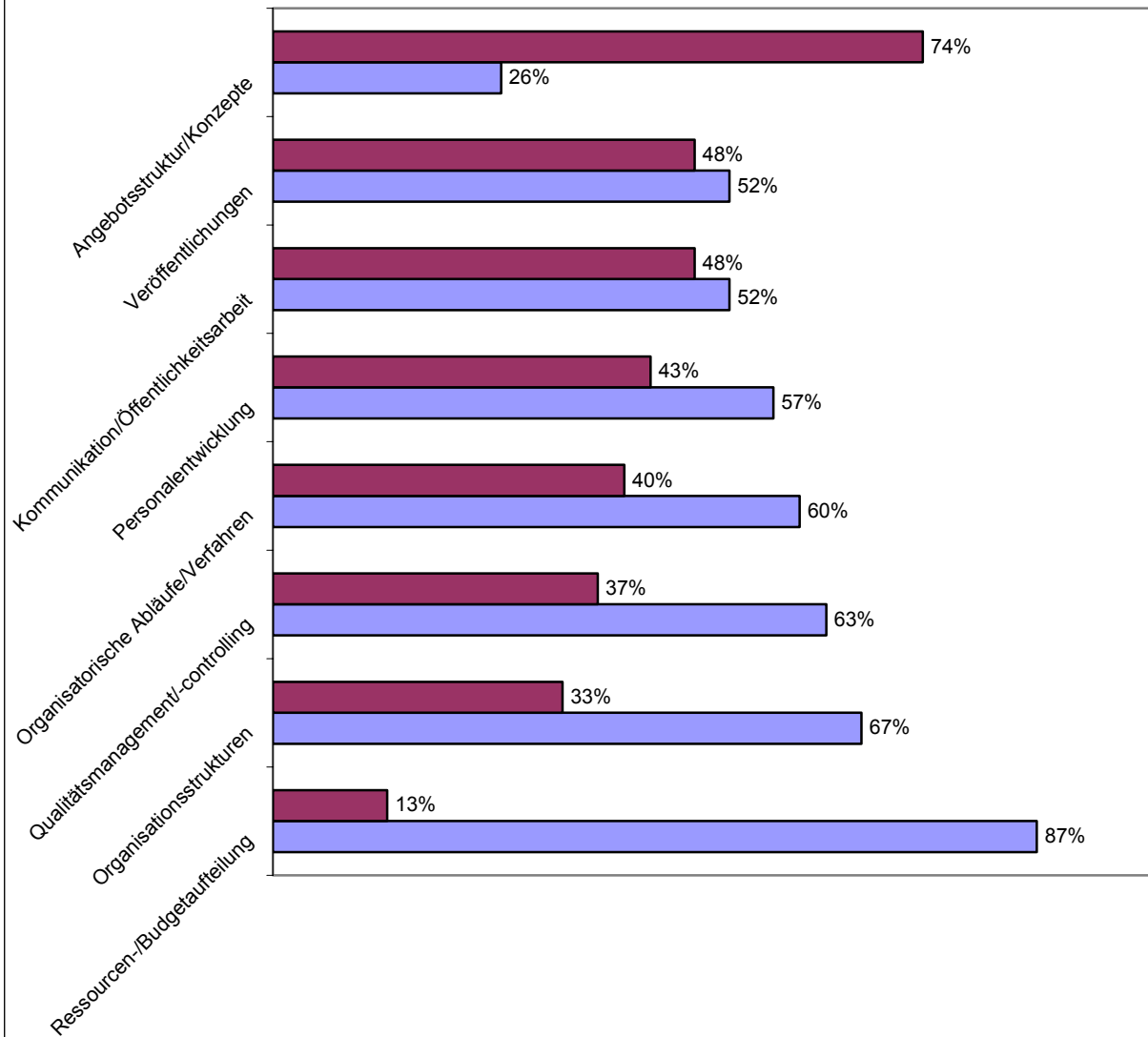


**Prozente der Träger, die die folgenden Bereiche in die Durchführung und Planung von Veränderungen im Sinne des GM einbeziehen oder dieses explizit verneinen:**

N = 93

■ Nein

■ Ja



Es gibt gewisse Überschneidungen der einzelnen Bereiche, z.B. planen 11 der 12 Befragten, die eine Veränderung im Bereich der Ressourcen-/Budgetaufteilung planen oder bereits durchführen, ebenso eine Veränderung im Bereich Angebotsstruktur/Konzepte. Andererseits verneinen 50 der Befragten, die Veränderungen im Bereich der Angebotsstruktur/Konzepte angeben, Veränderungen im Bereich der Organisationsstrukturen.

**g Welche konkreten strukturellen Maßnahmen werden einbezogen oder sollen einbezogen werden bei der Implementierung von Gender Mainstreaming?**

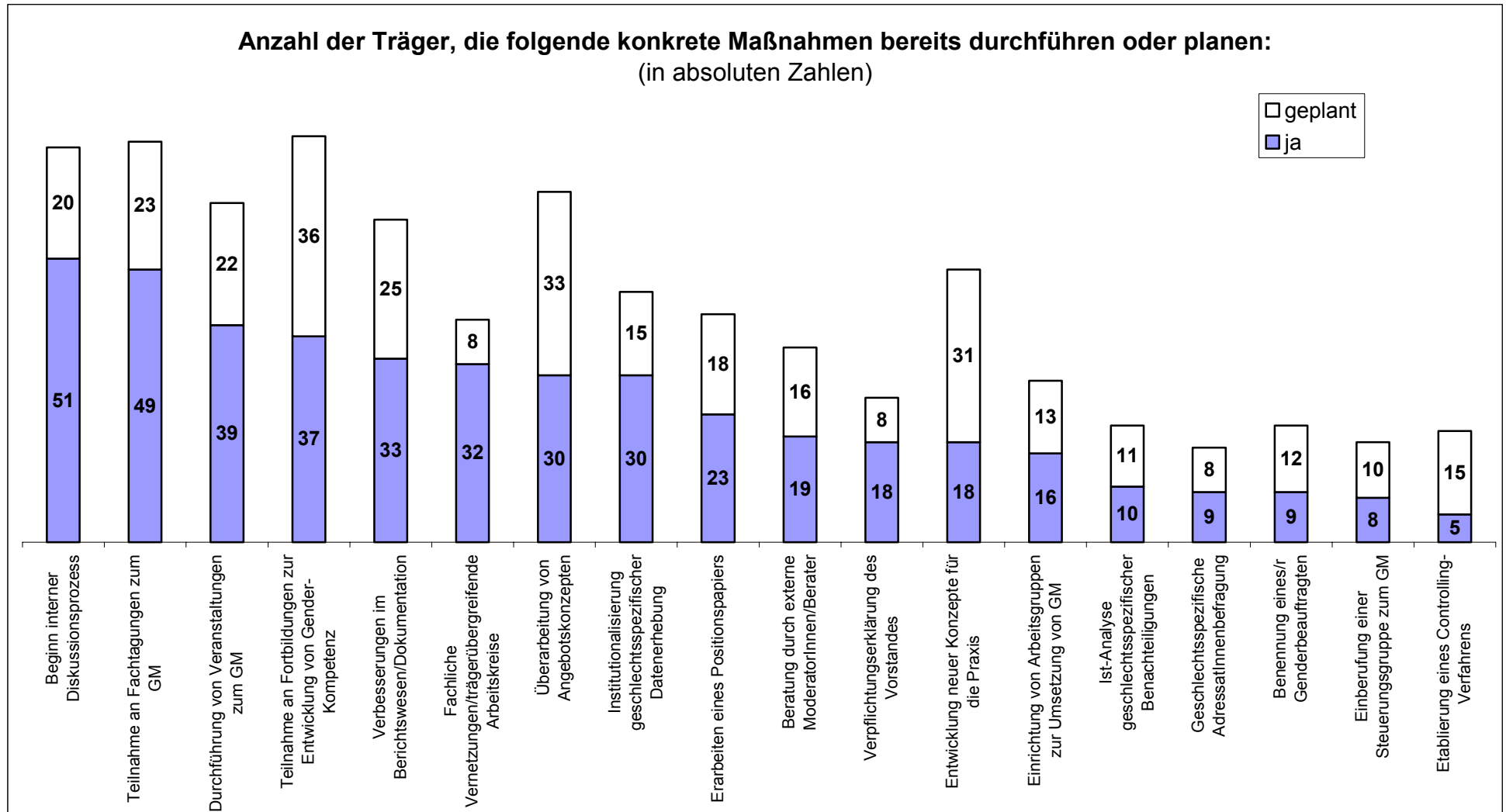
Befragt nach den konkreten Maßnahmen, die im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming bereits einbezogen werden, wird der „Beginn eines trägerinternen Diskussionsprozesses“ am häufigsten (51 Mal) genannt. 20 Befragte planen dies, gefolgt von der „Teilnahme an Fachtagungen zu Gender Mainstreaming“ (49 Mal) und der „Durchführung von Veranstaltungen zu Gender Mainstreaming“ (39 Mal). Fachtagungen zu Gender Mainstreaming haben demnach aktuell eine große Bedeutung für die Implementierung von Gender Mainstreaming. Sie scheinen eine gute Möglichkeit insbesondere für die Geschäftsführung zu sein, sich einen ersten Eindruck von diesem geschlechterpolitischen Leitprinzip zu verschaffen. Aber auch die Teilnahme an Fortbildungen zur Entwicklung von Genderkompetenz (Gender Trainings) wird relativ häufig, nämlich 37 Mal, als konkrete Umsetzungsmaßnahme genannt. Eine weitere häufig einbezogene Maßnahme (32 Nennungen) ist die der fachlichen Vernetzung in trägerübergreifenden Arbeitskreisen.

Insgesamt verweisen die hier am häufigsten genannten, bereits praktizierten Maßnahmen noch auf einen großen Bedarf an Information und fachlichem Austausch über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Deutlich wird, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming immer noch am Beginn steht: Die am häufigsten genannten Maßnahmen beziehen sich nach wie vor hauptsächlich auf den Diskurs über Gender Mainstreaming, und weniger auf konkrete Anwendung. Aus Erfahrungsberichten der praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming (s. Dokumentation 2004) ist bekannt, dass über Information und Austausch hinausgehende Umsetzungsschritte wie etwa eine Verpflichtungserklärung des Vorstandes oder das Erarbeiten von Positionspapieren zu Gender Mainstreaming eine relativ lange Vorlaufzeit brauchen (mitunter zwei bis drei Jahre bis zum ersten Vorstandsbeschluss oder zur Einrichtung einer GM-Arbeitsgruppe), in welcher engagierte MitarbeiterInnen die Durchsetzung von GM in der Organisation vorbereiten, indem sie sowohl MitstreiterInnen als auch Akzeptanz für die Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming gewinnen.

So ist auch erst ein kleinerer Teil der befragten Träger (33) den Angaben zufolge dabei, das Berichtswesen unter Genderaspekten zu verbessern. 30 überarbeiten ihre Angebotskonzepte, 18 entwickeln im Kontext von Gender Mainstreaming neue Konzepte für die Praxis. 19 der befragten Träger haben Beratung durch externe ModeratorInnen oder OrganisationsberaterInnen in Anspruch genommen. Bei 16 Trägern wurde eine Arbeitsgruppe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming eingerichtet, und 23 haben bereits ein Positionspapier erarbeitet.

Insgesamt lassen sich die Angaben jedoch dahingehend interpretieren, dass die Operationalisierung von Gender Mainstreaming bei den meisten Trägern eher noch in einer relativ unsystematischen Art und Weise erfolgt: Die Maßnahmen, die im engeren Sinn als Teil einer systematischen Umsetzung von GM definiert werden, wie bspw. die Einsetzung von Steuerungsgruppen, Ist-Analysen geschlechtsspezifischer Benachteiligungen, Benennung von Genderbeauftragten, Etablierung von Controlling-Verfahren, werden nur von einem kleinen Teil der Träger geplant oder realisiert. Aber hier ist es möglich, das „halb-volle“ oder „halb-leere Glas“ zu sehen: In absoluten Zahlen geben immerhin bereits 29 Träger an, eine Arbeitsgruppe zur Implementierung zu planen oder zu realisieren; 21 Träger geben die Benennung einer/s Genderbeauftragten und die Durchführung einer Ist-Analyse zur geschlechtsspezifischen Benachteiligung an, 20 Träger die Einrichtung eines Controlling-Verfahrens, 18 Träger die Einrichtung einer Steuerungsgruppe.

Fast in allen Fällen werden mehrere Maßnahmen gleichzeitig angegeben; dabei verknüpfen sich bestimmte Maßnahmen zu Maßnahmenbündeln: Bspw. die Etablierung eines Controlling-Verfahrens mit Verbesserungen im Berichtswesen/Dokumentation und der Überarbeitung von Angebotskonzepten.

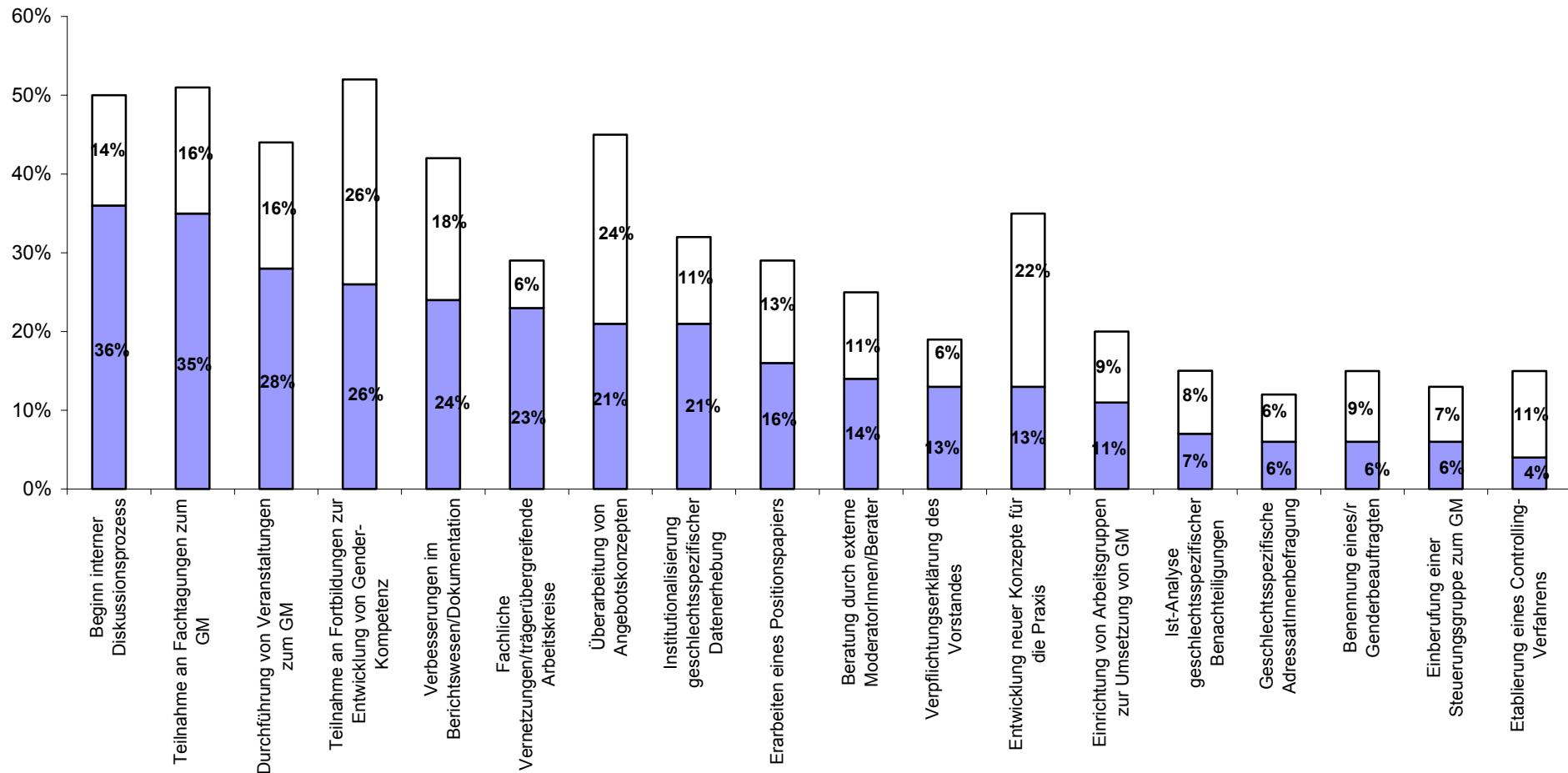


In der folgenden Grafik sind die geplanten und durchgeführten Maßnahmen noch einmal in Prozent – bezogen auf die Gesamtzahl der Träger – dargestellt:

### Prozentzahlen der Träger, die konkrete Maßnahmen bereits durchführen oder planen:

N = 140

□ geplant  
■ ja



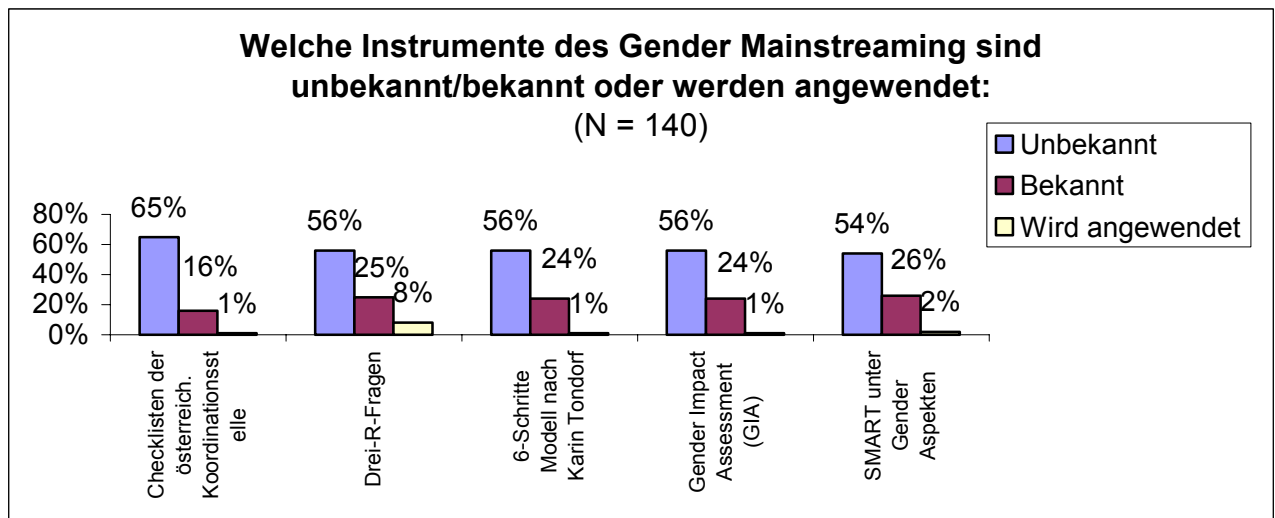
In 10 Fragebögen werden bei der Frage nach den Veränderungsbereichen noch die folgenden konkreten Maßnahmen genannt (im Wortlaut aus den Fragebögen übernommen):

- Analyse der Situation auf verschiedenen Leitungsebenen
- Antrag eines Modells „Forum GM i.d.Ki+Juhilfe“ gemeinsam mit Netzwerken der Jungenarbeit um Erfahrungen/best practice aus der mono-edukativen Arbeit mit Mädchen/Jungen in den mainstream der koedukativen Praxis zu transferieren etc., Ziel: Bündelung allen Wissens
- Auf der Grundlage des Stadtratsbeschlusses wurde 2003 ein Ämter übergreifender Arbeitskreis gegründet, 2003 wurde der 1. Tätigkeitsbericht in der Dienstbesprechung des Oberbürgermeisters zur Umsetzung des GM-Ansatzes beraten
- Einführung von Fragebogenaktionen im Verband, um spezifische Bedarfe der Teilnehmenden festzustellen (Finanzierungsvorbehalt)
- Stellungnahmen
- In zwei Politikfeldern wird Gender Mainstreaming als Pilotprojekt umgesetzt. Langfristiges Ziel: Implementierung von GM in alle politischen Handlungsfelder
- Inhalte der politischen Bildungsarbeit mit jungen Teilnehmenden werden überarbeitet
- Regelmäßige Schulung des pädagogischen Personals
- Analyse der Zusammensetzung von Vorstand und anderen Gremien
- Auswahl von ReferentInnen, KünstlerInnen
- Analyse des Ausbildungsangebots für ehrenamtliche Gruppenleitung
- Fragebogenaktion und anschließende Diskussion
- Praktikantenrunden zum Thema GM
- Verstärkung des Referentinnenpools
- Trägerinterne Zielvereinbarungen

Auch die Planung bewegt sich im gleichen Bereich wie die bereits realisierten Maßnahmen: Teilnahme an Angeboten zur Entwicklung von Genderkompetenzen und Veränderung von Angebotsstruktur werden von jeweils etwa 30 Trägern geplant.

## h Bekanntheitsgrad von „Instrumenten“/Checklisten des Gender Mainstreaming

Vor dem Hintergrund der im vorangegangenen Berichtsteil vorgestellten Befunde ist es nicht erstaunlich, dass auch erst ein kleinerer Teil der befragten Träger Umsetzungsinstrumente des Gender Mainstreaming kennt wie zum Beispiel das 6-Schritte-Modell nach Karin Tondorf (34 Nennungen), die Checklisten der österreichischen Koordinationsstelle für GM im ESF (22 Nennungen) oder die Drei-R-Fragen (35 Nennungen).<sup>4</sup> Bei der Kreuztabellierung wird zudem deutlich: Wer ein Instrument kennt, kennt auch eher zwei oder drei andere. Noch einmal deutlich weniger Träger (insgesamt 24) wenden eins der genannten oder ein unter „Sonstige“ angegebenes Instrument an. Hier zeigt sich, dass die bereits zahlreich ausgearbeiteten Umsetzungsschecklisten wie auch Handreichungen verbreitet und an die jeweiligen Organisationen angepasst werden müssen.



### Es werden noch vereinzelt weitere Instrumente genannt:

- Selbstbewertung der Leitung nach dem EFQM-Modell unter GM-Aspekten
- Arbeitshilfen zur Implementierung nach Meyer / v. Ginsheim
- Checkliste aus der Broschüre der Bundesregierung
- Eigene, veröffentlichte Checkliste zur geschlechtergerechten Bildungsarbeit
- Eigenes Konzept unter Berücksichtigung der verschiedenen Instrumente entwickelt
- Gender-Checkliste des Deutschen Bundesjugendring
- Methoden Färber + Geppert (G.I.S.A. = Gender Institut Sachsen-Anhalt)

<sup>4</sup> Informationen zu den genannten Instrumenten finden sich u.a. in Enggruber 2001; Stepanek/Krull 2001 sowie auf der Homepage der GeM - Koordinationsstelle im ESF, [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at)

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

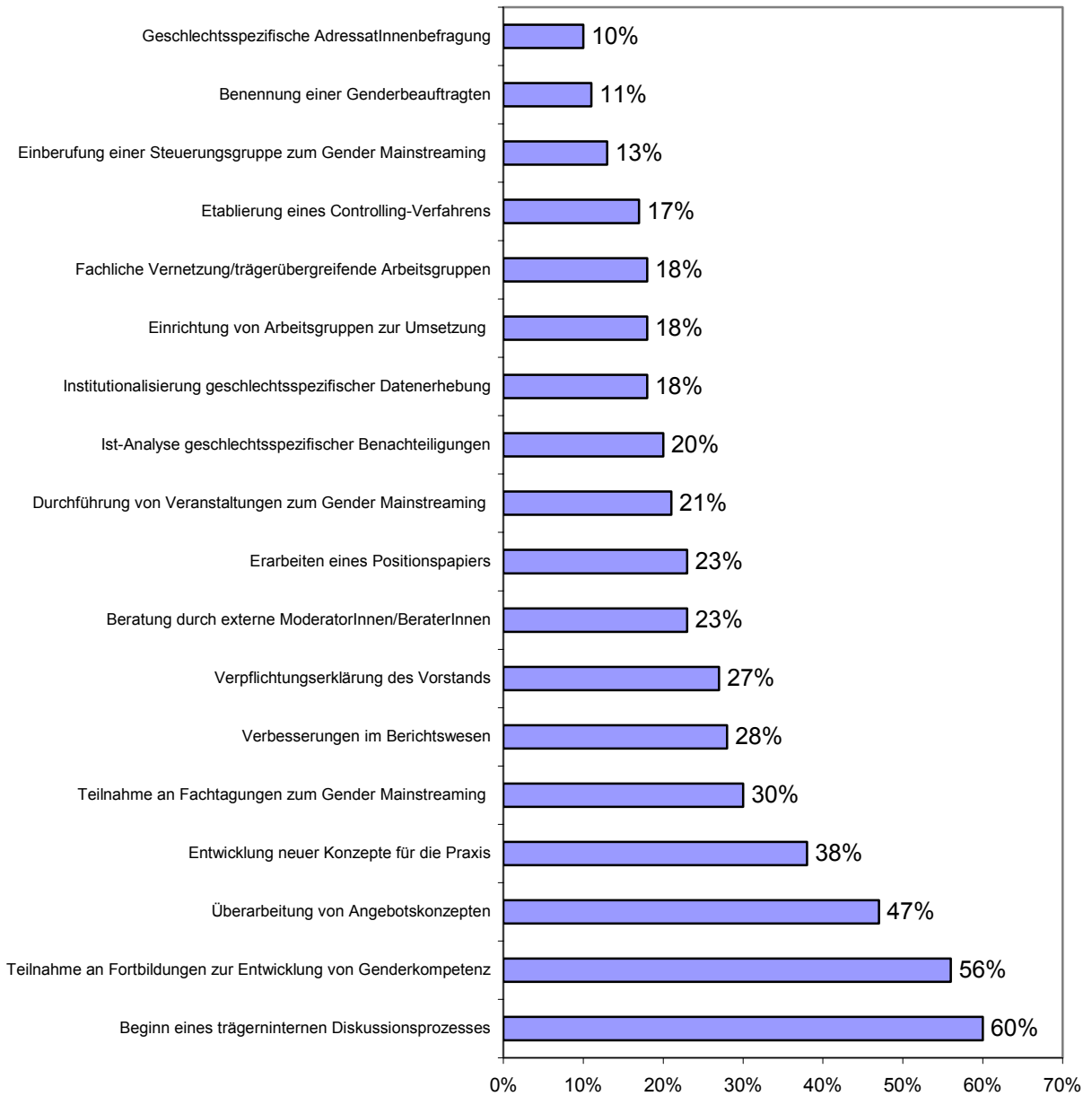
### **a Wichtige Schritte zur Implementierung von Gender Mainstreaming**

Zur Frage, welche Schritte die Träger aufgrund ihrer jeweiligen Erfahrungen für wichtig halten im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming, hat ein Drittel der Befragten keine Angaben gemacht.

Mit Abstand am häufigsten (48 Mal) wird der Beginn eines trägerinternen Diskussionsprozesses als wichtigster Schritt zur Implementierung von Gender Mainstreaming genannt; das stimmt überein mit der weiter oben genannten Auswertung zu den konkreten Maßnahmen. Dieser Befund veranschaulicht einmal mehr, dass viele Träger sich am Anfang des Umsetzungsprozesses sehen und es für sie derzeit wohl vor allem darum geht, sich innerhalb ihrer Organisation über dieses Konzept zu verständigen. 24 Träger betrachten die Teilnahme an Fortbildungen zur Entwicklung von Genderkompetenz als wichtigsten Schritt; 17 erachten eine Verpflichtungserklärung des Vorstandes als am wichtigsten. Je 13 nennen als wichtigsten Schritt die Überarbeitung von Angebotskonzepten, die Entwicklung neuer Konzepte für die Praxis und die Teilnahme an Fachtagungen zum Gender Mainstreaming. Die Einschätzungen von Männern und Frauen unterscheiden sich nur minimal in drei Punkten: Relativ mehr Männer als Frauen finden die Teilnahme an Fortbildungen zur Entwicklung von Genderkompetenz, das Erarbeiten eines Positionspapiers und Verbesserungen im Berichtswesen/Dokumentation wichtige erste Schritte im Prozess der Implementierung.

In der folgenden Grafik sind die Angaben der Träger zu den fünf wichtigsten Schritten zusammengefasst; Mehrfachnennungen waren möglich.

**Welche Schritte werden von % der Träger für wichtig gehalten?**  
(Zusammenfassende Bewertung der wichtigsten Schritte, die Prozenste beziehen sich auf die 94 Befragten, die hier Angaben gemacht haben)  
N = 94



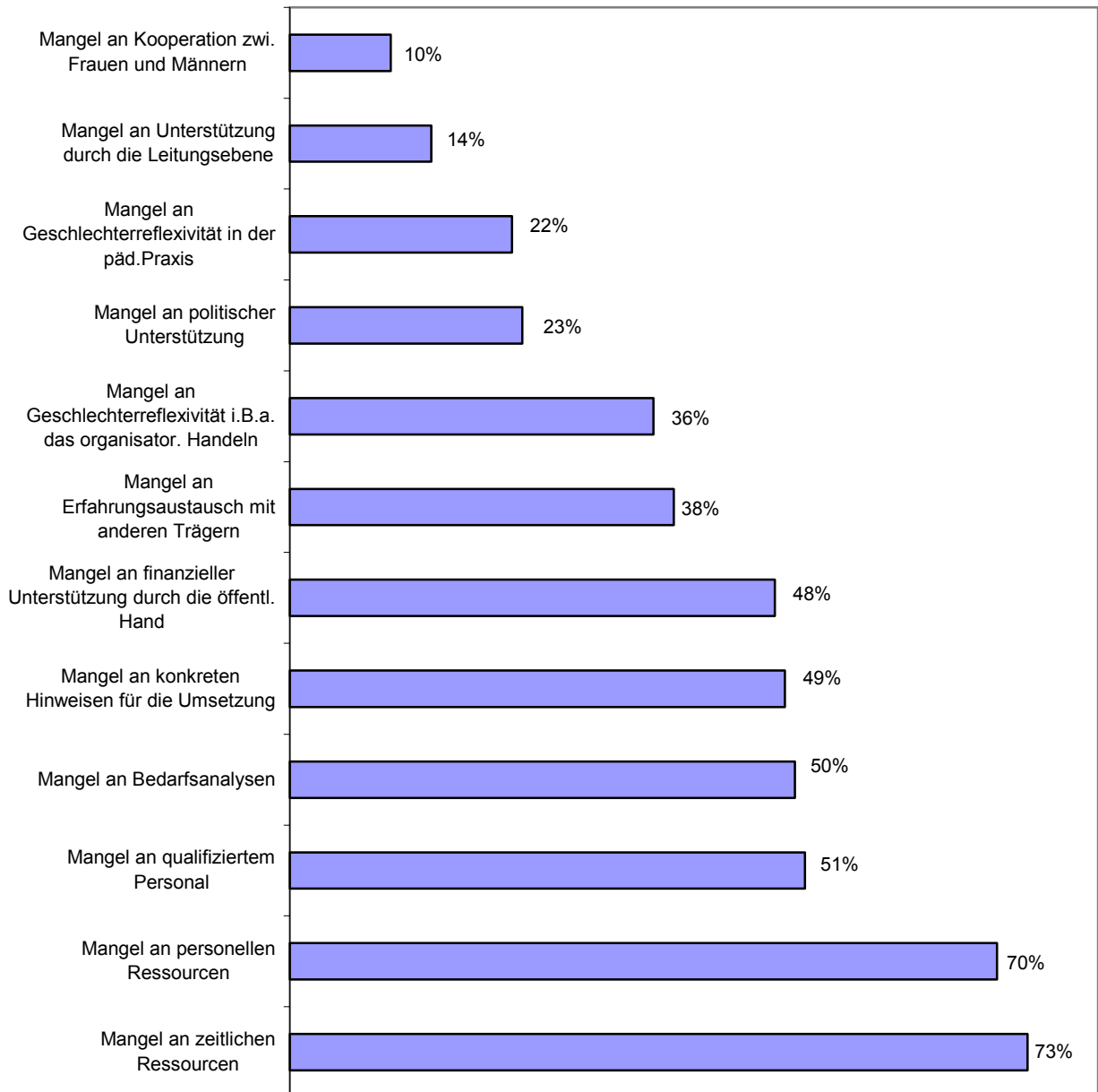
## **b Hindernisse und Engpässe**

Befragt nach Hindernissen und Engpässen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming wird am häufigsten – von knapp drei Vierteln der Träger – ein Mangel an zeitlichen Ressourcen angegeben. Am zweithäufigsten (98 Mal = 70%) wird ein Mangel an personellen Ressourcen als Hindernis benannt. An dritter Stelle folgt die von immerhin noch von der Hälfte der Befragten geteilte Einschätzung „Es mangelt an dafür qualifiziertem Personal“. Die am häufigsten gesehenen Engpässe im Umsetzungsprozess liegen somit im personellen und zeitlichen Bereich. Dieser Befund verweist darauf, dass Gender Mainstreaming für einen Großteil der KJP-Träger offenbar noch ein neues, unbekanntes fachliches Prinzip darstellt, mit dem sie sich auseinander setzen und in das sie sich einarbeiten müssen, was eben zeitliche und personelle Ressourcen erfordert. Mittlerweile liegen zwar zahlreiche Checklisten und Handreichungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vor; Erfahrungsberichte über erste konkrete Umsetzungsschritte indes illustrieren, dass dieses Prinzip für jede einzelne Organisation, deren Bedarfe und fachliche Aufgaben konkretisiert und bereichsspezifisch operationalisiert werden muss (vgl. dazu die Praxisbeispiele in: Dokumentation 2004). Aus diesem Grund überrascht es auch nicht, dass insgesamt 69, also fast die Hälfte der Befragten einen Mangel an konkreten Hinweisen zur Umsetzung als Hindernis im Implementierungsprozess sehen. Allerdings sind relativ gesehen mehr Frauen als Männer dieser Überzeugung.

Immerhin fast die Hälfte der Befragten gibt an, dass es an Bedarfsanalysen mangelt. Auch dieser Befund verweist darauf, dass die Frage vielfach noch nicht geklärt scheint, wozu eigentlich Gender Mainstreaming umgesetzt werden soll und in welchen Bereichen, für welche AdressatInnen dieses Konzept zu implementieren ist. Da von den Befragten im Bezug auf angestoßene wie auch geplante Veränderungen am häufigsten solche im Bereich "Angebotsstruktur und Konzepte" genannt werden und im Bereich der wichtigsten Ziele am vierthäufigsten genannt wurde, dass die pädagogische Praxis zielorientierter gestaltet werden soll, braucht es Bedarfsanalysen, um die Richtung der Veränderung näher bestimmen zu können. Leider werden jedoch geschlechtsspezifische AdressatInnenbefragungen, durch die im Sinne einer Partizipation der AdressatInnen Bedarfe genderbezogen erfasst und damit die Angebotsstruktur sinnvoll verändert werden könnten, für nicht so wichtig gehalten.

Die Kooperation zwischen Frauen und Männern wird nicht als Problem gesehen. Auch ein Mangel an Unterstützung durch die Leitungsebene wird nur wenig konstatiert. Und lediglich 23% der Befragten benennen einen Mangel an politischer Unterstützung als Hindernis im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming.

**Welche Hindernisse und Engpässe werden bei der Umsetzung gesehen?** (Mehrfachnennungen möglich, Prozent bezogen auf die Gesamtzahl der Träger; zusammengefasste Angaben zu den Einschätzungen "trifft voll zu", "trifft eher zu")  
N= 140



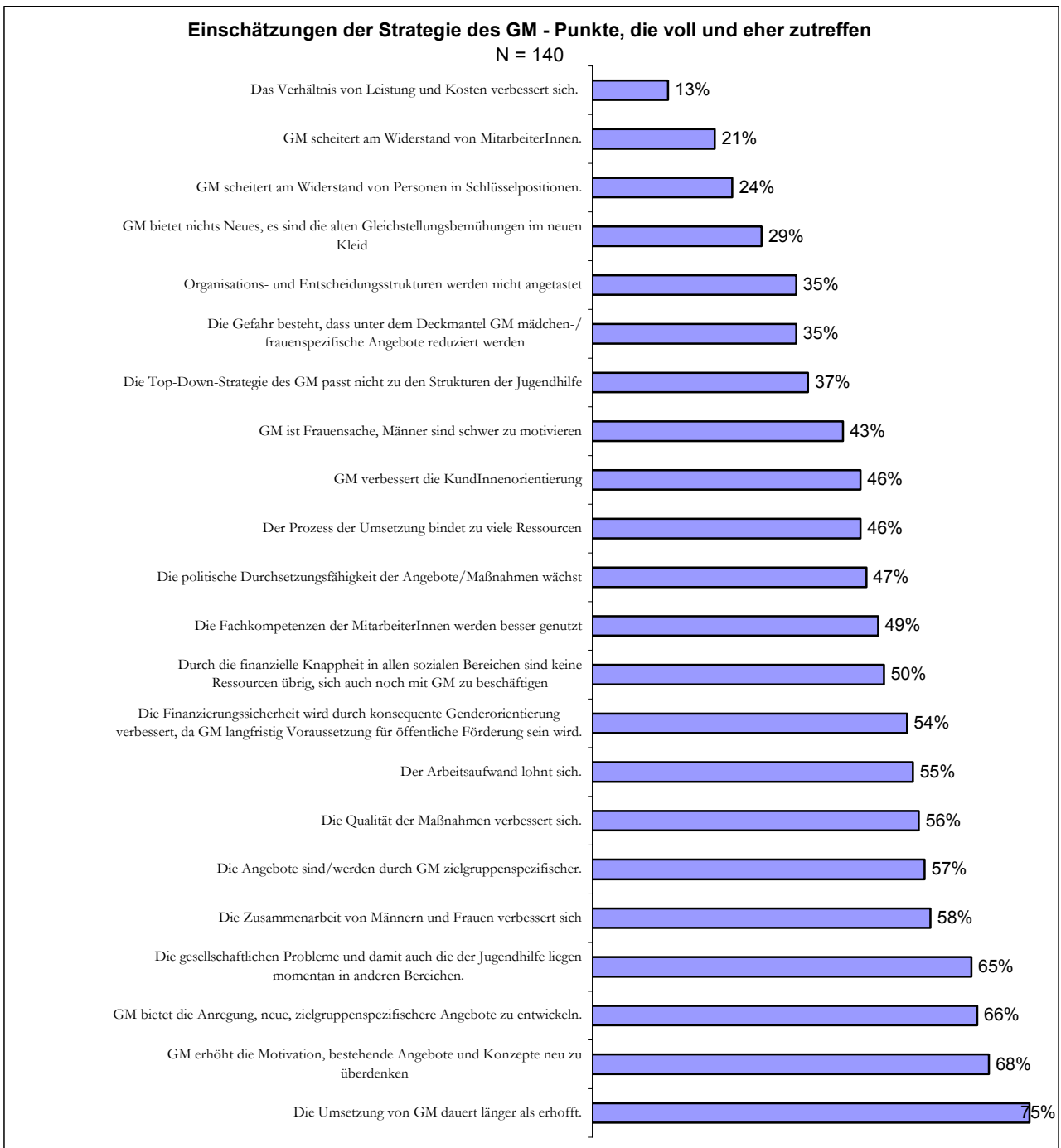
Knapp die Hälfte (68) der befragten Träger betrachtet einen Mangel an finanzieller Unterstützung durch die öffentliche Hand als Hindernis bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming; fast ein Drittel der Befragten findet, dass diese Aussage voll zutrifft. Eine politische Jugendorganisation etwa verweist in dem Zusammenhang auf die Notwendigkeit, das Interesse von jungen Frauen an Politik zu fördern, wofür jedoch nur sehr geringe Fördermittel und Förderangebote des Bundes zur Verfügung stünden. Eine andere Organisation gibt an, Hinweise für die Umsetzung von

Gender Mainstreaming aus bundesweiten Fachtagungen zu ziehen, „an denen wir aber im Höchstfall nur einmal im Jahr teilnehmen (Geld- und Zeitmangel)“. Zwischen Frauen und Männern gibt es in Bezug auf die Einschätzung der Hindernisse und Engpässe bis auf wenige Ausnahmen keine statistisch relevanten Unterschiede; so geben relativ mehr Männer als Frauen an, dass es an Geschlechterreflexivität im Bezug auf das organisatorische Handeln mangelt, während umgekehrt relativ mehr Frauen als Männer einen Mangel an konkreten Hinweisen als Umsetzungshindernis benennen.

Als weitere Hindernisse und Engpässe im Umsetzungsprozess werden unter anderem genannt: „Es mangelt am Problembewusstsein“; „Zu wenig Verständnis für Gender Mainstreaming bei den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen“; „Basis sperrt sich“, „100%iger Männerverband“ oder „Es wird kein Bedarf gesehen“. Hinderlich kann sich auch auswirken, wenn Gender Mainstreaming nicht ernst genommen wird. Dies bringt ein Träger folgendermaßen zum Ausdruck: „Im Landkreis, in dem wir tätig sind, wird Gender Mainstreaming belächelt und aus der Diskussion gedrängt. Unsere Organisation macht immer noch Angebote für Kinder und Jugendliche und nicht für Mädchen und Jungen. Der Geschlechteraspekt spielt kaum eine Rolle“.

### **c Zusammenfassende Einschätzungen der Träger zu GM**

Im Rahmen der schriftlichen Befragung wurden die Träger auch um eine zusammenfassende Einschätzung der Strategie des Gender Mainstreaming gebeten; in der folgenden Abbildung werden die Bewertungen zusammengefasst.



Da viele Organisationen sich den Angaben zufolge (s.S. 36; S.42) noch am Beginn eines trägerinternen Diskussionsprozesses befinden, deutet dieser Befund darauf hin, dass bereits in diesem Verständigungsprozess die mehrere Handlungsebenen umfassende Zielsetzung von GM erkannt wird, die nicht mit kurzfristigen oder einmaligen Aktivitäten realisiert werden kann. Wenngleich 65% der Träger der Meinung sind, die Probleme der Kinder- und Jugendhilfe lägen in anderen Bereichen, und die Hälfte der Befragten keine Ressourcen sieht, sich auch noch mit Gender Mainstreaming zu beschäftigen (weder finanzielle noch personelle), zeigen die Ergebnisse insgesamt, dass mit Gender Mainstreaming vielfach auch positive Erwartungen verbunden sind. So

findet mehr als die Hälfte der Befragten (55%) die Aussage zutreffend, dass der mit Gender Mainstreaming verbundene Arbeitsaufwand sich lohnt. Ebenfalls rund 55 Prozent der Träger gehen davon aus, dass die Finanzierungssicherheit durch eine Genderorientierung verbessert wird. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass ein beachtlicher Teil der KJP-Träger die Berücksichtigung der Genderperspektive als eine Aufgabe betrachtet, die längerfristig im Rahmen finanzieller Förderung durch die öffentliche Hand von ihnen gefordert werden wird. Sichtweisen wie die im Zusammenhang mit Hindernissen und Engpässen oben zitierten, bei Gender Mainstreaming handele es sich um eine „neue Modewelle“, sind demnach wohl weniger verbreitet.

In Bezug auf die personelle Ebene stimmen knapp 60 Prozent der Träger der Einschätzung zu, „die Zusammenarbeit von Frauen und Männern verbessert sich“; knapp 50 Prozent sind der Meinung, die Fachkompetenzen der MitarbeiterInnen würden durch Gender Mainstreaming besser genutzt. Im personellen Bereich werden aber auch Hindernisse ausgemacht. 21% der Befragten sehen ein Scheitern von Gender Mainstreaming am Widerstand von MitarbeiterInnen; ein Viertel der Befragten fürchten gar ein Scheitern am Widerstand von Personen in Schlüsselpositionen. Dieser Befund ist bedenklich, da die Unterstützung durch Entscheidungsträger als wesentliche Voraussetzung der Implementierung gilt. Gender Mainstreaming ist als Top Down Strategie konzipiert, die zumindest der Zustimmung „von oben“ bedarf. An diesem Punkt wird also weiterer Handlungsbedarf deutlich, die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming überzeugend zu kommunizieren.

Für die Akzeptanz von Gender Mainstreaming ist es offensichtlich entscheidend, wer dieses Leitprinzip in welcher Form einbringt. Dabei kann es sich mitunter nachteilig auswirken, wenn vor allem die mit Frauenförderung bzw. Gleichstellungspolitik Beauftragten sich dafür einsetzen. Dies wird an der folgenden Aussage eines Trägers besonders deutlich: „Es kommt auf das spezifische Konzept von GM an ... Gender Mainstreaming muss als Konzept zur Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit präsentiert werden, das die Situation von Frauen und Männern produktiv einbezieht. Wird GM als bloße Fortsetzung von Frauenförderung oder Gleichstellung betrieben, ist der Widerstand der Organisation bzw. der Mitarbeitenden relativ hoch. Die neue Qualität des Konzepts muss allen Beteiligten plausibel sein.“ „Die neue Qualität“ von Gender Mainstreaming erschließt sich für einen Teil der KJP-Träger offenbar erst durch eine klare Abgrenzung dieses Prinzips gegenüber Frauenförderung bzw. herkömmlicher Gleichstellungspolitik. Rund 30 Prozent der Befragten schätzen, Gender Mainstreaming biete nichts Neues – es seien nur die alten Gleichstellungsbemühungen im neuen Kleid. Und knapp 45 Prozent finden die Einschätzung zutreffend, „Gender Mainstreaming ist Frauensache, Männer sind schwer zu motivieren“. Diese Ansicht vertreten relativ mehr Frauen als Männer. Die Annahme, dass es schwer ist,

Männer für die Mitarbeit im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming zu gewinnen, sei lediglich ein Vorurteil bzw. ein Gendermythos, behauptet der Gendertrainer Reinhard Winter:

„Männer sollen von Gender Mainstreaming explizit mit einbezogen werden. Ohne Männer kein Gender Mainstreaming – muss diese Binsenweisheit besonders betont werden? Aber ja! Immer wieder werde ich skeptisch gefragt, wie es in Gender-Mainstreaming-Prozessen oder -Trainings denn nun mit den Männern sei. Die generelle Erwartung lautet: Sie sind desinteressiert, blockieren und engagieren sich nicht. Unser Angebot männerspezifischer Gendertrainings wird oft mit süffisanten Bemerkungen kommentiert: ‚Das fällt doch aus, weil kein Mann kommt‘ und: ‚Die haben es ja auch besonders nötig‘. Aber meiner Erfahrung nach liegt die Zahl der Männer und Frauen, die Gender Mainstreaming nicht an sich heranlassen, in etwa auf gleicher Höhe. Auch die Frauen? Ja. Zu ihnen gehören z.B. solche, die mit überlegenem Habitus vorgeben, über der Sache zu stehen; oder die meist jungen Frauen, die demonstrativ mit Benachteiligung nichts anfangen wollen. Diese Dinge deuten darauf hin, dass hier noch vieles zu klären und aufzulösen ist, allem voran spezifische Gendermythen. ...

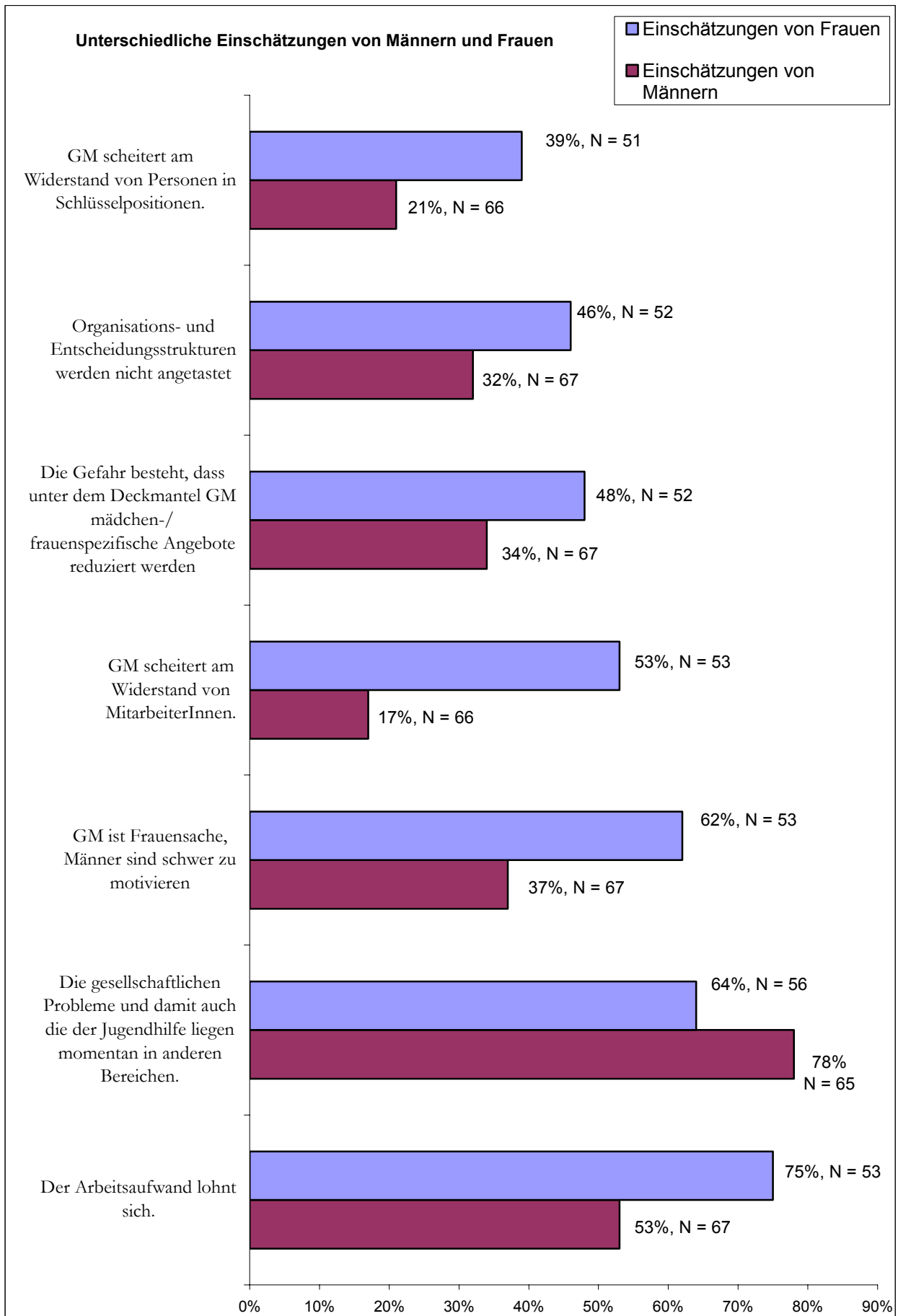
Ein verbreiteter Gendermythos lautet: ‚Männer interessieren sich nicht für Geschlechterfragen‘. Das erleben wir völlig anders – und nicht nur, wenn wir uns mit den Konsumenten der Zeitschrift MENS HEALTH über die neuesten Gendertipps unterhalten. Männer sind dabei, wenn sie erreicht werden. Zugegeben, in Gendertrainings ist bei vielen Männern zunächst Skepsis spürbar. Dahinter stehen Erfahrungen: in Geschlechterverhältnissen, mit Frauen, mit Konflikten. Sobald Männer merken, dass sie wirklich mit gemeint sind, dass ihre Anliegen aufgegriffen und anerkannt werden, schwinden jedoch die Vorbehalte. Explizit männliche und männerbezogene Genderkompetenz ist dafür die Voraussetzung. In keinem Training und in keiner Institution habe ich es bisher erlebt, dass Männer grundsätzlich desinteressiert sind oder bei Geschlechterfragen mauern. Im Gegenteil: Sie scheinen hier viel entdecken zu können.“ (Winter 2004).

In Bezug auf die Angebote und Maßnahmen der Träger überwiegen positive Einschätzungen. Mehr als die Hälfte der Befragten (56%) gehen zum Beispiel davon aus, dass die Qualität der Maßnahmen sich verbessert; ebenso viele erachten es als zutreffend, dass die Angebote durch Gender Mainstreaming zielgruppenspezifischer werden; die meisten geplanten Maßnahmen sind auch auf diesen Bereich bezogen (siehe oben). Noch einmal deutlich mehr, nämlich gut zwei Drittel der Träger stimmen der Aussage zu, Gender Mainstreaming regt an, neue zielgruppenspezifische Angebote zu entwickeln. Ebenfalls zwei Drittel der Befragten schätzen, Gender Mainstreaming erhöht die Motivation, Angebote und Konzepte zu überdenken. 47% sind der Meinung, dass die politische Durchsetzungsfähigkeit der Angebote wächst. Demgegenüber sehen 35 Prozent der Träger die Gefahr, „dass unter dem Deckmantel von Gender Mainstreaming

mädchen-/frauenspezifische Angebote reduziert werden“. Vereinzelt ist es dazu ja auch schon gekommen, d.h., diese Befürchtung ist nicht ganz unbegründet.

35%, also gut ein Drittel der Befragten bezweifelt, dass ein wesentliches Ziel von Gender Mainstreaming erreicht wird: die Veränderung der Organisations- und Entscheidungsstrukturen. Auf dieser Ebene bietet das Konzept Gender Mainstreaming den Trägern der Kinder- und Jugendhilfe ja auch etwas sehr Neues: Sich mit der Angebotsstruktur und Konzepten zu beschäftigen, ist in der Jugendhilfe selbstverständlich, weniger dagegen, sich mit der eigenen Organisationsstruktur auseinander zu setzen.

Frauen und Männer teilen in etwa die meisten Bewertungen; nur an manchen Punkten haben sie unterschiedliche Einschätzungen: Der größte Unterschied zwischen (statistisch) erwarteten und tatsächlichen Antworten liegt in der Bewertung, dass Gender Mainstreaming Frauensache sei und Männer schwer dafür zu motivieren sind: Frauen trauen den Männern anscheinend nicht so häufig ein Interesse für GM zu, sie denken häufiger, dass Männer schwer zu motivieren sind. Die häufige und hohe Bewertung von Frauen im Punkt: "GM könnte am Widerstand von MitarbeiterInnen scheitern", hat möglicherweise ebenso diesen Hintergrund. Männer sind optimistischer, was die Veränderung der Organisations- und Entscheidungsstrukturen betrifft, sie trauen den Personen in Schlüsselpositionen mehr an Unterstützung für die Implementierung von GM zu. Dass der Arbeitsaufwand sich lohnt, davon sind mehr Frauen als Männer überzeugt; komplementär bewerten mehr männliche Befragte mit "trifft voll zu/trifft zu" die Aussage: "Die gesellschaftlichen Probleme und damit auch die der Jugendhilfe liegen momentan in anderen Bereichen". Frauen fürchten in höherem Maß, dass Organisations- und Entscheidungsstrukturen nicht angestastet und mädchen- und frauenspezifische Angebote reduziert werden.



### **Sonstige ablehnende Einschätzungen**

Eine Organisation gibt im Zusammenhang der Frage nach Hindernissen und Engpässen im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming aber auch zu verstehen: „Wir sehen keinen Bedarf, diese neue ‚Modewelle‘ so aufwendig als neues Non-Plus-Ultra anzuerkennen. Wir halten die Zusammenarbeit von Männern/Frauen und gemeinsame Projekte für Mädchen/Jungen für die natürlichste Sache der Welt“. Unklar bleibt der Sinn einer Aussage wie der folgenden: "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!" Gegenüber Argumenten, dass es „Wichtigeres“ zu tun gäbe, man keine Zeit und keine personellen Ressourcen habe, steht die Möglichkeit, Genderaspekte als neues "Relevanzkriterium" in die Qualitätsentwicklung der Arbeit einzubeziehen, was viele Befragte ja bereits tun (siehe oben).

Dass es nichts mehr zu tun gibt, weil Geschlechtergerechtigkeit schon längst erreicht scheint, davon zeugt auch folgende Aussage eines anderen Trägers: „Geschlechterdiskriminierung gibt es bei uns nicht. Wir kommen aus einer Ost-Sozialisation, vielleicht sind wir diesbezüglich im Denken und Tun schon bei der Umsetzung von Gender angekommen“ (zum Mythos der verwirklichten Gleichberechtigung siehe Wittmann/Helming, Teilbericht I; siehe unten Teil I: Auswertung der Stellungnahmen in den Sachberichten 2002).

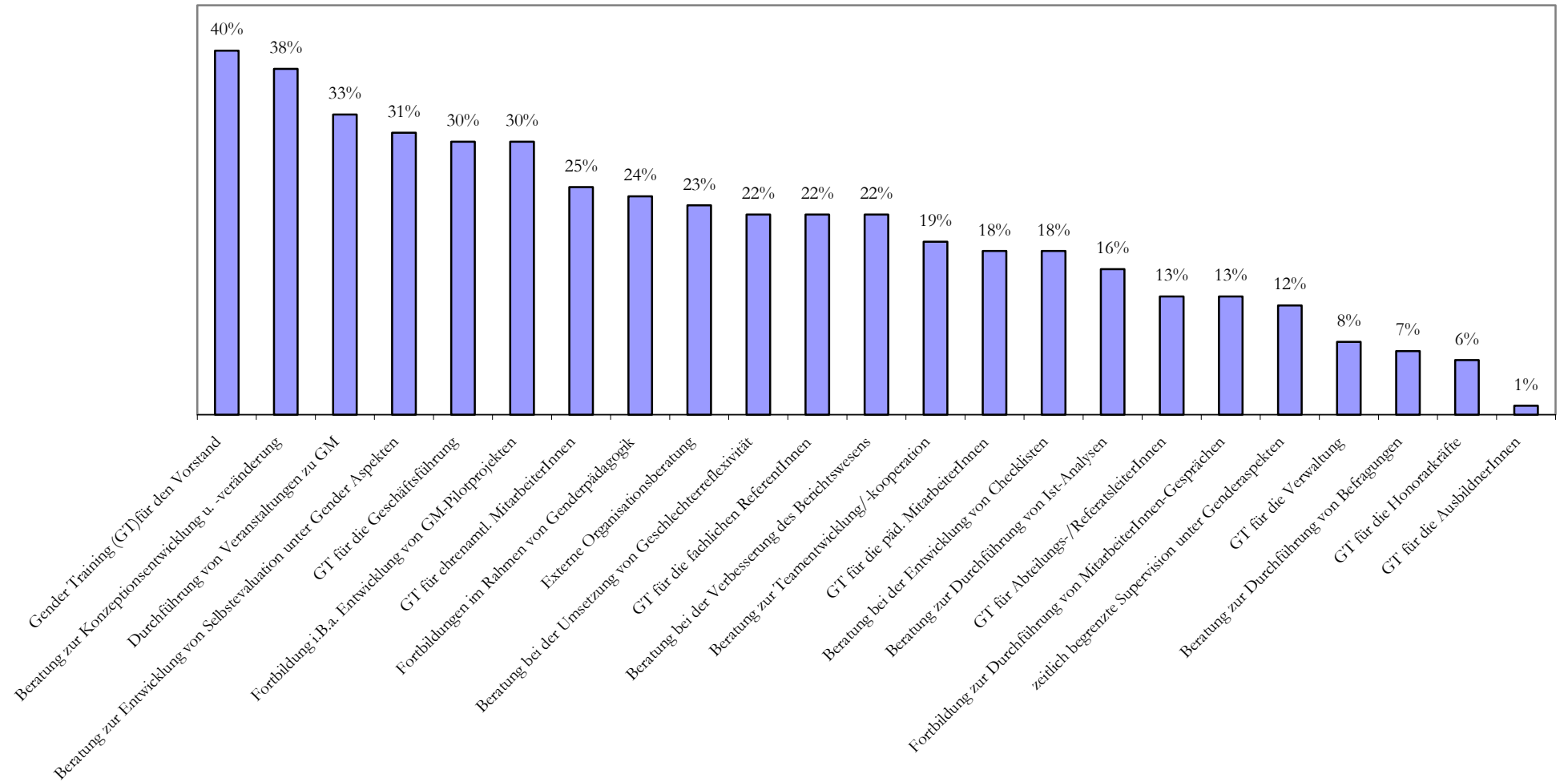
**d Für welche Maßnahmen im Rahmen des Gender Mainstreaming wünschen sich die Träger eine spezielle Förderung?**

Um herauszufinden, für welche Maßnahmen im Rahmen des Gender Mainstreaming die Träger eine spezielle Förderung wünschen, wurden sie gebeten, die ihrer Meinung nach fünf wichtigsten Maßnahmen zu nennen. Fasst man die am wichtigsten und am zweitwichtigsten bewerteten Maßnahmen zusammen, wird deutlich, dass die Träger eine Förderung für die Teilnahme an Gender Trainings favorisieren. 71 Nennungen beziehen sich auf Gender Trainings. Aufgesplittet nach Funktionen ergibt sich dabei folgendes Bild: 19 Mal wird die Förderung von Gender Training für den Vorstand und 14 Mal für die Geschäftsführung genannt. 10 wünschen, dass Gender Trainings für Honorarkräfte gefördert werden, jeweils acht wünschen dies für die fachlichen ReferentInnen und die pädagogischen MitarbeiterInnen, sieben für die fachlichen ReferentInnen, drei für die Verwaltung und zwei für die Honorarkräfte.

Im folgenden Diagramm sind die fünf als am wichtigsten bewerteten Maßnahmen zusammengefasst. Es spiegeln sich hier – neben dem immer wieder betonten Bedarf nach Förderung der Genderkompetenz durch Gender Trainings vor allem für die Leitungsebenen – die weiter oben genannten Ziele der Träger: Vor allem im Bereich der Angebotsstrukturen und Konzepte werden Veränderungen angestrebt, die durch eine Selbstevaluation unter Gender Aspekten unterstützt werden soll; dafür wird eine finanzielle Unterstützung gewünscht. Da es sich bei den Befragten hauptsächlich um die bundesweiten Geschäftsstellen/Strukturen der Verbände handelt, kann nachvollzogen werden, dass diese sich in hohem Maß in ihrer Multiplikations-Funktion ebenso Unterstützung erwarten bei der Durchführung von Veranstaltungen zum Gender Mainstreaming.

### Für welche Maßnahmen wünschen sich % der Träger im Rahmen des GM spezielle Förderung?

N = 87



Statistisch relevante Unterschiede in der Bewertung zwischen Frauen und Männern gibt es lediglich im Bezug auf zwei Maßnahmen: Mehr Männer als Frauen möchten Fortbildungen zur Entwicklung von Pilotprojekten im Rahmen der fachlichen Arbeit; mehr Frauen als Männer wünschen sich Beratung bei der Umsetzung von Geschlechterreflexivität in die pädagogische Praxis. Eine Hypothese zur Erklärung des Unterschieds könnte lauten, dass die Frauen, die die Fragebögen ausgefüllt haben, in höherem Maß bereits Erfahrungen mit genderspezifischer pädagogischer Praxis gesammelt haben, so dass sie bereits Vorstellungen dazu haben, wie Gender Mainstreaming umgesetzt werden kann.

## F Genderaspekte der Praxisarbeit/fachlichen Arbeit

89 der Befragten haben zu den Genderaspekten der fachlichen Arbeit Angaben gemacht. Die Bestandsaufnahme zu den Genderaspekten der Praxisarbeit ist mit einiger Vorsicht zu betrachten. Da zum überwiegenden Teil Bundesverbände teilgenommen haben, die teilweise über 100 Mitgliedsverbände haben und beauftragt sind mit der Koordinierung der bundesweiten Tätigkeiten, haben diese eher nicht den ganz genauen Überblick über die Arbeit der Praxis. Insbesondere von den großen Bundesverbänden kam die Rückmeldung, dass es kaum möglich sei, genaue Aussagen hinsichtlich der Angebote zu machen, da es vielfach große regionale und örtliche Unterschiede gebe: Z.B. arbeite an einem Ort das Projekt zur Migration von Jugendlichen ausländischer Herkunft möglicherweise dezidiert geschlechtsreflektiert, an einem anderen nicht. Dennoch ist aus den Daten ein grober Überblick zu gewinnen.

Wir haben gefragt nach dem prozentualen Anteil bestimmter Angebote entsprechend den folgenden vier Kategorien:

- Geschlechtsneutral-koedukative Angebote: Ein Viertel (23) der 89 Träger gibt an, dass es **nur** geschlechtsneutral-koedukative Angebote gibt.
- Geschlechtsreflexiv-koedukative Angebote: Vier Träger geben an, zu 100% geschlechtsreflexiv zu arbeiten. Bei 43% der Träger gibt es dagegen keine geschlechtsreflexiv-koedukativen Angebote. Acht Träger geben an, dass 10% ihrer Angebote geschlechtsreflexiv durchgeführt werden, sechs Träger, dass es 30% der Angebote sind. Hier ist durchaus ein Ansatzpunkt der Weiterentwicklung zu sehen, für den gerade das Konzept des Gender Mainstreaming steht: Auch koedukative Arbeit geschlechtsreflexiv zu gestalten, ist eines der Hauptanliegen von Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe in Bezug auf die fachliche Arbeit. Die Träger sehen selber den Bedarf ebenfalls, wie aus der vorhergehenden Auswertung deutlich wurde (u.a. wurde die Veränderung der Angebotsstruktur unter Einbeziehung von Genderaspekten als wichtiges Ziel benannt).
- Mädchen- und frauenspezifische Angebote werden von vier Trägern ausschließlich durchgeführt. Bei insgesamt 84% der Träger beträgt die Quote dieser Angebote bis zu 10%. 43 Träger, also etwa die Hälfte, geben an, dass sie keine mädchen- und frauenspezifischen Angebote machen.

- Jungen- bzw. männerspezifische Angebote gibt es noch seltener: 70% der 89 Träger (62) haben keine Angebote in diesem Bereich. Ein Träger hat nur jungen-/männerspezifische Angebote.

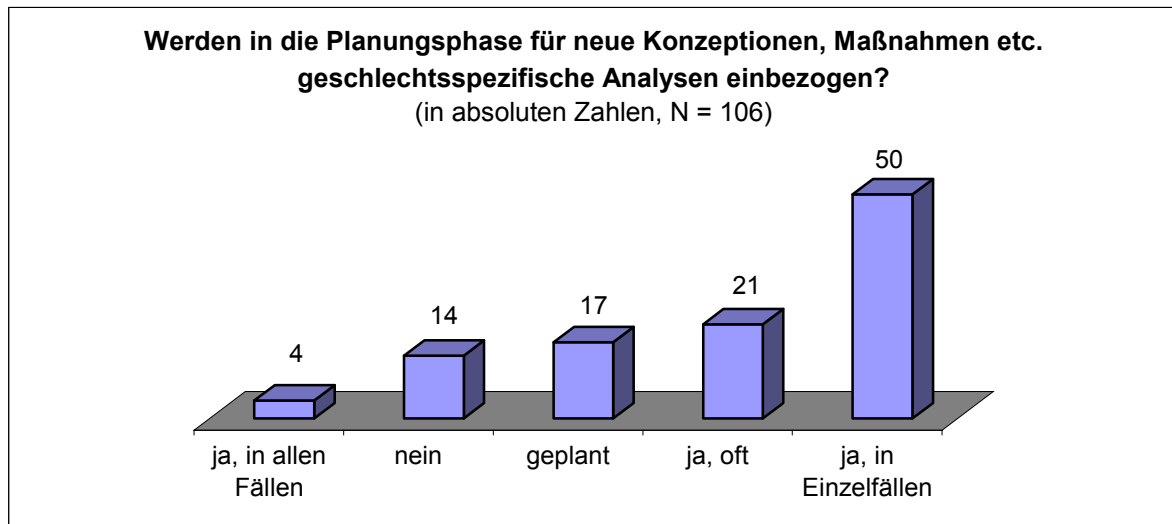
108 Träger haben die Frage danach, ob die TeilnehmerInnen-Zahlen differenziert nach Geschlecht erhoben werden, beantwortet: 79% (85) von diesen bejahen die Frage, 18% (19) verneint sie explizit und 4 % (4) gibt an, eine solche geschlechtsdifferenzierte Statistik der Teilnehmenden zu planen. 75 Träger geben an, die Daten auch inhaltlich auszuwerten, was eine zweckmäßige Grundlage für eine Implementierung von Gender Mainstreaming ist; 13 planen dies und 15 verneinen diese Frage.

Die folgende Tabelle zeigt, wie viele Träger jeweils angaben, mit der Anzahl der weiblichen oder männlichen Teilnehmenden in den verschiedenen Angeboten nicht zufrieden zu sein:

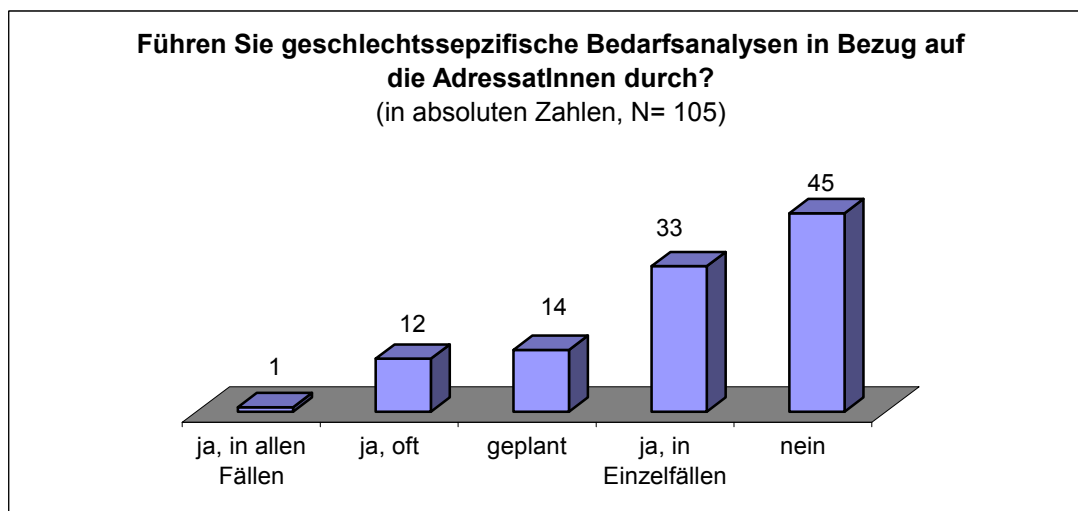
	<b>Nicht zufrieden mit der Anzahl der Mädchen</b>	<b>Nicht zufrieden mit der Anzahl der Jungen</b>
Geschlechtsneutral-koedukative Angebote	15	14
Geschlechtsreflexiv-koedukative Angebote	7	15
Mädchen-/frauenspezifische Angebote	12	/
Jungen-/männerspezifische Angebote	/	13

Die Veränderung der Teilnehmenden-Zahl von jeweils Mädchen/Frauen oder Jungen/Männern in den verschiedenen Angeboten wird auch in den Sachberichten einige Male als Ausgangspunkt von Gender Mainstreaming genannt: Die Überprüfung der Angebote unter genderspezifischen Aspekten soll die Zahl der TeilnehmerInnen erhöhen, indem sie passgenauer auf die Bedürfnisse hin konzipiert werden.

50 Träger gaben an, dass in Einzelfällen in die Planung neuer Konzeptionen und Maßnahmen geschlechtsspezifische Analysen einbezogen werden; 21 tun dieses den Angaben zufolge sogar oft, 17 planen dies, und nur 14 Träger beziehen solche Analysen nicht mit ein.



Geschlechtsspezifische Bedarfsanalysen werden von dabei von 45 (43%) der 105 Träger, die auf diese Frage geantwortet haben, nicht durchgeführt. 33 (24%) der Träger gibt an, sie in Einzelfällen durchgeführt zu haben, 12 (9%) sogar oft; 14 (10%) planen dies. Ein Träger führt bei allen seinen Maßnahmen Bedarfsanalysen durch.



Aufgrund solcher Bedarfsanalysen wurden von ca. 20% (30) der Träger neue geschlechtsspezifische Angebotskonzepte entwickelt, 26 von diesen Trägern geben an, dass sie diese neuen Konzepte bereits umgesetzt haben. 9% planen neue Angebotskonzepte.

In den Daten werden folgende Ansatzpunkte für eine geschlechterbewusste Praxisarbeit ersichtlich:

- Es bedarf bspw. noch einer Weiterentwicklung der koedukativen Angebote in Richtung Verstärkung von Geschlechterreflexivität.
- Einige Träger benennen Unzufriedenheit in Bezug auf die Teilnahme von Jungen und Mädchen in den verschiedenen Angeboten; hier über eine Veränderung nachzudenken, be-

deutet, auf der Basis einer Analyse die Zielgruppen möglicherweise genauer ansprechen zu können.

- Geschlechtsspezifische Analysen könnten noch systematischer in die Planung neuer Maßnahmen und Konzepte einbezogen werden (bspw. in der Form des Gender Impact Assessment).
- Genderspezifische Bedarfsanalysen stehen noch bei fast der Hälfte der Träger aus. Da einige Träger offensichtlich schon über viel Erfahrung auf diesem Gebiet verfügen, da sie solche Bedarfsanalysen bei allen ihren Angeboten durchführen, bietet sich ein Erfahrungsaustausch darüber an, wie diese Bedarfsanalysen durchgeführt wurden, welche Schlussfolgerungen daraus gezogen wurden und welche Konsequenzen sich daraus ergaben.

## **Teil 2**

### **Auswertung der Stellungnahmen zu GM in den Sachberichten 2002 von aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten freien Trägern**

#### **A Anlage der Auswertung der Stellungnahmen 2002**

Für die Auswertung standen 106 Stellungnahmen zu Gender Mainstreaming aus den Sachberichten für das Jahr 2002 von aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten Trägern zur Verfügung. Die Auswertung kann sich nur in einigen Fällen auf einen direkten Vergleich der in Teilbericht I des Projektes dargelegten Auswertung der Stellungnahmen 2001 beziehen, da lediglich von 30 Trägern Sachberichte aus 2001 und 2002 zur Verfügung standen. Daher wurde für die Auswertung der Stellungnahmen aus 2002 eine stärker auf die Argumentationsfiguren bezogene Systematik der Auswertung gewählt.

Anliegen der Auswertung der Stellungnahmen in den Sachberichten ist es, das unterschiedliche Verständnis von Gender Mainstreaming aufzuzeigen, wie es in den Sachberichten zum Ausdruck kommt, und einen Überblick über die von den KJP-Trägern dargestellten Möglichkeiten und Ansatzpunkte für eine Implementierung von Gender Mainstreaming (GM) zu geben. In Ergänzung zu den Ergebnissen der überwiegend quantitativ angelegten schriftlichen Befragung können in der qualitativen Inhaltsanalyse der Stellungnahmen Auffassungen und Umsetzungsschritte von Gender Mainstreaming genauer in den Blick genommen werden, um die „Gestalt“ von Gender Mainstreaming bei einzelnen Trägern zu veranschaulichen.

Auch in dieser Auswertung wird – wie in Teilbericht I – die Heterogenität der Träger sichtbar. Im Wesentlichen handelt es sich um Bundesverbände bzw. Bundesarbeitsgemeinschaften. Dazu gehören zum Beispiel die großen Wohlfahrtsverbände, dann die PfadfinderInnenverbände, Naturschutzverbände, aber auch die sozialen Hilfsorganisationen, die Sanitätsdienste leisten, sowie Verbände mit kulturellen Arbeitsschwerpunkten und welche mit Zielsetzungen in der politischen Bildungsarbeit. Die Organisationen sind sehr unterschiedlich strukturiert. Ein Teil verfügt über zahlreiche Einrichtungen mit hauptamtlichen Stellen; viele Bundesverbände hingegen sind ehrenamtlich aufgebaut und haben nur wenige hauptamtliche MitarbeiterInnen. Die Angebote reichen von Weiterbildung für haupt- und ehrenamtlich Tätige im pädagogischen Bereich über Kurse zur Berufseingliederung Jugendlicher oder sozialer Beratung bis hin zum internationalen Jugendaus-

tausch, um nur einige Beispiele zu nennen. Die KJP-Träger sind also nicht nur im Hinblick auf die 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 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.

Für die Auswertung 2002 standen zudem Stellungnahmen vieler bundesweit tätiger Akademien und Bildungswerke verschiedener weltanschaulicher Couleur und inhaltlicher Ausrichtung zur Verfügung.

Wie bereits in der Auswertung der Stellungnahmen 2001 betont wurde, ist mit der Definition von Gender Mainstreaming in den Richtlinien des KJP, die die Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip benennt, ja auch eine eher sehr allgemeine Definition vorgegeben, die einen großen Interpretationsspielraum bezüglich des Verständnisses sowohl von Geschlechtergerechtigkeit als auch von der Leitidee Gender Mainstreaming zulässt. Zudem gilt es zu beachten, dass die Sachberichte der Träger selbstverständlich auch in einem Legitimationszusammenhang zu verstehen sind, in dem die Träger sich rechtfertigen müssen, ob und wie sie Gender Mainstreaming im Sinne der Förderrichtlinien des KJP umgesetzt haben.

## **B Stellungnahmen aus 2001 und 2002 im Vergleich**

Bei mehr als der Hälfte der 30 Träger, für die Stellungnahmen aus 2001 und 2002 zur Verfügung standen, lässt der Vergleich im Großen und Ganzen eine wachsende Auseinandersetzung mit Genderaspekten erkennen. Die Gegenüberstellung der Aussagen ergibt im Wesentlichen drei unterschiedliche Argumentationsmuster:

### **a „Business as usual ...“**

Sieben der Träger wiederholen im Sachbericht 2002 mehr oder weniger ihre Aussagen aus 2001. Das Hauptargument dabei ist, dass man geeignete Zugänge für Jugendliche beiderlei

Geschlecht biete, man arbeite geschlechterübergreifend, Mädchen und Jungen würden gleichermaßen angesprochen. Mit diesen Begründungen wird eine Vertiefung der Beschäftigung mit Genderthemen offensichtlich nicht für notwendig gehalten.<sup>5</sup> Erklärungen wie die Folgende: „Die Grundsätze des Gender Mainstreaming werden beachtet“, die von einem Träger 2001 wie 2002 als Nachweis der Umsetzung von GM abgegeben werden, lassen ebenso keine Entwicklungsperspektive erkennen. Auch drei weitere Träger geben sowohl 2001 als auch 2002 lediglich Absichtserklärungen ab: Aspekte des Gender Mainstreaming sollen einbezogen werden; man wolle die Interessen der TeilnehmerInnen gezielter erfahren und berücksichtigen und Teamerinnen einsetzen, wobei 2002 kein Bezug darauf genommen wird, ob die 2001 bekundete Absicht umgesetzt wurde.

Dass die Art der Aussagen zu Gender Mainstreaming vermutlich auch von den jeweiligen VerfasserInnen der Sachberichte abhängig ist, wird an den Stellungnahmen eines Trägers besonders deutlich, der 2001 patriarchale Wahrnehmungsmuster, Werthaltungen und Vorgehensweisen im Verband konstatierte und monierte, dass Kurse, Projekte und Weiterbildungen noch nicht unter Genderaspekten evaluiert würden und dass es keine spezifischen Angebote für Mädchen und Frauen gäbe. Des Weiteren wurde angekündigt, dass sich das Leitungsteam verstärkt um die Umsetzung von GM bei den Angeboten bemühen werde. Demgegenüber stehen 2002 die Sätze: Die „Gleichbehandlung der Geschlechter wird ... besonders beachtet“ und sei „selbstverständlich“ aufgrund der „jungen, toleranten und kollegialen Arbeitseinstellung in diesem Verband“.

## **b Erste konkrete Ansatzpunkte**

Bei 10 Trägern mit eher ablehnenden Stellungnahmen zu Gender Mainstreaming oder mit Hinweisen auf einzelne geschlechtsspezifische Veranstaltungen in 2001 zeigt sich eine Entwicklung hin zur verstärkten Auseinandersetzung mit dem gleichstellungspolitischen Prinzip. Diese Veränderung dürfte auch dem geschuldet sein, dass die Richtlinie erst Ende 2000 geändert und in 2001 noch wenig umgesetzt werden konnte. Ein Träger, der die Anforderung, GM umzusetzen, 2001 abweist mit dem Hinweis darauf, dass man nicht in jedem Mainstream mitschwimmen müsse, nimmt 2002 doch konkreter Bezug auf geschlechtsspezifische Themen in der Weiterbildung, wie z.B., dass die Rolle von Frauen in der Politik thematisiert werden müsse, in den Seminaren usw. Wird in einer weiteren Stellungnahme 2001 lediglich auf zwei Fachtagungen zur geschlechtsspezifischen Sozialisation hingewiesen als Ausweis der Operationalisierung von GM, wird 2002 als konkreter Ansatzpunkt ge-

---

<sup>5</sup> Zur Einschätzung dieser Argumentationsmuster (formale Gleichheit des Zugangs, Geschlechterneutralität) siehe Teilbericht I der wissenschaftlichen Begleitung.

nannt, dass Frauen Qualifikationsangebote zur Übernahme von Leitungs- und MultiplikatorInnen-Funktionen erhalten sollen. Geplant ist offensichtlich zudem ein umfangreicher Gendercheck.

Ein anderer Träger erklärt 2001, dass Gleichstellung ein integrierter Bestandteil der Arbeit sei, stellt aber 2002 differenzierter dar, dass am Problem der mangelnden Repräsentanz von Frauen gearbeitet werden soll. Die gleiche Argumentation findet sich bei einem weiteren Verband. Hier ist offensichtlich ein Bewusstsein für eine konkrete – Geschlechter diskriminierende – Struktur im eigenen Verband gewachsen. Auch wenn 2001 in einer Stellungnahme beschrieben wird, dass der Gesamtverband die Mitglieder in Bezug auf GM beraten habe, aber dann 2002 die Erfahrung berichtet wird, dass die eigene Beratungskompetenz nicht ausreiche, sondern durch Schulungen erweitert werden müsse, kann auf eine wachsende Beschäftigung mit Genderaspekten und Gender Mainstreaming geschlossen werden.

### **c Umsetzung von Konzepten des Gender Mainstreaming**

Acht Träger hatten bereits 2001 umfangreichere Konzepte für eine Umsetzung von Gender Mainstreaming vorgestellt, auf die im Sachbericht 2002 Bezug genommen wird: Diesen Angaben zufolge sind die in 2001 angekündigten Umsetzungsschritte offensichtlich Realität geworden wie z.B. der Schritt, dass umfangreiche MitarbeiterInnenschulungen stattfanden in Form von Gender Trainings. Wurde 2001 etwa hingewiesen auf die Planung von Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils an den ReferentInnenstellen, wird dasselbe 2002 ausgeweitet auf die Gremienbesetzung. Wurde 2001 hingewiesen auf die Planung des Einbezugs von Gender Mainstreaming in die Qualitätsentwicklung, wird 2002 berichtet, dass eine erste Analyse der Infrastruktur erfolgte, dass es Fachtagungen zur Sensibilisierung gab und dass weitere Workshops geplant sind. Wurde 2001 berichtet von der Gründung eines Arbeitskreises „Frauen“, der eine bessere inhaltliche, personelle und organisatorische Einbindung von jungen Mädchen und Frauen in den Verband planen sollte, ist für 2002 eine bundesweite Mitgliederbefragung vorgesehen. Der Vergleich der Sachberichte dieser Träger zeigt, dass diejenigen Organisationen, die bereits 2001 konkret mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming befasst waren, den Implementierungsprozess 2002 vorangetrieben haben. Anzumerken ist, dass es sich dabei um größere Verbände handelt, in denen mädchen- bzw. frauenspezifische Arbeitsansätze schon seit vielen Jahren etabliert sind und die durch diese Arbeit offensichtlich in gewisser Weise bereits „Genderkompetenz“ erworben haben.

## C Heterogenität im Verständnis von Gender Mainstreaming

Der Umgang mit der Anforderung, Gender Mainstreaming umzusetzen, ist äußerst unterschiedlich je nach den Zielen der entsprechenden Vereine und Verbände. Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming werden weiter oder enger gefasst, je nachdem ob sich ein Verband eher breit im Sinne eines bürgerschaftlichen Engagements versteht oder enger ein spezifisch fachliches oder auch weltanschauliches Interesse vertritt. Entsprechend variiert in hohem Maß, was unter Gender Mainstreaming und Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterreflexivität verstanden wird. Nur noch selten finden sich Stellungnahmen, in denen Gender Mainstreaming eindeutig abgelehnt wird. Ein Verband etwa assoziiert mit GM die Gefahr eines „Abschweifens“ von seinem eigentlichen Ziel der „Völkerverständigung“: „Ein Abschweifen von diesem Gedanken (*der Völkerverständigung*) zugunsten staatlich vorgegebener Ziele, in diesem Falle Gender Mainstreaming, wäre sicherlich nicht im Sinne des Erfinders“. Die in diesem Zitat deutlich zum Ausdruck kommende Abwehr der Anforderung, Gender Mainstreaming umzusetzen, die offensichtlich auf einem Missverständnis des geschlechterpolitischen Prinzips beruht, ist aber insgesamt eher die Ausnahme in den dem Projekt vorliegenden Stellungnahmen. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Auffassungen von und Umgangsweisen mit Gender Mainstreaming zusammenfassend dargestellt.

### **„Geschlechtsneutrales“ Arbeiten statt Gender Mainstreaming:**

Wie schon die Auswertung der Sachberichte aus 2001 zeigt auch die Auswertung der Sachberichte aus 2002, dass es Verbände gibt, die eine Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht für notwendig halten, da ihre Angebote so ausgerichtet seien, dass beide Geschlechter angesprochen würden.

- Eine eher ablehnende Haltung findet sich bspw. bei einem traditionell orientierten christlichen Verband mit stark inhaltlich-weltanschaulicher Ausrichtung: Zwar wird konstatiert, dass der Mädchenanteil an den Maßnahmen auf 40 % gestiegen sei, d.h. es gibt geschlechterdifferenzierte Statistiken, aber es wird darauf beharrt, dass man sowieso „geschlechterübergreifend“ arbeite und sich daher mit dem Thema GM nicht näher auseinander setzen müsse (zum Thema „Geschlechterneutralität“ siehe Teilbericht I).
- Eine ähnliche Argumentation findet sich bei einem anderen Verband: „Gender Mainstreaming ist ein Thema, das bei uns nicht diskutiert werden muss, da alle gleiche Chancen haben – unabhängig vom Geschlecht“ – diese Aussage wird getroffen auf dem Hintergrund feh-

lender geschlechtsdifferenzierter Statistiken in Bezug auf die Beteiligung der Geschlechter an den Angeboten oder auf ReferentInnen-Ebene.

- Ein Verband betont zwar sein beide Geschlechter gleichermaßen ansprechendes Angebot und Arbeiten, um dann jedoch festzustellen: „Aber es wird schwerer, die jungen Frauen insbesondere zu halten, vor allem ab dem Alter von 15/16 nimmt der Anteil der Mädchen erschreckend ab“. An diesem Punkt könnte Gender Mainstreaming beginnen, indem analysiert wird, warum das so ist: Wie sieht es beispielsweise aus mit den Partizipationsmöglichkeiten der jungen Frauen? Dementsprechend müssten in einem Prozess des Gender Mainstreaming Ausschreibungstexte daraufhin überprüft werden, ob sie wirklich beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen.

Wenn sich bei einigen Stellungnahmen von Einrichtungen, die für ihre Angebote gleiche Zugangschancen proklamieren, deutliche Unterschiede in den männlichen und weiblichen TeilnehmerInnenzahlen zeigen, dann bezieht sich der „gleiche“ Zugang folglich lediglich auf die Anspruchs- und nicht auf die Umsetzungsebene. Das betrifft nicht nur eine mangelnde Teilnahme von Mädchen, sondern in den Angeboten der kulturellen Jugendarbeit gleichermaßen den Mangel an teilnehmenden Jungen. Darüber hinaus ist es bezüglich der Konzeptionierung fachpraktischer Angebote durchaus fraglich, ob ein gleicher Zugang per se „geschlechtergerecht“ ist. Werden nicht vielmehr geschlechtsspezifische Jugendhilfeangebote, die die sich an den Lebens- und Bedarfslagen von Mädchen und Jungen orientieren und damit „ungleiche“ Zugangschancen implizieren, dem pädagogischen Anspruch an die Lebensweltorientierung der Jugendhilfe gerechter? Letztlich lässt sich die Frage nach den Zugangschancen für jedes Projekt bzw. Angebot nur inhaltlich-konzeptionell beantworten, indem auf der Basis eines Gesamtkonzeptes, das sich innerhalb einer geschlechterreflexiven Pädagogik verortet, konkrete Ziele für die verschiedenen Arbeitsbereiche und Angebotsebenen definiert werden, die wiederum an der „Praxiswirklichkeit“ überprüft und weiterentwickelt werden.

### **Interpretation von Gender Mainstreaming als Frauenförderung:**

Eher selten sind Aussagen wie die folgende: „Initiativen des Verbandes zielen u.a. auf bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen“ – ein reduziertes Verständnis von Gender Mainstreaming: Im Unterschied zur Frauenförderung sollte Gender Mainstreaming die Förderung von dem, was man heute „Work-Life-Balance“ nennt, auch für Männer beinhalten. Die gleiche Reduktion findet sich, wenn ein Träger schreibt, dass – im Sinne der Umsetzung des GM – die Angebote an Kinderbetreuung evaluiert werden sollen, wobei dieses explizit als Maßnahme der Frauenförderung benannt wird.

### **Absichts- und Willenserklärungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming:**

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, wie im folgenden Beispiel:

- „Im Rahmen von zwei Seminaren für MultiplikatorInnen und ehren- oder nebenamtliche MitarbeiterInnen in der Behindertenarbeit wurde festgestellt, dass Väter/Männer sich schwerer tun, ein behindertes Kind zu akzeptieren als Mütter/Frauen“. Des Weiteren wird die These aufgestellt, dass Männer an ihrem Selbstbild etc. arbeiten müssen, um mit Behinderungen ihrer Kinder zurechtzukommen. Aber ebenso sei rollenspezifisches Verhalten von Müttern kritisch zu hinterfragen. Offen ist, ob und wie diese Thematisierung von Genderaspekten z.B. in die Konzeptionierung eines genderbezogenen Seminar-/Beratungsangebotes einfließt oder auf der Ebene des Konstatierens stehen bleibt.

Weitere Beispiele für solche Absichtserklärungen sind:

- „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.“
- „Es müssten Trainings gemacht werden. Es wäre wünschenswert, über Ressourcen nachzudenken, es müssten Lehrgangskonzepte überdacht werden.“

Zudem es gibt einige Erklärungen etwa derart:

- „Die Grundsätze des Gender Mainstreaming werden befolgt“;
- „Es wurde auf eine angemessene Berücksichtigung von Mädchen und Jungen geachtet.“
- „Bei vielen Programmpunkten wurden Aspekte des Geschlechterverhältnisses erörtert“, ohne dass benannt wird, wie oder auf welchen Umsetzungsebenen, d.h. ohne dass konkrete Aspekte genannt werden. Einige Sachberichte thematisieren in selbstkritischer Art und Weise, dass Gender Mainstreaming noch nicht genügend umgesetzt sei und es dazu einer Grundsatzdebatte bedürfe, wie in den folgenden Beispielen: Die Einführung reflektierter Jungenarbeit sei bisher gescheitert, Migrantinnen seien in Qualifizierungsmaßnahmen nicht genügend vertreten, genderbezogene Fragestellungen müssten stärker implementiert werden.

### **Förderung der Jungen als Ziel von Gender Mainstreaming:**

Ein Träger beschreibt als Ziel von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe, den Jungen mehr Unterstützung und Aufmerksamkeit zu geben: „Die gesellschaftlichen Verlierer der modernen Gesellschaft – deutlich mehr Jungen als Mädchen – müssen ins Zentrum der fachlichen Aufmerksamkeit in der Kinder- und Jugendhilfe gerückt werden.“ Konkrete Schritte, wie dies geschehen kann, werden nicht genannt.

### **Gender Mainstreaming als quantitativ-paritätische Beteiligung von Jungen und Mädchen, Männern und Frauen:**

Eine eingeschränkte Interpretation von GM liegt vermutlich vor, wenn man sich in der Stellungnahme darauf beschränkt, die quantitative Parität von Jungen und Mädchen und in den Leitungspositionen zu beschreiben wie im folgenden Beispiel:

- „Von 348 TeilnehmerInnen an einzelnen Angeboten waren 175 weiblich, 173 männlich. Zusätzlich gab es 2 Mädchenseminare mit 22 bzw. 25 Teilnehmerinnen. Von 13 Mitgliedern der Bundesjugendleitung sind 6 Frauen und 7 Männer. Geschäftsführung: 2 Frauen und 2 Männer“. Oder: „Bezüglich der Aufteilung nach Geschlechtern zeichnet sich ein – im Vergleich zu den Vorjahren – Trend zur Geschlechterparität ab“, da es 2002 ca. 54% männliche, 46% weibliche TeilnehmerInnen gab.
- Ein Verband will seine Mitglieder beraten u.a. im Hinblick auf Hilfestellung bei der Übernahme neuer Aufgabenbereiche, aber GM wird offensichtlich nicht als solcher gesehen, statt dessen heißt es: „Die Gender-Perspektive spielt in den Ortsvereinen des Verbandes keine besondere Rolle, weil in fast allen Geschäftsstellen Frauen und Männer beschäftigt sind“. Hier wird Gender Mainstreaming offensichtlich verstanden als quantitativ gleiche Verteilung von Frauen und Männern. Es fehlt in dieser Perspektive eine Auswertung der Verteilung von Funktionen. Zudem – so die Auswertung einer MitarbeiterInnen-Befragung eines größeren Verbandes – kann es durchaus Unterschiede geben zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit oder wie man sich in der Arbeit geschätzt fühlt.

### **Partizipation der Mädchen und jungen Frauen erhöhen:**

Im Interesse einer Verjüngung und Belebung der Verbandsarbeit wird in manchen traditionell eher männlich orientierten Verbänden Gender Mainstreaming genutzt, um eine Partizipation von mehr Mädchen und jungen Frauen zu erreichen.

- Man überlegt Maßnahmen, Mädchen und junge Frauen besser einzubeziehen, indem z.B. die technische Infrastruktur durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit für diese Zielgruppe interessant gemacht werden soll.

- In einem politisch orientierten Verband wird GM zum Thema durch den festgestellten Mangel an politischer Partizipation junger Frauen/Mädchen. Da die Beteiligung junger Frauen in einem anderen politisch ausgerichteten Verband bspw. nur bei 25 % liegt und man mehr weibliche Mitglieder gewinnen möchte, führte dieser Verband eine bundesweite Mitgliederbefragung durch, wie die Angebote für Frauen attraktiver gemacht werden könnten.
- Das Beharren auf traditionellen Strukturen kommt an die Grenzen, wenn ein Verein z.B. realisiert, dass plötzlich die weiblichen Mitglieder, wenn sie 15/16 Jahre alt werden, wegbleiben, die vorher noch sehr aktiv mitmachten. Die Problematisierung dieses Mitgliederschwundes könnte im nächsten Schritt dazu führen, Strukturen zu überdenken bzw. Hypothesen über Gründe zu entwickeln: Da Vorstandsposten in den Landesverbänden – wie im Sachbericht dargelegt wird – nur in Ausnahmefällen durch junge Frauen besetzt werden, fühlen sich die jungen Frauen möglicherweise durch die Organisationsstrukturen entmutigt.

### **Durch Gender Mainstreaming im Jugendverband frischen Wind in den Erwachsenenverband bringen:**

Einige Jugendorganisationen größerer Verbände charakterisieren ihren jeweiligen Gesamtverband als eher „konservativ“. Das Genderthema wird im Jugendverband offenbar durchaus reflektiert und soll in den Erwachsenenverband hineingetragen werden.

- Für ausgesuchte Jugendaustauschmaßnahmen will man sich in einem Verband z.B. intensiv mit Qualitätsentwicklung und GM auseinander setzen und auf der Bundeskonferenz ein Positionspapier zu GM verabschieden. Handlungsbedarf sieht die Organisation bei ihrem „Mutterverband“, der überwiegend männlich dominiert werde.
- Ein weiterer Verband gibt an, dass die Verbandsleitung auf eine ausgeglichene Besetzung der Vorstände achte, dass in den Vorbereitungen von Seminaren das Genderthema als eigener Tagesordnungspunkt behandelt werde, dass weibliche Jugendleiterinnen große verbandsinterne Seminare organisiert hätten, aber im Gegensatz dazu sei der Gesamtverband konservativ strukturiert.
- In einer weiteren Stellungnahme, die sich auf ländliche Jugendarbeit bezieht, wird angemerkt, dass im Gesamtverband vielen Verantwortlichen die Notwendigkeit geschlechtsspezifischer Sichtweisen nicht einleuchte und dass mädchen- und frauenspezifische Angebote oft nicht ernst genommen würden. Auch die Jugendlichen des Verbandes seien relativ stark traditionellen Rollenvorstellungen verhaftet. GM sei auf unterer Verbandsebene so gut wie nicht bekannt.

### **Gender Mainstreaming in der Planung und Konzeptionierung:**

- Manche Verbände sind noch in der Planung des Einbezugs von Gender Mainstreaming. So wird in einer Stellungnahme bspw. ein sehr umfassendes Konzept angekündigt: In künftigen Sachberichten soll systematischer auf gewisse Aspekte eingegangen werden, wie z.B. Nutzung des Dienstleistungsangebotes, Fortbildungsangebote, Publikationen, Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft, Festlegung von Arbeitsinhalten und -abläufen; Repräsentanz von Frauen auf Leitungspositionen und in Gremien.

### **Geschlechtergerechtigkeit ist immer schon Programm:**

- Bei manchen Trägern trifft die Anforderung, GM zu implementieren, auf bereits bestehende Bemühungen um Geschlechtergerechtigkeit. GM wird als konsequente Weiterentwicklung der eigenen Anliegen betrachtet; ein Verband gibt bspw. an, dass seit Jahrzehnten ein koedukativer Ansatz mit dem Ziel des Abbaus geschlechtsspezifischer Benachteiligungen verfolgt werde.

### **Gender Mainstreaming in Projekten und Verbänden der Mädchen- und Frauenarbeit:**

Auch Mädchenarbeits-Projekte und Frauenverbände setzen sich mit Gender Mainstreaming auseinander.

- Auf der Ebene der fachlichen Arbeit werden eher die Benachteiligungen der Mädchen thematisiert; es werden Ergebnisse aus der Mädchenforschung aufbereitet, um die Lebenssituation von Mädchen zu eruieren. Man sieht es als Aufgabe, diese Erkenntnisse in die Jugendhilfe einzubringen. Es wird das Verständnis von pädagogischen Beziehungen in der feministischen Pädagogik diskutiert.
- In einem weiteren Verband wird berichtet, dass der Vorstand eine Position zu GM verabschiedet hat, die von einigen Mitgliedsverbänden bei der Entwicklung von Konzepten oder von Kriterien für die Umsetzung auf Leitungsebene aufgegriffen und genutzt wurde. Die Bundesfachkonferenz Jugendberufshilfe hat sich mit einer fachbereichsspezifischen Umsetzung von GM befasst; eine Dokumentation liegt als Arbeitshilfe vor. Die Mitgliedsverbände werden bezüglich GM durch die Geschäftsstelle beraten; eine Schulung der Mitarbeiterinnen ist geplant.

### **Gender Mainstreaming als Informationspolitik:**

Aus der Auswertung der Stellungnahmen zu Gender Mainstreaming wird deutlich, dass auf Bundesverbandsebene das Prinzip GM angekommen ist, d.h. in fast allen Sachberichten wird mitge-

teilt, dass die Mitgliedsverbände informiert wurden über das Prinzip – auch wenn in manchen Fällen die Vermittlung als „schwierig“ bezeichnet wird.

- Ein Verband berichtet, dass Mitgliedsverbände sich 2002 auf beiden Mitgliedsversammlungen mit GM befasst hätten. Maßnahmen und Vorgehensweisen seien besprochen und Mitgliedsverbände aufgefordert worden, GM umzusetzen; dementsprechend würden Arbeitstagen geplant und durchgeführt. In diesem Verband wird demnach eine dezidierte Informationspolitik betrieben.

## D Konkrete Schritte der Veränderung

Die Analyse der Stellungnahmen zu Gender Mainstreaming in den Sachberichten aus dem Jahr 2002 zeigt, dass GM in mehrerer Hinsicht eine Chance bietet, verknöcherte Strukturen aufzubrechen, und zwar sowohl im Hinblick auf die Organisationskultur, die personelle Besetzung von Positionen, als auch in Bezug auf die Angebote und Maßnahmen.

Auch wenn GM bislang zumeist noch nicht auf systematische Art und Weise umgesetzt wird,<sup>6</sup> kann aus den Stellungnahmen geschlossen werden, dass geschlechtsreflexives Denken nach und nach in die unterschiedlichen Organisationen gewissermaßen „einsickert“. Auch eindeutig männerdominierte Organisationen beginnen, ihre Struktur und ihr Angebot zu hinterfragen. Dass GM gerade in solchen Verbänden als Chance für Veränderungen wahrgenommen wird, zeigt sich bspw. in der folgenden Aussage: „Dazu (*zur Auseinandersetzung mit GM*) gehörte 2002 vor allem die kontinuierliche Entwicklung von ‚frauenspezifischen‘ Sichtweisen auf die Arbeit, da der Verband in den Führungsebenen meist männlich geprägt ist“. Mit der Umsetzung von GM ist z.B. auch die Hoffnung des Aufbrechens von „typisch männlichem Verhalten, das unsere Tagungen oft prägt“ verbunden. Dieser Verband teilt in seinem Sachbericht außerdem mit, dass das Bildungsprogramm unter Genderaspekten kritisch hinterfragt worden sei. Ein anderer von Männern dominierter Verband gibt an, dass sich zwar der Anteil der aktiven Frauen verdoppelt habe, aber

---

<sup>6</sup> Eine idealtypische – systematische – Umsetzung von GM bedeutet, dass ein Qualitätsentwicklungsprozess unter dem Blickwinkel Geschlechtergerechtigkeit begonnen wird. Das Ziel dieses Prozesses ist die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und die Verbesserung der Arbeitsqualität. Ein solcher Prozess beginnt mit der Analyse der Organisation, aus der Ziele und Handlungsschritte entwickelt, operationalisiert und umgesetzt werden, die dann evaluiert und dokumentiert werden. Während durchaus viele einzelne konkrete Schritte des Einbezugs von Gender Aspekten berichtet werden, berichten Verbände nur sehr vereinzelt auch über umfassende, systematischere Prozesse von Gender Mainstreaming auf Organisationsebene. Bei fast allen Trägern fehlt allerdings (bis jetzt?) der letzte Schritt, die Evaluierung von Handlungsschritten/Veränderungen im Sinne der Umsetzung von GM (vgl. dazu Teilbericht I des Projektes).

die nach wie vor bestehende Unterrepräsentation von Frauen auf Organisationsebene und bei der Teilnahme an Veranstaltungen werde dennoch explizit im Verband thematisiert. Neben diesen Informationen über angestoßene Veränderungsprozesse werden in den Stellungnahmen der KJP-Träger zahlreiche konkrete Umsetzungsschritte von GM in der fachlichen Arbeit benannt.

#### **a Konkrete Umsetzungsschritte von Gender Mainstreaming in der fachlichen Arbeit**

- Den Auswertungsergebnissen zufolge werden bei vielen Veranstaltungen die TeilnehmerInnen-Zahlen geschlechtsdifferenziert erhoben und ausgewertet.
- Ein Träger erklärt, dass seine Maßnahmen des Jugendaustausches nach der 3-R-Methode ausgewertet werden.
- Eine andere Organisation gibt an, dass mit den Referent/-innen und Teilnehmenden regelmäßig über das Anliegen von Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung bzw. Auswertung der Seminare gesprochen werde. Forderungen der Teilnehmenden, diese Orientierung zu vertiefen, seien sehr selten, würden aber berücksichtigt.
- Die Ausgangslage für eine Planung der Veränderung eines Angebots/einer Maßnahme im Rahmen von GM ist oft, dass bei koedukativen Angeboten die quantitative oder qualitative Teilhabe von Jungen und Mädchen nicht den Absichten entspricht. Eine genderspezifische Schieflage wird z.B. konstatiert, wenn entweder mehr Jungen oder mehr Mädchen das Angebot aus verschiedenen Gründen nutzen, oder wenn zwar quantitativ eine Parität herrscht, das Engagement von Jungen oder Mädchen aber unterschiedlich groß ist.
- Eine Auswertung internationaler Jugendbegegnungen etwa ergab, dass in den Kursen ein großes Gefälle in der Verhaltens- wie in der Interessenlage von Mädchen und Jungen herrschte; deshalb sollen Angebote zukünftig geschlechterdifferenziert konzipiert werden.
- In einem anderen Verband wird darauf geachtet, dass ReferentInnen-Teams gemischtgeschlechtlich besetzt werden oder dass den Mädchen bei gemischtgeschlechtlichen Veranstaltungen eine Fachreferentin zur Verfügung steht, mit der sie ihre eigenen Fragen besprechen können.
- Eine weitere Organisation plant, Evaluationsbögen bei Veranstaltungen einzusetzen, mit denen die Interessen geschlechtsspezifisch abgefragt werden.

In einem Verband wird den Angaben zufolge jede Veranstaltung nach Genderkriterien ausgewertet. Ohne Kompetenzerweiterung kann es allerdings sein, dass die Auswertung sehr formal erfolgt mit Sätzen wie z.B.: „Durch die vielseitigen Angebote in den Workshops konnte jede Teilnehmerin sich gemäß ihrer Interessen weiterbilden oder entfalten“ – Sätze, die standardmäßig

wiederholt werden. Oder die Fragen nach unterschiedlichen Interessenlagen von Mädchen und Jungen werden abgehakt à la: Sie werden berücksichtigt, es gibt keine Benachteiligung, es gibt keine Unterschiede usw., ohne weitere Angaben. Eher komisch wirkt es, wenn auf die Frage: „Wie konnten die Jungen/Männer ihre speziellen Interessenlagen verwirklichen?“ steht: „Die Jungen haben eine Schlucht erkundet.“ Und bei dem gleichen Seminar steht bei der Frage: „Wie konnten die Mädchen/Frauen ihre Interessen verwirklichen?“: „Sie haben das Festessen zubereitet und Männer in hauswirtschaftliche Aufgaben eingewiesen“ – es ist nicht ersichtlich, ob diese Aussagen ironisch oder ernst gemeint sind.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bedarf der Entwicklung von Genderkompetenz, um sozusagen die „blinden Flecken“ in Bezug auf Genderaspekte wahrnehmen zu können als Voraussetzung für Veränderung. Das folgende Beispiel zeigt auf, dass ein und dieselbe Veranstaltung durchaus unterschiedlich beurteilt werden kann. Ein Mitgliedsverband wertet eine große Veranstaltung folgendermaßen aus: „Die Mädchen/Frauen haben sich bei den Vorbereitungen gut beteiligen können, da die Thematik genügend Spielräume gab. ... Die Mädchen/Frauen wurden sehr zuvorkommend behandelt. Auf die besonderen Erfahrungen und Empfindungen der Frauen/Mädchen wurde besonderes Augenmerk gelegt.“ Dieselbe Veranstaltung wird auf einem Seminar zum Gender Mainstreaming analysiert und folgendermaßen beschrieben: „Am Beispiel des diesjährigen Treffens wurde den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Seminars schnell bewusst, dass dies deutlich ‚männerorientiert‘ war und Frauen nur beschränkt Zugang zu herausragenden Aufgaben hatten bzw. bei den Leitungspositionen auf der ersten Ebene fast gar nicht vertreten waren. Demgegenüber wurde die tatsächliche Vorbereitung im Kleinen erkennbar von beiden Geschlechtern gleichmäßig geleistet.“

## Beispielhaft für eine Auswertung von Angeboten unter genderspezifischen Gesichtspunkten sind die zwei folgenden kurzen Analysen:

### Zu Angeboten, die sich mit der Integration von MigrantInnen beschäftigen

#### Statistik:

Im Bereich der Unterstützung von jungen MigrantInnen wurde erstens die Teilnahme der AdressatInnen geschlechtsdifferenziert erhoben und konstatiert, dass in den 645 Maßnahmen mit ca. 21.2000 TeilnehmerInnen insgesamt 58% männlich, 42% weiblich waren. Man stellte fest, dass Mädchen in den offenen Bereichen und in bestimmten Kursen weniger präsent waren.

#### Unterschiede werden thematisiert:

Im Anschluss an den statistischen Befund wurden Überlegungen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Nutzung der Angebote angestellt: Beide Geschlechter würden traditionelle Geschlechtsrollen leben; Mädchen zögen sich aus der Öffentlichkeit in den häuslichen Bereich zurück; Jungen überkompensierten Ängste durch auffällendes Verhalten. Sportangebote würden eher von Jungen, Kreativangebote von Mädchen genutzt. Zusammenfassend werden einige Tendenzen in Bezug auf die Teilhabe von Jungen und Mädchen beschrieben.

Konsequenzen aus der Analyse: Es wurden Hausbesuche bspw. bei Mädchen mit islamischem Hintergrund durchgeführt, um sie zu gewinnen. Einige Maßnahmen seien geschlechtsspezifisch durchgeführt worden (Mädchengruppen); diese Angebote seien aber in Gefahr, Rollen zu verstärken (Schminken für Mädchen, Boxen für Jungen).

#### Thematisierung der MitarbeiterInnen Ebene:

Im Sachbericht wird festgestellt, dass das Problembewusstsein der MitarbeiterInnen in Bezug auf GM sehr unterschiedlich sei. Fast 3/4 der Stellen im Eingliederungsbereich seien weiblich besetzt; es fehlten männliche Mitarbeiter, vor allem in Bezug auf die aufsuchende Arbeit mit gewaltbereiten und drogengefährdeten männlichen Jugendlichen Zu GM direkt: Gender Mainstreaming wird auf den zentralen Arbeitstagen und auf sonstigen zentralen und dezentralen Veranstaltungen thematisiert, Genderaspekte in das EFQM-Modell einbezogen.

### Im Bereich der Erziehungshilfen:

#### Unterschiede werden thematisiert:

Eine Organisation gibt an, dass in den Erziehungshilfen Jungen in allen Angebotsformen deutlich überrepräsentiert seien, Mädchen würden häufig erst in der Pubertät zu Klientinnen: „Jungen 'machen mehr Probleme', fallen dadurch eher auf als Mädchen und erhalten so frühzeitig und insgesamt mehr Hilfen zur Erziehung. Mädchen sind mit ihren Problemlagen zunächst weniger sichtbar ...“

#### Konsequenzen aus der Analyse:

Sensibilisierung von MitarbeiterInnen im Rahmen von Fachtagungen in Bezug auf Hilfeplanung, Entwicklung geschlechtsspezifischer Angebote. Es wurde eine Arbeitshilfe zur Mädchen- und Frauenarbeit in den Erziehungshilfen veröffentlicht. Angebote sollen gezielter an den Bedarfen von Mädchen und Jungen ausgerichtet werden

#### Thematisierung der MitarbeiterInnen-Ebene:

Es wird eine Überrepräsentanz von Frauen zum Teil bis zur mittleren Leitungsebene konstatiert. Auch an Fachtagungen nehmen überwiegend Mitarbeiterinnen teil.

Zu GM direkt: Für 2003 wurde ein Workshop für Führungskräfte aus der Zentrale u. den Verbänden geplant, ebenso eine Fachtagung für MitarbeiterInnen. Es werden zentrale MitarbeiterInnenfortbildungen zu GM angeboten. Gender Mainstreaming wird auf den zentralen Arbeitstagen und auf sonstigen zentralen und dezentralen Veranstaltungen thematisiert, Genderaspekte in das EFQM-Modell einbezogen. Es gab eine erste Analyse der Infrastruktur für GM in 2002; Chancengleichheit und Herstellung von Chancengerechtigkeit sind im Leitbild verankert; es gibt eine Betriebsvereinbarung zu Chancengleichheit und ein Mentoring-Modell zur Frauenförderung wird erprobt.

## b Konkrete Umsetzungsschritte auf der Ebene der Organisations- und Personalentwicklung

Über die Beantwortung der vorgegebenen Fragestellungen des BMFSFJ hinaus nahm ungefähr ein Drittel der Träger auch Bezug auf Genderaspekte hinsichtlich der Personal- und/oder Organisationsstruktur ihres Verbandes oder einzelner Maßnahmen. Als konkrete Ansatzpunkte im Einzelnen wurden genannt:

- Aufnahme der Gleichstellung in das Leitbild
- Verabschiedung einer Position zu GM durch den Vorstand

- GM soll über Qualitätsmanagement-Prozesse in alle Verbände hineingetragen werden.
- Bei einigen Verbänden sind Gender Trainings geplant.
- Es fand eine Teamwoche zur Implementierung von GM statt.
- Ein Verband hat eine paritätisch besetzte, gemischtgeschlechtliche Projektgruppe zu GM eingerichtet. GM ist Tagesordnungspunkt auf jährlich stattfindenden Infotagungen.
- Vereinzelt haben Verbände angefangen, die Zusammensetzung von Vorstand, Leitungsebenen und auch von Gremien unter geschlechtsspezifischen Aspekten zu analysieren. In einem Fall wurde deutlich, dass in den Gremien und Verbandsorganen Männer mit 60 - 80% dominieren – umgekehrt proportional zu ihrem Anteil in den Arbeitsfeldern. Dies soll verändert werden. Einige Träger berichten von männlicher Überrepräsentanz auf der Ebene der Vertretung des Trägervereins, der Direktion, des Vorstandes und/oder der Geschäftsführung. Besonders hervorgehoben werden hierbei die Unterrepräsentanz von Frauen im Vorstand trotz ihres höheren Anteils in den Fachgremien und die männliche Überrepräsentanz auf Leitungs- und Ressortleitungsebene trotz eines Überhangs weiblicher Mitglieder. Als Gründe hierfür werden einerseits Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Bestimmungen auch auf der Ebene der Mitgliedsvereine – trotz einer satzungsgemäßen Festlegung über die paritätische Besetzung der Vorstände – sowie andererseits fehlende Bewerbungen von Frauen benannt. In diesem Kontext sind auch die Klagen mehrerer Träger insbesondere über die geringe Motivation von Frauen zur verbandlichen Mitarbeit auf Leitungsebene zu sehen. Dementsprechend wird der Anspruch formuliert, die weibliche Mitgliedszahl in der Verbandsarbeit zu erhöhen, indem Maßnahmen entwickelt werden, die verstärkt Frauen motivieren, auch ehrenamtliche Leitungsfunktionen zu übernehmen, z.B. ein Qualifizierungsseminar für Frauen zum Thema Vorstandsarbeit. Darüber hinaus soll bei der Neubesetzung von Gremien auf eine Erhöhung des Frauenanteils und dementsprechend auf eine paritätische Besetzung geachtet werden. Im Hintergrund dieser Bestrebungen steht sowohl die Motivierung insbesondere von Frauen zur Wahrnehmung von Leitungsaufgaben, aber auch die Erhöhung der aktiven Mitgliederzahl. Demgegenüber berichten einige Träger von einem (überwiegend) ausgeglichenen Verhältnis im Vorstand, bei der Geschäftsführung, in den Fachgremien und/oder bei ReferentInnen, während ein weiterer Teil der Träger eine Überrepräsentanz von Frauen im Vorstand und/oder der Geschäftsführung sowie in der Personalstruktur angibt – hauptsächlich begründet durch den freiberuflichen und schlecht bezahlten Status dieser geringfügigen Honorartätigkeiten.
- Ein Bundesverband plant eine Schulung für ehrenamtliche Leiterinnen und Leiter zur Erhöhung von Genderkompetenz; man überlegt, ob eine/ein Genderbeauftragte/r im Verband benannt werden soll, die/der für geschlechtsspezifische Arbeit sensibilisiert. Geplant sind ge-

schlechtsdifferenzierte Statistiken, die verbandszentral zugänglich gemacht werden sollen. GM wird als Thema auf die Tagesordnung der Mitgliederversammlung, von Veranstaltungen und Gesprächskreisen gesetzt; eine Veränderung der Besetzung der Gremien wird diskutiert.

- Einige Träger planen Organisationsentwicklungsprozesse unter Berücksichtigung der Rollen von weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen hinsichtlich der Berufsfelder und der Stellung in der Berufshierarchie bspw. durch die Anregung verbandsinterner Diskussionen über das Thema Frauen und Führung und durch die Entwicklung eines neuen Leitbildes.
- Im Sinne eines konzeptionell vorbildlichen GM-Prozesses, der auch die Personal- und Organisationsebene einbezieht, verfährt beispielsweise ein Bundesverband, indem er auf der Basis einer Infrastrukturanalyse ein Personalentwicklungskonzept mit Schwerpunkt Frauenförderung erstellt, das neben dem Mentoring-Konzept, dem Schutz vor sexueller Belästigung, der Einsetzung von Ombudsfrauen und der Sensibilisierung von Führungskräften für Genderaspekte auch eine Betriebsvereinbarung zur Chancengleichheit beinhaltet.
- Auch ein weiterer Verband hat mit einer umfassenden Implementierung von Gender Mainstreaming auf Organisationsebene unter Hinzuziehung externer Fachkräfte begonnen: Es gab eine Bestandsaufnahme, mit der die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen abgefragt wurde, ihre Einschätzung ihrer beruflichen Chancen usw., aber es wurde auch präzise analysiert, welche Funktionen von welchem Geschlecht eingenommen werden, was einen ausgesprochenen Gender Bias offen gelegt hat: Geschäftsführung und Abteilungsleitung sind ausschließlich männlich, von 7 stellvertretenden Leitungen sind 2 weiblich, ReferentInnen: 70 % Männer, 30% Frauen. Sachbearbeitung und Sekretariatsstellen: hauptsächlich Frauen. Es sollen Gender Trainings für die verschiedenen Ebenen durchgeführt werden. Die MitarbeiterInnen-Befragung ergab geschlechtsspezifische Unterschiede in der Zufriedenheit, darin, wie man sich wertgeschätzt fühlt usw.

## **E Gender Mainstreaming in Akademien und Fortbildungswerken**

Auch in den aus dem KJP geförderten Akademien und Fortbildungswerken lassen sich unterschiedliche Figuren des Umgangs mit der Anforderung ausmachen, Gender Mainstreaming umzusetzen (und im Sachbericht dazu Stellung zu nehmen) – je nach den allgemeinen Zielsetzungen, der jeweiligen Eingebundenheit in weltanschaulich gebundene größere Verbände usw. Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming werden auch hier weiter oder enger gefasst. Es konnten die folgenden Argumentationslinien herausgearbeitet werden:

### **Gender Mainstreaming wird anscheinend als genügend umgesetzt angesehen, wenn es eine Veranstaltung zu einem genderbezogenen Thema gibt:**

- Ein eingeschränktes Verständnis von GM zeigt sich, wenn Gender Mainstreaming als umgesetzt angesehen wird, weil es auf einer Tagung einen Arbeitskreis zu einem Genderthema gab, gleichzeitig aber keine Angaben zur Zusammensetzung der TeilnehmerInnen gemacht werden. Aus der zusätzlichen Information, dass das Podium auf der Tagung mit zwei Frauen und sieben Männern besetzt war und es insgesamt zwölf männliche Referenten und vier weibliche Referentinnen gab, ist nicht zu erkennen, ob dieser Sachverhalt im Sinne des Gender Mainstreaming thematisiert wurde.

### **Gender Mainstreaming wird als Frauenförderung definiert:**

In der folgenden Aussage einer kleineren Bildungsstätte werden Genderaspekte mit Frauenförderung gleichgesetzt:

- „In allen Projekten lässt sich eine gesteigerte Sensibilität für die Geschlechterfrage feststellen“; denn es gebe Beauftragte für die Arbeit mit Mädchen und Frauen und ein eigenständiges Referat für die Arbeit mit Frauen. Es würden aus diesem Grund auch keine Zahlen zur Verteilung der Teilnehmenden an den Angeboten und auch nicht zur Personalstruktur gemacht.

### **Es werden Grundsatzklärungen abgegeben:**

Einige Akademien und Bildungswerke geben in ihren Stellungnahmen lediglich Grundsatzklärungen ab, deren Umsetzung in Tätigkeiten nicht dargestellt wird:

- „Implizit wird darauf geachtet, dass beide Geschlechter im Seminarverlauf ihre Kompetenzen erweitern, ihre Interessen verfolgen und Bedürfnisse äußern und befriedigen können.“

Die Seminare würden „geschlechtsunspezifisch“ angeboten und richteten sich an Mädchen und Jungen gleichermaßen.

- In einem anderen Sachbericht heißt es, dass unterschiedliche geschlechtsspezifische Betroffenheiten im Dialog und Diskurs zusammengeführt werden sollen. Die überwiegende Zahl der Seminare werde geschlechtsunspezifisch angeboten. Geschlechtsspezifische Themen würden aber in einigen Seminaren aufgegriffen bzw. angeboten. Die Akademie ziele auf Dialog, daher würden gemischtgeschlechtliche Angebote angeboten.
- Eine Bildungsstätte gibt an, dass ihr Seminarkonzept darauf hinwirke, „das Bewusstsein der Teilnehmer für die Chancengleichheit von männlichen und weiblichen Jugendlichen zu schärfen. Die gleichberechtigte Teilhabe von Jungen und Mädchen im Bereich der Jugendarbeit gehört zum Grundprinzip des Seminarprogramms, welches darauf ausgerichtet ist, dass die TN als Multiplikatoren wirken und die Überwindung tradierter Geschlechterrollen im Rahmen ihres Engagements weitergeben können.“ Die TeilnehmerInnenzahlen werden allerdings nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt, und im Sachbericht wird bis auf den Absatz zur Chancengleichheit durchgängig die männliche Sprachform benutzt.

### **Gender Mainstreaming befindet sich in der Phase der Konzeptionierung und Planung:**

Noch in der Phase der Konzeptionierung und Planung befinden sich die Träger, die den Einbezug von Gender Mainstreaming folgendermaßen beschreiben:

- „GM soll als Strategie in die Konzeption der Bildungsarbeit fest installiert werden und auch Landes- und Kreisvorsitzenden erreichen, deshalb sollen künftig spezielle Seminare zu diesem Thema angeboten werden und auch die wieder geplanten Jugendleiterausbildungen vor diesem Hintergrund ergänzt werden.“
- Ein anderer Träger gibt an, dass Frauen für die Übernahme von Leitungs- und Multiplikatorinnenfunktionen umfassende Qualifikationsangebote erhalten sollen. Als Ziel wird benannt, „Gender-Fragen und Grundsätze zum durchgängigen Prinzip in Veranstaltungen der Akademie zu machen“. Das Genderprinzip solle Prüfstein werden, „für die eigene innere Organisation, für Kooperationsbeziehungen, für finanzwirksame Entscheidungen, für qualitätsrelevante Entscheidungen“.
- Ein weiterer Träger berichtet, dass 2002 eine intensivere Literaturrecherche zu GM durchgeführt und das weitere Vorgehen konzipiert wurde. „Verstärktes Augenmerk“ sei auf die möglichst gemischtgeschlechtliche Besetzung des Ausbildungsteams bei Kursen und Schulungen gelegt worden. Es sei eine „Multiplikatoren-Fortbildung mit dem Titel: ‚Was Mädchen und Jungen wollen. Geschlechtsspezifische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen‘“ ausgeschrieben worden; 2003 solle eine Fortbildung des Schulungsteams stattfinden.

### **Es werden umfassendere Genderanalysen durchgeführt:**

Im Rahmen der Bildungsarbeit in Akademien und Fortbildungswerken gibt es – nach den Aussagen in den Sachberichten – auch teilweise in sehr vorbildlicher Art und Weise umgesetzte Gender Mainstreaming Prozesse. Gender Mainstreaming kann sich hier anscheinend auf die selbstverständliche Gewohnheit der Evaluierung von Veranstaltungen beziehen; Organisationsstrukturen von Verbänden sind einer Reflexion sicher schwerer zugänglich. Es zeigen sich allerdings Unterschiede dahin gehend, ob nur die Inhalte der Angebote oder auch die Organisationsstruktur analysiert werden.

Am Beispiel der Stellungnahme einer Akademie zu GM soll illustriert werden, welche Schritte eine umfassendere Umsetzung von Gender Mainstreaming beinhaltet:

- Es wurden geschlechtsspezifische Statistiken erstellt in Bezug auf die TeilnehmerInnen an den Veranstaltungen und die BildungsreferentInnen. Die Schwerpunktthemen wurden unter Genderaspekten untersucht und die Konzepte weiterentwickelt. Es wurden zwei Genderbeauftragten ernannt, die eine Ist-Analyse durchgeführt haben. Die Ergebnisse der Ist-Analyse wurden auf einer zentralen Arbeitstagung und in zwei Publikationen vorgestellt. Es wird berichtet, dass sich die Geschlechterverteilung der JugendbildungsreferentInnen bei der Besetzung der Stellen zugunsten von Frauen aufgrund dieser Schritte bereits geändert hat. Für 2003 wurde ein Konzept entwickelt, wie „auf Ebene ausgewählter Aktivitäten der Arbeitsgemeinschaft anhand zentraler Tagungen und für die Arbeit der einzelnen Mitgliedseinrichtungen weitere Akteure für die Anliegen des GM gewonnen werden können.“

### **Einzelne Angebote werden unter Genderaspekten ausgewertet:**

Die inhaltliche Auswertung einzelner Angebote weist eine große Bandbreite auf. An einem Pol des Spektrums gibt es Interpretationen in Bezug auf die Beteiligung von Frauen und Männer in Form von allgemeinen Aussagen wie:

- „Während der gesamten Veranstaltung wurde den Belangen von Frauen und Männern gleichermaßen Rechnung getragen“.

Teils wird der Einbezug von Genderaspekten lediglich proklamiert:

- „Die Thematik ist geeignet, das Prinzip des Gender Mainstreaming grundlegend aufzuarbeiten. Bei der Wertevermittlung spielt früher oder später das Verhältnis von Frauen und Männern und wie werden diese bei der Gestaltung der Gesellschaft mitwirken können, eine bedeutende Rolle.“

Dann gibt es Aussagen, die zwar Unterschiede benennen, aber keine Folgerungen daraus ziehen:

- „Teilgenommen am Seminar haben dennoch wesentlich mehr Männer als Frauen. Dies ist darin begründet, dass die entsprechenden Positionen im Bereich der Jugendarbeit insbesondere in der kirchlichen Jugendarbeit zurzeit noch überwiegend von Männern besetzt sind.“
- „Obwohl das Seminar für Frauen und Männer vorgesehen war, meldeten sich ausnahmslos junge Frauen an. Dies dürfte vor allem darin begründet sein, dass vor allen Dingen junge Frauen in der oben beschriebenen Zielgruppe tätig sind.“
- In Bezug auf einen Workshop im Bereich der Theaterarbeit mit Mädchen und Jungen wird konstatiert, dass das geschlechtsspezifische Verhalten sehr deutlich ausgeprägt war, die Spielleiterin aber überhaupt nicht intervenierte.

Am anderen Pol gibt es differenzierte Auswertungen, die Unterschiede benennen, Hypothesen dazu bilden und Vorschläge zur Veränderung daraus ableiten, wie im folgenden Beispiel aus einer Stellungnahme:

- Im Fachbereich Musik wird insbesondere in Bezug auf Musik mit Kindern konstatiert, dass vor allem Frauen an diesen Kursen teilnehmen. „In meinen Augen gilt es, diesem Phänomen verstärkt nachzugehen. Eine der möglichen Ursachen für das 'Nichtinteresse' von Männern in diesen Berufszweigen könnte die oft geringere Bezahlung sein oder die mangelnde gesellschaftliche Anerkennung“.
- In einem Streitschlichtungs-Seminar gab es mehr weibliche Teilnehmende, da es insgesamt nach wie vor mehr Streitschlichterinnen als Streitschlichter an den Schulen gibt. Das wird als verbesserungswürdige Situation benannt, da nicht nur Frauen Streit zwischen Männern schlichten sollen. Die Hypothese ist, dass männliche Jugendliche Streit untereinander besser schlichten können, da sie sich besser in das eigene Geschlecht und dessen Konflikte hineindenken würden.
- Hauptsächlich Frauen machen eine Ausbildung in Tanzpädagogik. „Tanzpädagoginnen arbeiten aber immer intensiver an dem Thema: männliche Jugendliche und ihr Bezug zum Tanz“. Es werden Fragen dazu gestellt: Sind Männer so domestiziert, dass ihre Neugier auf körperliche Ausdrucksformen leidet?
- Im Bereich Spielpädagogik sollen Männer und Frauen paritätisch aufgenommen werden; der Kursabschnitt „soziales Lernen“ widmete sich dem Thema Gender.
- Es fanden sich mehr Männer als Frauen im Abschlusskurs zum Thema „Literatur“, in dem ein Zertifikat am Ende steht: „Es müssen mehr weibliche Erzählerinnen in die Fortbildung einbezogen werden, die durch ihr Vorbild wirken können“. Frauen sollte man die Bedeutung von Professionalisierung klar machen.
- In den Kursen der bildenden Kunst fanden sich mehr Frauen als Männer, es werden Benachteiligungen von Frauen analysiert (Kinderbetreuung organisieren usw.) und unterschiedliche Motivationen aufgezeigt: Frauen machen Fortbildungen, um wieder in den Beruf einzusteigen bspw. „Die bisherigen Bemühungen, Kursinhalte auf geschlechterspezifische Ansprüche und Forderungen abzustimmen, werden wohl für die Erfordernisse der Zukunft nicht ausreichend sein.“
- Weiterbildungskurse in Public Relation: Diese werden zu 70 - 80 % von Frauen besucht. „Fachlich geeignete Männer genießen seit ca. zwei Jahren bevorzugte Aufnahme, weil es die Gruppenarbeit erfahrungsgemäß wesentlich angenehmer und effektiver macht, wenn beide Geschlechter ungefähr gleichmäßig vertreten sind. Möglicherweise geschlechtsspezifische Unterschiede in der Herangehensweise an konkrete Kommunikationsprobleme werden oft explizit thematisiert und reflektiert.“
- „In Zukunft wird das Seminar daher um abenteuerorientierte Elemente bereichert, um Männer stärker anzusprechen und dann gemeinsame und verschiedene Erfahrungen von Männern und Frauen im Seminar zu ermöglichen.“

## F Zusammenfassung

Die Auswertung der Stellungnahmen von 106 KJP-Trägern zu Gender Mainstreaming in den Sachberichten aus dem Jahr 2002 zeigt, dass GM von einem Teil der Träger noch eher programmatisch abgehandelt wird in Form von Grundsatz- bzw. allgemein gehaltenen Willenserklärungen. Teilweise offenbart sich auch ein verkürztes Verständnis von GM, etwa wenn GM auf eine quantitative paritätische Teilhabe der Geschlechter reduziert oder mit Frauenförderung gleichgesetzt wird. Darüber hinaus wird GM in einzelnen Stellungnahmen mit dem Argument für überflüssig erklärt, dass sowieso geschlechtsneutral oder beide Geschlechter gleichermaßen ansprechend gearbeitet werde. Stellungnahmen dieser Art veranschaulichen weiteren Handlungsbedarf, das geschlechterpolitische Prinzip GM adäquat zu vermitteln. Aber im Vergleich zu den Stellungnahmen der Träger in den Sachberichten für 2001 finden sich 2002 deutlich mehr konkrete Hinweise darauf, wie Genderaspekte einbezogen werden oder welche Veränderungsprozesse durch die Auseinandersetzung mit GM angestoßen wurden. Einige nach eigenen Angaben männerdominierte Verbände etwa problematisieren in dem Zusammenhang vor allem die Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien und auf Vorstandsebene und verbinden mit GM zudem die Hoffnung, die als männlich geprägt beschriebene Sitzungs- und Gremienkultur verändern zu können. Andere beginnen, ihre Angebote oder Maßnahmen unter der Geschlechterperspektive zu überdenken. Vereinzelt erschöpfen sich Umsetzungsstrategien aber auch auf eine geschlechtsspezifische Erhebung der Teilnehmendenzahlen an Angeboten/Maßnahmen. Hervorzuheben ist demgegenüber jedoch auch, dass einzelne Träger bereits umfassende Analysen ihrer Angebote und ihrer Organisation im Sinne des Gender Mainstreaming durchführen.

An der Auswertung der Sachberichte wird eine Ambivalenz der Strategie Gender Mainstreaming deutlich: Die Richtlinien geben eine Zielperspektive vor, die aber so vage ist, dass möglicherweise auch eine Haltung des „anything goes“ damit verknüpft wird: Neben ausgefeilten Planungsprozessen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt es auch Träger, die alles, was irgendwie mit „Frauen“ zu tun hat, als Operationalisierung von Gender Mainstreaming verkaufen. Wenn es keine Reflexion und Diskussion darüber gibt, wie in mikrosozialen Bereichen Geschlechterungleichheit reproduziert wird, was verändert werden soll, besteht die Gefahr, dass Gender Mainstreaming auf der Ebene einer formalisierten Durchführung institutionalisierter Verfahren verbleibt. Das Geschlechterverhältnis ist einerseits durch Gender Mainstreaming zu einem breiten gesellschaftlichen Thema geworden, aber es besteht die Gefahr, dieses Thema im Rahmen von formalisierten Verfahren abzuhaken, in Erklärungen wie der folgenden: „Die Grundsätze des Gender Mainstreaming werden beachtet“, vor allen Dingen dann, wenn Organisationen ein politisches Ziel (wie in diesem Fall Abbau von genderspezifischen Benachteiligungen) nicht für rele-

vant halten . Nach wie vor müssen Beispiele „guter Praxis“, der Qualitätsverbesserung der Arbeit der Organisationen durch Gender Mainstreaming entwickelt, aufgezeigt werden und vermittelt werden.

## **Teil 3**

### **Erkenntnisse zum Stand der Umsetzung von Gender**

### **Mainstreaming – zusammenfassende Darstellung der**

### **Ergebnisse**

Die schriftliche Befragung von KJP-Trägern wurde durchgeführt, um einen detaillierten Überblick zu erhalten, auf welche Weise Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Trägerorganisationen der Kinder- und Jugendhilfe bereits umgesetzt wird, in welchen Bereichen und auf welchen Ebenen sich gute Ansatzpunkte für eine Implementierung bieten und wo Hindernisse gesehen werden. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Erhebung zusammenfassend dargestellt und Handlungsperspektiven sowie Bedarfe der Träger zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aufgezeigt.

#### **Gender Mainstreaming in der Organisationsphilosophie**

Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming sind bislang zwar nur bei einem Viertel der 140 befragten KJP-Träger in der Satzung oder Geschäftsordnung verankert. Aber ein weiteres Viertel plant entsprechende Änderungen im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming. Dieser Befund ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Vorgabe des KJP, Gender Mainstreaming zu implementieren, offensichtlich auch in die Regelwerke solcher Organisationen hineinwirkt, in denen Geschlechtergerechtigkeit bisher noch nicht als ein zu verfolgendes Organisationsziel festgeschrieben ist. Als Bestandteil der Förderrichtlinien des KJP verstärkt Gender Mainstreaming demnach die bereits im KJHG 1991 festgelegte Verpflichtung der Träger, Chancengleichheit im Geschlechterverhältnis zu beachten. Die Auswertungsergebnisse lassen den Schluss zu, dass Gender Mainstreaming dieser Verpflichtung Nachdruck verleiht.

In 49 und damit gut einem Drittel der befragten Trägerorganisationen wurden bereits – zum Teil weitreichende – Beschlüsse auf Bundesverbandsebene zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gefasst; in zehn weiteren Organisationen ist ein solcher Beschluss geplant. Der Befund, dass 16 der Träger, die schon einen Bundes-Beschluss zu Gender Mainstreaming gefasst haben, Geschlechtergleichstellung bisher weder in ihrer Satzung noch in ihrer Geschäftsordnung verankert haben, zeigt ebenfalls, dass Gender Mainstreaming die trägerinterne Auseinandersetzung mit der Geschlechterthematik fördert.

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

### **Gender Mainstreaming in Bezug auf die Organisations- und Personalstrukturen**

Den Ergebnissen der Fragebogenerhebung zufolge befindet sich etwas mehr als die Hälfte der befragten Träger in einem Prozess der Qualitätsentwicklung, weitere 14 Prozent planen einen solchen Prozess. Der größte Teil dieser Träger (82%) gibt an, dass dabei Aspekte des Gender Mainstreaming einbezogen werden bzw. werden sollen – ein überraschendes Ergebnis. Die Einbindung von Gender Mainstreaming in Prozesse der Qualitätsentwicklung scheint nach diesen Angaben ein gangbarer Weg, der möglicherweise nicht in dem Maße Ressourcen bindet, wie oft befürchtet wird – insbesondere ein Mangel an zeitlichen und personellen Ressourcen wird als Hindernis gesehen, Gender Mainstreaming umzusetzen. Gender Mainstreaming als neues Relevanzkriterium ergänzt die bisherigen Kriterien lediglich und macht nicht unbedingt ein neues Verfahren notwendig: eine ökonomische Vorgehensweise. Bei der Frage, wie Genderaspekte in die Qualitätsentwicklung einbezogen werden, wird der personelle Bereich bzw. die paritätische Besetzung von Gremien am häufigsten genannt. Konkrete Beispiele für den Einbezug von Genderaspekten in Prozesse der Qualitätsentwicklung finden sich in der Dokumentation der von der wissenschaftlichen Begleitung 2003 veranstalteten Fachtagung zu Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe (Dokumentation 2004).

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf der personellen Ebene bedarf es eines Überblicks über die Verteilung von Positionen und Tätigkeitsbereichen nach Geschlecht. Ein großer Teil der befragten Träger (120) macht hierzu konkrete Angaben. Das bedeutet, die Träger verfü-

gen über geschlechterdifferenzierte Statistiken und damit gleichzeitig über die Grundlage für tiefer gehende Analysen der personellen Struktur im Sinne des Gender Mainstreaming. Knapp die Hälfte der Befragten hat den Angaben zufolge ein Konzept zur Personalentwicklung. Und 90% davon geben an, dass Geschlechteraspekte darin berücksichtigt werden.

Fortbildungen werden bei den KJP-Trägern zur Zeit vor allem im Bereich der Qualitätsentwicklung und der Weiterentwicklung pädagogischer Praxis wahrgenommen, zum Teil aber auch bereits zur Entwicklung von Genderkompetenz. Für eine effiziente Weiterentwicklung könnte u.a. der konsequente Einbezug von Genderaspekten in Fortbildungen zur Qualitätsentwicklung ein praktikabler Weg sein, sparsam mit – knappen – Ressourcen umzugehen.

Bei der Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen achten mehr als die Hälfte der befragten Träger darauf, dass auch MitarbeiterInnen mit Kindern teilnehmen können, aber nur 15 Träger geben an, über Regelungen (in Form von Selbstverpflichtungen oder Betriebsvereinbarungen) zur familienfreundlichen Gestaltung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen zu verfügen. Dieser Befund zeigt, dass offizielle Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vielfach wohl erst noch ausgehandelt werden müssen.

Der größte Bedarf an Fortbildung zur Entwicklung von Genderkompetenz wird für den Vorstand und die Leitungsebene gesehen. Dies mag damit zusammenhängen, dass es sich bei Gender Mainstreaming um ein Top-Down-Prinzip handelt, das auf Unterstützung durch die Leitungsebene setzt. Deshalb sind entsprechende Fortbildungen zum Beispiel im Rahmen von Gender Trainings für Vorstandsmitglieder und GeschäftsführerInnen notwendig. Knapp ein Viertel der Träger gibt an, dass der Vorstand bereits an einem Gender Training teilgenommen hat bzw. eine Teilnahme geplant ist; auf der Ebene der Geschäftsführung liegt dieser Anteil mit einem Drittel der befragten Träger noch etwas höher. Überraschend ist dabei der Befund, dass der größte Teil derjenigen, die bereits bei einem Gender Training mitgemacht haben, die Teilnahme an weiteren Trainings plant. Demnach spricht diese Fortbildungsmaßnahme die Träger der Kinder- und Jugendhilfe an, wenn sie erst einmal ausprobiert werden konnte. Es erscheint deshalb sinnvoll zu prüfen, welche Angebote es auf dem sich ausbreitenden Markt von Gender Trainings speziell für diese Zielgruppe gibt, inwieweit die bestehenden Angebote einem regionalen, fall- bzw. institutionenbezogenen Bedarf entsprechen, wie es um die Nachhaltigkeit solcher Fortbildungen bestellt ist usw. Die Frage der Finanzierbarkeit dürfte dabei eine besondere Rolle spielen: Denn die Kosten für eine solche Maßnahme sind zumeist relativ hoch, was insbesondere ehrenamtlich organisierten Trägern eine Teilnahme erschwert. Öffentliche Mittel zur Unterstützung der Finanzierung von Fortbildungen zur Entwicklung von Genderkompetenz wären vermutlich hilfreich.

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

Für einen großen Teil der befragten Träger gaben die Förderrichtlinien des Kinder- und Jugendplans den ausschlaggebenden Impuls zur Einführung von Gender Mainstreaming, am zweithäufigsten wird die Leitungsebene genannt. Die Reihenfolge der Häufigkeiten kann als Hinweis gedeutet werden, dass Gender Mainstreaming als Top-Down-Prinzip Wirksamkeit entfaltet. Durch die KJP-Richtlinien zur Umsetzung verpflichtet, kann die Leitungsebene sich diesem Prinzip offensichtlich schwerlich entziehen. Wesentliche Anstöße gehen aber auch von den MitarbeiterInnen aus, sie werden am dritthäufigsten als Impulsgebende genannt. Es ist zu vermuten, dass die Verankerung von Gender Mainstreaming in den KJP-Richtlinien deren Forderungen nach Umsetzung des gleichstellungspolitischen Prinzips Nachdruck verleiht. Das Engagement der Leitungsebene verbindet sich so mit inhaltlichen Impulsen von MitarbeiterInnen als Verknüpfung von Top-Down- und Bottom-up-Prozessen.

Die Entscheidung darüber, wie und in welchen Bereichen ihrer Organisation die Träger der Verpflichtung zur Umsetzung von GM nachkommen und welche Ziele dabei im Vordergrund stehen, liegt – im Sinne des Subsidiaritätsprinzips – bei ihnen. Dass drei Viertel der Träger es als ein wichtiges Ziel im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming erachten, die Partizipation von Mädchen/Frauen bei Maßnahmen zu verbessern, verweist auf ein Problem, das auch in den Sachberichtsstellungen der Träger zu Gender Mainstreaming deutlich wird: die Schwierigkeit, insbesondere junge Frauen für die Mitarbeit zu gewinnen bzw. sie ab einem bestimmten Alter zu halten. Die Frage ist, ob Gender Mainstreaming Prozesse dazu beitragen können, verstärkt junge Frauen zu motivieren – etwa dadurch, dass gezielt nach den Erwartungen und Bedürfnissen junger Frauen in den Verbänden gefragt und geprüft wird, inwiefern die Verbände diesen Erwartungen gerecht werden bzw. auf die Bedürfnisse junger Frauen eingehen. Leider werden jedoch geschlechtsspezifische AdressatInnenbefragungen, durch die im Sinne einer Partizipation der AdressatInnen Bedarfe genderbezogen erfasst und damit die Angebotsstruktur sinnvoll verändert werden könnte, nur von einem kleinen Teil der Träger für wichtig gehalten.

Für über 70% der befragten Träger sind weitere wichtige Ziele im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming die Herstellung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen sowie die Unterstützung der Balance von Arbeit und Leben für Männer und Frauen. Das sind Ziele, die die befragten Frauen und Männer gleichermaßen anstreben. Gender Mainstreaming bietet also offenbar auch für Männer eine gute Möglichkeit, die Vereinbarkeitsproblematik zu thematisieren und ihre diesbezüglichen Interessen zu artikulieren. Dies sollte besonders betont werden, wenn es darum geht, den Nutzen von Gender Mainstreaming für Männer aufzuzeigen, die sich ansonsten gleichstel-

lungspolitisch eher nicht angesprochen fühlen. Frauen und Männer teilen die Einschätzung, dass es gilt, die Rahmenbedingungen der Organisationen geschlechtergerecht zu gestalten und dem Leitziel Geschlechtergerechtigkeit näher zu kommen. Offen bleibt, ob hier allgemeine programmatische Aussagen getroffen werden – wer möchte nicht mehr Gerechtigkeit – oder ob damit konkrete Ziele verbunden sind, die durch eigenes Handeln umgesetzt werden können.

Ebenfalls 70% und damit der überwiegende Teil der Befragten – Männer wie Frauen – erachten die Verbesserung der Sitzungs- und Gremienkultur als ein wichtiges Ziel der Implementierung von Gender Mainstreaming. Dass dieses Ziel gerade im geschlechterpolitischen Kontext für so wichtig gehalten wird, verweist auf Unzufriedenheit mit dem herrschenden Dialog und den Kommunikationsstrukturen zwischen Männern und Frauen, aber auch von Männern untereinander in homogen besetzten Gremien. Ein Anlass zur Problematisierung der Gremienkultur bietet das Anliegen bzw. die oft thematisierte Schwierigkeit, Frauen für Gremienarbeit zu gewinnen. Da es in der Gremienarbeit um die Festlegung von Zielen und Strategien der Verbände, d.h. um die Beteiligung an Entscheidungen geht, darf dieser Aspekt nicht unterbewertet werden, wenn die Partizipation von Frauen erhöht werden soll. Inwieweit und wie diese Strukturen in einem Gender Mainstreaming Prozess verändert werden können, ist eine Frage, die exemplarisch in den von der wissenschaftlichen Begleitung durchzuführenden Workshops mit VertreterInnen der Träger zu behandeln sein wird.

Unterschiedliche Einschätzungen der Ziele ergeben sich in den folgenden zwei Punkten: Neue genderspezifische Angebote zu entwickeln, ist in höherem Maß ein Anliegen der Frauen: 75% der Frauen gegenüber 57% der Männer halten diesen Punkt für wichtig (32% der Frauen halten ihn sogar für sehr wichtig, aber nur 10% der Männer). Die gerechte Verteilung von Mitteln zwischen Männern und Frauen dagegen halten 65% der Männer, aber nur 49% der Frauen für wichtig.

37% der befragten Träger geben an, dass in ihrer Organisation Veränderungen im Sinne von Gender Mainstreaming bereits in die Wege geleitet worden sind, 31% planen entsprechende Veränderungen. Das ist ein erfreuliches Ergebnis: Zwei Drittel der Träger beschäftigen sich folglich konkret mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Aber ein Drittel hält dies – trotz Förderrichtlinien – offensichtlich noch nicht für notwendig.

Bereits durchgeführte wie auch geplante Veränderungen im Sinne von Gender Mainstreaming beziehen sich am häufigsten auf den **Bereich** „Angebotsstruktur und Konzepte“ und damit auf die fachliche Arbeit mit den Zielgruppen der Träger. Demnach werden genderpädagogische Konzepte zunehmend an Bedeutung gewinnen und eine stärkere Verbreitung finden bzw. es

werden neue genderreflektierte Konzepte – bspw. im Bereich der Jungenarbeit, aber insbesondere auch in koedukativen Zusammenhängen – zu entwickeln sein.

Bei vielen Trägern steht der Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming noch am Anfang. Dies zeigt sich daran, dass die am häufigsten genannten konkreten Umsetzungs-**Maßnahmen** sich überwiegend auf den Diskurs über Gender Mainstreaming beziehen: Beginn eines trägerinternen Diskussionsprozesses, Teilnahme an Fachtagungen und Durchführung von Veranstaltungen zu Gender Mainstreaming. Die Häufigkeit der Nennung dieser Maßnahmen verweist insgesamt noch auf einen großen Bedarf an Information und Erfahrungsaustausch.

Aber auch die Teilnahme an Fortbildungen zur Entwicklung von Genderkompetenz etwa im Rahmen von Gender Trainings wird häufig als bereits praktizierte bzw. geplante Maßnahme genannt. Viele Träger, die beginnen, sich mit Gender Mainstreaming auseinander zu setzen, erkennen offenbar die Notwendigkeit, ihren Blick für geschlechterbezogene Benachteiligungen zu schulen und sich praxisrelevante Kenntnisse anzueignen. Wie bereits unter Punkt 2 (Gender Mainstreaming in Bezug auf die personellen Strukturen) beschrieben, erscheint es sinnvoll zu prüfen, welche Angebote auf dem sich ausbreitenden Markt von Gender Trainings es speziell für die Träger der Kinder- und Jugendhilfe gibt und in welcher Form die Teilnahme an solchen Maßnahmen unterstützt werden kann.

Insgesamt lassen sich die Angaben jedoch dahingehend interpretieren, dass die Operationalisierung von Gender Mainstreaming bei den meisten Trägern eher noch in einer relativ unsystematischen Art und Weise erfolgt: Die Maßnahmen, die im engeren Sinn als Teil einer systematischen Umsetzung von GM definiert werden können, wie bspw. die Einsetzung einer Steuerungsgruppen oder einer/eines Genderbeauftragten, Ist-Analysen geschlechtsspezifischer Benachteiligungen, die Etablierung von Controlling-Verfahren, werden offensichtlich erst von einem kleinen Teil der Träger geplant oder realisiert (vgl. dazu auch Weg 2004). Aber hier ist es möglich, das „halb volle“ oder „halb leere Glas“ zu sehen: In absoluten Zahlen geben immerhin bereits 29 Träger an, eine Arbeitsgruppe zur Implementierung von Gender Mainstreaming zu planen oder zu realisieren; 21 Träger planen oder realisieren bereits die Benennung einer/eines Genderbeauftragten und die Durchführung einer Ist-Analyse zur geschlechtsspezifischen Benachteiligung; 20 Träger nennen die Einrichtung eines Controlling-Verfahrens, 18 Träger die Einrichtung einer Steuerungsgruppe als bereits praktizierte bzw. geplante konkrete Umsetzungsmaßnahmen.

### **Erfahrungen und Einschätzungen der Träger zur Umsetzung von Gender Mainstreaming**

Als wichtiger Schritt zur Implementierung von Gender Mainstreaming wird mit Abstand am häufigsten (von 45% der Befragten) der Beginn eines trägerinternen Diskussionsprozesses genannt.

Auch dieser Befund verweist darauf, dass der Umsetzungsprozess bei den KJP-Trägern vielfach noch am Anfang steht und es für viele derzeit wohl vor allem erst einmal darum geht, sich innerhalb ihrer Organisation über das neue gleichstellungspolitische Prinzip zu verständigen. Hier könnten Praxisbeispiele und Erfahrungsberichte der Träger der Kinder- und Jugendhilfe, die Gender Mainstreaming bereits systematisch umsetzen, brauchbare Hinweise über gute Ansatzpunkte für eine Initiierung liefern. Beispiele dafür finden sich u.a. in der Dokumentation der von der wissenschaftlichen Begleitung 2003 veranstalteten Fachtagung zu Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe (Dokumentation 2004). Die dort beschriebenen Praxisbeispiele bieten auch konkrete Hinweise für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Dass es daran mangelt, findet fast die Hälfte der befragten Träger.

Deutlich mehr noch, nämlich etwa 70% der Befragten, betrachten einen Mangel an zeitlichen bzw. personellen Ressourcen als Hindernis bei der Implementierung von Gender Mainstreaming. Dieses Problem dürfte in der Mehrzahl auf die überwiegend ehrenamtlich strukturierten Träger, aber auch auf kleine Einrichtungen mit wenig Personal zutreffen. Bei den durch ehrenamtliche Arbeit getragenen Verbänden gilt es, die besonderen Umstände zu bedenken, unter denen z.B. die Teilnahme an Fortbildungen möglich ist – ehrenamtlich Tätige können Fortbildungen überwiegend nur in ihrer Freizeit nutzen oder geben Urlaubstage dafür hin. Da die Umsetzung von Gender Mainstreaming einige Kenntnisse über dieses umfassende geschlechterpolitische Prinzip und Methoden seiner Implementierung voraussetzt, kann auf Fortbildungen jedoch nicht verzichtet werden. Dies trifft insbesondere auch auf Träger zu, die sich bislang noch kaum mit der Geschlechterperspektive und Fragen der Geschlechtergerechtigkeit auseinandergesetzt haben. Den personellen und zeitlichen Möglichkeiten der Umsetzung von Gender Mainstreaming in ehrenamtlich strukturierten Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe muss daher auch im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung gesondert nachgegangen werden.

Als ein weiteres Hindernis bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming wird von knapp der Hälfte der Befragten ein Mangel an finanzieller Unterstützung durch die öffentliche Hand genannt. Zu vermuten ist, dass es einen großen Bedarf an finanzieller Förderung von Fortbildungen gibt, insbesondere für die überwiegend ehrenamtlich strukturierten Verbände. Für diese Vermutung sprechen u.a. die am häufigsten gewählten Antworten der Träger auf die Frage, für welche Maßnahmen eine spezielle Förderung gewünscht wird. Favorisiert werden Gender Trainings für den Vorstand (40%) und die Geschäftsführung (31%), und 38% der Befragten wünschen sich eine Förderung für die Inanspruchnahme von Beratung zur Konzeptionsentwicklung bzw. Konzeptionsveränderung.

In der schriftlichen Befragung wurden die Träger zusätzlich um eine zusammenfassende Einschätzung von Gender Mainstreaming gebeten. Dabei zeigt sich folgendes Bild: Zwei Drittel der Träger sind der Meinung, die Probleme der Kinder- und Jugendhilfe lägen in anderen Bereichen, und die Hälfte der Befragten sieht keine Ressourcen, sich auch noch mit Gender Mainstreaming zu befassen. Eine typische Aussage eines Trägervertreters im Fragebogen dazu ist bspw. die folgende: "Was wird als Nächstes kommen? Unsere Mitgliedsverbände und die Einrichtungen in unserem Arbeitsfeld haben wirklich wichtigere Dinge zu tun". Diese Einschätzung des Konzepts Gender Mainstreaming (GM) verkennt, dass gleichstellungspolitische Ziele bereits seit 1991 im Kinder- und Jugendhilfegesetz in § 9 Abs. 3 festgeschrieben sind. Andererseits wird deutlich, dass mit GM vielfach auch positive Erwartungen verbunden sind. Zum Beispiel findet mehr als die Hälfte der Befragten (55%), dass der mit GM verbundene Arbeitsaufwand sich lohnt. Ebenso viele gehen davon aus, dass die Finanzierungssicherheit durch eine Genderorientierung verbessert wird. Und knapp 60% der Träger stimmen der Einschätzung zu, dass die Zusammenarbeit von Frauen und Männern durch GM verbessert wird.

Auch in Bezug auf die Angebote und Maßnahmen überwiegen positive Einschätzungen, z.B. gehen mehr als die Hälfte der Befragten (56%) davon aus, dass die Angebote durch Gender Mainstreaming zielgruppenspezifischer werden oder dass sich die Qualität der Maßnahmen verbessern wird. Gut ein Drittel der Träger (35%) sieht jedoch auch die Gefahr, dass im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming mädchen- bzw. frauenspezifische Angebote reduziert werden; Frauen fürchten dies in höherem Maß. Offensichtlich bedarf es wiederholter Informationen an die Träger darüber, dass Gender Mainstreaming ebenso wenig ein Ersatz für Frauenfördermaßnahmen wie auch für Mädchenspezifische Angebote ist.

Ebenfalls gut ein Drittel der Befragten bezweifelt, dass ein wesentliches Ziel von Gender Mainstreaming, die Veränderung von Organisations- und Entscheidungsstrukturen, erreicht wird. Männer sind allerdings optimistischer als Frauen, was die Veränderung der Organisations- und Entscheidungsstrukturen betrifft: Sie trauen den Personen in Schlüsselpositionen mehr an Unterstützung für die Implementierung von GM zu.

Auf dieser Ebene bietet das Konzept GM ja auch etwas Neues: Die Veränderung und Weiterentwicklung von Angebotsstruktur und Konzepten ist in der Jugendhilfe relativ selbstverständlich; Gender Mainstreaming kann zudem an bestehende geschlechterbewusste pädagogische Konzepte aus der Mädchen- und zunehmend auch der Jungenarbeit anknüpfen. Die Veränderung von Macht- und Entscheidungsstrukturen und der Verteilung von Ressourcen, was Herstellung von Transparenz voraussetzt, ist nicht nur in der Jugendhilfe ein schwieriges Unterfangen. Aber gerade in einem Bereich, dessen Selbstverständnis eher basisdemokratisch ist, scheint es eine besondere Herausforderung zu sein, sich mit den formellen und informellen hierarchischen

Strukturen auseinander zu setzen, insbesondere wenn es um Geschlechterverhältnisse geht. Hierzu bedarf es offensichtlich noch vielfach der Information über die geschlechtliche Substruktur von Organisationen wie auch über Funktionsweisen des Doing Gender in Organisationen und über betriebliche Geschlechterkulturen (vgl. dazu Meuser 2004; Höyng/Puchert 1998; Liebig 2000).

Dass der Arbeitsaufwand für GM sich lohnt, davon sind mehr Frauen als Männer überzeugt; komplementär stimmen mehr männliche Befragte der Aussage zu: "die gesellschaftlichen Probleme und damit auch die der Jugendhilfe liegen momentan in anderen Bereichen".

Insgesamt bewerten Frauen wie Männer die Strategie GM sehr ähnlich. Der größte Unterschied findet sich bei der Bewertung, dass Gender Mainstreaming Frauensache sei und Männer schwer dafür zu motivieren seien: Frauen trauen den Männern offenbar nicht so häufig ein Interesse für GM zu: 53% der Frauen gegenüber 38% der Männer denken, Männer sind schwer zu motivieren.

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

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

Im Hinblick auf den Anteil mädchen- und frauenspezifischer bzw. jungen- und männerspezifischer Angebote am Gesamtangebot der befragten Träger zeigt sich, dass Mädchenspezifische Angebote offenbar noch längst nicht so verbreitet sind, wie angenommen wird: Knapp die Hälfte der 89 Träger, die hierzu eine Angabe machen, haben keine mädchen- bzw. frauenspezifischen Angebote, beim überwiegenden Teil der anderen Hälfte liegt der entsprechende Anteil unter 40% des Gesamtangebotes. Lediglich knapp ein Drittel der Träger gibt an, jungen- bzw. männerspezifische Angebote zu machen.

Die Teilnehmenden-Zahlen werden vom größten Teil der 108 Träger, die sich zu dieser Frage äußern, differenziert nach Geschlecht erhoben. Gut zwei Drittel davon geben an, dass sie die Daten auch inhaltlich auswerten. Einige Träger benennen Unzufriedenheit in Bezug auf die Teil-

nahme von Mädchen oder Jungen an verschiedenen Angeboten. Diese Unzufriedenheit kann ein guter Ansatzpunkt für eine Analyse im Sinne des Gender Mainstreaming sein, indem genauere Überlegungen zur Zielgruppe, zu Inhalten der jeweiligen Vorhaben, zur Programmgestaltung und Werbung für die Angebote angestellt werden. Dabei können die Träger mittlerweile auf eine Reihe von Checklisten oder Raster zur geschlechtergerechten Gestaltung von Veranstaltungen und Projekten zurückgreifen, wie sie etwa die Evangelische Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung oder auch der Niedersächsische Landesjugendring für sein QM-Handbuch erarbeitet haben.

Bei der Planung neuer Konzeptionen und Maßnahmen bezieht erst ein kleinerer Teil der Befragten – 21 von 105, die sich hierzu äußerten – geschlechterbezogene Aspekte oft mit ein; 50 Träger geben immerhin an, dies in Einzelfällen zu tun. Beim Einbezug geschlechtsspezifischer Aspekte in die Planung von Konzepten und Maßnahmen besteht folglich noch ein großer Handlungsbedarf.

Genderbezogene Bedarfsanalysen in Bezug auf die Zielgruppe stehen indes noch bei fast der Hälfte der (105) Träger aus. Da aber einige Träger angeben, solche Bedarfsanalysen oft durchzuführen (12) und 33 dies zumindest in Einzelfällen tun, gibt es ja offenbar bereits Erfahrungen damit. Deshalb bietet sich ein Erfahrungsaustausch unter den Trägern an: Wie führt man eine Bedarfsanalyse durch? Welche Schlussfolgerungen werden daraus gezogen etc.?

Aber auch für die Durchführung von genderbezogenen Bedarfsanalysen liegen inzwischen schon einige praktikable Handreichungen und Checklisten vor, die teilweise von Trägern selbst mit Blick auf ihre Fachpraxis entwickelt wurden (s.o.). Darüber hinaus hat die wissenschaftliche Begleitung bereits eine Liste mit mehreren, in unterschiedlichen Zusammenhängen erarbeiteten Instrumenten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zusammengestellt, die über die Homepage des DJI-Projektes „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“ abrufbar ist. Diese Liste enthält Informationen u.a. über die umfassende Toolbox Gender Mainstreaming der GeM-Koordinationsstelle im ESF, die 3-R-Methode und die 6-Schritte-Methode nach Tondorf sowie Hinweise auf die von einzelnen Trägern entwickelten Checklisten.

## Fazit

Die Auswertung der Stellungnahmen von 106 KJP-Trägern zu Gender Mainstreaming in den Sachberichten aus dem Jahr 2002 zeigt ebenso wie die Bestandsaufnahme, dass GM von einem Teil der Träger noch eher programmatisch abgehandelt wird in Form von Grundsatz- bzw. allgemein gehaltenen Willenserklärungen bzw. „symbolischer Politik“. Teilweise offenbart sich auch ein verkürztes Verständnis von GM, etwa wenn GM auf eine quantitative paritätische Teilhabe der Geschlechter reduziert oder mit Frauenförderung gleichgesetzt wird. Darüber hinaus wird GM in einzelnen Stellungnahmen mit dem Argument für überflüssig erklärt, dass sowieso geschlechtsneutral oder beide Geschlechter gleichermaßen ansprechend gearbeitet werde. Stellungnahmen dieser Art veranschaulichen weiteren Handlungsbedarf, das geschlechterpolitische Prinzip GM adäquat zu vermitteln und klar zu machen, dass es sich nicht um eine Modewelle handelt, die durch „Aussetzen“ am Verband vorübergehen wird, sondern um eine Anforderung, die langfristig bestehen bleiben wird, die eine Weiterentwicklung von Reflexivität erfordert: GM kann genutzt werden, um zielgruppenspezifischer zu arbeiten.<sup>7</sup>

Auffallend ist der unterschiedliche Umgang mit Gender Mainstreaming in reinen Frauen- und in reinen Männerorganisationen, an dem exemplarisch die zwei entgegengesetzten Pole der Auseinandersetzung mit dem Thema verdeutlicht werden können. Zwei der Organisationen, die an der Befragung teilgenommen haben, sind Verbände mit ausschließlich männlichen Mitgliedern; einer dieser Organisationen sind – laut Fragebogen – 125 „Unterorganisationen“ angeschlossen. Beide Organisationen sehen keine Notwendigkeit, sich mit Gender Mainstreaming zu befassen, jeweils mit dem Hinweis darauf, dass es sich bei ihnen um 100%ige Männerverbände handelt. Eine Einschätzung dazu lautet: „Das Ganze (GM, d.Vf.) passt nicht auf die Förderung von jungen Menschen, die sich männlichen Vereinen als Studenten angeschlossen haben. Im Männerverein/-verband über Gender Mainstreaming zu sprechen, ist absurd.“ Das Geschlechterverhältnis, das mit dem Begriff Gender gemeint ist, scheint einem Teil von Männern kein Thema, mit dem sie sich auseinandersetzen müssen; sie fühlen sich anscheinend nicht „gegendert“, d.h. von „Gender“ betroffen. Demgegenüber zeigen sich zwei Organisationen, die ausschließlich weibliche Mitglieder haben und mädchen-/frauenspezifische Arbeit leisten, offen gegenüber Gender Mainstreaming. GM wird unter dem Aspekt der Qualifizierung der Arbeit betrachtet und geprüft. In diesen Verbänden findet eine Auseinandersetzung mit GM statt und es werden Positionen dazu erarbeitet. Eine der Organisationen hat sich im Zusammenhang mit GM mit einem Arbeits-

<sup>7</sup> Eine Studie über die Wirkungen eines Gender-Moduls in der Ausbildung von Sozialpädagoginnen hat gezeigt, dass durch die dadurch entwickelte Geschlechterreflexivität insgesamt die Wahrnehmung und Akzeptanz von Differenzen gefördert wurde (Schäfer 2004).

kreis zur Jungenarbeit vernetzt. Die reinen Frauenorganisationen haben das Geschlechterverhältnis und die Zielsetzung von GM im Blick, während zum Teil die reinen Männerorganisationen offensichtlich noch weit davon entfernt sind, Gender überhaupt zu einem auch für Männer relevanten Diskussionsgegenstand zu machen. Männern die Bedeutung und den Wert von GM für sie selbst plausibel zu machen, den Gewinn, den sie davon haben könnten, wird ein Angelpunkt für die Nachhaltigkeit der Strategie. Insbesondere der neuere Diskurs um die Zukunft der Jungen und der jungen Männer und ihre Probleme (vgl. dazu z.B. Thimm 2004) gibt jedoch diesem Thema möglicherweise neuen Auftrieb, u.a. sind die Jugendverbände gefordert, sich in diesem Zusammenhang zu positionieren und Konzepte zu überdenken.<sup>8</sup>

Insgesamt zeigen der Vergleich der Sachberichte 2001 und 2002 und die Bestandsaufnahme zudem, dass es sich bei denjenigen Organisationen, die sich um einen systematischen Implementierungsprozess bemühen, zumeist um größere Verbände handelt, in denen mädchen- bzw. frauenspezifische Arbeitsansätze schon seit vielen Jahren etabliert sind und die durch diese Arbeit offensichtlich in gewisser Weise bereits „Genderkompetenz“ erworben haben: Top-down- und Bottom-up-Prozesse treffen sich hier in fruchtbarer Art und Weise. Deutlich wird die Anknüpfung an Angebote, in denen Genderaspekte in der praktischen Arbeit reflektiert werden mit dem Ziel eines Abbaus von geschlechterspezifischen Benachteiligungen einerseits und einer adressatenspezifischen Qualifizierung der Arbeit andererseits.

Diese Organisationen verfügen überwiegend über formale geschlechterpolitische Regelungen, haben vielfach auch schon Beschlüsse auf Bundesverbandsebene zu Gender Mainstreaming gefasst und an Gender Trainings teilgenommen. Eine Korrelation der entsprechenden Daten veranschaulicht diesen Zusammenhang: 23 und damit zwei Drittel der 33 Organisationen, deren Satzung oder Geschäftsordnung überhaupt Aussagen zu Geschlechtergleichstellung oder Gender Mainstreaming enthält, haben bereits an Gender Trainings teilgenommen. In 16 und damit wiederum in mehr als zwei Dritteln dieser 23 Organisationen werden zudem schon konkrete Maßnahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming umgesetzt. Bis auf eine Ausnahme wurde in diesen 16 Organisationen auch bereits ein Beschluss auf Bundesebene zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gefasst (15). Insgesamt gibt es erst in 49 (also in gut einem Drittel) der 140 befragten Organisationen Beschlüsse auf Bundesverbandsebene zu Gender Mainstreaming.

---

<sup>8</sup> „Angeknackste Helden. Pädagogen sorgen sich um die Männer von morgen: Immer mehr Jungen verlassen die Schule mit miserablen Noten. Sie sind tief verunsichert, männliche Vorbilder fehlen. Forscher rufen bereits die ‚Jungenkatastrophe‘ aus, die Leistungen der Mädchen werden unterdessen immer besser.“ (Thimm 2004, S. 82).

Relativ gesehen seltener hingegen ist die Teilnahme an Gender Trainings aus Organisationen, in denen Geschlechtergleichstellung nicht formal verankert ist und wo es auch noch keinen Beschluss zu Gender Mainstreaming gibt. Das trifft auf 81 Organisationen zu. 31 (38%) dieser 81 Organisationen haben den Angaben zufolge bereits an Gender Trainings partizipiert. 11 davon geben an, dass in ihren Organisationen im Zuge der Umsetzung von Gender Mainstreaming eine Veränderung der Satzung bzw. Geschäftsordnung geplant ist, und drei dieser 31 Organisationen planen einen Bundesbeschluss zu Gender Mainstreaming. Aus den Daten kann leider nicht entnommen werden, ob die geplanten Aktivitäten bereits vor der Teilnahme an Gender Trainings beschlossen wurden oder ob sie eine Folge davon sind.

In Verbindung mit den Ergebnissen der Auswertung der Sachberichte kann aber geschlossen werden, dass eine wesentliche Voraussetzung zum Aufgreifen von Gender Mainstreaming in einer gleichstellungs- bzw. geschlechterpolitischen Tradition liegt. Solche Träger sind eher als andere Organisationen bereit, Gender Mainstreaming zu implementieren, indem zum Beispiel Beschlüsse zur Umsetzung gefasst werden oder Fortbildungen zur Entwicklung von Gender Kompetenz stärker genutzt werden, als es in Organisationen der Fall ist, die sich bislang offensichtlich wenig bis gar nicht mit der Geschlechterthematik befasst haben. Die Verankerung von Geschlechtergleichstellung in den Regelwerken bedeutet ja, dass die Genderthematik auch schon vor Gender Mainstreaming behandelt wurde und dass es in der Organisation MitarbeiterInnen/FunktionsträgerInnen gibt, die sich geschlechterpolitisch engagieren.

Insgesamt 25 der 140 befragten Träger lassen der Auswertung der korrelierten Daten zufolge wenig bis kein geschlechterpolitisches Engagement erkennen. Weder haben sie Geschlechtergerechtigkeit in der Satzung oder Geschäftsordnung verankert und planen auch nicht, dies zu tun; noch haben sie Beschlüsse zu Gender Mainstreaming auf Bundesverbandsebene gefasst; ebenso wenig haben sie an Gender Trainings teilgenommen und sehen eine solche Teilnahme auch nicht vor. Bei diesen KJP-geförderten Trägern handelt es sich zum Teil um „single issue“-Organisationen, die die Interessen einzelner sozialer Gruppen vertreten; in zwei Fällen sind es aber auch als „männerbündisch“ zu bezeichnende Organisationen, die eine Befassung mit der Genderthematik nicht für notwendig erachten. In den Stellungnahmen in den Sachberichten finden sich bestimmte Argumentationsmuster, die hinter einer solchen Nicht-Thematisierung stehen, sei es die Behauptung, die Gleichheit sei verwirklicht oder auch die Aussage, man handle geschlechtsneutral (zur detaillierteren Einschätzung dieser Argumentationen siehe Teilbericht I). Allerdings gibt es auch eine Organisation, die auf der Ebene der praktischen Arbeit eine Veränderung der Konzepte vorsieht, um mehr Mädchen als Mitglieder zu gewinnen, was sich aber auf der Ebene der Geschäftsführung noch nicht niederschlägt. In dieser Organisation scheint Gender

Mainstreaming vor allem Bottom-up ohne Unterstützung von Top-down und ohne Verankerung in den formalen Strukturen implementiert zu werden.

An der Gruppe der zuletzt beschriebenen 25 Organisationen wird besonders deutlich, dass es weiterhin notwendig ist, die KJP-geförderten Träger zum einen auf ihre Verpflichtung aufmerksam zu machen, Gender Mainstreaming umzusetzen. Darüber hinaus bedarf es nach wie vor gezielter Information über die Zielsetzung wie auch über Verfahren und Strategien zur Implementierung von Gender Mainstreaming.

Die Bandbreite des Standes der Umsetzung wie auch die Heterogenität der Ansatzpunkte zur Implementierung von Gender Mainstreaming zeigt sich auch in der inhaltlichen Auswertung der Sachberichte. Diese Heterogenität hat auch zur Folge, dass aus den quantitativen Daten kaum Anhaltspunkte – bis auf die weiter oben genannten – einer „Typenbildung“ von Umsetzungsstrategien zu eruieren sind.

In den Stellungnahmen, in denen konkrete Ansatzpunkte beschrieben werden, wird gleichzeitig dokumentiert, wie durch den Einbezug von Genderaspekten in der praktischen Arbeit mit den Jugendlichen die Angebote sich qualifizieren, sei es, dass regelmäßig Evaluationsbögen eingesetzt werden, dass die Besetzung der ReferentInnenteams bewusst geschlechtsreflektiert geschieht, dass Themen auf Seminaren abgeklopft werden auf Relevanz für Männer und Frauen, dass Frauen Mentoring-Angebote erhalten usw. Es finden sich im Vergleich zu den Stellungnahmen der Träger in den Sachberichten für 2001 in 2002 mehr konkrete Hinweise darauf, wie Genderaspekte einbezogen werden oder welche Veränderungsprozesse durch die Auseinandersetzung mit GM angestoßen wurden. Auch die Daten der Bestandsaufnahme zeigen letztlich: Gender Mainstreaming ist – im Großen und Ganzen – in der Kinder- und Jugendhilfe angekommen als Anforderung, der sich offensichtlich nur noch wenige Träger entziehen und knüpft zudem in der Kinder- und Jugendhilfe an vorhandene Ansätze der Genderpädagogik an. Aber eine systematische Operationalisierung von GM in einzelne Schritte – in einen Prozess der Planung, Umsetzung und Evaluation (wie sie bspw. in Teilbericht I des Projektes vorgeschlagen wurde) – ist noch bei sehr wenigen Verbänden eingeführt: Gender Mainstreaming als ein fortlaufendes Verfahren der Prüfung von Organisations- und Entscheidungsstrukturen und Angeboten unter Genderaspekten ist noch nicht Realität geworden – aber dazu ist es vermutlich auch noch zu früh.

An der Auswertung der Sachberichte und der Bestandsaufnahme wird die Ambivalenz der Strategie Gender Mainstreaming deutlich: Die Richtlinien 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 „irgendwie mit Frauen“ zu tun hat, als Operationalisierung von Gender Mainstreaming bezeichnen.

Die Anforderung, Gender Mainstreaming umzusetzen, stößt nach wie vor bei vielen Verbänden auf eine gewisse Ratlosigkeit. Der Bedarf in Bezug auf Diskussionsprozesse und auf Fortbildung ist groß; die Träger nehmen wahr, dass Reflexions- und Diskussionsprozesse darüber angestoßen werden müssen, wie in mikrosozialen Bereichen Geschlechterungleichheit reproduziert wird, was verändert werden soll. Das Geschlechterverhältnis ist einerseits durch Gender Mainstreaming erneut zu einem breiten gesellschaftlichen Thema geworden, aber es besteht die Gefahr, dieses Thema im Rahmen von formalisierten Verfahren abzuhaken, in Erklärungen wie der folgenden: „Die Grundsätze des Gender Mainstreaming werden beachtet“, vor allen Dingen dann, wenn Organisationen ein politisches Ziel (wie in diesem Fall Abbau von genderspezifischen Benachteiligungen) nicht für relevant halten bzw. sich nicht beteiligt sehen an diesem Problem. Es braucht auch weiterhin einen Transfer von Wissen darüber, wie einzelne Projekte einen „Gender Bias“ reflektieren, und zwar nicht nur auf der offensichtlichen Ebene der quantitativen Verteilung von Jungen und Mädchen, Männern und Frauen: Es gilt, in den Strukturen des gesellschaftlichen Handelns die Reproduktion struktureller Ungleichheiten zu entdecken. Die Richtlinien des Kinder- und Jugendplans müssen inhaltlich gefüllt werden. Die Anordnung in den KJP-Richtlinien, GM umzusetzen, scheint bestehende Selbstverständlichkeiten im alltäglichen Handeln herauszufordern: (Fast) alle wünschen mehr Geschlechtergerechtigkeit, aber man muss zunächst einmal die "blinden Gender-Flecken" im eigenen Bereich wahrnehmen können, um zu sehen, wo Geschlechtergerechtigkeit noch nicht verwirklicht ist. Checklisten bieten Anregungen dafür, welche Fragen man sich überhaupt stellen kann, um das eigene Arbeitsgebiet zu hinterfragen und zu analysieren, womit GM beginnt: 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? Checklisten können insofern in gewisser Weise als "Augenöffner" dienen, sie müssen aber an die Erfordernisse der jeweiligen Organisationen angepasst werden; das ist ein Schritt, der momentan vielfach durchgeführt wird. Genderbezogene Bedarfsanalysen könnten ebenso hilfreiche Anregungen bieten. 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 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 ein Anliegen der Qualitätsentwicklung.

## Literatur und Links

- Abele-Brehm, A./Nissen, /U. (2000): Doing Gender - von Kindheit an! In: Diskurs, H. 2, S. 6-7
- Albrecht, A.: Chancengleichheit - eine jahrhundertealte Utopie; in: Zweiwochendienst (zwd) Ausgabe Bildung, Wissenschaft, Kulturpolitik; Nr. 19/1999; Potsdam: Zweiwochendienst-Verlags-GmbH; 1999; ISSN: 0930-6471; Beilage S. XIII
- Althoff, M./Kappel, S. (1995): Geschlechterverhältnis und Kriminologie. Kriminologisches Journal, 5. Beiheft 1995. Juventa Verlag
- Arbeitsgruppe Kultur und Lebenswelt (Hrsg.) (1995): Dialoge zwischen den Geschlechtern; Frankfurt am Main: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; ISBN: 3-88513-098-X
- Arendt, H. (2000): Zwischen Vergangenheit und Zukunft. Übungen im politischen Denken. München: Piper-Verlag
- Aries, E.: Zwischenmenschliches Verhalten in eingeschlechtlichen und gemischtgeschlechtlichen Gruppen; in: Trömel-Plötz, Senta (Hrsg.): Gewalt durch Sprache - die Vergewaltigung von Frauen in Gesprächen; Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag; 1984; 405 S.; ISBN: 3-596-23745-9; S. 114-127
- Assig, D./Beck, A. (1996): Frauen revolutionieren die Arbeitswelt. Das Handbuch zur Chancengerechtigkeit. München: Franz Vahlen
- Baer, S. (2002): Gender Mainstreaming als Operationalisierung des Rechts auf Gleichheit. Ausgangspunkte, Rahmen und Perspektiven einer Strategie. In: Bothfeld, S./Gronbach, S./Riedmüller, R. (Hg.), Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis; Frankfurt/Main: Campus; S.41-62
- BAG EJSa (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming: Das geht alle an! Informationen, Einschätzungen, Anregungen und Praxisbeispiele aus der Arbeit der BAG EJSa. Materialheft 2/2003 (zu beziehen über: BAG EJSa e.V., Wagenburgstraße 26-28, 70184 Stuttgart, Tel 0711/16489-0, Fax 0711/16489-21; EMail: mail@bagejsa.de
- BAG JAW (Hrsg.) (2002): Gender Mainstreaming - Auftrag für Jugendsozialarbeit - Heftthema. Jugend, Beruf, Gesellschaft, Jg. 53, H. 1
- BAG JAW (Hrsg.) (2002): Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit. Tagungsdokumentation. Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit. Bonn. [http://www.bagjaw.de/pub\\_gender.html](http://www.bagjaw.de/pub_gender.html), 8.1.2004, 18:15
- BAG KJS: Katholische Jugendsozialarbeit (Hg.) (2002): Ist Gewaltprävention geschlechtsblind? Prävention von Gewalt und Fremdendfeindlichkeit bei Mädchen und Jungen. Düsseldorf: BAG KJS
- Bauer, I./Neissl, J. (2002): Gender Studies. Denksachsen und Perspektiven der Geschlechterforschung. Innsbruck u.a.: Studien Verlag
- Bauhardt, C./Wahl, v. A. H. (1999): Gender and politics. Opladen: Leske + Budrich
- Bayerischer Landtag, 14.Wahlperiode (2002): Drucksache 14/9481, 14.5.2002
- Bechtle, G. (1999): Innovation und Organisation: ein immerwährendes Dilemma. In: Berliner Debatte INITIAL 10: Innovation im stahlharten Gehäuse, H. 3 (zusammengestellt von Cathleen Kantner und Mike Geppert), S. 43-49
- Beck-Gernsheim, E.: Das halbierte Leben - Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie; Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag; 1993; 265 S.; ISBN: 3-596-23713-0
- Bednarz-Braun, I. (2000): Gleichstellung im Konflikt mit Personalpolitik. München: DJI Verlag; Opladen: Leske und Budrich
- Bednarz-Braun, I./Bruhns, K. (1997): Personalpolitik und Frauenförderung. Gleichberechtigungsgesetze zwischen Anspruch und Wirklichkeit. München: DJI Verlag
- Behnke, C./Meuser, M. (1999): Geschlechterforschung und qualitative Methoden. Opladen: Leske und Budrich
- Behnke, C./Meuser, M. (2003): Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. In: Soziale Welt 54 (2003), S. 163 – 174
- Berghahn, S. (2002): Supranationaler Reformimpuls versus mitgliedstaatliche Beharrlichkeit. Europäische Rechtsentwicklung und Gleichstellung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 33-34/2002, S. 29-37, <http://www.bpb.de/files/9GEJ29.pdf>; 9.1.2004, 10:10

- Bergmann, N./Pimminger, I. (2001): Was heißt Gender Mainstreaming? Begründungszusammenhänge und Begriffsklärung, [http://gem.or.at/download/GeM\\_HP\\_Text\\_Begriffsklaerung\\_zum\\_Downloaden.pdf](http://gem.or.at/download/GeM_HP_Text_Begriffsklaerung_zum_Downloaden.pdf) 9.1.2004, 10:26
- Berliner Zentrum Public Health (Hrsg.) (1999): Zu mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern: Erkennen und Vermeiden von Gender Bias in der Gesundheitsforschung. Deutsche Bearbeitung eines vom kanadischen Gesundheitsministerium herausgegebenen Handbuchs, erarbeitet von Margrit Eichler et. al. Dezember 1999. Berlin: Berliner Zentrum Public Health
- Bethel/vonBodelschwingsche Anstalten (2001) Frauen und Männern in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel. Internetpapier: [http://www.bethel.de/page/profil/1\\_6/1\\_6\\_1/h3\\_Pos.pdf](http://www.bethel.de/page/profil/1_6/1_6_1/h3_Pos.pdf), 16.10.2001. 13.8.2003, 17:13
- Beywl, W. (1998): Nutzenfokussierte Evaluation sozialer Dienstleistungen. Vortrag auf dem Symposium: Qualitätsmanagement in sozialen Einrichtungen, 24.4. - 25.4.1998 Universität München
- Bilden, H. (1991): Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Hurrelmann, K./Ulich, D. (Hg.) (1991): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim/Basel: Beltz Verlag, S. 279 - 302
- Bitzan, M./Daigler, C. (2001): Eigensinn und Einmischung. Einführung in Grundlagen und Perspektiven parteilicher Mädchenarbeit. Weinheim: Juventa Verlag
- Blickhäuser, A. (2001): Gender-Trainings - ein Instrument zum Erwerb von Gender-Kompetenz. In: BZgA Forum, H. 4, S. 14-17
- Blickhäuser, A. (2001): Genderkompetenz durch Training: Der Weg ist das Ziel. In : Gender Mainstreaming - eine Chance für NRW. Dokumentation einer Veranstaltung der GRÜNEN im Landtag NRW, 26. Oktober 2001, S. 36 - 38
- BMFSFJ (1999b): Untersuchung zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Entwicklung in West- und Ostdeutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Senioren und Frauen, Berlin im Dezember 1999.
- BMFSFJ (2002a) (Hrsg.): Gender Mainstreaming - was ist das? Broschüre des BMFSFJ. Der Inhalt der Broschüre findet sich im Internet unter: <http://www.gender-mainstreaming.net/>
- 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 (Hg./)Sprey-Wessing, T. K. A. (Mitarb.) (1971): Spurensuche ... Eine Projektevaluation zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Stuttgart u.a.
- BMFSFJ (Hg.): QS-Broschürenreihe: Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe
- BMFSFJ (Hrsg.) (2002b): Familienfreundliche Arbeitswelt - was können wir von unseren Nachbarn lernen? Familienfreundliche Arbeitswelt - was können wir von unseren Nachbarn lernen? Berlin: BMFSFJ/prognos
- BMFSFJ (Hrsg.) (2002c): Gender Mainstreaming (GM) in der Kinder- und Jugendhilfe, Diskussionspapier. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2002.
- BMFSFJ (Hrsg.) (2002d): 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
- BMFSFJ (Hrsg.) (2002e): Elfter Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin: BMFSFJ
- Bohlen, E./Nowak, S. (2002): Gender Mainstreaming - Chancen und Herausforderungen für die Mädchen- und Jugendsozialarbeit. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft, Jg. 53, H. 1, S. 28 ff.
- Bohn, I. (2002): Gender Mainstreaming und Jugendhilfeplanung. Weinheim: Beltz Quadriga
- Böhnisch, L./Funk, H. (2002): Soziale Arbeit und Geschlecht. Theoretische und praktische Orientierungen. Weinheim/München: Juventa
- Bolz, A. (2002): Männliche Medizin, weibliche Opfer. Frauen werden von Ärzten benachteiligt: schludrige Diagnosen, schlechte Therapien. Ignoranz und Geschlechterklischees fügen Patientinnen schweren Schaden zu. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 28.7.02.
- Bosse, H./King, V. (Hrsg.) (2000): Männlichkeitsentwürfe. Wandlungen und Widerstände im Geschlechterverhältnis. Frankfurt/Main: Campus Verlag
- Bothfeld, S./Gronbach, S. (2002): Vom Kopf auf die Füße. Politisches Lernen durch Gender Mainstreaming? In: Bothfeld, S./Gronbach, S./Riedmüller, B. (Hg.) (2000): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis, S.231-254

- Bothfeld, S./Gronbach, S./Riedmüller, B. (2002): Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Frankfurt/New York: Campus
- Bothmer, K. J.-v. (1992): Mädchen in der Jugendhilfe. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft: Zeitschrift für Jugendsozialarbeit, Jg. 43, H. 3: Zu Theorie und Praxis der Mädchensozialarbeit, S. 109-112
- Brackert, P./Hoffmeister-Schönfelder, G. H. (2001): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Hamburg: Dashöfer Verlag
- Brandenburg - Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit (Hrsg.) (2002): Gender Mainstreaming - im Gleichtakt auf dem Arbeitsmarkt. Hefthema: BRANDaktuell speziell, H. 1
- Braun, C./Stephan, I. (Hg.) (2000): Gender Studies. Eine Einführung. Stuttgart: J.B. Metzler Verlag.
- Brückner M./Böhnisch L. (2001): Geschlechterverhältnisse. Gesellschaftliche Konstruktionen und die Perspektiven ihrer Veränderung. Weinheim/München: Juventa
- Brückner M./Rose, L. (2002): Innovative Frauen- und Mädchenarbeit Untersuchung am Beispiel Frankfurt am Main, Aus der Reihe: Materialien zur Sozialarbeit und Sozialpolitik 98, Frankfurt: Fachhochschulverlag
- Bund der deutschen Landjugend (Hrsg.) (2003): Gender konkret. Informationsbroschüre zu Gender Mainstreaming für haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen im Bund der deutschen Landjugend. Berlin: Bund der Deutschen Landjugend. Bezugsadresse: Bund der Deutschen Landjugend, Reinhardtstr. 18, 10117 Berlin; e-mail: [info@landjugend.de](mailto:info@landjugend.de)
- Bundeszentrale für politische Bildung (2002): Dokumentation vom Kongress: Implementation of Gender Mainstreaming. A challenge for political education. 6. - 8. 9. 2002 in Leipzig. Internet: [http://www.bpb.de/veranstaltungen/FU8R6H,0,0,Kongress%3A Implementation of Gender Mainstreaming.html](http://www.bpb.de/veranstaltungen/FU8R6H,0,0,Kongress%3A%20Implementation%20of%20Gender%20Mainstreaming.html), 9.1.2004, 11:00
- Bundeszentrale für politische Bildung (2002): Hefthema: Gender Mainstreaming. Aus Politik und Zeitgeschichte, H. B 33-34
- Bundeszentrale für politische Bildung (2002): Literaturliste zum Thema Gender Mainstreaming - Chancengleichheit durchsetzen. [http://www.bpb.de/die\\_bpb/WBR2QZ,0,0>Weiterf%FChrende Literatur.html](http://www.bpb.de/die_bpb/WBR2QZ,0,0>Weiterf%FChrende_Literatur.html), 9.1.2004, 10:40
- Burbach, C./Schlottau, H. (2001): Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gender-Training. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Bussmann, W./Klöti, U./Knoepfel, P. (1997): Einführung in die Politikevaluation. Basel: Helbing & Lichtenhahn
- Butler, J. (2002): Zwischen den Geschlechtern. Eine Kritik der Gendernormen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 33-34/2002, S. 6-8, <http://www.bpb.de/files/9GEJ29.pdf>; 9.1.2004, 10:10
- BzGA - Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2001): Gender Mainstreaming. Forum Sexuaufklärung und Familienplanung, H. 4
- Conen, M.-L. (2000): „Aus paritätischen Gründen suchen wir einen männlichen Kollegen ...“ – eine Idee, die Frauen in sozialen Berufen diskriminiert und auch nicht systemisch gedacht ist. In: Z.system.Therapie, Jg.18 (1), Januar 2000, S. 30 - 35
- Connell, R.W. (1999): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen: Leske und Budrich
- Council of Europe (1998): Gender Mainstreaming. Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken; Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming. EG-S-MS(98)2 German Version, Strasbourg, Juni 1998, S. 15, <http://www.dhdirhr.coe.fr/equality/Eng/Final%20Report%20Mainstreaming.html>
- Czollek, L. C./Weinbach H. (2002): Mehr als Gender: Social Justice Trainings. Internetaufsatz: <http://www.asfh-berlin.de/gender-mainstreaming/MehralGender.html> 15.7.2002, 14.45. Druckfassung: Erscheint im HDZ-Info Sommersemester 2002, Zeitschrift des Hochschuldidaktischen Zentrums der ASFH
- Daigler, C./Yupanqi-Werner, E./Beck, S./Dörr, B. (2003): Gleichstellungsorientierte Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen. Eine bundesweite Bestandsanalyse. Opladen: Leske und Budrich
- Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality N (2002): Methods for Gender Mainstreaming, [http://www.vidlige.dk/publikationer/Met.eng\\_net.pdf](http://www.vidlige.dk/publikationer/Met.eng_net.pdf)
- Derichs-Kunstmann, K./Auszra, S./Müthing, B. (1999): Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Bielefeld: Kleine Verlag
- Deutscher Bundesjugendring (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming – Positionspapier des Deutschen Bundesjugendring zu Gender Mainstreaming. Berlin: DBJR

- Deutscher Bundesjugendring (Hrsg.) (2004): Hefthema: Gender Mainstreaming. In: Jugendpolitik, Heft 1/2004
- Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2004) (Hellert, I.-B./Helming, E./Jochmann-Döll, A./Kolmer, Ch./Rullmann, H./ Schlottau, H.): Dokumentation der Fachtagung „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“, Bonn, 11.9.2003. München: Manuskript
- Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2004): Hefthema: Jugendliche Körper – Identitäten und Kulturen. Diskurs Heft 3/2003
- Dick, B. (1997) The Snyder evaluation process: an overview [On line]. Available at <http://www.scu.edu.au/schools/gcm/ar/arp/snyder-b.html>
- Dick, B. (2002): Action research and evaluation on line, Southern Cross University and the Southern Cross Institute of Action Research (SCIAR) 2002. <http://www.scu.edu.au/schools/gcm/ar/areol/areol-intro02.html.20020725>
- Dick, P./Wunderer, R. (1997): Frauen im Management. Neuwied: Luchterhand
- Dievernich, F. E. P. (2002): Das Ende der Betriebsblindheit. Was Teams zur Zukunftsfähigkeit von Organisationen beitragen. München und Mering: Rainer Hampp Verlag
- Dittmann, S./Seiderer, I. (2002): Gleichstellungspolitik innerhalb eines Unternehmens. In: BAG JAW (Hrsg.) (2002): Dokumentation des Workshops "Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit" - 24. April 2002, Bonn: BAG JAW, URL a.a.O.
- Döge P. (2001): Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Bielefeld: Kleine Verlag
- Döge, P. (2002a): Gender-Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen. Ein Leitfaden für Frauen und Männer. Berlin: Institut f. anwendungsorientierte Innovations- u. Zukunftsforschung
- Döge, P. (2002b): "Managing Gender" Gender Mainstreaming als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 33-34/2002, S. 9-16, <http://www.bpb.de/files/9GEJ29.pdf>; 9.1.2004, 10:10
- Döge, P./P./Meuser, M. (Hrsg.) (2001): Männlichkeit und soziale Ordnung. Neuere Beiträge zur Geschlechterforschung. Opladen: Leske + Budrich
- Dokumentation (2004): Dokumentation der Fachtagung: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe, Bonn, 11.9.2003. Deutsches Jugendinstitut (Helming, E./Schäfer, R.)(Hrsg.) München: DJI, Manuskript. Download unter: [www.dji.de/kjhgender](http://www.dji.de/kjhgender)
- Duden, B./ Noeres, D. H. (2001): Auf den Spuren des Körpers in einer technogenen Welt. Opladen: Leske und Budrich
- Dugan, M. A. (1996): Participatory and Empowerment Evaluation. Lessons learned in Training and Technical Assistance, in Fetterman et. al. (1996), a.a.O., S. 277-303
- Dulisch, F. (o.J.): Psychologie der Personalbeurteilung. Ein Lernprogramm. <http://www.personalbeurteilung.de/lernprogramm>
- Enggruber, R. (2001): Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit. Münster: Votum Verlag
- Enggruber, R. (2003): BILDUNG und GENDER im Mainstream der Jugendsozialarbeit. Nachdenkliches und Widersprüchliches. Düsseldorf: Fachhochschule, Manuskript.
- EREV (Hrsg.) (2004): Gender in der Pädagogik. EREV Schriftenreihe 1/2004, 45. Jg. H 12867
- Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft e.V. (EAF): Leitfaden -Gleichstellungsmaßnahmen erfolgreich planen und umsetzen. Internetlink: <http://www.e-quality-management.de/leitfad/indexl.asp> (ausführliche Checklisten)
- Europäische Union (1998): Fortschrittsbericht der Kommission: Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft. 2002. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com98122/com98122\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com98122/com98122_de.pdf)
- Europäische Union (o.J.): Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswertungen. 2002. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gender/gender\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_de.pdf)
- Evang. Akademie Nordelbien (2002): Genderperspektiven in der Personalentwicklung. Neue Wege der Geschlechtergerechtigkeit. Tagungs-Dokumentation: Bad Segeberg: Evangel. Akademie Nordelbien
- Evangelische Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung (2003): Gender Mainstreaming in der gesellschaftspolitischen Jugendbildung. Berlin: Broschüre. Bezugsadresse: Evangelische Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung, Auguststr. 80, 10117 Berlin
- Evers, A./Rauch, U./Stütz, U. (2002): Von öffentlichen Einrichtungen zu sozialen Unternehmungen. Hybride Organisationsformen im Bereich sozialer Dienstleistungen. Modernisierung des öffentlichen Sektors. Berlin: edition sigma

- Färber, C./Geppert, J. (2000): Praktische Erfahrungen mit Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. 2002. [http://www.ms.sachsen-anhalt.de/frauenimpulse/files/openspace\\_drfaerber.pdf](http://www.ms.sachsen-anhalt.de/frauenimpulse/files/openspace_drfaerber.pdf)
- Femina politica (2002): Geschlechterdemokratie - ein neues feministisches Leitbild? Heftthema. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, 11. Jg. Heft 2
- Fetterman, D. M./Kaftarian, S. J./Wandersman, A. (1996): Empowerment Evaluation. Knowledge and Tools for Self-Assessment and Accountability. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Publications.
- Flick, U./Kardorff, v. E./Steinke, I. (2000): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- Flösser, G. (2001a): Das Konzept des Gender Mainstreaming als qualitätssicherndes Element in den sozialen Diensten. In: Ginsheim/Meyer (2001), a.a.O., S. 57 - 66
- Flösser, G. (2001b): 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 Mainstream? E&C - ein Programm mit Relevanz für beide Geschlechter. Dokumentation. Berlin: Stiftung SPI, S. 4 - 8
- Focks, P. (2002): Starke Mädchen, starke Jungs. Leitfaden für einen geschlechtsbewusste Pädagogik. Freiburg: Herder
- Frauenrat (Hrsg.) (2002): Wert der Arbeit. Informationen für die Frau. Informationsdienst des Deutschen Frauenrates, H. 4 (2002), Heftthema
- Frauenrat Basel-Stadt/ Gleichstellungsbüro Basel-Stadt (Hg.) (2002): Gender Balance - Equal Finance. Tagungsdokumentation. Basel: Frauenrat Basel-Stadt/ Gleichstellungsbüro Basel-Stadt
- French, W. L./Bell, C.H. (1994): Organisationsentwicklung. Stuttgart: UTB
- Frey, R. (2003): Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und Praxis im internationalen Diskurs. Ulrike Helmer Verlag Königstein
- Frey, R./Dingler, H. (2000): Was ist Gender? aus: die tageszeitung, taz mag vom 16.9.2000, Seite VI, <http://www.gender.de/taz-gender1.htm>; 8.1.2004, 19:00
- Frey, R./Dingler, H. (2001): Wie Theorien Geschlechter konstruieren. Ein Debattenüberblick. Alles Gender? Oder Was? Theoretische Ansätze zur Konstruktion von Geschlecht(ern) und ihre Relevanz für die Praxis in Bildung, Beratung und Politik. In: Tagungsdokumentation der Heinrich-Böll-Stiftung und des "Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse". [www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf](http://www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf)
- Fuchs, J./Hahn, D. (2001): Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen. In: Clio, H. 52, S. 27f.
- Geertz, C. (1997): Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen sozialer Systeme. Frankfurt: Suhrkamp
- Geertz, C. (1997): Spurenlesen. Der Ethnologe und das Entgleiten der Fakten. München: Beck Verlag
- GeM - Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF (o.J.): GeM-Toolbox. Internet: <http://www.gem.or.at/de> (verschiedene ausführliche Leitfäden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen, Programmen, bei Projektträgern, in den Territorialen Beschäftigungspakten).
- Gentner U. (Hg.) (2001): Geschlechtergerechte Visionen. Politik in Bildungs- und Jugendarbeit. Königstein: Ulrike Helmer Verlag
- Geppert, J. (2002): Gleichstellungspolitischer Quiz: Erwerb von Gender-Kompetenz - Qualifizierung der Organisation als Führungsaufgabe. In: BAG JAW (Hrsg.) (2002): Dokumentation des Workshops "Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit" - 24. April 2002, Bonn: BAG JAW, URL a.a.O.
- Gerull, P. (2000): Hand- und Werkbuch Soziales Qualitätsmanagement. Konzepte und Erfahrungen. Hannover: EREV
- Gesellschaft Chancengleichheit e.V. (2002): Chancengleichheit der Geschlechter durch Gender-Mainstreaming in Bildung und Beruf. Potsdamer Kongress, Januar 2002, Dokumentation. Potsdam: Gesellschaft für Chancengleichheit e.V.
- Gesterkamp, T. (2002): gutesleben.de. Die neue Balance von Arbeit und Liebe. Stuttgart: Klett-Cotta
- Ginsheim, G. v/Meyer, D. (2001): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin: Stiftung SPI
- Ginsheim, G. von/Meyer, D. (2002): Gender Mainstreaming - Zukunftswege der Jugendhilfe. Ein Angebot. Berlin: Stiftung SPI
- Gleichstellungsbüro Basel-Stadt (Hg.) (2000): Kurs auf Genderkompetenz. Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Gender Manual III (Autorinnen. Baur E./Martini M.). Basel: Gleichstellungsbüro Basel-Stadt

- Gleichstellungsbüro Basel-Stadt/Statistisches Amt/Frauenrat des Kantons Basel-Stadt (Hg.) (2003): Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen - Geschlechterdifferenzierte Rechnungsanalysen im Kanton Basel-Stadt. Basel: Gleichstellungsbüro Basel-Stadt/Statistisches Amt/Frauenrat des Kantons Basel-Stadt
- Gleichstellungsbüro des Kantons Basel-Stadt (Hrsg.) (2002): Tagungsunterlagen: Gender Balance- Equal Finance. Basel: Frauenrat Basel/Stadt und Gleichstellungsbüro Basel-Stadt
- Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München (Hg.) (2003): Kommunale Haushaltsplanung für Frauen und Männer. Gender Budgeting in der Praxis. Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven. Eine Untersuchung von Birgit Erbe. München: Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München
- Goffman, E. (2001, 2. Auflage): Interaktion und Geschlecht. Frankfurt/New York: Campus Verlag
- Goldmann, M./Mütherich, B./Stackelbeck, M./Tech, D. (Hg.) (2003): Projektdokumentation Gender Mainstreaming und demographischer Wandel. Beiträge aus der Forschung Band 132. Dortmund: Sozialforschungsstelle.
- Greffrath, M. (2002): Ein Feinmechaniker der Polemik und des Angriffs. In: TAZ 6659 vom 25.1.2002
- Grinda, S. (2002): Qualifizierungs- und Rotationsplan. In: BAG JAW (Hrsg.): Dokumentation des Workshops "Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit" - 24. April 2002, Bonn: BAG JAW, URL a.a.O.
- Groner-Zilling, B. (2001): 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: Stiftung SPI, S. 16 - 19
- Grote, Ch./Martens, B. (2001): 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: Stiftung SPI, S. 20 - 21
- Gruber, C./Förschl, E. (2000): Gender Aspekte in der Sozialen Arbeit. Wien: Czernin Verlag
- Grunenberg, N. (2002): Kerle, wollt ihr ewig kungeln? In: Die Zeit, Nr. 5, 24. Januar 2002, S. 3
- Günter, A. (1996): Weibliche Autorität, Freiheit und Geschlechterdifferenz. Bausteine einer feministischen politischen Theorie. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag
- Günter, A. (2000): Die weibliche Hoffnung der Welt: Die Bedeutung des Geborensseins und der Sinn der Geschlechterdifferenz. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus
- Günter, A. (2001): Die weibliche Seite der Politik: Ordnung der Seele, Gerechtigkeit der Welt. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag
- Haas, S./Enders-Drägässer, U. (2003): Evaluationsbericht zum Projekt: Sucht als Über-Lebenschance? für Frauen mit Gewalterfahrung. Entwicklung von gendersensiblen Kriterien und Methoden in der Suchtarbeit für Frauen mit Gewalterfahrung im transnationalen Vergleich - im Rahmen des Daphne-Projektes der Europäischen Gemeinschaft. Manuskript
- Hackauf, Horst (2003): Zwischen Konvention und „Coolness“: Jugendliche Lebensstile als Ausdruck von körperbezogenem Risikoverhalten. In: Diskurs Heft 3/2003, S. 18 - 26
- Hafenegger, B./Henkenborg, P./ Scherr, A. (Hrsg.) (2002): Pädagogik der Anerkennung: Grundlagen, Konzepte, Praxisfelder. Schwalbach/Ts.: Wochenschauverlag
- Hafner, G. (2001): Kann ein dekonstruktivistischer Ansatz zum Abbau von Männergewalt beitragen? Alles Gender? Oder Was? Theoretische Ansätze zur Konstruktion von Geschlecht(ern) und ihre Relevanz für die Praxis in Bildung, Beratung und Politik. In: Tagungsdokumentation der Heinrich-Böll-Stiftung und des "Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse". [www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf](http://www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf)
- Hansestadt Lübeck/Stadt Norderstedt (1999): Projekt Steuerung von Querschnittszielen am Beispiel der Gleichstellung von Frauen und Männern Abschlussbericht der Hansestadt Lübeck und Stadt Norderstedt. Hansestadt Lübeck/Stadt Norderstedt, Hansestadt Lübeck/Stadt Norderstedt. 2002.. <http://www.norderstedt.de/stadt/download/5097.pdf>
- Heiliger, A. (2002): Mädchenarbeit im Mainstream. München: Verlag Frauenoffensive

- Heiner, M. (1994): Erfahrungen aus der Evaluationsberatung. Konsequenzen für ein Fortbildungs- und Qualifizierungskonzept. In: Heiner, Maja (1994): Selbstevaluation als Qualifizierung in der Sozialen Arbeit. Freiburg i. Breisgau: Lambertus, S. 56 - 77
- Heiner, M. (1998): Lernende Organisation und Experimentierende Evaluation. Verheißungen Lernender Organisationen. In: M. Heiner. Experimentierende Evaluation Weinheim/München: Juventa Verlag: S. 11 - 54.
- Heiner, M. (Hrsg.): (1998): Experimentierende Evaluation. Weinheim: Juventa Verlag
- Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.) (2003): Geschlechterdemokratie wagen. Kögstein: Ulrike Helmer Verlag
- Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2001): ALLES GENDER? ODER WAS? Theoretische Ansätze zur Konstruktion von Geschlecht(ern) und ihre Relevanz für die Praxis in Bildung, Beratung und Politik. Heinrich-Böll-Stiftung. [www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf](http://www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf)
- Heitmeyer, W. (2002): Rechtsextremistische Gewalt. In: Heitmeyer, W./Hagan, J. (Hrsg.) (2002): Internationales Handbuch der Gewaltforschung. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 501-546
- Helfferrich, B. (2001): Gender-Mainstreaming + Empowerment = Geschlechterdemokratie? Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Geschlechterdemokratische Dialoge IV; Dokumentation der Veranstaltung vom 10. Oktober 2000, Internetpapier, per e-mail unter ahrens@boell.de bestellbar
- Helming, E. (2003): Gender Mainstreaming in der Mobilen Beratung zur Demokratieentwicklung - Dimensionen und Möglichkeiten. In: Zentrum Demokratische Kultur (Hrsg.) (2003): Anforderungen an die Demokratieentwicklung. Dokumentation der Fachkonferenz der Mobilen Beratungsteams gegen Rechtsextremismus 2002, Berlin: Zentrum Demokratische Kultur
- Helming, E./Schäfer, R. (2004): Gender Mainstreaming – Ergebnisse des Projektes. Thema des Monats April im DJI Internet. [http://www.intern.dji.de/cgi-bin/inklud.php?inklud=9\\_dasdji/themaapril/thema3\\_04.htm](http://www.intern.dji.de/cgi-bin/inklud.php?inklud=9_dasdji/themaapril/thema3_04.htm)
- Helming, E./Schäfer, R.: Modewelle oder regulatives Prinzip? Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Jugendpolitik, Ausgabe 1/2004
- Helming, E./Schäfer, R.: Auch das noch?! Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. In: DJI Bulletin 66, Frühjahr 2004
- Hennen, M./Häuser, S. (2002): Evaluation und Organisationsentwicklung - ein Vergleich, Zentrum für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung an der Johannes-Gutenberg - Universität Mainz. Internetpapier: <http://evanet.his.de/evanet/forum/pdf-position/HennenHauserPosition.pdf>, 9.1.2004, 9:53
- Hochschild, A..R. (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Leverkusen: Leske und Budrich
- Hofmann, I./Körner, K./Färber, C. u.a. (2003):: Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Konzepte und Erfahrungen. Hg. im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt. Leverkusen: Leske und Budrich
- Hollstein, W. (2003): Geschlechterdemokratie. Männer und Frauen: Besser miteinander leben. Opladen: Leske und Budrich
- Holzleithner, E. (2002): Von der Gleichstellung aller Bürger zum Gender Mainstreaming - ein Paradigmenwechsel? Gender Studies. Denkachsen und Perspektiven der Geschlechterforschung. I. Bauer und J. Neissl. Innsbruck: Studienverlag, S. 17-33.
- Horvath, P. (1998): Controlling. München: Verlag Franz Vahlen
- Höyng, S. (2002): Gleichstellungspolitik als Klientelpolitik greift zu kurz. Die Möglichkeiten von Gender Mainstreaming aus dem Blickwinkel von Männern. In: Bothfeld, S./Gronbach, S./Riedmüller, R. (Hg.), Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis, S.199-228
- Höyng, S./Puchert, R. (1998): Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Bielefeld: Kleine Verlag
- Hurrelmann, K./Kolip, P. (2002): Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich. Göttingen: Huber Verlag.
- Huschke, J. (2002): Gender Mainstreaming. Eine neue frauenpolitische Strategie der EU oder nur ein weiteres Schlagwort? Ein aktueller Diskussionsbeitrag. Osnabrück: Der Andere Verlag
- ILO - International Labour Organisation (o.J.): Gender related guidelines and manuals. Internetlink: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/guides/index.htm>
- Jahn, I./Kolip, P./Voigt-Kehlenbeck, C. (2004): Gender Mainstreaming – Geschlechtsbezogene Analysen in der Kinder – und Jugendhilfe. Eine Praxishandreichung. Hrsg. Von BiPS und Jugendhof Steinkimmen. Broschüre

- Jansen, M./Röming, A./Rohde, M. (2003): Gender Mainstreaming – Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München: Olzog
- Joint Committee (Hrsg.)(1999): Handbuch der Evaluationsstandards. Opladen: Leske und Budrich.
- Jugendhof Steinkimmen (Hg.) (2003): Gender-Kompetenzen in der Kinder- und Jugendhilfe. Dokumentation einer Fachtagung im Jugendhof Steinkimmen. Steinkimmen: Jugendhof. Manuskript
- Jung, D./Küpper G. (2001): Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse. Wissenschaftliche Reihe, Bd. 134. Bielefeld: Kleine Verlag
- Jüngling, C. (1999): Organisationsforschung und Geschlechterpolitik: Von der Herrschaftsmaschine zur Spielwiese für Mikropolitiker. In: Krannich, M. (Hrsg.) (1999): Geschlechterdemokratie in Organisationen, Frankfurt am Main:
- Keddi, B. / Seidenspinner, G.: Gendermainstreaming weiter gedacht: Biografische Konstruktionen und Geschlechterstrukturen. In: Hering, S. / Urban, U. (Hrsg.): "Liebe allein genügt nicht". Historische und systematische Dimensionen der Sozialpädagogik. Opladen 2004, S. 209-223
- Rawls, J. (2003): Eine Theorie der Gerechtigkeit, Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Kimmel, M. (2000): The Gendered Society. Oxford: University Press.
- Klenner, Ch. (2002): Geschlechtergleichheit in Deutschland? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 33 - 34./2002, S. 17 - 28; <http://www.bpb.de/files/9GEJ29.pdf>, 9.1.2004, 10:20
- Klingen, N. (2001): Geschlecht und Führungsstruktur. München und Mering: Rainer Hampp Verlag
- Knapp, G.-A. (2001): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In: Krell, G. (Hg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden: Gabler, S. 97-105
- Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hg.) (2002): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster: Westfälisches Dampfboot /PRO
- Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hg.) (2003): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Koch, F. (2002): Gleichstellungspolitik innerhalb eines Unternehmens: Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in den von Bodelschwingschen Anstalten Bethel. In: BAG JAW (Hrsg.) (2002): Dokumentation des Workshops "Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit" - 24. April 2002, Bonn: BAG JAW, URL a.a.O.
- Koch-Priewe, B. (Hg.) (2002). Schulprogramme zur Mädchen- und Jungenförderung. Weinheim/ Basel: Beltz
- Krabel, J./Schädler S. (2001): Dekonstruktivistische Theorie und Jungenarbeit. 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 "Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse". [www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf](http://www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf)
- Kracke, Bärbel (2003): Erwachsen werden. Ein bio-psycho-sozialer Blick auf die Entwicklung männlicher Jugendlicher. In: Diskurs, Heft 3/2003, S. 10 - 17
- Krell, G. (2001): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. Wiesbaden: Gabler Verlag
- Krell, G.(2000): Illustration der Vorgehensweise mit Blick nach "innen": Personalbeurteilung als Beispiel. Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.) 2002. [http://www.mfas.niedersachsen.de:80/functions/downloadObject/0,,c1103424\\_s20,00.pdf](http://www.mfas.niedersachsen.de:80/functions/downloadObject/0,,c1103424_s20,00.pdf)
- Krieger, G./Schölper D. (2001): Erkenntnisinteresse und Konstruktion von Erkenntnis bzw. Dekonstruktion von Dogmen. 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 "Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse". [www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf](http://www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf)
- Krüger, H. (2002): Gesellschaftsanalyse: der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Knapp, Gudrun A / Wetterer, Angelika (2002) (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot /PRO, S. 63 - 90
- Krüger, I. (2000): Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Personalmanagement. Bonn: Verlag Fachhochschule des Bundes f. öffentliche Verwaltung.

- Kühl, S. (2000): Das Regenmacher-Phänomen. Widersprüche und Aberglaube im Konzept der lernenden Organisation. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Kühl, S./Strodtholz P. (2002): Methoden der Organisationsforschung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Kupferschmid, P. (2002): Umsetzung von GM in der Jugendhilfe/Jugendsozialarbeit - Anforderungen an und Rahmenbedingungen für Träger aus Sicht des Bundesjugendministeriums. In: BAG JAW (Hrsg.) (2002): Dokumentation des Workshops "Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit" - 24. April 2002, Bonn: BAG JAW, URL a.a.O.
- LAG Mädchenarbeit in NRW e.V. (2002): Gender Mainstreaming - Rückenwind für Mädchenarbeit. 5. Rundbrief. Bielefeld: LAG Mädchenarbeit in NRW e.V.
- Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen (Hrsg.) (2000a): Grenzen und Brücken. Geschlechtsspezifische Ansätze und Methoden für die Prävention mit Jugendlichen. Reader zur Fortbildungsreihe. Hannover: Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen
- Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen (Hrsg.) (2000b): Prävention und Geschlecht. Eine kommentierte Bücherliste für pädagogische Fachkräfte. Hannover: Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen
- Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen (Hrsg.) (2002): Grenzen und Brücken. Geschlechtsspezifische Ansätze und Methoden für die Prävention mit Jugendlichen. Evaluation einer Fortbildungsreihe von Prof. Dr. C. Helfferich, A. Meinke, P. Zanolli. Hannover: Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen
- Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen/BAJ - Bundesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz (Hrsg.) (2003): Grenzen und Brücken. Arbeitsmaterialien zu Prävention und Geschlecht. Hannover: Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen und BAJ- Bundesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz. Bezugsadresse: Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen, Leisewitzstr. 26, 30175 Hannover, e-mail: [info@jugendschutz-niedersachsen.de](mailto:info@jugendschutz-niedersachsen.de)
- Leitner, S. (1999): Frauen und Maenner im Wohlfahrtsstaat. Frankfurt, M.: Lang Verlag
- Leitner, S. (2001): Das Splitting der Geschlechtskategorie in die Dimensionen gender und sex: Überlegungen zur geschlechtsspezifischen Sozialpolitikanalyse. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien Heft 1+2(19. Jg.): S. 217 - 230.
- Lengfeld, H. (2002): Soziale Gerechtigkeit und politische Entscheidungen. Perspektiven der interdisziplinären Gerechtigkeitsforschung. In: Diskurs, Heft 1/2002, S. 24-32
- Liebig, B. (2000): Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. Eine Typologie betrieblicher Geschlechterkulturen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 18. Jg.(Heft 3): S. 47 - 66.
- Lind, I./Löther A. (2002): Gender Mainstreaming. CEWS Universität Tübingen. 2002.  
[http://www.uni-tuebingen.de/uni/qbf/download/gender-mainstreaming\\_cews-newsletter-4.pdf](http://www.uni-tuebingen.de/uni/qbf/download/gender-mainstreaming_cews-newsletter-4.pdf)
- Linde, K. (2002): Bewertungskriterien für das Querschnittsziel GM - Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf In: BAG JAW (Hrsg.) (2002): Dokumentation des Workshops "Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit" - 24. April 2002, Bonn: BAG JAW, URL a.a.O.
- Linney, J. A./Wandersman A. (1996): Empowering Community Groups with Evaluation Skills. The Prevention Plus III Model, Empowerment Evaluation. Knowledge and Tools for Self-Assessment and Accountability. In: Fetterman/Kaftarian/Wandersman, a.a.O. S. 259 - 276.
- Lorber, J. (1999): Gender Paradoxien. Leverkusen: Leske und Budrich
- Maihofer, A. (2002): Geschlecht und Sozialisation. Eine Problemskizze. In: EWE (vormals EuS) 13, (2002)1, S. 13 - 26
- Marx, V. (2002): Mehr als nur ein Gefühl - Europaweit sind Frauen an Hochschulen unterrepräsentiert, belegen neue Daten - Soziologen denken über die Gründe nach. In: Süddeutsche Zeitung, 29. Januar 2002, S. 14.
- Mavroudis, A. (2002): Geschlechtsspezifische Arbeit in der Jugendsozialarbeit und Chancen von GM. In: BAG JAW (Hrsg.) (2002): Dokumentation des Workshops "Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit" - 24. April 2002, Bonn: BAG JAW, URL a.a.O.
- Mayntz, R. (Hrsg.) (2002): Akteure - Mechanismen - Modelle. Zur Theoriefähigkeit makro-sozialer Analysen. Frankfurt/New York: Campus.
- Meise, S. (2002): Ziel: Wettbewerbsvorteil. In: TAZ. 23./24. März 2002, Taz Magazin, S. VII
- Merchel, J. H. (1998): Qualität in der Jugendhilfe. Kriterien und Bewertungsmöglichkeiten. Münster: Votum.
- Merz V. (2001): Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual I. Zürich: Verlag Pestalozzianum

- Merz V. in Zusammenarbeit mit Grünewald-Huber, E./Hanetseder, C./Ramsauer, S./Rechsteiner, M./Rusterholtz, I./Ryter, A. (2001): Salto, Rolle, Pflicht und Kür. Materialien zur Schlüsselqualifikation Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung. Gender Manual II; Zürich: Verlag Pestalozzianum
- Meuser, Michael (2004): Doing Gender in Organisationen. Vortrag auf dem DJI-Workshop „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“ am 29.04.04 in Halle/Saale
- Meyer, D./Ginsheim G. von (2002): Gender Mainstreaming - ein Angebot. Zukunftswege der Jugendhilfe. Berlin: Stiftung SPI
- Mies-van Engelshoven, B. (2002): Bewertungskriterien für das Ziel GM. In: BAG JAW (Hrsg.) (2002): Dokumentation des Workshops "Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit" - 24. April 2002, Bonn: BAG JAW, URL a.a.O.
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt: Konzepte und Erfahrungen. AutorInnen: Hofmann, Isolde/ Körner, Kristin/Färber, Christine/Geppert, Jochen/Rösgen, Anne/Wanzek, Ute. Opladen: Leske und Budrich
- Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein (Hg.) (2002): Pädagogik der Vielfalt. Konzepte gegen Diskriminierung und ihre praktische Umsetzung. Dokumentation eines Fachtags vom 21. März 2002 in Kiel. Evangel. Akademie Nordelbien.
- Ministry of Employment and Communications (o.J.): Gender Mainstreaming in Sweden. Fact Sheet., Ministry of Employment and Communications.  
[http://www.naring.regeringen.se/pressinfo/faktablad/PDF/n2001\\_031e.pdf](http://www.naring.regeringen.se/pressinfo/faktablad/PDF/n2001_031e.pdf)
- Mittelstaedt, I. (1998): Mobbing und Emotionen. Aspekte einer Organisationssoziologie. München und Mering: Rainer Hampp Verlag
- Möller, K. (2002): Anerkennungsorientierung als pädagogische Antwort auf den Konnex von Männlichkeit und Gewalt - Grundlegende Skizzen. In: Hafenegger, B./Henkenborg, P./Scherr, A. (Hrsg.) (2002): Pädagogik der Anerkennung: Grundlagen, Konzepte, Praxisfelder. Schwalbach/Ts.: Wochenschauverlag, S. 249 - 268
- Möller, K./Schiele, S. (Hrsg.) (1996): Gewalt und Rechtsextremismus: Ideen und Projekte für soziale Arbeit und politische Bildung. Schwalbach/Ts.: Wochenschauverlag
- Mückenberger, U. (2000): Illustration der Vorgehensweise mit Blick nach außen Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales.  
[http://www.mfas.niedersachsen.de:80/functions/downloadObject/0,,c1103424\\_s20,00.pdf](http://www.mfas.niedersachsen.de:80/functions/downloadObject/0,,c1103424_s20,00.pdf)
- Müller-Kohlenberg, H./Münstermann K.H. (2000): Qualität von Humandienstleistungen. Evaluation und Qualitätsmanagement in Sozialer Arbeit und Gesundheitswesen. Opladen: Leske und Budrich.
- Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2000): Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Beiträge von Gertraude Krell, Ulrich Mückenberger und Karin Tondorf. [http://www.mfas.niedersachsen.de:80/functions/downloadObject/0,,c1103424\\_s20,00.pdf](http://www.mfas.niedersachsen.de:80/functions/downloadObject/0,,c1103424_s20,00.pdf)
- Nischwitz, P. (2000): Wie eine zweite Haut. Münster: Unrast Verlag.
- Nohr, B. (2001): Mainstreaming und Gedös. Feminismus Light. Mit neuem Vokabular auf Management getrimmt, landet Frauenpolitik unversehens im Einheitsbrei der Neuen Mitte. In: Der Freitag, <http://www.freitag.de/2001/49/01491701.php>, Nr. 49, 30.11.2001.
- Oechsle, M. (2002): Generationendifferenz und Anerkennung: Mädchen im Blick von Lehrerinnen. In: Hafenegger, B./Henkenborg, P./Scherr, A. (Hrsg.) (2002): Pädagogik der Anerkennung: Grundlagen, Konzepte, Praxisfelder. Schwalbach/Ts.: Wochenschauverlag, S. 157 - 167
- Oestreich, H. (2002a): Von wegen weiblich. Chefinnen-Studie: Nicht Einfühlungsvermögen, sondern strategische Fähigkeiten zählen auf dem Weg nach oben. In: TAZ. 26.2.2002
- Oestreich, H. (2002b): Beobachten, fördern, analysieren: Gleichbehandlungsrichtlinie des EU-Ministerrates. In: TAZ, 14.6.2002
- Oestreich, H. (2002c): Welchen Wert hat die Schreibkraft? In: TAZ vom 25.4.2002
- Oestreich, H. (2002d): Deutschland bezahlt Frauen schlecht. In: TAZ vom 21.6.2002
- Ostsee-Jugendbüro des LJR Schleswig-Holstein (Hrsg.) (2003): Genderfragen in der Jugendarbeit. Reader zur Ostsee-Jugendkonferenz September 2003 in Mözen/Bad Segeberg. Kiel: Ostsee-Jugendbüro. Bezugsadresse: Ostsee-Jugendbüro des LJR Schleswig-Holstein, Holtenauer Str. 99, 24105 Kiel, e-mail: [info@ojb.schleswig-holstein.de](mailto:info@ojb.schleswig-holstein.de)
- Patton, M. Q. (1990): Qualitative Evaluation and Research Methods. Newbury Park/London/New Delhi: Sage Publications.

- Patton, M. Q. (1998): Die Entdeckung des Prozessnutzens. Erwünschtes und unerwünschtes Lernen durch Evaluation. In: Heiner, M. (Hrsg.) (1998): Experimentierende Evaluation. Weinheim: Juventa Verlag, S. 55 - 66.
- Peschek, M./Liewerscheid H. (2002): "Let's gender!" Mit Gender Training zur Chancengleichheit. In: Switchboard, Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit 14.Jg. (Nr. 153), S. 5-7.
- Petra-Kelly-Stiftung (2002): Gender Budget. Grundlagen, Hintergründe, Handlungsmöglichkeiten. Kommunalpolitische Schriftenreihe der Petra-Kelly-Stiftung (Nr. 8). München: Petra-Kelly-Stiftung
- Petra-Kelly-Stiftung (Hrsg.) (1999): Den Frauen die Ehre, den Männern die Karriere. Wie Frauen und Männer in Europa arbeiten sollen. Tagungsdokumentation. München: Petra-Kelly-Stiftung
- Pfarr, H./Vogelheim, E. (2002): Zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung
- Pfeifer-Schaupp, H.-U. (2001): Vom Einfachen, das schwierig zu machen ist. Leitfragen und Basisstandards für Qualität in der sozialen Arbeit. In: Sozialmagazin 26. Jg. (Heft 1), S. 16 - 21.
- Pimminger, I. (1999): Chancengleichheit im ESF. Qualitative Analyse, L+R Sozialforschung Wien.  
[http://www.gem.or.at/download/Chancengleichheit\\_im\\_ESF\\_Qualitative\\_Evaluierung\\_der\\_ESF\\_Programmperiode\\_1995\\_2000.pdf](http://www.gem.or.at/download/Chancengleichheit_im_ESF_Qualitative_Evaluierung_der_ESF_Programmperiode_1995_2000.pdf)
- Pimminger, I. (2001): Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung; Einführung in die Programmplanung, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur.  
[http://www.gem.or.at/download/Handbuch\\_Gender\\_Mainstreaming\\_in\\_der\\_Regionalentwicklung.pdf](http://www.gem.or.at/download/Handbuch_Gender_Mainstreaming_in_der_Regionalentwicklung.pdf)
- Plicht, H./Schreyer F. (2002): Ingenieurinnen und Informatikerinnen., Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <http://doku.iab.de/kurzber/2002/kb1102.pdf>
- Preskill, H./Torres R.T. (1999): Evaluative inquiry for learning in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Projektgruppe Wanja (Hrsg.) (2000): Handbuch zum Wirksamkeitsdialog in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Qualität sichern, entwickeln und verhandeln. Münster: Votum Verlag
- Puchert, R./Höyng S./Nagl, A. (Hrsg.) (2000): Die Ausbremsen. Wie Männer die Gleichstellung verhindern. Stuttgart: Kreuzverlag.
- Rabe-Kleberg, U. (2003): Gender Mainstreaming im Kindergarten. Weinheim/Basel/Berlin: Beltz Votum
- Rauschenbach, T./Sachße C./Olk, Th.(1996): Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Regiestelle E&C der Stiftung SPI (2001): 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: Stiftung SPI
- Ricoeur, P. (1996): Das Selbst als ein Anderer. München: Wilhelm Fink Verlag
- Rischar, K./Titze C. (1998): Qualitätszirkel. Effektive Problemlösung durch Gruppen im Betrieb. Reningen/Malmsheim: expert-Verlag.
- Roedig, A. (2001): Judith Butler - ein Sohn ihrer Zeit. Alles Gender? Oder Was? Theoretische Ansätze zur Konstruktion von Geschlecht(ern) und ihre Relevanz für die Praxis in Bildung, Beratung und Politik. In: Tagungsdokumentation der Heinrich-Böll-Stiftung und des "Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse". [www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf](http://www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf)
- Rohrmann, T. (2003): Gender Mainstreaming und Arbeit mit Jungen in Kindertagesstätten. In: Switchboard, Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit, 15 (4-5), Nr. 157.
- Rohrmann, T./Thoma, P. (1998): Jungen in Kindertagesstätten. Ein Handbuch zur geschlechtsbezogenen Pädagogik. Freiburg: Lambertus
- Roloff, C. (2001): Gender Mainstreaming im Kontext der Hochschulreform: Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie an der Universität Dortmund. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien Heft 3 (19. Jg. 2001): S. 58 - 71.
- Rose, L. (2003a): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim: Beltz
- Rose, L. (2003b): Alles anders? Zum Wandel der Körperinszenierungen von Mädchen und Jungen im Sport. In: Diskurs, Heft 3/2003, S. 27 - 3
- Rosenberg, G. (2002): Eine Demokratie für Europa. Konstruktionen zur Lösung unvermeidlicher Wertkonflikte. In: Lettre International, 2002, Nr. 56, S. 62 -65
- Rössler, B. (1993): Quotierung und Gerechtigkeit. Eine moralphilosophische Kontroverse. Frankfurt/New York: Campus.
- Rühl, M./Hoffmann J. (2001): Chancengleichheit managen. Basis moderner Personalpolitik. Wiesbaden: Gabler Verlag

- Russ-Eft, D./Preskill H.S. (2001): Evaluation in Organizations: A Systematic Approach to Enhancing Learning, Performance, and Change. Boston, MA: Perseus Books.
- Saldern von, M. (1998): Grundlagen systemischer Organisationsentwicklung. Hohengehren: Schneider Verlag
- Sauerborn, W. (2002): Das Geschlechterverhältnis bleibt unangetastet. In: Frankfurter Rundschau. 15.4.2002
- Schäfer, R. (2001): Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse: Die politischen Strategien der Neuen Frauenbewegung gegen Gewalt. Bielefeld: Kleine Verlag
- Schäfer, R. (2004): Soziale Arbeit mit Frauen – Auswirkungen eines Studienschwerpunktes auf das Selbstverständnis und die berufliche Praxis von Sozialarbeiterinnen. Abschlussbericht eines Forschungsprojektes. Wiesbaden, Mai 2004: Fachhochschule Wiesbaden, Fachbereich Sozialwesen. Manuskript
- Scheub, U. (2002): Die Frau als Knautschzone. In: Die TAZ, 15. 3. 2002
- Scheub, U. (2002): Kinderbetreuung lohnt sich für alle. In: TAZ, 10.6.2002
- Schmidt, E./Berg G. (2002): Beraten mit Kontakt. Gemeinde- und Organisationsberatung in der Kirche. Frankfurt/Main: Gabal Verlag.
- Schmidt, V. (2001): GM als Leitbild für Geschlechtergerechtigkeit in Organisationsstrukturen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 19 (1+2): S. 45-62.
- Schmitz, S. (2002): Hirnforschung und Geschlecht. Eine kritische Analyse im Rahmen der Genderforschung in den Naturwissenschaften.. In: Bauer I./Neissl, J. (Hrsg.) (2002): Gender Studies. Denkachsen und Perspektiven der Geschlechterforschung. Innsbruck: Studienverlag, S. 109-125.
- Schnack, D./Gesterkamp, T. (1996): Hauptsache Arbeit. Männer zwischen Beruf und Familie. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- Schnelle, W. (2001): Moderieren von Verständigungsprozessen. Quickborn: Metaplan
- Schrader, M. (1996): Controlling in sozialen Organisationen. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit (Heft 10/96), S. 2 - 12.
- Schulewski, U. (2002): Doing Gender. Gender Effekte in Handlungsstrategien und Handlungskonstellationen von Sozialpädagoginnen in der Jugendberufshilfe. Arbeitspapiere aus dem Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit des Deutschen Jugendinstituts. München: Deutsches Jugendinstitut
- Schunter-Kleemann, S. (1999): Europäische Geschlechterpolitik - tauglich für das 3. Jahrtausend? Dokumentation der Tagung der Petra-Kelly-Stiftung: Den Frauen die Ehre, den Männern die Karriere, 26.6.1999, DGB-Haus, München: Petra-Kelly-Stiftung
- Schunter-Kleemann, S. (2001): Gender mainstreaming als neoliberales Projekt? Vortrag auf der Tagung: Geschlechter-Aufgabe gendermainstreaming: Abschaffung, Umdeutung oder Aufwertung von Frauenpolitik? der Rosa-Luxemburg-Stiftung in Kooperation mit Bund demokratischer WissenschaftlerInnen. <http://www.rosalux.de/Einzel/gendermain/kleemann.pdf>, 8.1.2004, 19:20
- Sennett, R. (2002): Respekt im Zeitalter der Ungleichheit. Berlin: Berlin Verlag.
- Sozialpädagogische Fortbildungsstätte Jagdschloss Glienicke (Hrsg.) 2003: Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen. Dokumentation eines Fortbildungskonzeptes. Berlin, Tel. 030/48481-121
- SPI - Sozialpädagogisches Institut im SOS-Kinderdorf (Hrsg.) (2002): Migrantenkinder in der Jugendhilfe. München: Sozialpädagogisches Institut im SOS-Kinderdorf
- SPI (Hrsg.) (1999): Neue Maßstäbe. Mädchen in der Jugendhilfeplanung. Berlin: SPI, Bundesmodell: Mädchen in der Jugendhilfe.
- Spoden, C. (2002): Gendertraining in der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe. In: Switchboard 14 (153): S. 14-15.
- Stark, A. (2000): Erfahrungen mit Gender Mainstreaming in der Regierung Schwedens. Internetpapier: [http://www.ms.sachsen-anhalt.de/frauenimpulse/files/openspace\\_agnetastark.pdf](http://www.ms.sachsen-anhalt.de/frauenimpulse/files/openspace_agnetastark.pdf)
- Steffen T. (Hg.) (2002): Maculinities - Maskulinitäten. Stuttgart/Weimar: Metzler
- Stengers, I. (1998): Wem dient die Wissenschaft? München: Gerling Akademie Verlag.
- Stepanek, B. (1999): Gleichstellung für Frauen und Männer? Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden. Hrsg. vom Frauenbildungsnetz Ostsee, Rostock
- Stepanek, B./Krull, P. (2001): Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Ein Handbuch. Schwerin: Frauen - und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern
- Stiegler, B. (1998): Frauen im Mainstreaming: politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/fulltext/asfo/00653toc.htm>, 8.1.2004, 18:08

- Stiegler, B. (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung  
<http://library.fes.de/fulltext/asfo/00802toc.htm>, 8.1.2004, 18:08
- Stiegler, B. (2002): Gender macht Politik : 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming. Bonn : Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/01411.pdf>, 8.1.2004, 18:08
- Stiegler, B. (2002): Gender Perspektive, bürgerliches Engagement und aktivierender Staat. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Stabsabt., Arbeitskreis Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat.  
<http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/01355.pdf>, 8.1.2004, 18:08
- Stiegler, B. (2003): Mit Gender Mainstreaming zum "gerechten" Lohn? : Strategien und Erfahrungen zur Umsetzung des Rechts auf gleichwertige Bezahlung von Männer- und Frauenarbeit - [Electronic ed.] - Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2003 - 77 KB, Text.  
<http://library.fes.de/fulltext/asfo/01638.htm>, 8.1.2004, 18:07
- Stockmann, R. H. (2000): Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. Sozialwissenschaftliche Evaluationsforschung, B.d 1. Opladen: Leske und Budrich.
- Struck, N. (2002): 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 Mainstream? E&C - ein Programm mit Relevanz für beide Geschlechter. Dokumentation. Berlin: Stiftung SPI, S. 9 - 15
- Sturzenhecker, B./Winter, R. (Hg.) (2002): Praxis der Jungenarbeit. Modelle, Methoden und Erfahrungen aus pädagogischen Arbeitsfeldern. Weinheim/München: Juventa
- Switchboard - Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit (2002): Hefthema: Gender. 14. J./Heft 155, Dez.2002/Jan.2003
- Thimm, K. (2004): Angeknackste Helden. In: Der Spiegel 21/2004, S. 82 – 95
- Thomas, E./Sitter R. (1999): Privatisierung oder Entbürokratisierung. Öffentliche Unternehmen zwischen Privatwirtschaft und öffentlicher Verwaltung. In: Berliner Debatte INITIAL 10: Innovation im stahlharten Gehäuse Heft 3: S. 33 - 42.
- Thorn, Ch. (2002): Nachhaltigkeit hat (k)ein Geschlecht. Perspektiven einer gendersensiblen zukunftsfähigen Entwicklung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 33-34/2002, S. 38 - 46,  
<http://www.bpb.de/files/9GEJ29.pdf>; 9.1.2004, 10:10
- Tomala, V. (2002): Gleichberechtigung in der Sprache als Element einer modernen Verwaltungssprache. Untersuchung zum gleichberechtigten Sprachgebrauch in der Stadtverwaltung. Im Auftrag des Frauenbüros der Stadt Offenbach. Manuskript.
- Tondorf, K. (2001): Gender Mainstreaming - Ansatz, Handlungsfelder, Instrumente. Vortrag auf der 10. Tagung der BuKof Kommission: "Frauenforschung und Frauenförderung an Fachhochschulen", 19./20.6.2000. <http://www.fhtw-berlin.de/gender/index.htm>
- Tondorf, K. (o.J.): Gestaltung politischer Prozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming.  
[http://www.mfas.niedersachsen.de:80/functions/downloadObject/0,,c1103424\\_s20,00.pdf](http://www.mfas.niedersachsen.de:80/functions/downloadObject/0,,c1103424_s20,00.pdf)
- Tondorf, K./Krell, G. (1999): An den Führungskräften führt kein Weg vorbei! Erhöhung von Gleichstellungsmotivation und -kompetenz von Führungskräften des öffentlichen Dienstes. edition der Hans-Böckler-Stiftung 23. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Tondorf, K./Ranftl, E. (2003): Leitfaden zur Anwendung des Grundgesetzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. Berlin: BMFSFJ (Hg.)
- Trommer, H. (2001): 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 Mainstream? E&C - ein Programm mit Relevanz für beide Geschlechter. Dokumentation. Berlin: Stiftung SPI, S. 23 - 24
- Trommer, H. (2002): Definition von Gender Mainstreaming und deren Bedeutung. Vortrag auf dem Seminar: Von der Strategie zur Praxis - Gender Mainstreaming in den Förderprojekten der Europäischen Strukturfonds, Stuttgart, 7./8.10.12002, Manuskript
- Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V. (Hg.) 2003: Geschlechter - Perspektiven - Wechsel. Impulse zur Bildungsdiskussion. Dokumentation Gender Fachkongress 12. Juni 2002)  
<http://www.tifs.de/> 27.8.2003, 16:10
- Verloo, M. (2002): The Development of Gender mainstreaming as a Political Concept for Europe. Conference Gender Learning, Leipzig. Manuskript
- Voigt-Kehlenbeck, C. (2002): Gender-Mainstreaming und Genderkompetenz in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Switchboard 14. Jg.(Nr. 153, August/September 2002): S. 10-12.

- Voigt-Kehlenbeck, C. (2003): Erfahrungen aus Weiterbildungen von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen von Gender Mainstreaming und Konsequenzen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in die Kinder- und Jugendhilfe. Expertise für das Projekt: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. München: DJI. Manuskript. Download unter: [www.dji.de/kjhgender](http://www.dji.de/kjhgender)
- Volkshochschule Mainz e.V. (Hrsg.) (1999): Frauen und Männer gestalten Zukunft gemeinsam. Dialoge zwischen den Geschlechtern. Projekt "Gleichstellung in der Weiterbildung" für Geschlechterdemokratie. Mainz: Volkshochschule Mainz.
- Wallner, C. (1996): Mädchen im Blick. Mädchengerechte kommunale Jugendhilfeplanung. Münster: Institut für soziale Arbeit e.V. im Auftrag des Niedersächsischen Frauenministeriums
- Walzer, M. (2000): Sphären der Gerechtigkeit. Ein Plädoyer für Pluralität und Gleichheit. Frankfurt a.M.: Fischer
- Weber, M. (2002): Mädchenarbeit im Wandel. In: SOS-Dialog, Heft 2002: Selbstbestimmt leben! Aber wie? , S. 59 - 63
- Weg, M. (2002a): Gender Mainstreaming in den Bundesländern: Zwischenbilanz und Perspektiven. <http://www.spisg.com/gender/pdf/MarianneWeg.pdf#> 8.7.2002, 16.54
- Weg, M. (2002b): Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe: Hintergrund - Zielsetzung - Stellenwert - Perspektiven. In: BAG JAW(Hrsg.) (2002): Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit. Bonn. BAG JAW, URL a.a.O.
- Weg, M. (2004): Going Gender für die BürgerInnengesellschaft? Gender Mainstreaming in zivilgesellschaftlichen Organisationen. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung. Wiesbaden: Manuskript
- Wehrich, M./Voß G. (2002) (Hrsg.): Tag für Tag - Alltag als Problem - Lebensführung als Lösung? München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Weinbach, H. (2001a): Gender-mainstreaming: Mehr geSchlecht als geRecht? <http://www.asfh-berlin.de/gender-mainstreaming/MehrgeSCHLECHT.html>, 19.7.2002., 10.50
- Weinbach, H. (2001b): Über die Kunst, Begriffe zu fluten. Die Karriere des Konzepts \_Gender Mainstreaming! <http://www.bdwi.de/forum/fw2-01-6.htm>
- Weinbach, H. (2001c): Gender-mainstreaming: Gleichstellungspolitik ist immer und überall. <http://www.asfh-berlin.de/gender-mainstreaming/Gleichstellungistimmer.html>, 8.1. 2004, 19:00
- Werthmanns-Reppokus, U. (2002): Geschlechtsspezifische Arbeit in der Jugendsozialarbeit - Errungenschaften, Grenzen, Chancen und Perspektiven. In: BAG JAW (Hrsg.) (2002): Dokumentation des Workshops "Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit" - 24. April 2002, Bonn: BAG JAW, URL a.a.O.
- Wichterich, C. (2002): Wasser wird käuflich. In: TAZ. 28.8.2002
- Wetterer, A. (2003): Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Knapp, G.A./Wetterer, A. (Hg.) (2003): Achsen der Differenz, Münster: Westfälische Dampfboot, S. 286 -319
- Wiesner, R./Mörsberger, T./ Oberloskamp, H./ Struck, J. (2000): SGB VIII, Kommentar. München: Beck Verlag
- Winter, R. (2003): Was ist ein Gender Training? In: Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming: Das geht alle an! Informationen, Einschätzungen, Anregungen und Praxisbeispiele aus der Arbeit der BAG EJSA. Materialheft 2/2003 S. 22 - 26
- Winter, R. (2004): Gender Mannstream?! – Ohne Männer kein Gender Mainstreaming. Internetaufsatz: [http://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)
- Wittmann, S./Helming, E. (2003): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Auswertung der Teilabschnitte zum GM aus den KJP-Sachberichten 2001. Teilbericht 1, März 2003. München: DJI, Manuskript
- Wittmann, S./Helming, E. (2003): Gender Mainstreaming - ein Konzept zur Qualitätsentwicklung. In: Jugendnachrichten, Heft 9/2003, S. 5 - 6
- Young, B. (2001): Genderdemokratische Gouvernance der Finanzpolitik in der Europ. Währungsunion. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 19 (1+2): S. 79-91
- Young, B. (2002): Einkommensunterschiede schaden der ganzen Nation - Interview mit Brigitte Young. In: TAZ. 15. 3. 2002, S. 6
- Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien (2002): Themenschwerpunkt Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming, Geschlechterverhältnisse. Neue Diskurse - alte Praxis? 20. Jg./Heft 1+2/2002



**FRAGEBOGEN  
ZUM STAND VON**

**" GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND  
GENDER MAINSTREAMING (GM)"**

bei den aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten  
Trägern der Kinder- und Jugendhilfe

Bitte senden Sie den Fragebogen  
bis zum **15.9.2003**  
an uns zurück \*:

Frau Engellandt  
Deutsches Jugendinstitut  
Abt. Jugend/Jugendhilfe  
Postfach 90 03 52  
81503 München

**\*Frankierter und adressierter  
Rückumschlag liegt bei**

Für Rückfragen stehen wir Ihnen  
gerne zur Verfügung:

Telefon: (089) 62306 + Durchwahl

Frau Helming: - 144

Frau Dr. Schäfer: - 182

Frau Engellandt: - 288

(Sachbearbeitung)

E-mail:

[helming@dji.de](mailto:helming@dji.de)

[rschaefer@dji.de](mailto:rschaefer@dji.de)

[engellandt@dji.de](mailto:engellandt@dji.de)



## A. Ihr Angebot

1. Bitte beschreiben Sie Ihre aus dem KJP geförderten Tätigkeiten/Ihr Angebot in der Kinder- und Jugendhilfe in Stichworten:

---



---



---



---



---



---

## B. Berücksichtigung von Genderaspekten in der Organisationsphilosophie

2. Enthält die Satzung Ihrer Organisation bzw. der Gremien Ihrer Organisation Aussagen zur Geschlechtergleichstellung und zum Gender Mainstreaming?

" nein                      " geplant                      " ja

**Wenn ja**, bitten wir Sie, die Satzung dem Fragebogen beizulegen und die entsprechenden Stellen zu markieren.

3. Wurde die Satzung im Zuge des Gender Mainstreaming verändert oder ist eine Veränderung geplant?

" nein                      " geplant                      " ja

**Wenn geplant:** Die Veränderung wird voraussichtlich folgenden Inhalt haben:

---



---



---

4. Enthält die Geschäftsordnung Ihrer Organisation Aussagen zur Geschlechtergleichstellung und zum Gender Mainstreaming?

" nein                      " geplant                      " ja

**Wenn ja**, bitten wir Sie, die Geschäftsordnung ebenfalls dem Fragebogen beizulegen und die entsprechenden Stellen zu markieren.

5. **Wurde die Geschäftsordnung im Zuge des Gender Mainstreaming verändert oder ist eine Veränderung geplant?**

" nein                      " geplant                      " ja

**Wenn geplant:** Die Veränderung wird voraussichtlich folgenden Inhalt haben:

---



---



---

6. **Wurden auf Bundesverbandsebene Beschlüsse zu Gender Mainstreaming gefasst?**

" nein                      " geplant                      " ja

7. **Wenn ja, welche?**

---



---



---

8. **Kommt dem Thema "Geschlechtergleichstellung" auch in Ihrer Außendarstellung eine Bedeutung zu?**

" nein

" geplant, in folgenden Bereichen:

	In Bezug auf inhaltliche Zielsetzungen	In Bezug auf geschlechtergerechte Sprache
In Positionspapieren und Stellungnahmen	"	"
In Veröffentlichungen	"	"
Bei der Durchführung von Veranstaltungen	"	"

" ja, in folgenden Bereichen:

	In Bezug auf inhaltliche Zielsetzungen	In Bezug auf geschlechtergerechte Sprache
In Positionspapieren und Stellungnahmen	"	"
In Veröffentlichungen	"	"
Bei der Durchführung von Veranstaltungen	"	"

9. **Beachten Sie auch bei der Auswahl von AutorInnen/ReferentInnen geschlechterrelevante Aspekte?**

	Nein	Geplant	Ja
In Veröffentlichungen	"	"	"
Bei der Durchführung von Veranstaltungen	"	"	"

**C. Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf die Organisations- und Personalstrukturen**

10. **Befindet sich Ihre Organisation in einem Prozess der Qualitätsentwicklung?**

" nein                      " geplant                      " ja

11. **Wenn geplant oder ja, werden Aspekte des Gender Mainstreaming in diese Prozesse einbezogen?**

" nein                      " geplant                      " ja

**Wenn geplant oder ja, inwiefern?**

---



---

12. **Bitte geben Sie in den folgenden Bereichen die Verteilung nach Geschlecht in Prozent an:**

	Anteil an Frauen in %	Keine genauen Daten vorhanden, der geschätzte Anteil von Frauen liegt bei %	Diese Funktion gibt es nicht	Keine Informati- onen vorhanden
Vorstand	.....	.....	"	"
Geschäftsführung	.....	.....	"	"
Abteilungs-/ReferatsleiterInnen	.....	.....	"	"
Fachliche ReferentInnen	.....	.....	"	"
Pädagogische MitarbeiterInnen	.....	.....	"	"
AusbildnerInnen	.....	.....	"	"
Verwaltung	.....	.....	"	"
Honorarkräfte	.....	.....	"	"
Ehrenamtliche MitarbeiterInnen	.....	.....	"	"
Sonstige: .....	.....	.....	"	"

13. Planen Sie in einem der folgenden Bereiche eine Veränderung der Verteilung nach Geschlecht?

	Nein	Ja	Diese Funktion gibt es nicht
Vorstand	"	"	"
Geschäftsführung	"	"	"
Abteilungs-/ReferatsleiterInnen	"	"	"
Fachliche ReferentInnen	"	"	"
Pädagogische MitarbeiterInnen	"	"	"
AusbildnerInnen	"	"	"
Verwaltung	"	"	"
Honorarkräfte	"	"	"
Ehrenamtliche MitarbeiterInnen	"	"	"
Sonstiges: .....	"	"	"

14. Bitte geben Sie die Teilzeit- und Vollzeit-Quoten der festangestellten MitarbeiterInnen an - aufgeschlüsselt nach Geschlecht:

	Frauen Anteil in %	Männer Anteil in %	Keine Informationen vorhanden
Teilzeit	.....	.....	"
Vollzeit	.....	.....	"
	100 %	100 %	

15. Wird bei der Festlegung von Terminen für Arbeitsbesprechungen/Gremien u.ä. die Teilnahmemöglichkeit von Teilzeitkräften berücksichtigt?

" nein                      " geplant                      " ja

16. Haben oder planen Sie ein Konzept im Bereich der Personalentwicklung?

" nein                      " geplant                      " ja

Wenn geplant oder ja:

- " mit Berücksichtigung des Geschlechterspektes
- " ohne Berücksichtigung des Geschlechterspektes

17. Bitte kreuzen Sie an, in welchen Bereichen und von welchen MitarbeiterInnen Fortbildungen wahrgenommen werden:

	Vorstand	Leitungsebene	Fachliche ReferentInnen	Pädagog. MitarbeiterInnen	AusbildnerInnen	Verwaltung	Honorarkräfte	Ehrenamtl. MitarbeiterInnen
Qualitätsentwicklung	"	"	"	"	"	"	"	"
Personalentwicklung	"	"	"	"	"	"	"	"
Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis	"	"	"	"	"	"	"	"
Entwicklung von Genderkompetenzen	"	"	"	"	"	"	"	"

18. Werden bei der Durchführung und Gestaltung der Fortbildungsmaßnahmen folgende Aspekte besonders berücksichtigt?

	Nein	Geplant	Ja
Der Ort wird so gewählt, dass auch MitarbeiterInnen mit Kindern die Teilnahme ermöglicht wird.	"	"	"
Die Zeit wird so gewählt, dass auch MitarbeiterInnen mit Kindern die Teilnahme ermöglicht wird.	"	"	"
Es wird für Kinderbetreuung gesorgt.	"	"	"
Die Termine werden - wenn möglich - so gelegt, dass auch Teilzeitkräften die Teilnahme ermöglicht wird.	"	"	"
Die Fortbildungen werden auf die Dauer eines Tages begrenzt, damit keine aushäusige Übernachtung anfällt.	"	"	"
Bei der Auswahl von Fortbildungsangeboten werden geschlechterrelevante Themenstellungen besonders berücksichtigt.	"	"	"
Sonstiges: .....	"	"	"

19. Bitte geben Sie den Anteil der Frauen an den ReferentInnen an, die in Ihrer oder für Ihre Organisation Fortbildungen durchführen:

Es sind genau ..... %

Es sind schätzungsweise ..... %

" Keine Informationen vorhanden

20. Bitte kreuzen Sie an, in welchen Bereichen und für welche MitarbeiterInnen Sie vorrangig einen Bedarf an Fortbildung sehen:

	Vorstand	Leitungsebene	Fachliche ReferentInnen	Pädagog. MitarbeiterInnen	AusbildnerInnen	Verwaltung	Honorarkräfte	Ehrenamtl. MitarbeiterInnen
Qualitätsentwicklung	"	"	"	"	"	"	"	"
Personalentwicklung	"	"	"	"	"	"	"	"
Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis	"	"	"	"	"	"	"	"
Entwicklung von Genderkompetenzen	"	"	"	"	"	"	"	"

21. Wurden zu folgenden Themen Betriebsvereinbarungen oder Selbstverpflichtungen des Arbeitgebers abgeschlossen?

	Nein	Geplant	Ja
Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	"	"	"
Regelungen zur familienfreundlichen Gestaltung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen	"	"	"
Regelungen gegen geschlechtsspezifische Lohn-Diskriminierung	"	"	"
Regelungen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	"	"	"
Regelungen zur beruflichen Förderung von MitarbeiterInnen (z.B. Mentoring-Konzept, Förderung von MitarbeiterInnen zur Übernahme von Leitungspositionen, MitarbeiterInnen-Gespräche u.a.m.)	"	"	"
Sonstiges: .....	"	"	"
Sonstiges: .....	"	"	"

22. Finden unter dem Aspekt der Frauenförderung regelmäßig Gespräche mit den weiblichen Mitarbeiterinnen statt?

" nein                      " geplant                      " ja

23. Wenn ja, sind die Leitungspersonen, die diese Gespräche führen, im Hinblick auf die Beachtung von Gender-Aspekten geschult worden?

" nein                      " geplant                      " ja



27. **Wie wichtig sind Ihnen die nachfolgend genannten Ziele hinsichtlich einer Implementierung von Gender Mainstreaming in Ihrer Organisation?** (Bitte kreuzen Sie in jeder Zeile an, wie wichtig von 1=sehr wichtig bis 4=unwichtig Sie diesen Aspekt halten.)

<i>keine</i>	<i>sehr</i>		<i>weniger</i>		<i>Meinung</i>
	<i>wichtig</i>	<i>wichtig</i>	<i>wichtig</i>	<i>unwichtig</i>	
Politische Vorgaben erfüllen	â	ã	ä	å	æ
Bessere Chancen erhalten in Bezug auf öffentliche Förderung	â	ã	ä	å	æ
Bessere Chancen erhalten in Bezug auf Gelder aus europäischen Fördertöpfen	â	ã	ä	å	æ
Dem Leitziel Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft näher kommen	â	ã	ä	å	æ
Rahmenbedingungen geschlechterdemokratisch gestalten	â	ã	ä	å	æ
Eine gerechtere Verteilung von Mitteln (Haushalt und Ressourcen) zwischen Männern und Frauen in der Organisation erreichen	â	ã	ä	å	æ
Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhen	â	ã	ä	å	æ
Anteil an Männern in Führungspositionen erhöhen	â	ã	ä	å	æ
Mehr Frauen für die ehrenamtliche Arbeit im Verband gewinnen	â	ã	ä	å	æ
Mehr Männer für die ehrenamtliche Arbeit im Verband gewinnen	â	ã	ä	å	æ
Sitzungs- und Gremienkultur verbessern	â	ã	ä	å	æ
Entscheidungsstrukturen transparenter gestalten	â	ã	ä	å	æ
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen herstellen	â	ã	ä	å	æ
Balance zwischen Arbeit und Leben für Frauen und Männer unterstützen	â	ã	ä	å	æ
Kooperation zwischen den Geschlechtern in der Organisation verbessern	â	ã	ä	å	æ
Pädagogische Praxis zielgruppenorientierter gestalten	â	ã	ä	å	æ
Neue genderspezifische Angebote entwickeln	â	ã	ä	å	æ
Partizipation von Mädchen/Frauen bei Maßnahmen verbessern	â	ã	ä	å	æ
Partizipation von Jungen/Männern bei Maßnahmen verbessern	â	ã	ä	å	æ
Geschlechtsspezifische Verteilung der Teilnehmenden verändern	â	ã	ä	å	æ
Sonstiges: .....	â	ã	ä	å	æ
Sonstiges: .....	â	ã	ä	å	æ
Sonstiges: .....	â	ã	ä	å	æ

28. **Von wem gehen bzw. gingen Impulse zur Einführung von Gender Mainstreaming in Ihrer Organisation aus?** (Bitte kreuzen Sie jeweils die entsprechende Zahl an von 1=trifft voll zu bis 4=trifft nicht zu)

	Trifft ...	voll zu	eben zu	weniger zu	nicht zu
		â	ã	ä	å
Verband		â	ã	ä	å
Vorstand		â	ã	ä	å
Leitungsebene		â	ã	ä	å
MitarbeiterInnen		â	ã	ä	å
Gleichstellungsbeauftragte		â	ã	ä	å
Fachreferat Mädchen-/Frauenarbeit		â	ã	ä	å
Fachöffentlichkeit		â	ã	ä	å
Vorschriften des Kinder- und Jugendplans des BMFSFJ		â	ã	ä	å
Andere Fördervorschriften/Richtlinien: .....		â	ã	ä	å
Landesjugendämter		â	ã	ä	å
Kommunale Jugendhilfe/Jugendhilfeausschuss		â	ã	ä	å
Jugendpolitische Leitlinien .....		â	ã	ä	å
Sonstiges: .....		â	ã	ä	å

29. **Haben MitarbeiterInnen bereits an Gender Trainings teilgenommen oder ist eine Teilnahme an einem Gender Training oder an weiteren Gender Trainings geplant?**

	Erstmalige Teilnahme an Gender Training geplant	An Gender Training teilgenommen	Teilnahme an weiteren Gender Trainings geplant	Keine Teilnahme vorgesehen	Funktion gibt es nicht
Vorstand	"	"	"	"	"
GeschäftsführerInnen	"	"	"	"	"
Abteilungs-/ReferatsleiterInnen	"	"	"	"	"
Fachliche ReferentInnen	"	"	"	"	"
Pädagogische MitarbeiterInnen	"	"	"	"	"
AusbildnerInnen	"	"	"	"	"
MitarbeiterInnen in der Verwaltung	"	"	"	"	"
Honorarkräfte	"	"	"	"	"
Ehrenamtliche MitarbeiterInnen	"	"	"	"	"

**30. Sind in Ihrer Organisation Veränderungen im Sinne von Gender Mainstreaming geplant oder bereits in die Wege geleitet worden?**

- " nein  
(weiter mit Frage 32)
- " geplant
- " ja, bereits in die Wege geleitet

**Wenn ja oder geplant, in welchen Bereichen?** (Mehrfachnennungen möglich)

- " Organisationsstrukturen (Hierarchien u.a.)
- " Organisatorische Abläufe und Verfahren (Entscheidungsstrukturen u.a.)
- " Personalentwicklung
- " Qualitätsmanagement/-controlling
- " Angebotsstruktur und Konzepte
- " Ressourcen-/Budgetaufteilung
- " Veröffentlichungen
- " Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- " Sonstiges: .....
- " Sonstiges: .....

**31. Wenn ja oder geplant, welche konkreten strukturellen Maßnahmen werden einbezogen oder sollen einbezogen werden?** (Bitte entsprechende Rubriken ankreuzen)

	Geplant	Ja, wird umgesetzt
Beginn eines trägerinternen Diskussionsprozesses	"	"
Erarbeiten eines Positionspapiers	"	"
Verpflichtungserklärung des Vorstandes	"	"
Benennung einer/s Genderbeauftragten	"	"
Teilnahme an Fortbildungen zur Entwicklung von Gender-Kompetenz (Gender Trainings)	"	"
Teilnahme an Fachtagungen zum Gender Mainstreaming	"	"
Einberufung einer Steuerungsgruppe zum Gender Mainstreaming	"	"
Einrichtung von Arbeitsgruppen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming	"	"
Beratung durch externe ModeratorInnen/OrganisationsberaterInnen	"	"
Etablierung eines Controlling-Verfahrens: Festlegung von Sollgrößen	"	"
Institutionalisierung geschlechtsspezifischer Datenerhebung und -auswertung	"	"
Verbesserungen im Berichtswesen/Dokumentation unter Genderaspekten	"	"
Ist-Analyse geschlechtsspezifischer Benachteiligungen der MitarbeiterInnen	"	"
Geschlechtsspezifische AdressatInnenbefragung	"	"
Überarbeitung von Angebotskonzepten unter Genderaspekten	"	"
Entwicklung neuer Konzepte für die Praxis	"	"
Durchführung von Veranstaltungen zum Gender Mainstreaming	"	"
Fachliche Vernetzungen/trägerübergreifende Arbeitskreise	"	"
Sonstiges: .....	"	"
Sonstiges: .....	"	"

**32. Welches Instrument des Gender Mainstreaming ist Ihnen bekannt und welches wird in Ihrer Organisation angewendet?**

	Unbekannt	Bekannt	Wird angewendet
Gender Impact Assessment (GIA)	"	"	"
SMART (unter Gender Aspekten)	"	"	"
Checklisten der österreichischen Koordinationsstelle für GM im ESF: GeM.or.at (in Enggruber 2001)	"	"	"
Drei-R-Fragen	"	"	"
6-Schritte-Modell nach Karin Tondorf	"	"	"
Sonstiges .....		"	"

E. Erfahrungen und Einschätzungen der Implementierung von Gender Mainstreaming

**33. Welche der folgenden Schritte halten Sie nach Ihren bisherigen Erfahrungen für die wichtigsten in Bezug auf eine Implementierung von Gender Mainstreaming?**

Bitte geben Sie die Ihrer Ansicht nach **fünf** wichtigsten Schritte in einer Rangfolge von 1 (=am wichtigsten) bis 5 an:

	Rang
Beginn eines trägerinternen Diskussionsprozesses	
Erarbeiten eines Positionspapiers	
Verpflichtungserklärung des Vorstandes	
Benennung einer/s Genderbeauftragten	
Teilnahme an Fortbildungen zur Entwicklung von Gender-Kompetenz (Gender Trainings)	
Teilnahme an Fachtagungen zum Gender Mainstreaming	
Einberufung einer Steuerungsgruppe zum Gender Mainstreaming	
Einrichtung von Arbeitsgruppen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit	
Beratung durch externe ModeratorInnen/OrganisationsberaterInnen	
Etablierung eines Controlling-Verfahrens: Festlegung von Sollgrößen	
Institutionalisierung geschlechtsspezifischer Datenerhebung und -auswertung	
Verbesserungen im Berichtswesen/Dokumentation unter Genderaspekten	
Ist-Analyse geschlechtsspezifischer Benachteiligungen der MitarbeiterInnen	
Geschlechtsspezifische AdressatInnenbefragung	
Überarbeitung von Angebotskonzepten unter Genderaspekten	
Entwicklung neuer Konzepte für die Praxis	
Durchführung von Veranstaltungen zum Gender Mainstreaming	
Fachliche Vernetzungen/trägerübergreifende Arbeitskreise	
Sonstiges: .....	
Sonstiges: .....	

**34. Welche Hindernisse und Engpässe bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming sehen Sie in Ihrer Organisation?** (Bitte kreuzen Sie jeweils die entsprechende Zahl an von 1=trifft voll zu bis 4=trifft nicht zu.)

	<i>Trifft ...</i>	<i>voll zu</i>	<i>eher zu</i>	<i>zu</i>	<i>weniger</i> <i>nicht zu</i>
	â	ã	ä	å	å
Es mangelt an finanzieller Unterstützung durch die öffentliche Hand.	â	ã	ä	å	å
Es mangelt an zeitlichen Ressourcen.	â	ã	ä	å	å
Es mangelt an personellen Ressourcen.	â	ã	ä	å	å
Es mangelt an dafür qualifiziertem Personal.	â	ã	ä	å	å
Es mangelt an politischer Unterstützung.	â	ã	ä	å	å
Es mangelt an Unterstützung durch die Leitungsebene.	â	ã	ä	å	å
Es mangelt an Bedarfsanalysen.	â	ã	ä	å	å
Es mangelt an Geschlechterreflexivität in der pädagogischen Praxis.	â	ã	ä	å	å
Es mangelt an Geschlechterreflexivität in Bezug auf das organisationelle Handeln.	â	ã	ä	å	å
Es mangelt an Kooperation zwischen Frauen und Männern in der Organisation.	â	ã	ä	å	å
Es mangelt an konkreten Hinweisen für die Umsetzung.	â	ã	ä	å	å
Es gibt zu wenig Erfahrungsaustausch mit anderen Trägern zu diesem Thema.	â	ã	ä	å	å
Sonstiges: .....	â	ã	ä	å	å
Sonstiges: .....	â	ã	ä	å	å

**35. Wie schätzen Sie die Strategie des Gender Mainstreaming (GM) zusammenfassend ein?** (Bitte kreuzen Sie in jeder Zeile die entsprechende Zahl an von 1=trifft voll zu bis 4=trifft nicht zu.)

weniger

	Trifft ...	voll zu	über zu	zu	nicht zu
		1	2	3	4
Der Arbeitsaufwand lohnt sich.		1	2	3	4
Die politische Durchsetzungsfähigkeit der Angebote/Maßnahmen wächst.		1	2	3	4
Die Qualität der Maßnahmen verbessert sich.		1	2	3	4
Das Verhältnis von Leistung und Kosten verbessert sich.		1	2	3	4
Die Finanzierungssicherheit wird durch konsequente Genderorientierung verbessert, da GM langfristig Voraussetzung für öffentliche Förderung sein wird.		1	2	3	4
Die Umsetzung von GM dauert länger als erhofft.		1	2	3	4
Durch die finanzielle Knappheit in allen sozialen Bereichen sind keine Ressourcen übrig, sich auch noch mit GM zu beschäftigen.		1	2	3	4
Die Gefahr besteht, dass unter dem Deckmantel GM mädchen-/ frauen-spezifische Angebote reduziert werden.		1	2	3	4
Die Angebote sind/werden durch GM zielgruppenspezifischer.		1	2	3	4
GM ist Frauensache, Männer sind schwer zu motivieren.		1	2	3	4
Organisations- und Entscheidungsstrukturen werden nicht angetastet.		1	2	3	4
Der Prozess der Umsetzung bindet zu viele Ressourcen.		1	2	3	4
Die Fachkompetenzen der MitarbeiterInnen werden besser genutzt.		1	2	3	4
Die Zusammenarbeit von Männern und Frauen verbessert sich.		1	2	3	4
GM scheitert am Widerstand von Personen in Schlüsselpositionen.		1	2	3	4
GM scheitert am Widerstand von MitarbeiterInnen.		1	2	3	4
Die gesellschaftlichen Probleme und damit auch die der Jugendhilfe liegen momentan in anderen Bereichen.		1	2	3	4
GM erhöht die Motivation, bestehende Angebote und Konzepte neu zu überdenken.		1	2	3	4
GM bietet die Anregung, neue, zielgruppenspezifischere Angebote zu entwickeln.		1	2	3	4
GM verbessert die KundInnenorientierung.		1	2	3	4
Die Top-Down-Strategie des GM passt nicht zu den Strukturen der Jugendhilfe.		1	2	3	4
GM bietet nichts Neues, es sind die alten Gleichstellungsbemühungen im neuen Kleid.		1	2	3	4
Sonstiges: .....		1	2	3	4

36. Für welche Maßnahmen im Rahmen des Gender Mainstreaming wünschen Sie sich eine **spezielle Förderung**? Bitte nennen Sie die Ihrer Ansicht nach **fünf** wichtigsten Maßnahmen in der Rangfolge von 1 (=am wichtigsten) bis 5.

	Rang
Gender Training für den Vorstand	
Gender Training für die Geschäftsführung	
Gender Training für die Abteilungs-/ReferatsleiterInnen	
Gender Training für die fachlichen ReferentInnen	
Gender Training für die pädagogischen MitarbeiterInnen	
Gender Training für die AusbilderInnen	
Gender Training für die Verwaltung	
Gender Training für die Honorarkräfte	
Gender Training für ehrenamtliche MitarbeiterInnen	
Fortbildung in Bezug auf die Entwicklung von Pilotprojekten zu Gender Mainstreaming im Rahmen der fachlichen Arbeit	
Externe Organisationsberatung	
Beratung zur Durchführung von Ist-Analysen zu geschlechtsspezifischen Benachteiligungen der MitarbeiterInnen	
Fortbildungen zur Durchführung von MitarbeiterInnen-Gesprächen unter Gender-Aspekten	
Durchführung von Veranstaltungen zu Gender Mainstreaming	
Beratung zur Teamentwicklung/-kooperation unter Gender-Aspekten	
Spezielle Fortbildungen im Rahmen von Genderpädagogik	
Beratung bei der Umsetzung von Geschlechterreflexivität in die pädagogische Praxis	
Zeitlich begrenzte Supervision unter Gender-Aspekten	
Beratung zur Konzeptionsentwicklung und -veränderung unter Gender-Aspekten	
Beratung zur Durchführung von Befragungen der AdressatInnen	
Beratung zur Entwicklung von Selbstevaluation unter Einbezug von Gender-Aspekten	
Beratung bei der Entwicklung von auf die inhaltliche Arbeit zugeschnittenen Checklisten	
Beratung bei der Verbesserung des Berichtswesens und der Dokumentation unter Genderaspekten	
Sonstiges:	



**F. Bitte machen Sie einige Angaben zur Ihrer Person:**

40. **Geschlecht:** " weiblich " männlich

41. **Alter:**  
" Unter 30 Jahren " zwischen 40 und 49 Jahren  
" zwischen 30 und 39 Jahren " über 50 Jahre

42. **Ihre Funktion in der Organisation :**  
.....

43. **Ihr beruflicher Hintergrund:**  
.....

44. **Haben Sie beim Ausfüllen des Fragebogens andere Personen einbezogen?**  
" nein " ja

**Wenn ja,** welche Funktion hat diese Person/haben diese Personen in Ihrer Organisation?  
.....

**VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!**

**G. Genderaspekte der Praxisarbeit/fachlichen Arbeit**

Wir bitten Sie, dieses Blatt mit den Fragen 45 - 54 an Ihre dafür zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuleiten, falls die Fragen zur fachlichen pädagogischen Arbeit auf Zentralverbands-ebene nicht zu beantworten sind.

**45. Schätzen Sie bitte ein, welchen Anteil in Prozent die folgenden Angebote in Ihrer Arbeit haben:**

- ..... % geschlechtsneutral-koedukative Angebote
- ..... % geschlechterreflexiv-koedukative Angebote
- ..... % mädchen-frauenspezifische Angebote
- ..... % jungen-/männerspezifische Angebote
- ..... % Sonstiges : .....

**46. Erheben Sie die TeilnehmerInnen-Zahlen differenziert nach Geschlecht?**

" nein                                      " geplant                                      " ja

**Wenn ja:** Werden die Daten inhaltlich ausgewertet?

" nein                                      " geplant                                      " ja

**47. Sind Sie mit den TeilnehmerInnenzahlen von Mädchen und Jungen an Ihren Angeboten in den folgenden Arbeitsbereichen zufrieden?** (Bitte Zutreffendes ankreuzen).

Zufrieden mit der Anzahl von .....	Mädchen		Jungen		Kein Angebot dieser Art
	Ja	Nein	Ja	Nein	
im Bereich:					
Geschlechtsneutral-koedukative Angebote	"	"	"	"	"
Geschlechterreflexiv-koedukative Angebote	"	"	"	"	"
Mädchen-/frauenspezifische Angebote	"	"	"	"	"
Jungen-/männerspezifische Angebote	"	"	"	"	"
Sonstiges: .....	"	"	"	"	"



48. Werden in die Planungsphase für neue Konzeptionen, Maßnahmen etc. geschlechtsspezifische Analysen einbezogen?

" nein      " geplant      " ja, in Einzelfällen      " ja, oft      " ja, in allen Fällen

49. Führen Sie geschlechtsspezifische Bedarfsanalysen in Bezug auf Ihre AdressatInnen durch?

" nein      " geplant      " ja, in Einzelfällen      " ja, oft      " ja, in allen Fällen

50. Wenn ja, werden aufgrund dieser Bedarfsanalysen neue geschlechtsspezifische Angebotskonzepte entwickelt?

" nein                      " geplant                      " ja

Wenn ja: Werden diese neu entwickelten Konzepte bereits umgesetzt?

" nein                      " geplant                      " ja

H. Falls dieses Extra-Blatt zu Genderaspekten der Praxisarbeit von einer anderen Person ausgefüllt wurde, bitten wir ebenfalls um einige Angaben zur Person.

51. **Geschlecht:** " weiblich                      " männlich

52. **Alter:**  
" Unter 30 Jahren                      " zwischen 40 und 49 Jahren  
" zwischen 30 und 39 Jahren                      " über 50 Jahre

53. **Ihre Funktion in der Organisation :**  
.....

54. **Ihr beruflicher Hintergrund:**  
.....

55. **Haben Sie beim Ausfüllen des Fragebogens andere Personen einbezogen?**  
" nein                      " ja

Wenn ja, welche Funktion hat diese Person/haben diese Personen in Ihrer Organisation?  
.....

**VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!**