

**Dr. Corinna Voigt-Kehlenbeck:**

**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

**Gliederung:**

1. Gender Mainstreaming – Trends und Tendenzen
2. Gender Trainings in der Kinder- und Jugendhilfe – Eindrücke aus der Praxis
  - 2.1 Informationsveranstaltungen
  - 2.2 Vermittlung von Genderwissen und Genderkompetenz in Fortbildungsveranstaltungen
  - 2.3 Genderpädagogik - Qualifizierungsreihen in der Kinder- und Jugendhilfe unter dem Eindruck des Gender Mainstreaming
3. Erste Schlussfolgerungen und offene Fragen
4. Ausdifferenzierung des Angebotes
5. Weiterentwicklung der Diskursstränge in der Genderpädagogik
6. Praxishandreichungen
7. Konsequenzen: Zielsetzungen klären und Anreize für exemplarische Umsetzungen schaffen

**1. Gender Mainstreaming – Trends und Tendenzen**

Gender Mainstreaming ist inzwischen in der Kinder- und Jugendhilfe ein viel diskutiertes Phänomen. In eher theoretischen und programmatischen Diskussionen wurde Gender Mainstreaming erörtert, um es zur Weiterentwicklung genderbezogener Diskursstränge zu nutzen (vgl. Enggruber 2000, Ginsheim/Meyer 2001 und 2002). In der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe hingegen ist Gender Mainstreaming (GM) bislang kaum angekommen. Deutlicher hingegen wurden die ersten Auswirkungen registriert, die mit Mittelkürzungen und verändertem Verhalten bei Geldgebern verbunden wurden. So wurde die "neue Verordnung" (wie GM in der Praxis häufig bezeichnet wird) vor allem wahrgenommen durch die veränderte Praxis in der Mittelvergabe des Kinder- und Jugendplanes u.ä.; in der Praxis wurden ferner auch andere Verordnungen, wie z.B. die sog. Osnabrücker Leitlinienlinien<sup>1</sup> und ähnliche Vorgaben zur flächendeckenden Umsetzung geschlechtsbezogener Aspekte als Interpretationen des Gender Mainstreaming wahrgenommen und mit Irritationen bis Zorn belegt, weil sie als vermeintlich willkürliche Parteinahme für die Interessen der Mädchenarbeit oder als unerwartete Einschränkungen der eigenen Arbeits-

<sup>1</sup> Leitlinien zur Förderung der Mädchenarbeit in der Kinder- und Jugendhilfe, erstellt vom Fachdienst Jugendarbeit Jugendsozialarbeit der Stadt Osnabrück, 2000

ansätze bzw. der bisherigen Ressourcenzugänge erlebt wurden. Bedauerlich erscheint in diesem Zusammenhang, dass es für die Praxis bisher kaum eine systematische Einführung in das Anliegen des Gender Mainstreaming gegeben hat. Dies hat deutlich dazu geführt, dass bislang dem Konzept eher Skepsis entgegen gebracht wird als Neugierde oder gar die Hoffnung auf eine Qualitätssteigerung der eigenen Arbeit.

Der zeitliche Zusammenhang der Einstellung des Mädchenprogramms und der Einführung von Gender Mainstreaming hat dazu geführt, dass Gender Mainstreaming mit willkürlich scheinenden Mittelkürzungen assoziiert wurde – und nicht mit Effekten positiver Sanktionierungen (wie in Schweden z.B. durch spezifische Förderungen für Projekte, die nachweislich Gender Mainstreaming umgesetzt haben – *Stichwort: Qualitätssiegel GM*) oder mit anderen Unterstützungsleistungen für die spezifischen Anstrengungen von Institutionen, mehr Geschlechtergerechtigkeit im Sinne einer Umsetzung des Gender Mainstreaming nachzuweisen.

Für die Praxis der Jugendhilfe, so die These dieser Expertise, ist es bislang nicht gelungen, das Prinzip des Gender Mainstreaming im Sinne einer systematischen Einführung zu erläutern. Dadurch besteht zur Zeit die Gefahr, dass die eigentliche Chance des Gender Mainstreaming in der Praxis kaum erkannt und verstanden wird; statt dessen dominieren Gerüchte und Befürchtungen. Der entscheidende Fehler, so der Eindruck aus der Fortbildungsarbeit mit Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis, liegt darin, dass nicht das gleichstellungspolitische Instrumentarium, sondern lediglich die Vokabel programmatisch eingeführt wurde, so dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming weder systematisch vermittelt noch erlernt, geschweige denn evaluiert werden kann.

### **Was ist geschehen, warum ist die Vermittlung dieses Ansatzes bislang nur bedingt gelungen und worin liegen die spezifischen, noch kaum genutzten Chancen des Gender Mainstreaming für die Kinder- und Jugendhilfe ?**

Gender Mainstreaming trifft zu einem Zeitpunkt in der Kinder- und Jugendhilfe ein, der durch Irritationen in genderpädagogischen Fragestellungen geprägt ist, die zu einem großen Teil auf den in der letzten Dekade in der Frauen- und Geschlechterforschung stattgefundenen „Blickwechsel“ auf die Kategorie Geschlecht zurückzuführen sind. Insbesondere gewinnt die Kritik an Konzepten und Methoden in der Mädchenarbeit an Einfluss (vgl. Meyer/Seidenspinner 1999, zusammenfassend vgl. auch Voigt-Kehlenbeck 2001). Doch abgesehen davon, dass der im Kontext der Debatte um die soziale Konstruktion von Geschlecht vollzogene Blickwechsel von einigen VertreterInnen der Geschlechterforschung inzwischen in Frage gestellt wird (vgl. Thürmer-Rohr 2001, Wetterer 2002), ist der Effekt dieser Ende der 90er Jahre in der Genderpädagogik einset-

zenden Kritik groß gewesen. Die Diskussion nahm nachhaltigen Einfluss auf die Fragestellungen der Genderpädagogik in der Kinder- und Jugendhilfe. Leider aber wird seither die Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe vor allem auf eine Kritik an den Ansätzen der Mädchenarbeit reduziert. Der auf diese Weise reduzierte Blick auf Gender Mainstreaming wurde vor allem genutzt, um Kritik an geschlechtshomogenen Methoden und Konzepten vorzutragen – und, so könnte überspitzt formuliert werden – vorübergehend auch für diesen Effekt *vereinnahmt*. Man könnte fast sagen, Gender Mainstreaming wurde umgedeutet zur Kritik an den mädchenorientierten Konzepten in der Kinder- und Jugendhilfe. Versäumt wird – durch die historische Gleichzeitigkeit des poststrukturalistischen bzw. dekonstruktivistischen Diskurses und des neuen gleichstellungsorientierten Impulses des Gender Mainstreaming – die Klärung des zentralen Anliegens des Gender Mainstreaming. Die Besonderheit der Situation liegt darin, dass auf der einen Seite die Praxis schon länger nicht mehr recht der theoriegeleiteten Diskussion folgte. Da letztere wenig transparent war, blieben Thesen von der vermeintlichen Angleichung der Geschlechter vielen Kolleginnen und Kollegen nicht nachvollziehbar. Im Gegenteil, sie nahmen eher eine Ausdifferenzierung der Problemstellung von weiblichen und männlichen Kindern und Jugendlichen wahr, erlebten z.B. bei ihrem Klientel oftmals die Auswirkungen verstärkter Armut und Orientierungslosigkeit, die bei Mädchen zu anderen Verhaltensweisen führen als bei Jungen. Zudem wird in der Praxis auch angesichts zunehmender Gewaltphänomene unter den männlichen Klientelgruppierungen der Ruf nach mehr Jungenarbeit laut: immer deutlicher fragen weibliche Fachkräfte – und zunehmend auch männliches Führungspersonal – nach Angeboten für Jungen. In der Arbeit mit Mädchen wird eher eine Zunahme bei den klassischen Schwierigkeiten von Mädchen aufgrund ihres Status als unterprivilegierte Mädchen beobachtet (Stichworte: Mädchenarmut, kulturelle Unterschiede, soziale Brennpunktkarrieren von Mädchen etc.). Die These von der vermeintlichen Angleichung der Lebenslagen von Mädchen und Jungen überzeugt eher in Bezug auf privilegierte Bevölkerungsschichten. Deshalb sind Konzepte und Methoden für die spezifischen Unterstützungsbedarfe von Mädchen und Jungen nach wie vor gefragt. Die theoretische Diskussion erscheint PraktikerInnen, die unter täglichem Handlungsdruck stehen, oft als irrelevant.

Insgesamt ergibt sich folgendes Bild: Die Problemsituationen der Jungen und Mädchen werden zunehmend in ihrer Ausdifferenzierung wahrgenommen und werfen neue Fragestellungen an die Weiterentwicklung der Genderpädagogik auf. Diese wiederum provozieren neue Anforderungen: konzeptionelle Entwürfe und Methoden sind auszurichten auf die Vielfalt der Lebensbewältigungsformen von Kindern und Jugendlichen männlichen und weiblichen Geschlechts. Diese Anforderung aber irritiert viele Praktikerinnen, vor allem solche, die durchaus von der Umset-

zung von Konzepten geschlechtshomogen strukturierter Angebote der Mädchen- und Jungenarbeit überzeugt sind. Zeitgleich mit der noch nicht vollbrachten Transferleistung von der Theorie in die Praxis tritt eine neue, fundamental anspruchsvolle Strategie –Gender Mainstreaming – ein. Gender Mainstreaming, das als wirkungsmächtiges Prinzip eingeführt wird, verheißt eine flächendeckende "Genderisierung des Mainstream". Dies wird von einigen Autorinnen nun als Impuls ausgelegt, um Mädchen- und Jungenarbeit neu zu begründen (vgl. Ginsheim/Meyer 2001 und 2002). Gender Mainstreaming zielt jedoch, in seiner originären Auslegung, auf eine flächendeckende Implementierung von geschlechtsbezogenen Analysen auf der Basis der Strukturkategorie "Geschlecht" als Differenzkriterium – und widerspricht damit weitgehend den neueren Erkenntnissen der Geschlechterforschung (vgl. Voigt-Kehlenbeck 2003).

Bei genauerer Analyse der bislang vorliegenden Publikationen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe wird deutlich, dass hier versucht wird, beide Entwicklungen miteinander zu vermischen. In der Praxis hat sich diese Entwicklung in einer Verkürzung vermittelt. Die Vereinfachungen führen zu Spekulationen, die eher den Eindruck vermitteln, es handele sich um eine Verordnung, die nicht fachlich begründet sei, sondern reiner Willkür unterliege. So wird z.B. spekuliert, es handele sich um Handlungsanweisungen frei nach dem Motto: *weg von mädchenorientierten Ansätzen hin zu umfassenden Analysen mit Genderperspektiven - im Sinne eines inhaltsleeren „Suche Mädchen Ersetze durch Jungen und Mädchen“*. Der analytische Anspruch des Gender Mainstreaming droht damit zu verwässern und entfaltet nicht seine Möglichkeiten.

Während die Schulforschung den Impuls des Gender Mainstreaming zur Zeit eher nutzt, um die koedukative, allgemein definierte Erziehung (den Mainstream) durch weitergehende geschlechterreflexive Ansätze zu qualifizieren, zeichnet sich die Diskussion in der Kinder- und Jugendhilfe bislang eher durch eine Vielfalt von Einlassungen aus, die eher einen diffusen Eindruck hinterlassen.

Durch die unzureichende Einführung des Anliegens von Gender Mainstreaming und durch mangelnde Beispiele zur Entwicklung von Konzept- und Strukturanalysen ist der Eindruck vermittelt worden, Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe ziele auf eine kritische Reflexion der bisherigen geschlechtsbezogenen Konzepte. Damit ist es nicht gelungen, die eigentliche Zielrichtung, nämlich die Sensibilisierung des bislang eher geschlechterblind agierenden mainstreams, zu vermitteln. Die Bezüge bleiben quasi auf das interne Bemühen um die Weiterqualifizierung genderpädagogischer Fragestellungen begrenzt und schränken die flächendeckende Wirkung des Impulses durch die Komplexität der Aspekte ein, die für die Weiterentwicklung der Genderpädagogik von Relevanz sind.

Durch diese Verschiebung wurde bislang in der Kinder- und Jugendhilfe der Fokus u.a. gerichtet auf Beispiele aus der Mädchenarbeit. An diesen wurde die Anwendung des Gender Mainstreaming dadurch illustriert, dass die Methoden und Konzepte homogener Angebote in ihrer Rückständigkeit kritisiert wurden (vgl. Meyer 2000). Von der Praxis wird diese Entwicklung nur bedingt nachvollzogen. Der Anspruch, die Weiterentwicklung der Geschlechterpädagogik durch das Aufgreifen poststrukturalistischer Impulse zu betreiben, nährt die Befürchtung, dass die kaum abgesicherte Mädchenarbeit unter dem Eindruck dieser Diskurse fundamental gefährdet wird und auch die kaum etablierte Jungenarbeit durch diese Diskussion nur wenig an Qualität gewinnt. Vor allem in den ersten Publikationen des SPI Berlin zu Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. v. Ginsheim/Meyer 2000) wird die Kritik an der Mädchenarbeit mit dem Begriff des Gender Mainstreaming verbunden.

Für eine erste Bilanz der Implementierungsversuche von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe ist diese Besonderheit, das Aufeinandertreffen von zum Teil widersprüchlichen Veränderungsimpulsen von zentraler Bedeutung. Erst vor diesem Hintergrund wird verständlich, warum die Einführung von Gender Mainstreaming sich in der Fachöffentlichkeit nicht wirklich vermittelt. Solange Gender Mainstreaming zugleich zur Vermittlung des poststrukturalistischen Diskurses genutzt wird und nicht deutlicher verbunden wird mit der eigentlichen Absicht des Gender Mainstreaming, nämlich einer strukturellen Analyse von bislang geschlechtsunspezifisch ausgerichteten Arbeitszusammenhängen, bleibt der Impuls unklar.

Das zentrale Anliegen des Gender Mainstreaming, die strukturelle Verankerung von Geschlechterperspektiven auf allen politischen Ebenen der Kinder- und Jugendhilfe, hat noch zu wenig zu illustrativen und überzeugenden Beispielen geführt. Die Absicht, die bislang geschlechterinsensible Fachöffentlichkeit in die Pflicht zu nehmen und Geschlechterfragen flächendeckend zu installieren, bleibt bislang eher verborgen hinter den theoriegeleiteten Diskursen; die Methodendiskussion über die Frage nach der Relevanz von geschlechterhomogenen Konzepten überdeckt den strukturanalytischen Impuls des Gender Mainstreaming. Wenn der Prozess der eigentlichen Implementierung des Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe entsprechend klarer gefasst werden soll, so ist die Anforderung genauer zu bestimmen. Um analysieren zu können, wie die eigentliche Absicht – die strukturelle Veränderung von Institutionen - durch eine flächendeckende Integration von Genderfragen umgesetzt werden kann, muss der Impuls in Abgrenzung zu genderpädagogischen Fragestellungen klarer kenntlich werden.

Weiter ist zu klären, inwieweit das Prinzip Gender Mainstreaming selbst problematisch ist. Denn die Unklarheit der Vorgaben und die Offenheit der Zielsetzung des Gender Mainstreaming (vgl.

Hagemann-White 2001) machen eine politische Diskussion und einen begleitenden theoriegeleiteten Kontext unabdingbar. Die einschlägigen theoretischen Diskurse aber haben eher zu Verwirrung denn zur Klärung in bezug auf den Implementierungsprozess in der Kinder- und Jugendhilfe beigetragen.

Im Folgenden wird an Beispielen aus der Fort- und Weiterbildung die Frage gestellt, wie bislang die Vermittlung von Gender-Kompetenz und Geschlechtersensibilität umgesetzt wird, wie mit den neuen Anforderungen umgegangen wird und wie sich das Interesse an Gender Mainstreaming bei dem Fachpersonal der Kinder- und Jugendhilfe artikuliert.

Dazu werden Veranstaltungen, Fachtagungen, eintägige Informationsveranstaltungen und mehrtägige Fortbildungsangebote sowie Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsreihen betrachtet. Diese werden im Hinblick auf ihre jeweilige Konzeption und Ausrichtung verglichen und ihre Unterschiede analysiert. In diese Expertise eingeflossen sind die eigene Erfahrung der Autorin als Fortbildnerin, in diesen Fortbildungsseminaren gewonnene Eindrücke aus der Praxis (in Form von Kommentaren und Äußerungen von Teilnehmenden während diverser Fortbildungsveranstaltungen), Erfahrungen aus Informationsveranstaltungen zum Gender Mainstreaming (sogenannte Inhouse-Veranstaltungen zum GM durch die Funktion der Autorin als „flying expert“) und Diskussionen mit Personen in Leitungsfunktionen der Kinder- und Jugendhilfe (potentiellen und faktischen Auftraggebern von freien und öffentlichen Trägern) sowie Kenntnisse aus dem Austausch mit Kolleginnen und Kollegen an anderen Weiter- bzw. Ausbildungsstätten (Bildungseinrichtungen, Fachhochschulen und Universitäten). Ferner liegen dieser Expertise mehrstündige Expertinnen-Gespräche mit anderen Gender TrainerInnen über deren Ansatz der Vermittlung des Prinzips Gender Mainstreaming im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsangeboten (haupt- und freiberufliche ModeratorInnen bzw. Teamerinnen) zugrunde.

## 2. Gender Trainings in der Kinder- und Jugendhilfe – Eindrücke aus der Praxis

### 2.1 Informationsveranstaltungen

In der Kinder- und Jugendhilfe werden kaum Veranstaltungen durchgeführt, die explizit als Gender Trainings überschrieben werden - dieser Terminus wird eher für die Implementierung des Gender Mainstreaming in Ministerien oder Grossunternehmen (der Post, dem Verteidigungsministerium u.ä.) verwandt. Für die Kinder- und Jugendhilfe wird unterschieden zwischen einem allgemeinem Informationsbedürfnis zum Prinzip des Gender Mainstreaming und einem allgemeinen genderpädagogischen Fortbildungsbedarf. Letzterer richtet sich eher unspezifisch auf geschlechterbezogene Konstellationen und Themenstellungen und nicht auf das Prinzip des Gender Mainstreaming.

Das Informationsbedürfnis der freien und öffentlichen Träger zum Gender Mainstreaming wird zur Zeit meist durch einmalige, überwiegend halb- bis eintägige Veranstaltungen in Form von In-House-Veranstaltungen abgedeckt. Hierzu werden "*flying experts*" (Gender TrainerInnen aus unterschiedlichsten Zusammenhängen) von den OrganisatorInnen *eingeflogen* und damit beauftragt, das meist sehr gemischte Publikum grundsätzlich über die „neue Verordnung“ und die Absicht des Gender Mainstreaming zu informieren.

In diesen Veranstaltungen finden sich unterschiedliche Fachkräfte zusammen: Während einige von ihnen oft schon seit Jahren in geschlechtsbezogenen Zusammenhängen arbeiten und deutlich als "Spezialisten" ausgewiesen sind, sind andere eher (mit der in der GM-Literatur eingeführten Terminologie der *Geschlechterblindheit* assoziierbar) als genderinsensibles Personal zu bezeichnen (vgl. zum Begriff der Geschlechterblindheit und Genderinsensibilität Eichler 1998). Das Ziel dieser Veranstaltungen ist relativ diffus: Günstigenfalls wird, am Ende dieser Informationstage, ein gemeinsamer Beschluss zur weiteren Durchsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit in der jeweiligen Institution verabschiedet bzw. es wird eine Arbeitsgruppe gegründet, die mit einem spezifischen Auftrag zur Weiterentwicklung der geschlechtsbezogenen Perspektive beauftragt wird. Oder aber es wird eine andere, relativ unspezifisch gehaltene gemeinsame Erklärung formuliert, in der z.B. auf die besondere Bedeutung von Qualifizierungsmaßnahmen verwiesen wird etc.. Bislang scheint es kaum üblich, diese Veranstaltungen im Sinne des Gender Mainstreaming zu nutzen, um eine für die Institution verbindliche Perspektive, eine zeitlich bindende Diskussion von Zielentwicklung und Planung zur Veränderung zu entwickeln.

Nicht selten bleiben solche einmaligen Veranstaltungen schlichtweg folgenlos und führen eher dazu, dass sich der Eindruck der bis dahin uninformierten Personen bestätigt, bei Gender Mainstreaming handele es sich um eine "Neuverordnung ohne bedeutende Folgen" (in Schleswig-Holstein illustrativ kommentiert mit den Worten von Bürgermeistern: „*dat sit wi ut*“ - so die Erfahrung eines Fortbildners; mündliche Mitteilung).

## **2.2 Vermittlung von Genderwissen und Genderkompetenz in Fortbildungsveranstaltungen**

Wenngleich Gender Mainstreaming als Top Down Strategie konzipiert ist, hat es sich in den Leitungsetagen der Kinder- und Jugendhilfe offensichtlich nur bedingt einführen lassen als ein für alle Entscheidungsprozesse relevantes Prinzip. Die meisten Leitungskräfte äußern sich dem Anliegen gegenüber sehr kritisch mit dem Kommentar, sie hätten "andere Sorgen".

Feststellbar ist, dass Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe eher mit dem bekannten Terminus der Genderpädagogik gleichgesetzt und nicht als etwas Neues oder gar als eine Besonderheit kenntlich wird. Eher trägt das Genderthema den Stempel der Nische, es ist ein Spezialthema von einigen wenigen Personen, von denen angenommen wird, dass es für sie in irgendeiner Weise auch von "persönlichem Interesse" ist. Noch immer wird das Genderthema eher als "*Frauenthema*" assoziiert und wenig mit dem Aspekt von Qualitätssicherung durch flächendeckende geschlechtsbezogene Analysen verbunden.

Das Top Down Prinzip hat sich bislang offensichtlich noch nicht vermittelt. Zudem ist - für alle in der Kinder- und Jugendhilfe Tätigen – eine Verordnung „von oben“ mit dem Anspruch einer Neuerung suspekt. Eine Idee, die „von oben“ kommt, sich zudem als wirkungsmächtig deklariert und wie eine an die finanzielle Förderung gebundene Anordnung eingeführt wird, gilt als fragwürdig. Da die Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe sich historisch den Sozialen Bewegungen verpflichtet fühlen, wird alles, was *von oben kommt, tendenziell eher* abgelehnt – insbesondere, wenn es mit Verordnungen assoziiert wird. Insofern kommt der Fort- und Weiterbildung zur Vermittlung von Gender Mainstreaming eine wichtige Funktion zu. Denn hier liessen sich die Traditionen der Genderpädagogik, die eher von der Basis genutzt werden, verbinden mit der Information über die Anliegen des Gender Mainstreaming.

Tatsächlich wird in der Fortbildungsarbeit die Vermittlung des Gender Mainstreaming verknüpft mit der klassischen Tradition der Genderpädagogik. D.h. hier wird eher die Tradition des bottom up Prinzips aufgegriffen. Die FortbildnerInnen knüpfen an das Interesse zu genderpädagogi-

schen Fragestellungen an und führen Gender Mainstreaming ein als einen Aspekt unter anderen genderpädagogischen Fragestellungen.

Die Fortbildungen werden also zusätzlich mit den Etiketten *Genderkompetenz* bzw. *Gendernwissen* oder *Gendersensibilisierung* versehen. Sie zielen auf unterschiedliche Aspekte zur Weiterqualifizierung von Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe und, wie bisher auch, auf die Sensibilisierung des Fachpersonals für Genderfragen.

Es stehen also weniger spezifische Methoden und Konzepte oder gar das Prinzip des Gender Mainstreaming im Mittelpunkt, sondern es dominieren Reflexionsprozesse bezogen auf die pädagogische Haltung des Fachpersonals.

Insgesamt ist feststellbar, dass die Fortbildungsangebote eher in der Tradition der Genderpädagogik verbleiben, die an einer Reflexion und Klärung der eigenen Haltung der jeweils männlichen bzw. weiblichen Klientel gegenüber ansetzt und den Zugang zur Ausbildung von Genderkompetenz entweder über Reflexionen zur eigenen Biografie oder über die faktischen Lebenssituationen der Klientel wählt.

Das Instrumentarium des Gender Mainstreaming (z.B. die 3-R-Methode) wird nur selten vermittelt, und wenn, dann meist nur zur *Illustration* von geschlechtersensiblen Analysen und Blickwinkeln. Selten wird eine der Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming angewandt, um z.B. die eigene Einrichtung, ein Projekt oder eine Maßnahme exemplarisch zu überdenken. Ähnlich wird auch die Terminologie des Gendernwissens bzw. der Gendersensibilität eher mit Ansätzen zur Veränderung bzw. Reflexion der jeweils eigenen Haltungen des/der Pädagog(i/e)n gleichgesetzt und nicht mit Strukturanalysen von Institutionen, wie es das Gender Mainstreaming im engeren Sinne nahe legt.<sup>2</sup>

**Die Nachfrage** nach Fortbildungen zu Gender-Themen richtet sich vor allem auf genderpädagogische Angebote in gemischtgeschlechtlichen Arbeitszusammenhängen. Auch wenn sich unter dem Eindruck des Gender Mainstreaming eine Zunahme des Interesses für die Qualifizierung von männlichen Kollegen in der Jungenarbeit abzeichnet, sind geschlechtsbezogene Fortbildungen inzwischen meist für Männer und Frauen ausgeschrieben. Die Fortbildungen, die geschlechterhomogene Angebote fokussieren, sind als Fortbildungen zur Mädchen- und Jungenarbeit deklariert, doch auch hier wird inhaltlich inzwischen von der Mädchen- und von der Jungenarbeit betont, dass diese Ansätze eine spezifische Haltung meinen und nicht nur das methodische Setting der geschlechterhomogenen Arbeit in Gruppen. Alle Angebote treten mit dem Selbstver-

---

<sup>2</sup> Auch das Handbuch für Gender Trainings ("Abenteuer Fairness") von Christiane Burbach und Heike Schlottau (2000) richtet sich - wie das von Regina Frey im gendernet vorgestellte Konzept für Gender Trainings- auf genderpädagogische Fragestellungen.

ständnis auf, dass sie spezifische Genderkompetenz vermitteln und entsprechend im Sinne des Gender Mainstreaming fortbilden (vgl. dazu Heiliger 2002).

Viele **genderpädagogische Seminare** sind inzwischen geöffnet für beide Geschlechter. Dabei lassen sich grob drei Entwicklungslinien beschreiben, die sich jedoch faktisch überlappen: Auf der einen Seite gibt es Konzepte, die eher an der Geschlechterdifferenzierung ansetzen (diese sollen für diese Expertise zur Vereinfachung als Modell der "*Alten Molkerei*" Frille bezeichnet werden); andere Anbieter setzen eher auf den zu entwickelnden Dialog zwischen den Geschlechtern (Modell der *Landesjugendakademie/ Jugendhof Steinkimmen*). Die dritte Gruppe konzentriert sich auf die Vermittlung der Erkenntnisse zum Managing Diversity, auf eine genderpädagogische Auswertung dieses Ansatzes mit Bezug auf die Pädagogik der Vielfalt bzw. bezogen auf das Stichwort *gender troubles* (Modell *Ev. Akademie Nordelbien*, vgl. zu diesem Ansatz Uwe Sielert 2002). Die Unterscheidung liegt in der Bedeutung, die dem System der Zweigeschlechtlichkeit konzeptionell zugesprochen wird. Während die erste Gruppe vor allem auf eine politische Diskussion innerhalb der Solidargruppen (Männergruppe/Frauengruppe) setzt und zentralen Erkenntnisgewinn aus diesen Bezügen zu ziehen sucht, setzt die zweite auf den Dialog und sucht aus der Inszenierung reflexiver dialogischer Prozesse Erkenntnisse zu provozieren. Die dritte Gruppe meidet konsequenter als die beiden anderen die Zuschreibung innerhalb der jeweiligen Ordnungssysteme und sucht deshalb auch nicht explizit den Dialog (*zwischen* Frauen und Männern). In diesem Modell wird die Politisierung des Diskurses eher gesucht über eine Förderung von Respekthaltungen, die über die generelle Akzeptanz von Vielfalt eingeleitet und in einer Reflexion von Fremdheitsempfindungen und Abwehrstrukturen mündet.

Neben diesen Ausdifferenzierungen sind ferner themenorientierte Spezifizierungen zu verzeichnen, die an zwei Beispielen dargestellt werden sollen. Diese Seminarangebote sind weniger ausgerichtet an der Ausbildung einer genderpädagogischen Haltung der Fachkräfte als vielmehr an spezifischen Problemstrukturen.

So ist z.B. das Stichwort des Gender Crossing ("Wenn Frauen mit Jungen arbeiten") zentral, weil es eine jugendhilfetypische Struktur angeht: bekanntlich arbeitet in Jugendhilfeeinrichtungen vorrangig weibliches Fachpersonal mit einem eher männlich dominierten Klientel.

### **Beispiel 1: Fortbildungen für Frauen, die mit Jungen arbeiten**

Veranstaltungen zum Thema „Wenn Frauen mit Jungen arbeiten“ sind zur Zeit sehr gefragt; sie sind immer wieder ausgebucht. Die Zusammensetzung dieser Fortbildungen zeigt deutlich, dass es sehr unterschiedliche Zugänge des Fachpersonals zu diesem Thema gibt: Zum einen melden sich Frauen zu diesem Seminar an, die aus langjähriger Arbeit mit Mädchen sensibilisiert sind für geschlechtsbezogene Fragestellungen und sich nun – z.B. bedingt durch einen Arbeitsplatzwechsel - interessieren (müssen) für die Lebenslagen von Jungen. Aufgrund ihrer Erfahrungen in der Arbeit mit Mädchen und der darin spezifisch eingenommenen parteilichen Haltung haben sie Schwierigkeiten, sich in der Arbeit mit Jungen zu positionieren. Nicht nur das Auftreten von Jungen (vor allem in Formen männlicher „Inszenierungen“ in Gruppen, in der männlichen peergroup oder auch in Gegenwart von Mädchen), auch die Reaktionen der männlichen Kollegen stellen Handlungsanforderungen an die weiblichen Fachkräfte, denen sie sich häufig nicht gewachsen fühlen. Sie versprechen sich von den Fortbildungen vor allem entsprechendes Hintergrund- und Handlungswissen zur männlichen Sozialisation. Darüber hinaus gibt es Fachfrauen, die grundsätzlich schon gerne mit Jungen arbeiten, mit deren spezifischen Problematiken jedoch kaum vertraut sind. Sie fühlen sich betroffen von dem Männlichkeitsstress, den sie bei den Jungen erleben, und suchen auf empathischem Wege nach Erklärungen für die Spannungen, die sie in der gemischten Einrichtung erleben. Ihr Interesse ist es, sich klarer *als Frauen* zu positionieren – sowohl Jungen als auch Mädchen gegenüber.

Eine dritte Teilnehmerinnen-Gruppe bilden eher jüngere Frauen, die ein unspezifisches Fortbildungsinteresse artikulieren. Möglicherweise verbinden sie mit Genderthemen einfach weniger anstrengende und *theorielastige* Seminare als mit anderen Fortbildungsangeboten und hoffen so, die von der Einrichtung erwarteten Fortbildungsinteressen abdecken zu können. Sie sind, nach eigener Darstellung, beliebt bei der männlichen Klientel und verstehen sich grundsätzlich gut mit „ihren Jungen“. Sie scheinen eher den Kontakt mit der deutlich männlichen Klientel in solchen Einrichtungen zu genießen und vermitteln mitunter auch den Eindruck, sich dem alltäglichen Flirt gerne auszusetzen.

Sie scheinen es prinzipiell als angenehm zu erleben, wenn die Jungen sie „mögen“ und sind, nach eigenen Angaben, oft auch nicht in Konflikten mit dem männlichen Fachpersonal. Nach ihrem eigenen Erleben empfinden sie auch nur bedingt Geschlechterspannungen im Team oder andere Konflikte.

Als vierte Gruppe lässt sich in diesen Seminaren noch das weibliche Fachpersonal aus leitenden Funktionen beschreiben. Diese Frauen, die z.B. als Fachkräfte auf einer Stelle in der Jugendzentrumsleitung (nicht selten als einzige Fachkraft) arbeiten, sind aufgrund der Struktur von solchen Einrichtungen mit einer vorrangig männlichen Klientel konfrontiert und haben Fragen zur eigenen Haltung im Sinne der (weiblichen) Autorität. Sie erwarten von solchen Seminaren die Vermittlung von handlungsorientiertem Fachwissen, möchten mehr erfahren über die Problematik von Jungen (*Gendernwissen*) und erwarten meist auch konkrete Hilfestellungen zur Klärung ihrer persönlichen Haltung bzw. Fachautorität.

Die Erfahrungen in diesen Seminaren zeigen, dass auch der Generationswechsel neue genderpädagogische Fragestellungen provoziert. Für viele Teilnehmerinnen ist es eindrucksvoll und auch meist sehr ungewöhnlich, wenn sie Fragen an einen jungenparteilich arbeitenden Mann stellen können - in solchen Seminaren referiert ein Kollege aus der Jungenarbeit über die Sozialisationsbedingungen von Jungen.

Einen männlichen Kollegen ausführlich zu spezifischen Problemlagen von Jungen befragen zu können, wird von den weiblichen Fachkräften überwiegend als eine Chance beschrieben, die eigene Perspektive im Dialog mit einem Fachkollegen zu reflektieren.

Als bereichernd im Sinne der Ermöglichung neuer Perspektiven und neuer fachlicher Positionierungen werden insbesondere Assoziationen bezogen auf das Privatleben (Partnerschaftsfragestellungen) sowie die Einfühlung in die Körperlichkeit von Jungen, das empathische Ausloten von Stressfaktoren und der Perspektivwechsel in die Problematiken einer männlichen Inszenierung erlebt. In diesen Seminaren wird den Teilnehmenden das Problem der jeweils andersgeschlechtlichen Identitätsbildung deutlicher als in geschlechtshomogenen Seminaren, damit wird eine aktive, reflektierte Positionierung den sehr unterschiedlichen männlichen Klienten bzw. Gruppierungen gegenüber provoziert. Viele Frauen kommentieren diese Seminare für sich als (neue) Einstiegsseminare („da ist für mich ein völlig neues Kapitel aufgeschlagen“), weil sie am Ende eines solchen Seminars erkennen, dass die Problematik der Inszenierung qua Geschlecht keine weibliche bzw. männliche, sondern eine *menschliche* ist.

Meines Wissens wird das Thema Gender Crossing in der Kinder- und Jugendhilfe allerdings nicht für Männer aufgegriffen, es gibt keine Fortbildungen, in denen Männer ihre eigene Haltung der weiblichen Klientel gegenüber reflektieren. Dies aber wäre z.B. für Streetworker, für die Arbeit mit Suchtbetroffenen bzw. für die männlichen Kollegen, die in der stationären Pädagogik mit Mädchen arbeiten, durchaus eine fachliche Bereicherung.

### **Fazit in Bezug auf Genderwissen/ Genderreflexivität/Genderkompetenz:**

Die Veränderungen des Fachpersonals und neue Themenstellungen zeigen, dass sich Wandlungen in den genderpädagogischen Fortbildungen vollziehen. Die Interpretation des Terminus Gendersensibilität wird am Beispiel des Gender Crossing in seiner Ausdifferenzierung deutlich: es ist nicht mehr nur die Sensibilität in Bezug auf die eigene Genusgruppe gefordert (im Sinne des viel diskutierten Parteilichkeitsbegriffes), sondern auch eine spezifische Kenntnis (**Genderwissen**) und ein spezifisches Reflexionsvermögen (**Geschlechterreflexivität**). Der Begriff der geschlechtsbezogenen Fachkompetenz wäre in diesem Zusammenhang zu klären und ist m.E. erheblich weiter zu fassen. Es ist weit mehr zu verlangen als nur eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen geschlechterbewussten Haltung (**Genderkompetenz**).

Die veränderte Klientel der Fortbildungen bringt neue Perspektiven und unterschiedliche Fragestellungen in die Seminare ein, die Zugangsvoraussetzungen haben sich gewandelt und die emotionalen Grundeinstellungen sind oftmals divergent.

In der Konzeption von Fortbildungsveranstaltungen hat sich – auch unter dem Eindruck des Gender Mainstreaming - eine weitere Veränderung eingestellt, die sich auf die Ausschreibungsgewohnheiten bezieht: genderpädagogische Fortbildungen sind nicht mehr ausschließlich an den

Interessen von Frauen (und in Sonderfällen auch von Männern) ausgerichtet, sondern werden nun auch allgemeiner formuliert. Diese Tendenz zur Ausdifferenzierung von Themenstellungen soll ebenfalls an einem Beispiel verdeutlicht werden.

### **Beispiel 2: Fortbildungen zum Thema: Schwangere Mädchen/ jugendliche Eltern**

Am Beispiel eines Seminars, das sich mit dem Phänomen der zunehmenden Teenager-Schwangerschaften befasst, soll die Weiterentwicklung geschlechtsbezogener Themenstellungen in der Fortbildungsarbeit aufgezeigt werden. Bis vor kurzem wäre ein Seminar über die Situation jugendlicher Schwangerschaften vermutlich mehr oder weniger selbstverständlich nur für Frauen ausgeschrieben worden. Im Zuge von Gender Mainstreaming scheint es selbstverständlicher geworden zu sein, solche Seminare auch für Männer zu öffnen und auch Fragen über männliches Klientel damit neu zu integrieren. Welche Auswirkungen diese Entwicklung wiederum auf die Definition von **Genderwissen** hat, soll im Folgenden erläutert werden.

Die Vermittlung von Genderwissen intendiert nicht mehr nur eine Sensibilisierung der Fachkräfte ausgehend von der Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung, sondern damit ist auch die Vermittlung von dezidiertem Fachwissen verbunden. Das Fachwissen kann zum Beispiel im Mittelpunkt eines Seminars stehen, das sich an Frauen und Männer richtet, die sich nicht explizit durch die Reflexion geschlechtsspezifischer Haltungen qualifizieren möchten. Vielmehr kann es sich auch allgemein auf Beratungssituationen mit gleich- und gegengeschlechtlichem Klientel handeln, auf die sich das Fachpersonal adäquat einstellen möchte.

Auch in diesen Seminaren macht sich der Generationenwandel bemerkbar. Die männlichen Teilnehmer, die einer solchen Ausschreibung für beide Geschlechter folgen und erwartungsgemäß in der Minderzahl sind, reagieren selbstverständlicher auf Fragen zur Aneignung von geschlechtsbezogenen Themenstellungen. Sie akzeptieren diese Form von Fachkompetenz offensichtlich leichter und sind – möglicherweise auch durch ihr Studium - nicht befremdet von geschlechtsspezifischen Fragestellungen. Die jüngere Generation von Sozialarbeitern/-pädagoginnen scheint weniger Berührungsscheu mit Gender - bzw. Frauenthemen zu haben, vermutlich, weil es für sie auch in den Ausbildungsstätten zur Normalität gehört, von Frauen unterrichtet zu werden, die geschlechterrelevante Themen in ihre Arbeit einbringen und dadurch zu einer Vertrautheit mit ausgewiesenen, teils auch prüfungsrelevanten Gender-Themen beitragen. Die männlichen Berufseinsteiger zeigen in ihrem Bedürfnis nach Fort- und Weiterbildung eine erheblich größere Bereitschaft, sich auch mit Fachfragen zum gleich- und andersgeschlechtlichen Blickwinkel zu befassen und sich auf diese Weise weiterzuqualifizieren.

Durch die gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung verändert sich auch die Zielrichtung der Seminararbeit: es geht in diesen Seminaren nicht mehr nur um die Klärung der eigenen parteiischen Haltung. Vielmehr geht es, durchaus spannungsreich, um die eigene Fachkompetenz der männlichen und der weiblichen Klientel gegenüber. Auch die Referentinnen, die in einem solchen Seminar sowohl über neuere Ansätze in der Präventionsarbeit (hier peer education in der Sexualaufklärungsarbeit an Schulen und Jugendzentren) als auch über feministische Traditionen in Betreuungseinrichtungen für schwangere Jugendliche informieren (Einrichtungen in den Hilfen zur Erziehung: Heimunterbringung für minderjährige Mütter), werden durch die gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung des Seminars mit neuen Fragen konfrontiert. Für die Referentinnen bedeutet dies eine deutliche Herausforderung. So mussten sie sich u.a. bisher ausgeblenden Fragen stellen z.B. nach der Betreuung der betroffenen jugendlichen Väter. Auf diese Fragen konnten sie nicht so routiniert antworten wie auf Fragen zur Situation der schwangeren Mädchen bzw. zur Begleitung jugendlicher Mütter. Dadurch wurde allen Seminarbeteiligten deutlich, dass es bislang noch kaum Beratungs- bzw. Begleitungsangebote gibt für die betroffenen jungen Männer (die faktischen bzw. potentiellen Väter). Durch die Anwesenheit der männlichen Seminarteilnehmer wurde in der Diskussion dies als Problem kenntlich. D.h. die vermittelte

Seminarteilnehmer wurde in der Diskussion dies als Problem kenntlich. D.h. die vermittelte Genderkompetenz hat dazu geführt, dass neue Fragestellungen entwickelt werden. Die Teilnehmenden begannen gemeinsam auszuloten, wie die Problemstellung sich für beide Geschlechter darstellt, d.h. sie fragten präzise, wie die Anliegen der männlichen und weiblichen Klientel berücksichtigt werden. Dies führte dazu, dass z.B. eine Referentin aus einer feministisch orientierten Einrichtungen darauf eingehen musste, warum die Einrichtungen für Frauen sich dieser Fragestellung nur bedingt stellen wollen und können. Dadurch aber wurde den Teilnehmenden deutlich, dass Lösungsideen für solche Fragestellungen im Feld weiter zu entwickeln sind.

### **Genderwissen – ein klärungsbedürftiger Fachterminus**

Wird die Vermittlung von Fachwissen unter geschlechtsspezifischen Aspekten (=Genderwissen) ernst genommen, so ergibt sich sowohl ein inhaltlicher als auch ein methodischer Anspruch, der jeweils getrennt zu analysieren und weiterzuentwickeln ist. Weiter bedeutet dies, dass nicht nur allgemeine, bislang eher "geschlechterunreflektierte" Fortbildungsangebote (z.B. in Bezug auf Beratungskompetenz, Erlebnispädagogik oder Medienkompetenz) geschlechtsspezifisch ausgelotet werden müssen, sondern dass auch bislang eher für Frauen entwickelte Angebote - z.B. in der sexualpädagogischen Beratungsarbeit - für beide Geschlechtergruppen konzipiert werden müssen.

## **2.3 Genderpädagogik - Qualifizierungsreihen in der Kinder- und Jugendhilfe unter dem Eindruck von Gender Mainstreaming**

Die Qualifizierungsreihen in der Genderpädagogik verwenden, wie oben bereits ausgeführt, den Terminus des Gender Trainings kaum. Eher werden Qualifizierungsreihen, die aus mehreren Modulen bestehen, in der Genderpädagogik verankert und auch als solche bezeichnet. In den Ausschreibungen zu diesen Seminarreihen wird Gender Mainstreaming zwar aufgeführt, es wird jedoch allgemein Fachpersonal eingeladen, das sich im weitesten Sinne zu neueren Fragen der Geschlechterthematik (und damit ist u.a. auch das GM gemeint) qualifizieren möchte.

In diesen Qualifizierungsreihen wird die weiter oben bereits angedeutete Problematik deutlich, dass in der Kinder- und Jugendhilfe Gender Mainstreaming sehr diffus mit der Weiterentwicklung genderpädagogischer Fragestellungen verbunden wird. Allen Ansätzen gemeinsam ist die Ausrichtung auf eine möglichst praxisnahe Arbeit, methodisch wird meist Wert gelegt auf eine (kollegiale) Begleitung, auf Praxiserprobungen und eine kritische Reflexion von Umsetzungsversuchen innerhalb der Qualifizierungsreihe.

Unterschiede machen sich, wie bereits ausgeführt, vor allem an den Zielen fest: So wird der Schwerpunkt in manchen Häusern deutlich auf den Erkenntnisgewinn der Arbeit in getrenntgeschlechtlichen Gruppen gelegt. Entsprechend wird mit mehreren freiberuflichen Teamern pro

Geschlechtsgruppe (zwei Teamer für die Männer, zwei Teamerinnen für die Frauen) gearbeitet und nicht selten noch zusätzlich ein Hauptamtlicher bzw. eine Hauptamtliche als Moderator/in des gesamten Prozesses beschäftigt. Diese Konzeption ermöglicht eine intensive und mehrfach reflektierte Atmosphäre der Begegnung und zielt vor allem auf die Konzeption von Ansätzen für die Mädchen- bzw. Jungenarbeit. Politisch zentral erscheint in diesem Konzept die Erarbeitung der je unterschiedlichen Betroffenheiten und die Arbeit an der Begegnung in der Gruppe der Männer und in der Gruppe der Frauen. Die Erarbeitung einer spezifischen Haltung und Achtsamkeit (*gender-awareness*) gegenüber der unvermeidlichen Reproduktion von Geschlechterzuschreibungen und damit eine kritische Haltung gegenüber der Reetablierung einer für jede Persönlichkeitsentwicklung (Männer wie Frauen) problematischen Zuweisung in den engen Grenzen der kulturell gesetzten Zweigeschlechtlichkeit ist das zentrale Ziel dieser Fortbildungen. Im Gegensatz zu diesen Qualifizierungsreihen, in denen die Arbeit an der Veränderbarkeit der Praxis durch die Sensibilisierung der Genusgruppen (Männer und Frauen) programmatisch eingesetzt und methodisch ergänzt wird durch Informationen über Gender Mainstreaming, setzen andere Häuser zentral auf die Sensibilisierung für geschlechtsbezogene Zuschreibungsprozesse und vermeiden entsprechend die Arbeit in explizit geschlechterhomogenen Gruppierungen. Ziel ist hier weniger die Differenzierung durch den vergleichenden Blick (was unterscheiden das, was die Männer erleben, sagen, empfinden etc. von dem, was die Frauen erleben, sagen etc.), als vielmehr der Aspekt des Trainings eines selbstkritischen Blickes in Bezug auf die Reproduktion von Zuschreibungsprozessen qua Geschlecht. Dieser Prozess wird als Etikettierung in der Dynamik von Ausgrenzungsprozessen (Normierungsprozess) kenntlich gemacht und in seinem Entwicklungspotential auf individueller wie gesellschaftspolitischer Ebene ausgewertet. Ziel ist die Anerkennung einer Vielfalt von Lebensformen. Der dritte Ansatz ist eher eine Art Vermittlung zwischen diesen beiden Extremen: hier wird zum einen die Erkenntnis der Zuschreibungsstrukturen vermittelt und zum anderen werden die Erkenntnisse in den Solidargruppen gezielt bereitgestellt. Methodisch wird darüber hinaus aber auch auf die systematische Einübung von Dialogstrukturen und eine Praxis der Anerkennungs- bzw. Begegnungskultur angestrebt. Die Ansätze unterscheiden sich methodisch nur bedingt, manche setzen auf eine konkrete Umsetzung in die Praxis, andere wiederum suchen den Teilnehmenden Erfahrungen zu vermitteln über den spannungsreichen Prozess der Dialogisierung.

Alle Ansätze versuchen, Erkenntnisse über die Wirkungsmächtigkeit der Geschlechterstereotypisierung zu vermitteln und für die Verengung durch geschlechtsspezifische Zuweisungen (*typisch männlich/typisch weiblich*) zu sensibilisieren. Dabei wird die Gruppe kollektiv sensibilisiert und wird oftmals fast zwangsläufig aufmerksam auf geschlechtsspezifische Besonderheiten in den Um-

gangsformen der Gruppe. Diese erhöhte Sensibilität wird ausgewertet mit dem Ziel, einen sensibleren Umgang mit den Geschlechterzuschreibungen und den vermeintlich biologischen Unterschieden zu erreichen. Allen gemeinsam ist das Bemühen, Geschlechtersensibilität zu vermitteln und dieses über die Reflexion des eigenen Erlebens einzuleiten. Die jeweils definierte „Genderbrille“ soll für die Praxis handhabbar gemacht werden und die Umsetzung erprobt werden. Die Sensibilisierung ist das eigentliche Anliegen der Qualifizierungsmaßnahmen - das Ziel eine Umsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit – der Weg aber ist unterschiedlich und die politische Strategie zum Teil deutlich divergent.

**Zusammenfassend lässt sich festhalten**, dass die Vermittlung der Zielsetzungen und des Instrumentariums von Gender Mainstreaming bei den genannten Fortbildungsreihen eher nebensächlich bleibt. Ziel der genderpädagogischen Qualifizierungsreihen ist die allgemeine Steigerung der Geschlechtersensibilität, die im Regelfall mit der Gesamtgruppe in Richtung auf die Erkenntnis von der Unausweichlichkeit von Zuschreibungsprozessen und der aus dieser Erkenntnis resultierenden Notwendigkeit eines bewussten Umgangs mit Geschlechtsrollenstereotypen diskutiert wird. Erkenntnisse über die beide Geschlechter einengenden Grenzen kultureller Zweigeschlechtlichkeit stehen im Mittelpunkt.

### **3. Erste Schlussfolgerungen und offene Fragen**

An den skizzierten Beispielen aus der Fort- und Weiterbildung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe wird deutlich, dass die Implementierung von Gender Mainstreaming in diesem Rahmen bislang nur bedingt thematisiert wird. Gender Mainstreaming wird kaum in seiner strukturanalytischen Absicht vermittelt und auch in dieser Besonderheit nicht gewichtet. Vielmehr fungiert es als ein neuer Begriff, der mehr oder weniger diffus mit der bisherigen Arbeit in der geschlechterbezogenen Pädagogik verwoben wird.

Eine Erklärung für die geringe Bedeutung, die Gender Mainstreaming beigemessen wird, liegt – wie bereits angesprochen – wohl vor allem darin, dass dieses neue gleichstellungspolitische Prinzip zu einem Zeitpunkt in der Kinder- und Jugendhilfe eintraf, zu dem die genderpädagogischen Diskurse sich auf konstruktivistische bzw. dekonstruktivistische Fragestellungen konzentrierten. Gleichwohl gilt die Vermittlung von Fachwissen (Genderwissen) für Gender Mainstreaming als zentral. Solange die Fort- und Weiterbildung - ähnlich wie die Fachliteratur - in der Kinder- und Jugendhilfe vor allem bemüht ist, die neuen Anstöße aus der Theorie in die Praxis zu tragen und einen Beitrag zum Transfer dieser neuen Erkenntnisse zu leisten, bleibt der mit Gender

Mainstreaming verfolgte Ansatz einer politischen Veränderung durch systematische Analysen von Institutionen, Projekten und Maßnahmen ungenutzt.

Ähnlich wie bereits in den ersten Veröffentlichungen zu Gender Mainstreaming (vgl. u.a. Horstkemper 2001; Faulstich-Wieland 2001; Meyer 2001; Rose 2001; Scherr 2001) richtet auch die Erwachsenenbildung ihr Augenmerk weniger auf eine strukturelle Analyse. Vielmehr wird das Interesse an dem neuen Leitprinzip genutzt, um die Weiterentwicklung der Genderpädagogik zu betreiben. Dies aber führt dazu, dass Genderthemen in der Weiterbildung nicht konsequent weiter entwickelt werden für alle Handlungsbereiche der Kinder- und Jugendhilfe, sondern eher auf die Vermittlung von selbstreflexiven Aspekten beschränkt bleiben. Die Entwicklung von neuen Methoden und Konzepten sowie eine weitere Analyse von bislang geschlechterinsensibel ausgerichteten Maßnahmen werden so kaum vorangetrieben.

Während Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitisches Prinzip u.a. bei einem Geschlechtervergleich ansetzt, zielen die neueren geschlechterpädagogischen Fragestellungen auf eine Problematisierung der sozial konstruierten Gegensätze und suchen eher deren Entdramatisierung (vgl. Wetterer 2002). In diesem Kontext wird Gender Mainstreaming häufig kritisiert, wobei vor allem problematisiert wird, dass eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse durch eine spezifische Analyse der vermeintlichen Unterschiede diese letztlich zementiert. Diese und ähnlich skeptische Einschätzungen haben dazu geführt, dass Gender Mainstreaming von einigen TheoretikerInnen der Geschlechterforschung mit Skepsis betrachtet wird.

#### **4. Ausdifferenzierung des Angebotes**

Eine Möglichkeit, die unterschiedlichen Interessen in Bezug auf Gender Mainstreaming zu konkretisieren, wurde in der Landesjugendakademie Steinkimmen durch die Ausdifferenzierung der Fortbildungen versucht: Das Angebot enthält sowohl Seminare im Sinne der Top-down-Struktur als auch genderpädagogische Fachtagungen, die eher dem Bottom-up-Prinzip verpflichtet sind. Zentrale Absicht war, die verschiedenen Aspekte geschlechtsbezogenen Erkenntnis- und Erfahrungswissens aufzugreifen und jeweils unterschiedliche Zugänge zu den Geschlechterthemen zu eröffnen.

Die unterschiedlichen klientel- bzw. handlungsbezogenen Angebote zielen auf eine systematische Reflexion der eigenen Haltung in dem jeweiligen Handlungsfeld bzw. der eigenen Leitungsfunktion. Gender Mainstreaming wird auch hier als ein Komplex unter anderen subsumiert, wobei vor allem auf das Bedürfnis der Fachkräfte eingegangen wird, die eigene Handlungskompetenz

durch spezifische Kenntnisse aus der Geschlechter- bzw. Jugend- oder Biografieforschung zu erweitern.

Zusätzlich zu klassischen Basisseminaren wurde ein Angebot für Fachpersonal in leitenden Funktionen entwickelt. Dieses Angebot sieht ein Einführungsseminar vor, in dem über die Grundprinzipien des Gender Mainstreaming aufgeklärt wird; in zwei Erprobungsmodulen werden Elemente aus der Kulturpädagogik bzw. der Erlebnispädagogik eingesetzt, um eigene Erfahrungen auszuwerten und Übertragungsaspekte für die Praxis zu prüfen. Diese werden dann in die Praxis umgesetzt und gemeinsam ausgewertet. Die Nachfrage aber hat gezeigt, dass Ausschreibungen, die explizit auf die Vermittlung von Fachkompetenz im Sinne des Gender Mainstreaming ausgerichtet sind, nicht angenommen werden.

Damit scheiterte die Idee, eine Art Sandwich-Prinzip zu entwickeln. Diese Erfahrung deckt sich im Übrigen mit Beobachtungen von Kolleginnen und Kollegen in anderen Bundesländern: Zwar werden Fachtagungen zu Gender Mainstreaming besucht, Fortbildungsveranstaltungen scheitern jedoch mangels Nachfrage. Damit sind die Möglichkeiten der Vermittlung des strukturanalytischen Werkzeugs von Gender Mainstreaming beschränkt. Daraus folgt, dass die Strukturfrage offensichtlich mit der Ausdifferenzierung der Fachfragen korreliert werden muss, um die AdressatInnen zu erreichen. Genderkompetenz ist in diesem Sinne weiter zu fassen und sowohl als eine Fähigkeit zur Strukturanalyse im Sinne des Gender Mainstreaming als auch als eine Fähigkeit zur Reflexion verschiedenster geschlechtsbezogener Aspekte zu definieren.

Die bisherigen Erkenntnisse aus der Fort- und Weiterbildungsarbeit zu Gender Mainstreaming fordern dazu auf, stärker darüber nachzudenken, ob es sinnvoll sein könnte, Institutionen direkt aufzufordern, in modellhafter Form die Prinzipien des Gender Mainstreaming auf die Alltagsarbeit anzuwenden und diese entsprechend institutionsbezogen zu evaluieren. Erst anhand von solchen Beispielen, die möglichst mit finanziellen Anreizen ausgestattet sein sollten (für zusätzliche Projektangebote, Entwicklung neuer Maßnahmen etc.) ist möglicherweise eine Veränderung zu erwarten. Vielleicht lässt sich dadurch auch erreichen, dass auch Führungskräfte einen Sinn in einer Qualifizierung im Bezug auf Gender Mainstreaming erkennen.

## **5. Weiterentwicklung der Diskursstränge in der Genderpädagogik**

Es erscheint sinnvoll, die Weiterentwicklung geschlechtsbezogener Fragestellungen von der Implementierung des Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe zu unterscheiden. Deshalb plädiere ich dafür, auf der einen Seite den Ansatz einer geschlechterreflexiven Kinder- und Jugendhilfe (Voigt-Kehlenbeck 2003a) weiter zu entwickeln und auf der anderen Seite Gender Mainstreaming als Impuls zur strukturellen Analyse von Institutionen kritisch anzuwenden. Diese beiden Fragestellungen sind deutlich getrennt zu diskutieren. Die Diskussion sollte zudem offensichtlicher auf konkrete Umsetzungsfragen ausgerichtet und z.B. eine kritische Auswertung angeregt werden, wie und ob sich z.B. die SMART Methode (*simple method to assess the relevance of policies of gender*) für die Analyse der Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe eignet, oder ob es sinnvoller erscheint, mit dem Instrument der einfacheren 3-R- bzw. 5-R-Methode in spezifischen Zusammenhängen zu operieren. Da beide Methoden auf die Analyse von Ressourcen und Entscheidungsstrukturen zielen und damit eine Bewertung von Ist-Analysen und die Entwicklung von Zielperspektiven im Sinne einer geschlechterreflektierten Veränderung anstoßen wollen, sind möglicherweise auch Vergleiche der Methoden sinnvoll.

Viele Fachkräfte erleben die Diskussion, ob Mädchenarbeit sich methodisch und konzeptionell verändern sollte und ob Jungenarbeit additiv oder kooperativ zu verankern sei (vgl. u.a. Voigt-Kehlenbeck 2001), als irrelevant, weil sie die Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Sozialisation nach wie vor als gewichtig und entwicklungseinschränkend für beide Geschlechter erleben. Die mit Vehemenz geführte theoretische Kontroverse aus sozialkonstruktivistischer Perspektive hat in der Praxis eher den Eindruck hinterlassen, dass hier schwer verständliche Hypothesen diskutiert werden, die wenig mit dem Alltag in der Praxis zu tun haben. Dass es nicht gelungen ist, die Relevanz neuerer Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung für die Praxisarbeit fruchtbar zu machen, liegt zweifelsohne auch an der Akademisierung der Frauen- und Geschlechterforschung (vgl. dazu auch Metz-Göckel 2002). Für die Entwicklung neuerer Fortbildungsangebote aber bedeutet dies, darüber nachzudenken, wie der Verselbstständigung der jeweiligen Bezugssysteme durch neue Formen der Vermittlung durch praxisnahe Beispiele entgegenzusteuern ist. Darin erscheint es mir dann wiederum sinnvoll, auch die Fragen zur Umsetzung des Gender Mainstreaming zu integrieren und zugleich an Beispielen aus der Praxis den Unterschied zur Weiterentwicklung von mädchen- bzw. jungenspezifisch ausgerichteten Methodenfragen zu illustrieren.

Es ist sowohl wünschenswert als auch fachlich sinnvoll, die Ausdifferenzierung und Entwicklung der Mädchenarbeit kritisch und anerkennend zugleich zu bilanzieren (vgl. Schmidt 2002, Daigler/Bitzan 2002 und Voigt-Kehlenbeck 2002). Auch die Jungenarbeit

ist in ihrer Entwicklung analog zur Kenntnis zu nehmen (Sturzenhecker/Winter 2002, Grote/Jantz 2003, Uwe Sielert 2002). Beide Ansätze sind als fundamental wichtige Bestandteile der Kinder- und Jugendhilfe zu bewerten – sie erproben in vielfältiger Weise exemplarisch immer wieder neue Arbeitsansätze, die Auswirkungen haben auf die allgemeine genderpädagogische Arbeit. Auch die Diskussionen, die sich auf die Angleichung männlicher und weiblicher Lebenslagen und damit die Entdramatisierung der Gegensätze beziehen, sind Impulse, die gewinnbringende Kontroversen provozieren. Die Frage nach der Relevanz von Mädchen- und Jungenarbeit ist entsprechend eher eine methodisch-konzeptionelle, die sich auf die Erweiterung der Konzepte und Methoden für die koedukative Arbeit beziehen und dort die Perspektive der geschlechterreflexiven Fragestellungen aufwirft. Das Ziel einer flächendeckenden Integration von Genderperspektiven in die koedukative Arbeit ist ein zentrales Anliegen einer sich in diesem Sinne qualitativ weiterentwickelnden Kinder- und Jugendhilfe.

Weit sinnvoller als ein Streit um die Frage, ob die Konzepte der geschlechterhomogenen Mädchen- oder Jungenarbeit dominieren sollen, oder ob eine Differenzierung in der koedukativen Arbeit unter dem Eindruck der Geschlechterforschung eine Infragestellung der geschlechterhomogenen Ansätze bedeutet, erscheint eine Auseinandersetzung mit den Begriffen Genderwissen bzw. Gendersensibilität. Es fehlt eine Diskussion, was genau geschlechtsbezogenes Reflexionswissen umfasst; denn bislang ist noch kaum geklärt, was eigentlich in der praktischen Arbeit von Frauen - und was von Männern - reflektiert werden muss, welche Bezugsgrößen divergieren und welche fachpolitisch als dominant erachtet werden.

Kurt Möller (2002) hat in diesem Zusammenhang m.E. erstmals interessante Kategorien zum Thema Reflexivität (für die Jungenarbeit) vorgelegt, die auch für die allgemeine Diskussion von geschlechterbezogenen Reflexionskriterien geeignet scheinen. Er definiert Geschlechterreflexivität für männliche Kollegen in der Jungenarbeit anhand der folgenden fünf Aspekte:

- 1) Jungen müssen als *Geschlechtswesen* wahrgenommen werden.
- 2) Die *Arbeit mit männlicher Klientel* ist nicht lediglich ein Arbeiten mit Jungen bzw. jungen Männern, sondern muss als solche reflektiert werden.
- 3) Die Qualität der Arbeit ist gekennzeichnet durch eine kritische Haltung dem Status quo männlicher Existenzweisen gegenüber; die Arbeitsansätze müssen entsprechend gestaltet werden. Die *Selbstreflexion des Pädagogen* bezieht sich auf die eigene Person, auf die Gegenstandsreflexion und auf die Interaktionen und Verhaltensweisen, die sowohl in Bezug auf die Angehörigen des eigenen als auch auf die des anderen Geschlechts reflektiert werden.
- 4) Die *Eigenarten der Geschlechterverhältnisse* sind in die kritische Selbstreflexion einzubeziehen, das Prinzip "männlicher Hegemonie" (Connell 1999) ist zu analysieren und die eigene

Arbeit in ein Verhältnis zu setzen zu diesen oder ähnlichen gesellschaftlichen Analysen (Möller 2002, S. 26-27).

Peter Döge (2003) präzisiert den letzten Aspekt, indem er ausführt, dass männlich bzw. weiblich konnotiertes Verhalten dadurch, dass es einer Normierungs- bzw. Wertungskultur unterliegt, hegemoniale Männlichkeit begründet. In geschlechterreflexiven Zusammenhängen wäre also zu klären, wann und wo Männer von der sog. *patriarchalen Dividende* (Connell 1999) profitieren und wann Frauen, z.B. durch Angleichung an männlich konnotiertes Verhalten, sich ähnlichen Lebens- und Machtvorstellungen zuordnen und diese damit tradieren. Frauen und Männer sind in ihrer jeweiligen Verflochtenheit in patriarchale Deutungen und Wertungen zu reflektieren, und ihre jeweilige Beteiligung an der Tradierung von kulturellen Setzungen und Wertungen ist reflexiv zu analysieren.

Werden diese Dimensionen kultureller Zuschreibungsprozess herangezogen, ergeben sich ganz neue Aspekte in Bezug auf die geschlechterbezogene Arbeit. Denn nun kann es nicht mehr nur um eine Differenzierung in die vermeintlich so unterschiedlichen Interessen von Jungen und Mädchen gehen, sondern es ist weit deutlicher zu fragen, welche Zielkomponenten insgesamt gesetzt werden. D.h. der Fokus in der geschlechterreflexiven Kinder- und Jugendhilfe liegt nicht mehr nur darauf, die (vermeintlichen) Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Lebenslagen zu berücksichtigen, sondern es geht vor allem um eine umfassende Veränderung der kulturellen Zuschreibung von geschlechtsbezogenen Werten und Normen. Für die pädagogische Arbeit ist also eine reflexive Diskussion zu beziehen auf die eigene Haltung, auf Zielvorstellungen und (geschlechter-)politische Zielsetzungen (und damit auf nichts Geringeres als auf Vorstellungen zu Gerechtigkeit und Geschlechterdemokratie).

Vermutlich wird eine Diskussion zwischen Männern und Frauen über die Konsequenzen aus geschlechterreflexiven Analysen nicht spannungsfrei verlaufen. Es wäre wünschenswert, feministische Erkenntnisse (z.B. bezogen auf die Umwertung von Weiblichkeitszuschreibungen, die Kultur und Unterstützung sog. abweichenden Verhaltens etc.) auszuwerten und diese mit den neu hinzu gekommenen Fragestellungen zu verbinden. Dabei sind unterschiedliche Macht- und Gerechtigkeitsfragestellungen im Zeitalter der Globalisierung neu auszuloten und auch die Perspektiven der unterschiedlichen Generationen und Kulturen zu integrieren. Globalere Aspekte, z.B. die der Nachhaltigkeit, der Verteilung von Macht und Privilegien, müssen einbezogen und problematisiert werden. Geschlechterreflexivität bedeutet, die zum Teil unterschiedlichen individuellen Suchbewegungen von Männern und Frauen zu korrelieren mit den je unterschiedlichen politischen Perspektiven und Anliegen von gesellschaftlichen Gruppierungen.

Eine Diskussion der Abweichungen von der Norm und der Lebensvorstellungen, die sich bewusst nicht am Mainstream orientieren, und der sich hieraus heraus ergebenden politischen Differenzen würde möglicherweise Dimensionen eines konstruktiven Konfliktpotentials aufdecken und damit auch die Tradition der Männer- und Frauenbewegung fortführen. Denn diese war nicht immer interessiert an der Gestaltung eines *Mainstreams* (vgl. Thürmer-Rohr 2000), sondern sah ihre produktive Funktion durchaus im Dissens dazu. Mögliche Kontroversen müssten für die professionelle Diskussion als solche gestaltet und transparent gemacht werden (z.B. wäre das Medium der Zukunftswerkstatt für eine gemeinsame Diskussion von Männern und Frauen einzusetzen o.ä.). Kompetenzen im Sinne des (Aus-)Halten-Könnens von Ambivalenzspannungen werden ebenso zu entwickeln sein wie Techniken des Aushandelns und der Wahrnehmung von Befremdung und Irritation. Die Entwicklung von toleranten Umgangsformen mit Fremdheit/Andersheit wird für zukünftige Diskussionen unerlässlich werden, und sicherlich wird auch so etwas wie eine "Kunst des Zuhörens" gemeinsam zu entwickeln sein. Einige sehr interessante Vorlagen für diese Anforderungen finden sich in der *Pädagogik der Vielfalt* (Prengel 1993) bzw. dem Konzept des "Managing Diversity". Diese beiden Ansätze sind bereits auch in der Kinder- und Jugendhilfe erprobt und weiterentwickelt worden (vgl. Dokumentation/Tagungsmaterial der Fachtagung vom 16./1. Mai 2003 "*Herausforderung Vielfalt*" der Evangelischen Akademie Nordelbien; Uwe Sielert 2002).

## 6. Praxishandreichungen

Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming, für die Erprobung und Evaluation dieses Impulses fehlt es vor allem an Umsetzungsbeispielen. Es braucht die Entwicklung überzeugender Praxishandreichungen möglichst **vor** der Einleitung eines solchen Prozesses (d.h. vor der Ausschreibung von Finanzierungsanreizen für Modellprojekte o.ä.). Solche Handreichungen sollten vor allem erläutern, worin der Profit einer Genderanalyse für eine Einrichtung liegt. Hier wäre genauer dazulegen, warum die Aufhebung von Genderblindheiten (*Gender Bias*) zu einer größeren Zielgenauigkeit in der Arbeit mit Zielgruppen führen kann, warum eine genauere Analyse von angenommenen unterschiedlichen Anliegen von Klientinnen und Klienten auch dazu führen kann, dass (Vor-)Urteile in bezug auf die Divergenzen der Geschlechter revidiert werden müssen. Diese Handreichung wäre also vor allem eine systematische Qualifizierung und Festlegung von - auf die Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ausgerichteten - Standards. Allgemeine Handreichungen, wie sie derzeit von den verschiedenen Bundesministerien herausgegeben werden, erscheinen für die Kinder- und Jugendhilfe nicht besonders geeignet, weil sie für diesen Be-

reich nicht genügend Neues - vor allem aber keine Einführung in das Handwerkzeug selbst - bieten und vor allem Gender Mainstreaming lediglich durch eine Erläuterung der grundlegenden Terminologien (sex and gender etc.) fokussieren. Eine auf die Kinder- und Jugendhilfe ausgerichtete Handreichung sollte darlegen, was in diesem Arbeitsfeld eine Genderanalyse u.a. umfassen könnte und damit als Anregung fungieren. Sie sollte flankiert werden von Einführungs- und Trainingsmaßnahmen zur Aneignung von strukturellen Analysen, wie z.B. der 3-R-Methode o.ä. Gute Anregungen für eine solche Handreichung, die sowohl die Einfachheit des Instrumentariums als auch die Komplexität der Analysedimensionen verbindet, finden sich in einer von Petra Kolip und Ingeborg Jahn vorgelegten Broschüre (BIPP, Bremer Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin), die für die Gesundheitspraxis in der Schweiz entworfen wurde. Diese Broschüre überzeugt u.a. wegen ihrer sehr praxisnahen Sprache, der einfachen Zusammenfassung des Gewinns von Genderanalysen und einer sehr knappen, wissenschaftlich fundierten Erläuterung der relevanten Theorien nebst Glossar und praxisrelevanter Literaturliste. Diese Broschüre wird zur Zeit in Zusammenarbeit mit der Landesjugendakademie/ Jugendhof Steinkimmen für die Seminararbeit im Rahmen von genderpädagogischen Fortbildungsveranstaltungen in der Kinder- und Jugendhilfe überarbeitet.

## **7. Konsequenzen: Zielsetzungen klären und Anreize für exemplarische Umsetzungen schaffen**

Es erscheint sinnvoll, in möglichst naher Zukunft Anreize für Institutionen zu schaffen, die sich für einen begleiteten Prozess zur Anwendung von Gender Mainstreaming in ihrer ihre Institution, Projektplanung oder Maßnahmenentwicklung (o.ä.) interessieren. Es wäre denkbar, zentral die 3-R-Methode anzuwenden, weil dieses eine größtmögliche internationale Vergleichbarkeit gewährleisten würde; zudem wird in vielen Auswertungsveranstaltungen zum Gender Mainstreaming (von Arbeitnehmerkammer, Verdi etc.) vor allem auf die 3-R-Methode verwiesen, weil sie die anschaulichste und offenbar überzeugendste der vorgeschlagenen Methoden ist. Ausgangspunkt der Anwendung ist die Erstellung und Auswertung einer systematischen Ist-Analyse auf der Basis von Gender Kriterien mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Organisation. Für die Planung neuer Maßnahmen bzw. für die weitere Arbeit der Organisation wäre folgend genau zu erarbeiten, was sich durch eine solche Analyse gemäss der 3-R-Methode, also durch eine systematische Genderanalyse von Strukturen und Planungsebenen, an veränderter Perspektive ergibt, und welche Umsetzungsmöglichkeiten dem Team bzw. den Planenden vorstellbar werden. Die Umsetzung ist dann, nach einem angemessenen Zeitraum, zu dokumentie-

ren, zu überdenken und ggf. fortzuentwickeln; entsprechend der Zirkularität von Planung, Umsetzung, Evaluation und Weiterentwicklung.

An einem solchen Prozess sollten verschiedene Institutionen beteiligt sein. Dabei wäre darauf zu achten, dass eine möglichst breite Streuung der Beispiele erreicht würde, so dass die Unterschiede der strukturellen Bedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe verdeutlicht werden könnten. So wäre es z.B. interessant, Beispiele aus der klassischen Beratungsarbeit, aus der offenen Arbeit, aus der stationären Pädagogik und auch aus der Jugendberufshilfe etc. vorzulegen. Durch eine Ist-Analyse könnte gezeigt werden, wo die jeweils spezifische Genderblindheit von Einrichtungen liegt und wie diese überwunden werden könnte. Damit würde vermieden, dass "Antragslyrik" und gute Absichtserklärungen vorgelegt würden, denn diese sind in ihrer Umsetzung wenig nachprüfbar und auch für die Kinder- und Jugendhilfe kaum als "etwas Neues" kenntlich.

Auf dem Hintergrund solcher exemplarischer Analysen ließe sich auch praxisnäheres Material erarbeiten. Dadurch würden neue Prozesse der Qualifizierung des Fachpersonals eingeleitet, die die Evaluation der Ergebnisse wiederum qualifizieren würden.

Gender Mainstreaming ist als ein Instrumentarium zu vermitteln, das relativ einfach anwendbar ist - und doch komplexe Auswirkungen haben kann. Dieses aber ist ohne eine Ist-Analyse, ohne die Bereitschaft, die Ausgangssituation genau zu klären und die eigene Einrichtung bzw. bisherige Maßnahmen o.ä. unter Genderaspekten transparent werden zu lassen, nicht sinnvoll anwendbar. Damit sich Einrichtungen einer solchen Analyse stellen und die eigenen Blindheiten oder gleichstellungsungerechten Strukturen aufzudecken bereit sind, brauchen sie deutliche finanzielle Anreize (in Aussicht gestellte Maßnahmeförderung o.ä.). Dabei müssten ihnen vermittelt werden, dass es in einem solchen Prozess um eine Entwicklung *und Erprobung* von exemplarischer Umsetzung geht. Entscheidend für solche Praxisbeispiele ist deshalb auch die Bereitstellung einer professionellen Prozessbegleitung (Qualifizierung des Personals, Erstellung der Ist-Analyse, Planung eines Veränderungsprozesses bezogen auf Pilotprojekte, Dokumentation der Umsetzungsbeispiele und kritische Auseinandersetzung zwecks Weiterentwicklung für die zukünftige Praxis etc.). Eine knappe Erläuterung in einer praxisnahen Sprache über die Anforderungen, den Gewinn und die Dauer eines solchen Prozesses (er sollte knapp, z.B. auf ca. 15 Monate, orientiert werden) erscheint mindestens ebenso sinnvoll wie die Bereitstellung von finanzieller Unterstützung für Schulung, Erprobung und ggf. auch Ressourcen für die Erstellung von praxistypischen Dokumentationsformen – Fotomontagen für Stellwände, Videomitschnitte, Power-Point-Präsentationsformen und deren Auswertung.

Würden derartige Beispiele vorliegen, wäre es leichter, den positiven Effekt des Gender Mainstreaming für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe zu illustrieren, und das Vorurteil

könnte entkräftet werden, Gender Mainstreaming wäre eine mit viel Papieraufwand verbundene, bürokratische Verordnung ohne wirkliche Qualitätssteigerung.

Eine Einführung einer so umfassenden Idee kann für die Kinder- und Jugendhilfe nur über illustrative Beispiele erfolgen. Die Kinder- und Jugendhilfe allgemein qualifiziert sich nur bedingt durch theoretische bzw. programmatische Erörterungen und Diskurse, vor allem wenn diese sich als höchst komplex erweisen und wenn sich über kontrovers geführte Diskurse und unter Fachleuten durchaus umstrittene Interpretationen vermitteln.

**Gender Mainstreaming ist eine simple Idee und ein sehr einfaches Instrumentarium, es zielt u.a. auf die Durchsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Planung und Umsetzung von Projekten und Maßnahmen. Es ist ein Werkzeug u.a. zur Veränderung von Werten und Normen.**

Gender Mainstreaming erschöpft sich also nicht in Fortbildungsmaßnahmen, es ist keine Verordnung zur flächendeckenden Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht. Es intendiert einen Prozess der Qualitätsentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe unter Berücksichtigung von umfassenderen geschlechtsbezogenen Analysen von Maßnahmen, Einrichtungen und Strukturen, als dies bislang in der Kinder- und Jugendhilfe praktiziert wurde.

Es sind in diesem Sinne die Zielsetzungen dieses Prinzips genauer zu klären. Es gilt stärker herauszustreichen, dass Gender Mainstreaming nicht bedeutet, allgemein "*die Interessen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen*": Dies ist die in der Praxis gängige Vorstellung, so dass es nicht verwundert, dass kein Fort- oder Weiterbildungsbedarf mit dem Prinzip verbunden wird, weil subjektiv der Eindruck vorherrscht, in der eigenen Arbeit bereits entsprechend zu arbeiten: "*Das tun wir ja schon*". Solche Simplifizierungen tragen dazu bei, dass Gender Mainstreaming als "Mogelpackung" erlebt und bis zur Banalität herabgewürdigt wird.

Es gilt, an exemplarischen Beispielen zu demonstrieren, was eine reflexive geschlechtsbezogene Haltung in Einrichtungen und Organisationen bedeutet, worin mögliche (durchaus schon kleine) Veränderungen in Bezug auf das Angebot, die Personalstruktur, die Entwicklung von Partizipationsformen oder die Besetzung von Entscheidungsgremien etc. liegen könnten. Auch eine angeleitete Klärung der geschlechtsbezogenen Einstellungen in Teams kann substantiell dazu beitragen, dass die Organisation den eigenen koedukativen Alltag überdenkt und neu auslotet, so dass dieser konfliktfreier verlaufen kann. Dies kann bedeuten, dass Zuständigkeiten von Männern und Frauen nicht entlang der Geschlechterlinie, sondern z.B. stärker auf der Basis von Begabungen und Neigungen organisiert werden, dass Unterstützungswünsche und geschlechtsbezogene Konflikte der Klientel klarer erörtert werden und entsprechend auch die Wünsche innerhalb des

Teams unter geschlechtsspezifischen Aspekten ausgewertet werden können u.v.a.m. Durch die Reflexion von Diskriminierung und Vorurteilen im Team kann die Wertschätzung von persönlicher Vielfalt gefördert und damit nicht nur der gegenseitige Respekt und die (vorbildhafte) Anerkennungskultur von individuellen Lebensformen gelebt, sondern auch die Freude an der Arbeit gesteigert und die Gefahr von Burn-out-Syndromen gemindert werden.

Gender Mainstreaming birgt damit – auch in der Kinder- und Jugendhilfe – die Chance zu einer größeren Freude an der eigenen Arbeit, zu einer größeren Klarheit in der eigenen Haltung und zu einer größeren Neugierde auf die je individuellen Inszenierungen und Bewältigungsformen der Klientel.

### **Literatur:**

- Bitzan, Maria und Claudia Daigler: Eigensinn und Einmischung. Einführung in Grundlagen und Perspektiven parteilicher Mädchenarbeit, Weinheim 2001
- Burbach, Christiane und Heike Schlottau (Hg): Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch für Gender Training, Göttingen 2001
- Connell, Robert: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen 1999
- Döge, Peter: John Wayn lernt kochen. in: Dokumentation Fachtagung Genderkompetenz in der Kinder- und Jugendhilfe im Jugendhof –Steinkimmen. März 2003
- Eichler, Margit: Offener und verdeckter Sexismus. Methodische- methodologische Anmerkungen zur Gesundheitsforschung, in: Arbeitskreis Frauen Gesundheit im Norddeutschen Forschungsverbund, Public Health: Frauen und Gesundheit(en) in Wissenschaft, Praxis und Politit, Bern 1998
- Faulstich-Wieland, Hannelore: Gender Mainstreaming im Bereich der Kindertagesstätten, in in: Ginsheim, Gabi von und Dorit Meyer, Gender Mainstreaming, Berlin, 2001, S. 121-132
- Fraser, Nancy: Die halbierte Gerechtigkeit, Frankfurt/M. 2001
- Ginsheim, Gabriele von /Dorit Meyer (Hg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe, Berlin 2001
- Ginsheim, Gabriele von/ Dorit Meyer: Gender Mainstreaming – ein Angebot, Stiftung SPI Berlin 2002
- Hagemann-White, Carol: 2001: Von der Gleichstellung zur Geschlechtergerechtigkeit: Das paradoxe Unterfangen, sozialen Wandel durch strategisches Handeln in der Verwaltung herbeizuführen, BzGA Forum 4-2001, S. 33-38
- Heiliger, Annita: Mädchenarbeit und Gender Mainstreaming, Opladen 2002 (??)
- Horstkemper, Marianne: Gender Mainstreaming als Prinzip geschlechterdifferenzierender Arbeit in der Jugendhilfe – Auftrieb für geschlechterbewusste Pädagogik oder Konkurrenz für bereits entfaltete Reformprojekte ? in: Ginsheim, Gabi von und Dorit Meyer, Gender Mainstreaming, Berlin, 2001, S. 41-56
- Jantz, Olaf und Christoph Grote: Jungenarbeit, erscheint bei Juventa Weinheim, Herbst 2003
- Meyer, Dorit und Gerlinde Seidenspinner: Mädchenarbeit. Plädoyer für einen Paradigmenwechsel. In: AGJ: 50 Jahre AGJ. Einheit der Jugendhilfe. Bonn 1999, S. 58 – 71
- Meyer, Dorit: Der Blick zurück – der Blick nach vorn. Was können uns die klassischen Ansätze der Mädchenarbeit noch sagen ? Unveröffentlichtes Manuskript eines Vortrages gehalten am 14.11.2000: Paradigmenwechsel in der Mädchenarbeit ? ISA Münster (2000)
- Metz-Göckel, Sigrid: Die Karriere des Gender Mainstreaming in Politik und Wissenschaft. Etikettenschwindel oder neuer Schritt im Geschlechter- und Generationenverhältnis, in: Diskurs 1/2002, S. 40-49

- Möller, Kurt: Jungenarbeit in der Mobilden Jugendarbeit, in: Sozial Extra 11/12/2002, S. 26-37
- Prenzel, Annedore: Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik, Leske und Budrich, Opladen, 1993
- Rose, Lotte: Gender Mainstreaming im Feld der Kinder- und Jugendarbeit, in: Ginsheim, Gabi von und Dorit Meyer, Gender Mainstreaming, Berlin, 2001, S. 109-120
- Scherr, Albert: Gender Mainstreaming – Chance und Herausforderung für Kinder- und Jugendhilfe, in: Ginsheim, Gabi von und Dorit Meyer, Gender Mainstreaming, Berlin, 2001, S. 17-24
- Schmidt, Andrea: Balanceakt Mädchenarbeit. Beiträge zu dekonstruktiver Theorie und Praxis, Frankfurt/London 2002
- Sielert, Uwe (2002). Difference Troubles – Anerkennungskultur als Basis einer Pädagogik der Vielfalt. In: Difference Troubles. Dokumentation eines Fachtags vom 21. März 2002 in Kiel im Rahmen des Projekts Difference Troubles.
- Struck, Norbert: Gender Mainstreaming und die Kinder- und Jugendhilfe in: Betrifft Mädchen 3/02, S. 9-13
- Sturzenhecker, Bendict und Reinhold Winter (Hg.): Praxis der Jungenarbeit. Modelle, Methoden und Erfahrungen aus pädagogischen Handlungsfeldern, Weinheim, 2002
- Thürmer-Rohr, Christina: Gleiche unter Gleichen, in: Forum Wissenschaft 2/2001, S. 34-37
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna: ...und was heisst das für die Praxis ? Von der geschlechterdifferenzierenden zur geschlechterreflexiven Jugendhilfe, in: Fritsche, B. u.a. (Hg.): Dekonstruktive Pädagogik, Leske und Budrich, Opladen 2001
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna: Gender Mainstreaming – neue Impulse und Einflüsse für die geschlechterbezogene Kinder- und Jugendhilfe, in: GM – ein neuer Impuls für den BDkJ. Dokumentation einer Fachtagung aus dem Jahr 2002 (zu beziehen über BKJH Bundesvorstand, Carl-Mosters-Platz 1, 40477 Düsseldorf)
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna: Geschlechterreflexive Kinder- und Jugendhilfe und GM, in Neue Praxis 3/2003 a
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna: Gender Mainstreaming. Forschungsanforderungen an eine geschlechterreflexive Kinder- und Jugendhilfe“ in: Kirsten Bruhns (Hg.) "Perspektiven der Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe“, erscheint Herbst 2003 b)
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna: Gender Mainstreaming – neue Impulse und Einflüsse für die geschlechterbezogene Kinder- und Jugendhilfe, in: GM – ein neuer Impuls für den BDkJ. Dokumentation 2002
- Werthmanns-Reppekus, Ulrike: Love me gender – all my dreams fulfill ? in: Betrifft Mädchen 3/02, S. 1-3
- Wetterer, Angelika: Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender ExpertInnen, Netzwerk-Journal Nr. 14/2002, S. 24- 37