

Gender Mainstreaming in Dortmunder Jugendfreizeitstätten: eine qualitative vergleichende Studie

Radant, Katja; Paul, Phyllis

Diplomarbeit / master thesis

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Radant, K., & Paul, P. (2009). *Gender Mainstreaming in Dortmunder Jugendfreizeitstätten: eine qualitative vergleichende Studie*. (sfs Beiträge aus der Forschung, 167). Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-323512>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Beiträge aus der Forschung



Band 167

Katja Radant, Phyllis Paul

Gender Mainstreaming in Dortmunder Jugendfreizeitstätten

– Eine qualitative vergleichende Studie –

Dortmund, im Februar 2009

Impressum:

Beiträge aus der Forschung, Band 167

ISSN: 0937-7379/0937-7360

Layout: Ingrid Goertz

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)

Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Tel.: +49 (0)2 31 – 85 96-2 41

Fax: +49 (0)2 31 – 85 96-1 00

e-mail: goertz@sfs-dortmund.de

<http://www.sfs-dortmund.de>

Gender Mainstreaming in Dortmunder Jugendfreizeitstätten

– Eine qualitative vergleichende Studie

Gender Mainstreaming in Dortmunder Jugendfreizeitstätten

–

Eine qualitative vergleichende Studie

**Diplomarbeit zur Erlangung des
akademischen Grades:
Diplom-Sozialarbeiterin FH
an der**

Fachhochschule Dortmund
University of Applied Sciences and Arts
Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften
SoSe 2008

Vorgelegt von:

Katja Radant
&
Phyllis Paul

Erstgutachterin: Prof. Dr. Marianne Kosmann
Zweitgutachterin: Christiane Certa

Abstract

Die vorliegende Arbeit „Gender Mainstreaming in Dortmunder Jugendfreizeitstätten - Eine qualitative vergleichende Studie“ beschäftigt sich auf Grundlage eines theoretischen Teils sowie eines empirischen Teils mit der Frage nach der Umsetzung von Gender Mainstreaming in drei Dortmunder Jugendfreizeitstätten. Sie bezieht dabei die Trägerstrukturen mit ein, um einen möglichen Einfluss der Trägerorganisationen auf die Umsetzung herauszuarbeiten. Gleichzeitig wird der Frage nachgegangen, welche förderlichen und hinderlichen Faktoren bei der Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming auftauchen können.

Der theoretische Teil der vorliegenden Arbeit geht auf Gender Mainstreaming in der Sozialen Arbeit und in der Kinder- und Jugendarbeit sowie auf die Situation der Jugendfreizeitstätten in Dortmund ein.

Der empirische Teil stützt sich auf die Ergebnisse von mit MitarbeiterInnen und LeiterInnen von Jugendfreizeitstätten geführten qualitativen Interviews und bereitgestellten Dokumenten der Träger und Jugendfreizeitstätten.

Vorwort

Männer und Frauen sind in Deutschland gleichberechtigt?

Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich 22% weniger als Männer, zu diesem Ergebnis kommt eine Kommission der Europäischen Union 2007 in einer Studie. Dies liegt vor allem daran, dass viele Frauen in Teilzeit arbeiten. Darüber hinaus werden „typisch weibliche“ Berufe in der Regel schlechter bezahlt als „typisch männliche“ (Eurostat 2008).

Auf der anderen Seite wird es Vätern, laut ministeriellen Verlautbarungen der letzten Monate, trotz Gesetzesänderung durch Familienministerin von der Leyen nach wie vor schwer gemacht, ihre Kinder zu betreuen und dafür (zumindest zeitweise) aus dem Beruf auszusteigen.

Diese Darstellungen zeigen, Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt oft auf Grund ihrer Rolle als „Familiengestalterin“ und Männer auf Grund ihrer „Ernährerrolle“ im familiären Bereich benachteiligt. Diese zwei Beispiele zeigen also, dass die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern in Deutschland zumindest noch nicht umfassend erreicht ist.

Was aber hat die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern mit Kinder- und Jugendarbeit zu tun? Und lässt sich eine politische Strategie wie Gender Mainstreaming überhaupt mit der pädagogischen Arbeit einer Jugendfreizeitstätte vereinbaren?

Die beiden Themen Gleichstellung der Geschlechter und Kinder- und Jugendarbeit als Feld der Sozialen Arbeit interessierten uns sehr (und tun es immer noch). Schnell sind wir daher bei Recherchen zu diesem Themenbereich auf das Prinzip Gender Mainstreaming und dessen Umsetzung im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit gekommen.

An dem Thema Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit hat uns vor allem die Wirksamkeit der vorhandenen Gesetzesvorlagen für die Kinder- und Jugendhilfe interessiert, welche z. T. seit über zehn Jahren bestehen. Auch das sowohl für die geschlechtsbezogene Arbeit als auch für die Arbeit in Jugendfreizeitstätten eher ungewöhnliche Top-Down-Prinzip, also von „oben nach unten“, hat uns dazu veranlasst, diesem Thema nach zu gehen.

Von vorneherein stand fest, dass wir eine empirische Arbeit verfassen wollten. Die oben genannten Themen Gender Mainstreaming und Kinder- und Jugendarbeit, im speziellen Jugendfreizeitstätten in Dortmund, sind bisher wenig untersucht worden, es bot sich daher für uns an, diese Themen zu unserem Forschungsgegenstand zu machen und mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dreier Jugendfreizeitstätten Interviews zu führen.

Unser ausdrücklicher Dank gilt den drei befragten Jugendfreizeitstätten, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Sonja Carstens, Gender-Beauftragte des Fachbereichs Kinder- und Jugendförderung des Jugendamts der Stadt Dortmund, welche uns bei der Vermittlung von Kontakten und bei der Beantwortung zahlreicher Fragen tatkräftig unterstützt hat. Ohne die Mitwirkung dieser Personen wären die vorliegende Diplomarbeit und die darin enthaltenen neuen Forschungsergebnisse nie zustande gekommen.

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	3
Vorwort	5
Einleitung.....	9
1. Gender/Gender Mainstreaming in der Sozialen Arbeit	12
1.1 sex, gender und mainstreaming	12
1.2. Historische Entwicklung der Strategie Gender Mainstreaming und der Einfluss von Geschlechtertheorien	15
1.3 Begriffe rund um Gender	18
2. Kinder- und Jugendarbeit und Gender (Mainstreaming).....	19
2.1 Kurze Einführung in die Kinder- und Jugendarbeit	20
2.2 Historie geschlechtsbezogener Arbeit in der Kinder- und Jugendarbeit	22
2.3 Bestandsaufnahme zu Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit	26
2.4 Risiken und Chancen von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit	28
2.5 Notwendigkeit von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit	31
3. Jugendfreizeitstätten in Dortmund	34
3.1 Jugend in Dortmund.....	34
3.2 Trägerlandschaft.....	40
3.3 Vorgaben der Kommune (bzgl. GM).....	41
4. Empirische Untersuchung von drei Dortmunder Jugendfreizeitstätten.....	44
4.1 Vorgehensweise und Methode der empirischen Untersuchung.....	44
4.1.1 Methode.....	45
4.1.2 Entwicklung der Fragen im Leitfaden.....	47
4.2 Vorstellung der befragten Jugendfreizeitstätten und deren Träger.....	50
4.2.1 Jugendfreizeitstätte der Falken/Die Falken.....	50
4.2.2 Städtische Jugendfreizeitstätte/Jugendamt Stadt Dortmund.....	52

4.2.3	PSG Gender Bildungsstätte JaM/ Pfadfinderinnenschaft St. Georg Diözesanverband Paderborn	53
4.3	Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....	55
4.3.1	Zur Situation hinsichtlich geschlechtssensibler/- bewusster Arbeit in den untersuchten Dortmunder Jugendfreizeitstätten	56
4.3.2	Einfluss der Träger auf die Implementierung einer geschlechtergerechten Strategie in den untersuchten Dortmunder Jugendfreizeitstätten	62
4.3.3	Hinderliche und förderliche Faktoren bei der Umsetzung einer geschlechtergerechten Strategie in den untersuchten Dortmunder Jugendfreizeitstätten	64
4.3.4	Fazit	76
5.	Schlussbemerkungen	77
	Literatur.....	80
	Anhang	84
	Leitfaden	86

Einleitung

Die Thematik Gender war bereits ein zentraler Schwerpunkt während unseres Studiums der Sozialen Arbeit. Dieses Thema interessierte uns und interessiert uns immer noch, weil das Geschlecht als omnirelevante Kategorie überall Einfluss nimmt und daher auch in der Sozialen Arbeit eine wichtige Rolle spielt. Daraus resultierte unser Wunsch, eine Diplomarbeit mit diesem Schwerpunkt zu schreiben. Darüber hinaus war es ein Interesse von uns, eine empirische Arbeit zu verfassen, da wir in unserer Arbeit gerne ein Thema behandeln wollten, das noch nicht umfassend erforscht ist.

Der zweite zu untersuchende Gegenstand der vorliegenden Arbeit – die Kinder- und Jugendarbeit, im speziellen die Jugendfreizeitstätten – ergibt sich aus unserer Ansicht, dass es zur nachhaltigen Veränderung von Geschlechterrollen notwendig ist, bereits bei Kindern und Jugendlichen anzusetzen.

Unsere qualitative Forschung beschäftigt sich mit der Frage, ob Gender Mainstreaming (GM) in Dortmunder Jugendfreizeitstätten umgesetzt wird oder ob es geplant ist, diese oder eine andere geschlechtergerechte Strategie umzusetzen. Zur Beantwortung dieser Frage haben wir zum einen die Leitung, und zum anderen einen Teil des pädagogischen Personals von drei ausgewählten Dortmunder Jugendfreizeitstätten interviewt. Die untersuchten Jugendfreizeitstätten haben jeweils unterschiedliche Trägerschaften, welche bezüglich GM alle einen unterschiedlichen Umsetzungsstand haben. Eine der untersuchten Jugendfreizeitstätten nimmt in unserer Untersuchung eine Sonderrolle ein, da sie zur Zeit NRW-weit die einzige Jugendfreizeitstätte ist, welche GM auf allen Ebenen umsetzt. An dieser Stelle sei bemerkt, dass in unserer Arbeit nicht die pädagogische Arbeit allgemein bewertet wird, das können und wollen wir nicht, sondern ausschließlich die Umsetzung von GM in den Jugendfreizeitstätten.

Um die Ergebnisse unserer Interviews mit entsprechendem Hintergrundwissen zu analysieren und im Kontext betrachten zu können, haben wir vorhandene Dokumente wie Programme und Konzepte der drei Träger und der Jugendfreizeitstätten zu Rate gezogen.

Unser Interesse konzentriert sich darauf, ob GM „unten“ angekommen ist und durchgeführt wird, d. h. ob GM abgesehen von „Lippenbekenntnissen“ und seit langem bestehenden gesetzlichen Vorgaben in der Arbeit von Jugendfreizeitstätten auch Anwendung findet und seine Wirkung entfaltet. Das Thema GM in der Kinder- und Jugendarbeit wird auch in der Fachwelt breit diskutiert und ist daher auch in fachlicher Hinsicht ein aktuelles Thema. Das Besondere an dieser Arbeit ist der regionale Bezug, welchen es in dieser Art bisher nicht gibt. Daraus ergibt sich auch der Nutzen der

vorliegenden Arbeit: Die Stadt Dortmund kann die Ergebnisse dieser Untersuchung für weiterführende quantitative Untersuchungen in diesem Feld nutzen, um so die Implementierung von GM in Jugendfreizeitstätten weiter voranzutreiben. Die von uns untersuchten Jugendfreizeitstätten können den Blick von Außen nutzen, um sich und ihre Arbeit zu überprüfen und ggf. weiterzuentwickeln.

Der Aufbau unserer Arbeit geht „vom Großen zum Kleinen“. Zunächst behandeln wir GM in der Sozialen Arbeit, anschließend gehen wir auf GM in der Kinder- und Jugendarbeit als Feld der Kinder- und Jugendhilfe ein. Der nächste Teil befasst sich mit Jugendfreizeitstätten als einem spezifischen Arbeitsbereich der Kinder- und Jugendarbeit. Da wir uns in unserer Untersuchung ausschließlich auf Dortmunder Jugendfreizeitstätten beziehen, haben wir uns in diesem Kapitel über die Jugendfreizeitstätten auch ausschließlich auf Dortmund bezogen. Das nächste Kapitel enthält die empirische Untersuchung der drei Dortmunder Jugendfreizeitstätten.

Konkret gliedert sich unsere Arbeit wie folgt:

Das erste Kapitel behandelt die relevanten Begriffe der Strategie Gender Mainstreaming. Dabei gehen wir auf den Begriff des sozialen Geschlechts in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht ein und erklären die Strategie Gender Mainstreaming. Der zweite Abschnitt dieses Kapitels beschreibt die Entstehungsgeschichte von GM und den Einfluss dreier relevanter Geschlechtertheorien (Differenztheorie, Konstruktivismus, Strukturtheoretische Ansätze) auf die Strategie.

Wie oben beschrieben, gehen wir im zweiten Kapitel auf den Zusammenhang zwischen Kinder- und Jugendarbeit und GM ein. Dabei stellen wir zunächst die Kinder- und Jugendarbeit vor, um Hintergrundinformationen und Details dieser Thematik zu erläutern. Da die geschlechterbewusste Arbeit in der Kinder- und Jugendarbeit kein neues Feld ist, gehen wir anschließend auf die Historie der geschlechterbewussten Arbeit mit Bezug auf die rechtlichen Vorgaben ein. Dem folgt die Darstellung der aktuellen Situation zu GM in der Kinder- und Jugendarbeit, die wir anhand zweier Fragen zu beantworten versuchen: Inwieweit ist das Ziel von GM, Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, auf Seiten der Fachkräfte erreicht bzw. eingeleitet? Inwieweit besteht eine Gleichstellungspolitik in Bezug auf die AdressatInnen? Im darauffolgenden Abschnitt beschäftigen wir uns mit den Risiken und Chancen, die sich durch die Strategie GM als langfristigen Prozess ergeben. Abgeschlossen wird dieses Kapitel mit der Erklärung, warum eine Notwendigkeit zur Umsetzung von GM in der Kinder- und Jugendarbeit besteht.

Das dritte Kapitel unserer Arbeit befasst sich mit Jugendfreizeitstätten in Dortmund. Dabei geben wir zunächst einen Einblick in die Sozialräume der drei von uns untersuchten Jugendfreizeitstätten, um so die Situation vor Ort zu vermitteln. Da es eine breit gefächerte Trägerlandschaft in Dortmund gibt und die Träger aufgrund des Top-Down-Prinzips von GM Einfluss auf die Umsetzung dieser Strategie haben – ein Umstand dem wir in unserer Arbeit durch die Auswahl von drei Jugendfreizeitstätten verschiedener Träger Rechnung tragen – gehen wir im dritten Kapitel auch auf diesen

Punkt ein. Im letzten Abschnitt dieses Kapitels stellen wir eine Übersicht über die Vorgaben der Stadt Dortmund bezüglich GM in der Kinder- und Jugendarbeit vor.

Das vierte Kapitel der vorliegenden Arbeit beinhaltet die Ergebnisse unserer qualitativen empirischen Untersuchung. Zunächst erläutern wir dabei unsere Vorgehensweise und die Methode der Untersuchung. Auch der von uns für die Interviews entwickelte und genutzte Leitfaden wird unter diesem Punkt vorgestellt und erläutert. Dann folgt die Vorstellung der drei von uns untersuchten Träger und der Jugendfreizeitstätten. Der nächste Punkt enthält die Ergebnisse der Interviews. Diese Auswertung gliedert sich in vier Teile: Zunächst geben wir einen Einblick in den Stand der Umsetzung geschlechtssensibler/-bewusster Arbeit in den untersuchten Jugendfreizeitstätten. Dann folgt die Bewertung, welchen Einfluss die Träger auf die Umsetzung von GM in den Jugendfreizeitstätten haben. Im Anschluss daran stellen wir mögliche hinderliche bzw. förderliche Faktoren bei der Einführung und Umsetzung von GM vor. Abgerundet wird das Kapitel von einem Fazit.

In den Schlussbemerkungen unserer Arbeit gehen wir auf die gesellschaftspolitischen Zusammenhänge und Folgerungen, die sich aus den Ergebnissen der Untersuchung ergeben, für die Soziale Arbeit ein.

1. Gender/Gender Mainstreaming in der Sozialen Arbeit

Der Begriff Gender Mainstreaming ist für den deutschen Sprachgebrauch zunächst unverständlich. Dieser Eindruck bleibt meist auch nach der Übersetzung des Begriffs bestehen. Daher werden wir uns im Folgenden mit der Begrifflichkeit und der historischen Entwicklung der Strategie GM auseinander setzen. Anschließend folgt eine Erläuterung verschiedener Geschlechtertheorien durch welche die Strategie GM mit beeinflusst wurde und ohne die unserer Ansicht nach eine Einordnung und angemessene Bewertung von GM schwer möglich ist.

1.1 sex, gender und mainstreaming

Im Englischen wird zwischen „gender“ und „sex“ unterschieden: Gender meint das sozial konstruierte Geschlecht und sex das biologische Geschlecht (Schäfer 2006, S. 2). „Gender steht [...] für gesellschaftlich und kulturell geprägte Rollen, Rechte und Pflichten, Interessen, Ressourcen von Männern und Frauen“ (Horstkemper 2001, S. 42).

Gender meint nicht Frauen oder Männer, sondern das Verhältnis der Geschlechter zueinander und die damit einhergehenden sozialen (Un-) Gleichheiten (Schäfer 2006, S. 2). Über die Geschlechterverhältnisse werden jedoch – anders als bei der traditionellen Frauenpolitik – auch Männer als geschlechtliche Wesen einbezogen. Gleichzeitig wird mittels Gender (aus konstruktivistischer Sicht¹) das System der Zweigeschlechtlichkeit „als umfassendes, hegemoniales Ordnungs- und Klassifikationssystem“ herausgestellt (Meyer 2000 nach Meyer 2001, S. 35). Gender umfasst die jeweiligen auf das Geschlecht bezogenen und je nach Kultur unterschiedlichen Zuschreibungen und Vorstellungen, welche sich im ständigen Wandel befinden (Schäfer 2006, S. 2). Rose geht noch weiter und konstatiert, dass „Gendernormen [...] in verschiedenen Sozialmilieus und Institutionen auseinander fallen“ und schlussfolgert daraus: „Die Gestalt der Genderdifferenzen ist also kontextabhängig“ (Rose 2007, S. 10). Dazu ein etwas plakatives Beispiel: So kann es einem Jungen Anerkennung bringen, wenn er sich im Freundeskreis aggressiv verhält, zum Beispiel durch die Benutzung von Schimpfwörtern. Im Beruf ist es allerdings wahrscheinlich, dass von ihm ein anderes Verhalten erwartet wird: Höflichkeit und die Fähigkeit mit anderen Menschen ohne die Benutzung von Schimpfwörtern zu kommunizieren und sich dennoch durchzusetzen. Im Gegensatz dazu kann bei einem Mädchen zurückhaltendes und zuvorkommendes Verhalten im Freundeskreis zu Anerkennung führen. Im Berufsleben wird jedoch mittlerweile auch von (jungen) Frauen erwartet, dass sie ihre Meinung vertreten und sich durchsetzen können. Wie an dem angeführten Beispiel deutlich wird, ist es Aufgabe des Individuums die zum Teil widersprüchlichen Varianten von Geschlechterdifferenz und Verhaltensanforderungen auszuhalten und sich je nach Kontext anzupassen (Rose 2007, S. 11). Bezogen

1 Weitere Ausführungen zum Konstruktivismus siehe Punkt 1.2

auf den Forschungsgegenstand dieser Arbeit stellt sich die Frage, ob die Klientel der von uns untersuchten Jugendfreizeitstätten dies (relativ) problemlos bewältigen kann oder ob sich daraus Schwierigkeiten ergeben. Sollten die Schwierigkeiten im Umgang mit der oben erläuterten geforderten Anpassungsleistung dominieren, könnte das auch auf die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Strategie wie GM in der Kinder- und Jugendhilfe hinweisen, da diese Strategie die Möglichkeit bietet, Geschlecht als solches zu thematisieren, das heißt eine aktive bewusste Auseinandersetzung damit zu forcieren, was letztendlich auch die Gelegenheit eines neuen Umganges damit bietet.

Aus der ständigen Wandelbarkeit von geschlechtsspezifischen Zuschreibungen – sowohl kontextuell als auch historisch und kulturell – und dem daraus resultierenden Umstand, dass geschlechtsspezifisches Verhalten nicht biologisch festgelegt, sondern erlernt ist, ergibt sich, dass Geschlechterrollen veränderbar sind. An dieser Stelle setzt die Strategie GM an.

Die wörtliche Übersetzung für den englischen Begriff „Mainstream“ lautet „Hauptstrom“ oder „Hauptrichtung“. Für Schäfer ist dieser „Hauptstrom“ die Geschlechterhierarchie, in welcher Benachteiligungen und soziale Ungleichheiten beachtet werden sollen. Sie sieht darin eine Erweiterung der Gleichstellungspolitik (Schäfer 2006, S. 2). In eine ähnliche Richtung argumentiert auch Meyer, wenn sie die Realisierung der Chancengleichheit in allen politischen Handlungsfeldern und politischen Ebenen als Mainstreaming bezeichnet und daraus schlussfolgert, dass mittels Mainstreaming die Aufmerksamkeit von der Geschlechtszugehörigkeit hin zur Schaffung von differenzierten (institutionalisierten) Rahmenbedingungen und politischen Verfahren verschoben wird, d. h. die strukturelle Ebene in den Fokus gerückt wird. Dass damit nicht die traditionelle Gleichstellungspolitik verdrängt werden soll, stellt Meyer mit folgender Aussage heraus: „Damit werden die Strategien und Maßnahmen der klassischen Gleichstellungspolitik nicht überflüssig, sondern grundlegend erweitert.“ (Meyer 2001, S. 31). Horstkemper definiert Mainstreaming als die Handlungs- und Einstellungsmuster einer Organisation oder Institution auf Grundlage von Überzeugungen, die zumindest von der überwiegenden Mehrheit der Belegschaft akzeptiert sind (Horstkemper 2001, S. 42).

GM ist das Sichtbarmachen und Verändern von bestehenden Geschlechterverhältnissen und damit zusammenhängenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen (Schäfer 2006, S. 2). Das setzt voraus, dass „die Geschlechterperspektive von allen Mitgliedern einer Institution, Organisation, Berufsgruppe etc. bewusst in das eigene Handeln integriert wird“ (Horstkemper 2001, S. 42). Meyer hebt hervor, dass durch GM Chancengleichheit und Gleichstellung „strukturell und kontextuell politisiert“ wird (Meyer

2001, S. 31). Damit stehe GM konträr zur Differenztheorie², in der von einer einheitlichen Kategorie „Frau“ ausgegangen wird. Im Mittelpunkt von GM steht also die Betrachtung des Kontextes, der Strukturen und Rahmenbedingungen, in denen die Geschlechter agieren (Meyer 2001, S. 32). Hier liegt auch eine der Stärken dieser Strategie: Indem eine stereotype Sichtweise auf „die“ Frauen und „die“ Männer vermieden werden kann, ist es möglich, geschlechterheterogene Lebensrealitäten sichtbar zu machen. Das hat zur Folge, dass die Entwicklung und Umsetzung differenzierter politischer Konzepte möglich ist, „die sowohl die Differenzen zwischen Frauen und Männern als auch derjenigen innerhalb der Gruppe der Frauen und innerhalb der Männer berücksichtigen“ (Nicholson 1994 nach Meyer 2001, S. 32). Ob diese Möglichkeit genutzt wird oder nicht hängt jedoch auch von der Entscheidung darüber ab, wie die Strategie GM mit Inhalt gefüllt wird und welche Grundannahmen zum Thema Geschlecht bei der Implementierung von GM eine Rolle spielen.

GM bietet die Gelegenheit, die Kategorie „Geschlecht“ in Zusammenhang mit anderen sozialen Differenzkategorien zu sehen, zu analysieren und zu bewerten, was zu einem genaueren Bild der „Realität“ beitragen würde, weil Geschlecht dann weder über- noch unterbewertet wird und auch in Relation zu den anderen Differenzkategorien gesehen wird (Nicholson 1994 nach Meyer 2001, S. 32).

Die Zieldefinition von GM des Europarates³ macht deutlich, dass GM in erster Linie auf der administrativen und organisatorischen Ebene ansetzt und demzufolge eine Top-Down-Strategie ist (Meyer 2001, S. 25). Meyer bezeichnet GM als Steuerungsverfahren, welches Fehlplanungen vermeiden soll. GM nimmt nicht nur jene Entscheidungen in den Blick, die offensichtlich auf Frauen und Männer „abzielen“, sondern auch jene, welche zunächst keinen Geschlechterbezug zu haben scheinen. GM bedeutet daher auch Anerkennung des Umstandes, dass es „keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit“ gibt (Meyer 2001, S. 26).

„Die Implementierung dieser neuen politischen Strategie (Anm. d. Verf.: Gender Mainstreaming) trägt somit der Tatsache Rechnung, dass in Gesellschaften, die auf einem System der Zweigeschlechtlichkeit basieren, das Geschlecht in allen politischen Bereichen eine omnirelevante Kategorie ist“ (Meyer 2002, S. 32 f.).

Von der Politik gibt es zu GM mittlerweile eine Vielzahl von Stellungnahmen und Informationen. Im Folgenden soll es darum gehen, einen kleinen Überblick über diese Stellungnahmen zu geben.

Auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist zu lesen:

2 Weitere Ausführungen zur Differenztheorie s. Punkt 1.2

3 Die Übersetzung des Sachverständigenberichts des Europarates 1998 lautet wie folgt: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Mückenberg, Tondorf 2000 nach Enggruber 2001, S. 21).

„Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt“ (BMFSFJ 2 2008).

Das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen erläutert GM wie folgt:

„Gender Mainstreaming ist eine politische Strategie zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter. Es geht darum, bei allen Planungen und Maßnahmen von Politik und Verwaltung die unterschiedlichen Bedürfnisse, Lebenslagen und Interessen von Männern und Frauen systematisch zu berücksichtigen. Es sollen also nicht Sichtweisen und Interessen nur eines Geschlechts als Norm, die des anderen hingegen als Sonderinteressen gelten. Vielmehr wird politisches Handeln an den Interessen und Bedürfnissen beider Geschlechter gleichermaßen ausgerichtet. Gender Mainstreaming ist damit ein bedeutsames präventives Instrument, um mittelbare und unmittelbare Diskriminierungen erst gar nicht entstehen zu lassen. Und Gender Mainstreaming trägt durch seine konsequente Adressatenorientierung zur Qualitätssteigerung bei. Maßnahmen werden treffsicherer und effizienter“ (MGFFI NRW 2008).

Auf die Vorgaben der Stadt Dortmund hinsichtlich der Strategie GM in der Kinder- und Jugendarbeit gehen wir in Punkt 3.3 ein.

1.2. Historische Entwicklung der Strategie Gender Mainstreaming und der Einfluss von Geschlechtertheorien

Historisch ist die Strategie des GM eng mit der internationalen Frauenbewegung und der Entwicklungsarbeit verknüpft: Auf der 3. UN-Weltfrauenkonferenz in Nairobi (1985) wurde im Zusammenhang mit der Frage „wie weibliche Wertvorstellungen und die Rolle der Frau in stärkerem Maße in der internationalen Entwicklungspolitik berücksichtigt werden könnten“ GM einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt (Frauenbüro der Stadt Wien 2000 nach Enggruber 2001, S. 11). Zehn Jahre später bei der 4. UN-Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking wurde GM im Abschlussdokument verankert, welches alle Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen zur Umsetzung von GM verpflichtete. Nachdem der Europarat 1994 GM erstmalig auf EU-Ebene aufgegriffen hatte, wurde das Prinzip in rechtlich verbindlicher Form im Amsterdamer Vertrag vom 1. Mai 1999 festgeschrieben. Gemäß Artikel 3 Abs. 2 des Amsterdamer Vertrages⁴ wird die Umsetzung von Chancengleichheit in allen Politikfeldern verlangt und somit zur Querschnittsaufgabe gemacht (Schäfer 2006, S. 3). Auch in Artikel 2 des Amsterdamer Vertrages wird auf die Gleichstellung der Geschlechter eingegangen:

„Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft [...] die Gleichstellung von Männern und Frauen [...] zu fördern.“

⁴ „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“ (Art. 3 Abs. 2 Amsterdamer Vertrag).

Hier vollzog sich auf EU-Ebene ein Paradigmenwechsel: Weg vom partiellen Vorgehen bei der Gleichstellungspolitik hin zum systematischen Vorgehen (Meyer 2002, S. 32).

In Deutschland wurde im Jahr 2000 die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien um GM erweitert:

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung in ihren Bereichen gefördert werden (Gender Mainstreaming)“ (§2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien Juli 2000).

Am 24. Mai 2000 konstituierte sich eine interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming in der Bundesregierung. Die Leitung der Gruppe liegt beim Staatssekretär des Bundesfrauenministeriums. Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe erfolgte 2000 die Aufnahme von GM als allgemeines, fachliches Prinzip in den Kinder- und Jugendplan (Schäfer 2006, S. 3) (vgl. Punkt 2.2.).

Im von SPD und Bündnis 90 / Die Grünen unterzeichneten Koalitionsvertrag (2002) ist das Kapitel VII „Gleichstellung von Frauen und Männern“ enthalten. In diesem wird GM explizit als Instrument benannt: „Gender Mainstreaming soll als Methode zur Umsetzung von Artikel 3 des Grundgesetzes in allen Ressorts der Bundesregierung nachhaltig verankert werden“. Drei Jahre später war im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11. November 2005 unter VI. Nr. 5 nachzulesen:

„Wir wollen die Gender-Kompetenz stärken und werden zur wirksamen Umsetzung von §2 GGO sicherstellen, dass dafür notwendige und angemessene Instrumente zur Verfügung stehen, wie zum Beispiel das GenderKompetenzZentrum“ (BMFSFJ 1, 2008).

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass GM auf politischer (Europa-/Bundes-) Ebene angekommen ist. Ob die vorangestellten Aussagen und Maßnahmen auch wirklich Beachtung finden, umgesetzt werden und wirksam sind oder ob es nicht vielmehr nur „Lippenbekenntnisse“ (u. a. hervorgerufen durch den Druck von „oben“, konkret: den EU-Gremien) sind, darüber lässt sich an dieser Stelle keine Aussage treffen.

Da sich aus der historischen Entwicklung von GM eine enge Verbindung dieser Strategie mit der Frauenbewegung und damit auch mit Geschlechtertheorien ergibt⁵, deren Grundannahmen außerdem Einfluss auf die Ausgestaltung der Implementierung von GM in der Sozialen Arbeit nehmen⁶, geben wir im folgenden einen kurzen Überblick über die drei für die vorliegende Arbeit und aus unserer Sicht relevantesten Geschlechtertheorien.

5 Meyer weist in diesem Zusammenhang auf die Erwähnung der Bezüge von GM durch die Frauen- und Geschlechterforschung hin, welche auch im Sachverständigenbericht des Europarates (S. 29/35/41 f.) nachzulesen sind (Meyer 2001, S. 27). Hoppe konkretisiert: „Der Ansatz von Gender Mainstreaming hat sich im wesentlichen in Bezugnahme auf die konstruktiven und dekonstruktiven Theorien der Frauen- und Geschlechterforschung entwickelt“ (Hoppe 2000 nach Meyer 2001, S. 28).

6 So meint beispielsweise Enggruber, dass die Geschlechtertheorien Argumente für die jeweilige Positionierung in der Geschlechterdebatte liefern (Enggruber 2001, S. 31).

Differenztheorie

Der Differenztheorie liegt die Annahme zugrunde, dass zwischen den Geschlechtern eine anthropologische Differenz besteht, die in erster Linie biologisch, jedoch auch kulturell und gesellschaftlich „überformt“ ist. Daraus ergibt sich, dass alle Frauen eine (d. h. dieselbe) weibliche Geschlechtsidentität besitzen (ebenso wie alle Männer dieselbe männliche Geschlechtsidentität aufweisen). Eine Annahme, die von Feministinnen anderer Kulturen kritisiert wird, da sich diese mit dem Bild der „universalen Weiblichkeit im Format der Middle Class White Women“ nicht identifizieren können (Stiegler 1998 nach Enggruber 2001, S. 31 f.). Im Mittelpunkt der Kritik der Differenztheoretikerinnen steht die „Unsichtbarmachung“ von Frauen und ihren spezifischen Lebenslagen und Qualitäten im öffentlichen und gesellschaftlichen Leben. Ein wesentlicher Unterschied der Differenztheorie zu den konstruktivistischen Theorien ist darin zu sehen, dass die Geschlechterdichotomie nicht in Frage gestellt und bekämpft wird. Ziel der DifferenztheoretikerInnen ist es, Frauen zu größerer Wertschätzung und Macht zu verhelfen. Dies soll durch den Aufbau einer frauenspezifischen Gegenkultur gelingen (Enggruber 2001, S. 31). Der Begriff „Gegenkultur“ macht deutlich, dass der in unserer westlichen Gesellschaft dominierenden „Männerkultur“ ein Äquivalent gegenübergestellt werden soll, ohne diese „Männerkultur“ grundlegend in Frage zu stellen. Das bedeutet auch, dass die bestehenden Strukturen nicht angetastet werden, sondern quasi Parallelstrukturen in Form der oben angesprochenen frauenspezifischen Kultur geschaffen werden sollen.

Konstruktivistische Theorien

Unter konstruktivistischen Theorien werden hier sowohl die konstruktivistischen als auch die dekonstruktivistischen Ansätze aufgeführt. Laut Enggruber wird dieses Vorgehen von etlichen AutorInnen praktiziert, da eine Unterscheidung dieser beiden Ansätze keine Relevanz für die jeweiligen Arbeiten hat, was auch für die vorliegende Arbeit zutrifft (Enggruber 2001, S. 32).

Die Grundannahme der konstruktivistischen Theorien ist die Ansicht, dass Geschlecht und Dichotomie ein kulturelles Produkt sind, d. h. konstruiert. Im Mittelpunkt steht die Frage: Wie wird die Differenz zwischen den zwei Geschlechtern hergestellt? (Stiegler 1998 nach Enggruber 2001, S. 33). Ziel der KonstruktivistInnen ist es, das System der Geschlechterdichotomie aufzulösen und geschlechtliche Identitäten zu entgrenzen (Meyer 2001 nach Enggruber 2001, S. 33). Entgrenzung meint die Aufweichung und letztendlich Auflösung der im System der Zweigeschlechtlichkeit enthaltenen Unterscheidungslinie, welche Menschen in Frauen und Männer unterteilt. Abgrenzung soll demnach durch Entgrenzung und die Geschlechterdichotomie durch eine Vielzahl von geschlechtlichen Identitäten abgelöst werden.

Strukturtheoretische Ansätze

Im Mittelpunkt der strukturtheoretischen Ansätze steht die Analyse und Identifikation von geschlechtsspezifischen Herrschaftsstrukturen (Bourdieu, zit. in Faulstich-Wieland 2000 nach Enggruber 2001,

S. 35). Die strukturelle Bedeutung von Geschlecht wird mittels der zweifachen Vergesellschaftung von Frauen hergeleitet: einerseits im privaten Reproduktionsbereich und andererseits im Erwerbsleben. Strukturtheoretische Ansätze gehen davon aus, dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts eine niedrigere Position zugewiesen wird, da die männliche Norm dominiert. Das die Frauen verbindende Element sind die Benachteiligungs- und Entwertungsstrukturen (Brückner 2001 nach Enggruber 2001, S. 35). Die Kritik der StrukturtheoretikerInnen an GM entzündet sich bereits am Begriff „Gender“, da dieser den Blick auf beide Geschlechter richte und – so die Befürchtung – die Benachteiligung der Frauen als Folge des Androzentrismus aus dem Blick geraten könne, was die Kürzung von mädchen- und frauenspezifischen Angeboten zur Folge haben könne, die dann durch geschlechterbewusste Angebote ersetzt würden (Enggruber 2001, S. 35).

Das Ziel von GM besteht unserer Ansicht nach darin, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Dafür ist das konsequente Mitdenken der Kategorie Geschlecht – unter Beachtung anderer sozialer Differenzkategorien – sowie das Ausrichten jeglichen Handelns/Verhaltens einer Organisation und der dazugehörigen Personen an diese Kategorie unabdingbar. Für die Praxis bedeutet das, dass ggf. bereits bestehende geschlechtshomogene Angebote mit reflektierten geschlechtsheterogenen Angeboten sowohl im offenen als auch im geschlossenen Bereich ergänzt werden.

1.3 Begriffe rund um Gender

Dieses Kapitel soll dazu dienen, dem/der LeserIn zur besseren Verständlichkeit der vorliegenden Arbeit einen Überblick über in dieser Arbeit verwendete Gender-Begriffe zu geben, die oftmals ähnlich klingen, sich inhaltlich teilweise überschneiden, zum Teil aber auch von einander abgrenzen.

Im Konkreten handelt es sich um folgende Begriffe:

- geschlechtergerecht
- geschlechtssensibel/-bewusst
- geschlechtsspezifisch
- geschlechtsbezogen
- geschlechtsneutral
- Genderkompetenz

Die Begriffe werden zwar in wissenschaftlichen Texten zur Genderthematik häufig verwendet, allerdings oftmals nicht näher erklärt. Aus diesem Grund beziehen sich die folgenden Ausführungen einerseits auf unsere eigenen Erklärungen der Begriffe und andererseits auf verschiedene Gender-Glossars aus dem Internet.

- geschlechtergerecht

Geschlechtergerecht sind Maßnahmen, Projekte, Entscheidungen etc., die bewirken, dass weder Mädchen/Frauen noch Jungen/Männer direkt oder indirekt benachteiligt werden. Bezogen auf den Gegenstand unserer Arbeit kann eine geschlechtergerechte Maßnahme darin bestehen, in der Öffentlichkeitsarbeit der Jugendfreizeitstätten konsequent darauf zu achten, dass eine geschlech-

tergerechte Sprache verwendet wird, durch die beide Geschlechter benannt und sichtbar gemacht werden.

- geschlechtssensibel/-bewusst

Bei Maßnahmen, Projekten, Entscheidungen etc. werden die Bedürfnisse beider Geschlechter berücksichtigt. Voraussetzung dafür ist ein gewisses Maß an Genderkompetenz. Voraussetzung für geschlechtssensibles Arbeiten ist die Anerkennung des Grundsatzes, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und die ständige Reflexion dieses Umstandes.

- geschlechtsspezifisch

Damit sind Eigenschaften, Verhalten etc. gemeint, die eher einem Geschlecht zugeschrieben werden. Solche Zuschreibungen finden ihren Ausdruck beispielsweise darin, dass Mädchen kommunikativer als Jungen und Jungen aggressiver als Mädchen seien.

- geschlechtsbezogen

Maßnahmen, Projekte, Entscheidungen etc. werden unter Beachtung des jeweiligen Geschlechtes vollzogen.

- geschlechtsneutral

Weder Frauen noch Männer werden bevorzugt oder benachteiligt. Ein Umstand, der unserer Ansicht nach, (derzeit) kaum möglich ist, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Ein Beispiel für Geschlechtsneutralität kann Sprache sein, wenn versucht wird, geschlechtsneutrale Begriffe (z. B. die Teilnehmenden) zu benutzen.

- Genderkompetenz

„[...] ist das Wissen um die Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Sozialisation auf Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass im jeweiligen Kontext (privat, schulisch,...) beiden Geschlechtern neue und vielfältige Handlungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Zu Genderkompetenz gehört weiters ein Grundwissen über gesellschaftliche Strukturdaten und geschlechtsspezifische Differenzen, Kenntnis (zumindest in Ansätzen) von Geschlechtertheorien sowie Wissen um die Bedeutung geschlechtergerechter Sprache“ (Gender-Schule 2008).

Bei allen vorgestellten Begriffen ist zu beachten, dass die in allen Begriffen unterstellte Verschiedenheit entlang der beiden Geschlechter nicht biologisch determiniert, sondern durch die Sozialisation entstanden ist. Darum ist eine sensible und reflektierte Verwendung dieser Begriffe wichtig: In der Art wie sie verwendet werden, können sie auch zu einer Manifestierung vermuteter Eigenschaften/Zuschreibungen etc. der Geschlechter beitragen.

2. Kinder- und Jugendarbeit und Gender (Mainstreaming)

Im folgenden Kapitel befassen wir uns mit geschlechtergerechter Arbeit in der Kinder- und Jugendarbeit. Dafür geben wir zunächst einen Einblick in die Jugendarbeit. Zum besseren Verständnis der

aktuellen Situation der Genderpädagogik gehen wir dann in Kapitel 2.2 auf die Historie geschlechtsbezogener Arbeit in der Kinder- und Jugendarbeit ein, um dann in Kapitel 2.3 die aktuelle Situation von GM in der Kinder- und Jugendarbeit zu analysieren. Kapitel 2.4 beleuchtet die Risiken und Chancen, welche die Strategie Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit birgt. Im abschließenden Punkt (2.5) wird dann die Notwendigkeit für den Einsatz von Gender Mainstreaming aufgezeigt

2.1 Kurze Einführung in die Kinder- und Jugendarbeit

Die Kinder- und Jugendarbeit ist gemäß § 2 Abs. 2 S. 1 KJHG Bestandteil des Leistungskataloges der Kinder- und Jugendhilfe, welche sich in der Regel an junge Menschen bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres richtet (§ 7 Abs. 1 S. 4 KJHG). Die Gewährleistungsträger der öffentlichen Jugendhilfe – und damit auch der Kinder- und Jugendarbeit – sind das zuständige Jugendamt und das Landesjugendamt in NRW (§ 69 ff. KJHG). Das bedeutet, die Verantwortung, Planung und Förderung der örtlichen Jugendhilfe liegt in der Hand der Städte und ist demnach dezentral organisiert (Jordan 2005, S. 241).

Die Kinder- und Jugendhilfe ist durch das Subsidiaritätsprinzip organisiert, welches im § 4 Absatz 2 KJHG verankert ist.

„Subsidiarität bedeutet [...], was einzelne, kleinere Institutionen [...] aus eigener Kraft tun können, darf ihnen nicht von einer jeweils übergeordneten Instanz oder dem Staat durch Macht entzogen werden [...]“
Schmitz-Elsen 1980, S. 746 f.).

Konkret auf die Kinder- und Jugendarbeit bezogen bedeutet das, dass freien Trägern bei Vorliegen von gleichwertigen Leistungsangeboten gegenüber öffentlichen Trägern der Vorzug gegeben werden muss. Das hat zur Folge, dass in der Kinder- und Jugendhilfe viele freie Träger tätig sind, welche einen entsprechend großen Einfluss auf die Kinder- und Jugendhilfe haben und somit auch maßgeblich an deren Gestaltung beteiligt sind (Jordan 2005, S. 251). Die zahlenmäßig am stärksten vertretenen freien Träger in der Kinder- und Jugendarbeit sind neben den Kirchen die Wohlfahrts- und Jugendverbände (speziell auf Dortmund bezogen, siehe Punkt 3.2) (Jordan 2005, S. 250).

§ 11 KJHG

(1) Jungen Menschen sind die zur Förderung ihrer Entwicklung erforderlichen Angebote der Jugendarbeit zur Verfügung zu stellen. Sie sollen an den Interessen junger Menschen anknüpfen und von ihnen mitbestimmt und mitgestaltet werden, sie zur Selbstbestimmung befähigen und zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und zu sozialem Engagement anregen und hinführen.

(2) Jugendarbeit wird angeboten von Verbänden, Gruppen und Initiativen der Jugend, von anderen Trägern der Jugendarbeit und den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe. Sie umfasst für Mitglieder bestimmte Angebote, die offene Jugendarbeit und gemeinwesenorientierte Angebote.

(3) Zu den Schwerpunkten der Jugendarbeit gehören:

1. außerschulische Jugendbildung mit allgemeiner, politischer, sozialer, gesundheitlicher, kultureller, naturkundlicher und technischer Bildung,
2. Jugendarbeit in Sport, Spiel und Geselligkeit,
3. arbeitswelt-, schul- und familienbezogene Jugendarbeit,
4. internationale Jugendarbeit,
5. Kinder- und Jugenderholung,
6. Jugendberatung.

(4) Angebote der Jugendarbeit können auch Personen, die das 27. Lebensjahr vollendet haben, in angemessenem Umfang einbeziehen.

Die Rechtsgrundlage für die Kinder- und Jugendarbeit, zu der auch unser Untersuchungsfeld, die Jugendfreizeitstätten, gehören, bildet § 11 KJHG, welcher Anforderungen, Ziele, Träger, Angebote und Schwerpunkte sowie spezielle Altersbestimmungen der Kinder- und Jugendarbeit regelt.

Im ersten Absatz des § 11 KJHG wird deutlich, dass sich die Kinder- und Jugendarbeit an den Interessen der Kinder und Jugendlichen zu orientieren hat. Außerdem sollen Angebote durch die Jugendlichen mitbestimmt und mitgestaltet werden, um die Kinder und Jugendlichen zu Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Mitverantwortung sowie sozialem Engagement anzuregen und die dafür nötigen Fähigkeiten zu vermitteln (Jordan 2005, S. 122). Schellhorn sieht in diesen Ausführungen auch die Festlegung der Kinder- und Jugendarbeit als drittes Sozialisationsfeld neben Elternhaus, Schule und Ausbildung (Schellhorn 2000 nach Deinet, Nörber u. a. 2002, S. 694). Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Kinder- und Jugendarbeit als drittes Sozialisationsfeld nur für jene Kinder und Jugendlichen zutrifft, die die Angebote der Kinder- und Jugendarbeit auch nutzen.

Die in § 11 Absatz 1 KJHG angeführte Orientierung an den Interessen der Kinder und Jugendlichen führt nach Deinet, Nörber u. a. dazu, dass „Problemthemen von Kindern und Jugendlichen [...] selbstverständlich auch Themen der Jugendarbeit (sind), allerdings unter der Voraussetzung, dass diese durch die Kinder und Jugendlichen selber als Interessen formuliert werden“ (Deinet, Nörber u. a. 2002, S. 696).

Die zuvor aufgestellte These ist unserer Ansicht nach problematisch, weil dadurch zwei notwendige, deswegen aber noch lange nicht bei allen Kindern und Jugendlichen vorhandene Bedingungen zur Formulierung von Interessen vorausgesetzt werden:

1. Die Fähigkeit, Interessen (Erwachsenen) verständlich mitteilen zu können. Eine Fähigkeit, die von verschiedenen Faktoren (u. a. dem Alter) beeinflusst und auch begrenzt wird.
2. Um Interessen formulieren zu können ist es nötig (physisch) in Erscheinung zu treten und auf sich aufmerksam zu machen. Konkret auf unsere Arbeit bezogen bedeutet dies: Wenn Mädchen in Jugendfreizeitstätten (deutlich) weniger vertreten sind als Jungen, können sie auch ihre Interessen weniger formulieren. Natürlich könnte auch das Nichterscheinen von Mädchen als Statement aufgefasst werden, beispielsweise im Sinne von Desinteresse an den vorhandenen Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit. Ist Letzteres der Fall, kristallisiert sich die Frage heraus, warum in den letzten Jahrzehnten die Angebote der Kinder- und Jugendarbeit (trotz entsprechender rechtlicher Vorgaben) von deren MitarbeiterInnen nicht entsprechend verändert wurden und warum auf der politisch-administrativen Ebene zwar zunächst die rechtliche Basis (u. a. § 9 Nr. 3 KJHG) geschaffen wird, dann aber scheinbar nur unzureichend deren Umsetzung überprüft und adäquate Gegenmaßnahmen zeitnah ergriffen werden.

Nach Deinet, Nörber u. a. ist die Kinder- und Jugendarbeit historisch von zwei widersprüchlichen Anforderungen gekennzeichnet: Einer-

seits soll sie Freiraum für Selbstbestimmung sein, andererseits ist sie jedoch auch mit Aufgaben der Kontrolle und Erziehung beauftragt. Durch das Inkrafttreten des KJHG am 1. Januar 1991 und der damit einhergehenden Ablösung des Jugendwohlfahrtsgesetzes von 1922 wurde der Selbstbestimmungsaspekt deutlich gestärkt. Das bedeutet, politische Bemühungen, die versuchen, die Kinder- und Jugendarbeit stärker für ihre Ziele zu nutzen, können zurückgewiesen werden (Deinet, Nörber u. a. 2002, S. 696).

2.2 Historie geschlechtsbezogener Arbeit in der Kinder- und Jugendarbeit

Die geschlechtsbezogene Arbeit hat in der Kinder- und Jugendarbeit eine lange Tradition. Die Diskussion um die Geschlechterverhältnisse in der Kinder- und Jugendarbeit entstand vor allem aus der zweiten Welle der Frauenbewegung in den 1970er Jahren.

Von Friebertshäuser stammt der Entwurf eines Modells, das die Entwicklung der geschlechtsbezogenen Kinder- und Jugendarbeit in den alten Bundesländern darstellt. Horstkemper wandelte dieses Modell – mit Erlaubnis von Friebertshäuser – geringfügig ab und ergänzte es um eine sechste Etappe (Horstkemper 2001, S. 44). Da wir uns in unserer Arbeit speziell auf eine westdeutsche Stadt (Dortmund) beziehen, verzichten wir auf die Darstellung der historischen Entwicklung der Kinder- und Jugendarbeit in der ehemaligen DDR und der damit einhergehenden Unterschiede.

Zu beachten bleibt weiterhin, dass die relativ strikte Unterteilung der historischen Etappen - sowohl vom Zeitrhythmus, als auch von der inhaltlichen Kennzeichnung - der Modellhaftigkeit geschuldet ist. In der Realität sind die Übergänge fließend und manche Verflechtungen können nicht adäquat dargestellt werden.

Geschlechtertrennung - 1900-1950er Jahre

Bis Mitte des 20. Jahrhunderts wurde in den meisten gesellschaftlichen Bereichen Wert auf Geschlechtertrennung gelegt, so auch in der Kinder- und Jugendarbeit. Frauen und Mädchen wurden als „das andere Geschlecht“ betrachtet. Die Begründungen für die Geschlechtertrennungen waren vielfältig: Ein Teil der 1. Frauenbewegung betonte die „geistige Mütterlichkeit“ als besondere weibliche Eigenschaft, der es angemessene Freiräume zu schaffen galt, um das Potenzial der „geistigen Mütterlichkeit“ angemessen entwickeln zu können (Horstkemper 2001, S. 44). Die Kirche wiederum wollte mit der Trennung der Geschlechter dem drohenden „Verfall der Sitten“ entgegenwirken. In der Regel war Kinder- und Jugendarbeit demnach auf Mädchen *oder* Jungen ausgerichtet. Ausnahmen stellten die linksorientierten Kinder- und Jugendorganisationen dar, die bereits in der Weimarer Zeit koedukative Kinder- und Jugendarbeit anboten (Horstkemper 2001, S. 46).

Koedukation – 1960er Jahre

Die Koedukation wurde sowohl im schulischen wie auch im außerschulischen Bereich auf breiter Basis eingeführt. Als Hauptursache

für die Entwicklung nennt Niemeyer (1994, nach Horstkemper 2001, S. 46) die Bildungsreform der 1960er bis 1970er Jahre, welche erstmals die Mädchen in den Blick nahm und zu einem Paradigmenwechsel führte, der sich auch auf die Kinder- und Jugendarbeit auswirkte: Es galt nicht mehr die Maxime der grundsätzlichen Verschiedenartigkeit der Geschlechter, sondern die Annahme von potentiell gleichen Interessen und Lernfähigkeiten bei Mädchen und Jungen (Niemeyer 1994 nach Horstkemper 2001, S. 46) bei Fortbestehen einiger geschlechtsgetrennter Jugendverbände.

Feministische Mädchenarbeit - 1970er Jahre

Im Zuge der Frauenbewegung veränderte sich auch das Feld der Kinder- und Jugendarbeit. Feministinnen entwickelten das Konzept der parteilichen Mädchenarbeit und führten es in die Praxis ein. Zur Erklärung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse wurde häufig der Defizitansatz herangezogen, welcher Frauen und Mädchen als „hilflose Opfer der Verhältnisse“ darstellte (Horstkemper 2001, S. 47). Auch Rose beschreibt die Parteilichkeit aber auch die Geschlechtshomogenität als wichtige Merkmale von Angeboten für Mädchen und junge Frauen zu dieser Zeit.

„Der Grundsatz der Mädchenparteilichkeit war ein offener Affront gegen den Parteilichkeitsbegriff der kritisch-marxistischen Gesellschaftstheorie⁷, der die linke Sozialarbeit zwar dazu aufforderte, sich den Randgruppen engagiert zuzuwenden, dabei aber die Mädchen und Frauen als Unterdrückte qua Geschlecht in der Regel übergang“ (Rose 2003, S. 35).

Sinn und Zweck dieser Mädchenangebote war es kompensatorische Angebote für Mädchen und junge Frauen zu entwickeln, in welchen sie sich abseits vom Druck durch Jungen und Männer entwickeln und erleben konnten. Darüber hinaus übernahmen die Mädchenpädagoginnen eine mädchenpolitische Funktion, um so eine mädchengerechte Jugendhilfeplanung einzufordern (Rauw 2003, S. 256).

Kritik an der feministischen Mädchenarbeit wurde dahingehend geäußert, dass männliche Normen nicht hinterfragt würden und sich damit Frauen und Mädchen weiterhin diesen anpassen würden. Weiterer Kritikpunkt war, dass die bisherige Kinder- und Jugendarbeit von der feministischen Mädchenarbeit nicht berührt würde und dadurch keine grundlegende Veränderung stattfinden könne (Horstkemper 2001, S. 47).

Ausdifferenzierung der Konzepte - 1980er Jahre

In diesem Zeitraum fand die Ausweitung der Institutionalisierung von Mädchenarbeit statt. Die Mädchenarbeit nahm stark zu, von der ersten Mädcheneinrichtung 1978 in Frankfurt wurden es bis

7 Ziel der Gesellschaftstheorie Karl Marx war die Beseitigung kapitalistischer Ausbeutungsverhältnisse um so eine freie und gerechte Gesellschaft zu schaffen, „sowie jedem Menschen maximale Bedingungen zur Entfaltung seiner geistigen, kulturellen, körperlichen Fähigkeiten und zur Wahrnehmung seiner geistigen und materiellen Bedürfnisse zu bieten“ (Bundeszentrale für politische Bildung, 2008 1).

1995 bundesweit 100 (Rose 2003, S. 35). Ein Grund dafür war, dass im 6. Jugendbericht der Bundesregierung zur „Verbesserung der Chancengleichheit von Mädchen in der BRD“ von 1984 erstmals die Lebenswelten von Mädchen im Zentrum standen (Horstkemper 2001, S. 48).

Der Bericht der Bundesregierung stellte fest: „Für die offene Jugendarbeit wie für die Jugendverbandsarbeit ist festzuhalten: Trotz vorhandener Tradition von Mädchenarbeit ist Jugendarbeit in Theorie und Praxis Jungenarbeit geblieben“ (6. Jugendbericht der Bundesregierung 1984 nach Rose 2003, S. 35 f.).

Als Konsequenz forderte der Jugendbericht, dass Mädchenarbeit als eigenständiger Bereich in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit anerkannt und verankert wird und löste so eine neue Welle der feministischen Mädchenarbeit aus (6. Jugendbericht der Bundesregierung 1984 nach Rose 2003, S. 35 f.).

Zwar wurde die Jungenarbeit von Beginn an mit eingefordert, jedoch entstand ein Trend zur Jungenarbeit erst Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre. Es gab eine Reihe von Untersuchungen zu Jungensozialisation, welche aufdeckten, dass auch Jungen Probleme mit den vorgegebenen Rollenbildern haben (Rose 2003, S. 38). Rose kritisiert jedoch, dass sich die beginnende Jungenarbeit an den Konzepten, Forderungen und Zielen der feministischen Mädchenarbeit orientierte ohne eigene zu entwickeln. Rose zitiert hier Berno Hoffmann, welcher dieses Vorgehen als die „Geburt von Jungenarbeit aus dem Schoß des Feminismus“ (Hoffmann 1994 nach Rose 2003, S. 38) bezeichnet.

Auch in der Jungenarbeit galt das Prinzip der Parteilichkeit und der Geschlechtshomogenität, jedoch waren, im Gegensatz zur Entwicklung der Mädchenarbeit, auch Fachfrauen an der Diskussion beteiligt, so Rose (2003, S. 38).

Bei männlichen Jugendarbeitern kam es oft zu Zurückhaltung bis hin zur offenen Ablehnung von Jungenarbeit und ihren Verfechtern.

Der in den 1970ern so populäre Defizitansatz wurde verstärkt in Frage gestellt und es kam zunehmend zu einer positiven Sichtweise auf weibliche Lebenszusammenhänge. Frauen wurden nicht mehr länger als hilflose Opfer, sondern auch als „Täterinnen“ – im Sinne ihres Beitrages zur Aufrechterhaltung bestehender Verhältnisse - identifiziert und analysiert (Horstkemper 2001, S. 49).

Von der Frauen- zur Geschlechterforschung – 1990er Jahre

Die Frage nach Geschlechterunterschieden war fester Bestandteil der Jugendforschung. Vermehrt rückten Jungen und Männer in den Fokus der Forschung (Horstkemper 2001, S. 49). Die Kritik an der Differenztheorie wurde verstärkt: Die Umbewertung von Weiblichkeit als das positivere Geschlecht hatte zur Folge, dass zwar die Vorzeichen umgekehrt wurden, die Dichotomie aber unangetastet blieb (Horstkemper 2001, S. 50).

In diese Zeit (1990/ 1991) fällt auch die Entstehung des § 9 Abs. 3 KJHG. Regina Rauw bezeichnet diesen als einen Meilenstein in

der Geschichte der geschlechterbewussten Kinder- und Jugendarbeit (Rauw 2003, S. 257). Dort heißt es: „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen (sind) zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern“. Ihrer Meinung nach umfasst der Absatz bereits das, was Gender Mainstreaming heute fordert: Beide Geschlechter werden einbezogen, das Geschlecht als soziale Kategorie wirke auf alle sozialen und politischen Ebenen und müsse als Struktur anerkannt werden. Die Jugendhilfe müsse so einem doppelten Auftrag entsprechen: Zum einen der Kompensation von Benachteiligung(en), zum anderen fordere das KJHG zu einer Mitarbeit zur Herstellung von Gleichberechtigung auf. Darüber hinaus müssten alle Leistungsbereiche der Kinder- und Jugendhilfe auf ihre Relevanz für Mädchen/junge Frauen und Jungen/junge Männer hin überprüft werden, um so mögliche Konsequenzen einleiten zu können (Rauw 2003, S. 257). Dieser Meinung stimmen wir nur bedingt zu. Richtig ist, dass § 9 Abs. 3 KJHG einen doppelten Auftrag an die Kinder- und Jugendhilfe enthält, ebenso dass beide Geschlechter mit einbezogen werden, was darauf schließen lässt, dass die o. g. Ergebnisse der Jugendforschung in gesetzliche Normen einbezogen wurden.

Ob aber das Geschlecht als soziale und strukturierende Kategorie anerkannt und somit in alle gesellschaftlichen und politischen Ebenen miteinbezogen wird, bleibt dahingestellt.

Dekonstruktion der Zweigeschlechtlichkeit - Beginn des 21. Jahrhunderts

Die konstruktivistischen Theorien (vgl. Punkt 1.2) rücken verstärkt in den Mittelpunkt der Diskussion um die „Geschlechterfrage“. „Inwieweit dieser theoretische Ansatz praxisanleitend für eine emanzipatorische geschlechterbewusste Pädagogik sein kann, wird sich noch erweisen müssen.“ (Horstkemper 2001, S. 51).

Wie in Kapitel 1 beschrieben, greift Gender Mainstreaming auf die konstruktivistischen Theorien zurück. Dementsprechend formulieren die Gesetzgeber zehn Jahre (2001) nach Einführung des § 9 Abs. 3 KJHG erneut die Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen von Jungen und Mädchen im Kinder- und Jugendplan (KJP) des Bundes: „Der Kinder und Jugendplan soll daraufhinwirken, dass die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip gefördert wird (Gender Mainstreaming)“ (BMI 2000, S. 19). Als eine Aufgabe von besonderer Bedeutung wird im Kinder- und Jugendplan Folgendes beschrieben: „Die Berücksichtigung der spezifischen Belange von Mädchen und Jungen und jungen Frauen und jungen Männern zur Verbesserung ihrer Lebenslagen sowie der Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen muss bei allen Maßnahmen besonders beachtet werden“ (BMI 2000, S. 19). Darüber hinaus werden geschlechtsspezifische Maßnahmen für Jungen und Mädchen gefordert, um so „Benachteiligungen abzubauen und die Gleichstellung von Mädchen und Jungen zu fördern“ (BMI 2000, S. 21).

Drogand-Strud stellt hier die berechtigte Frage, warum der Gesetzgeber es für nötig hält, zehn Jahre nach Einführung des § 9 Abs. 3 KJHG eine weitere Vorgabe in Form des KJP einzuführen (Drogand-Strud 2007).

2.3 Bestandsaufnahme zu Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit

Es stellt sich die Frage, ob die Kinder- und Jugendhilfe aufgrund der o. g. gesetzlichen Anforderungen im Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Teilbereichen besonders gut in Bezug auf Gender Mainstreaming aufgestellt ist und ob das Prinzip mittlerweile flächendeckend ein- und umgesetzt wird.

Diese Frage ist von zweierlei Seiten zu betrachten: Inwieweit ist das Ziel des Gender Mainstreaming, Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, auf Seiten der Fachkräfte erreicht oder eingeleitet und inwieweit wird eine Gleichstellungspolitik auf Seiten der AdressatInnen umgesetzt?

Der Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ist von Beginn an ein klassischer Frauenberuf. Scherr beschreibt diesen Umstand als problematisch, da die Verberuflichung „typisch weiblicher“ Eigenschaften dazu führe, dass die Soziale Arbeit generell nicht als vollwertiger Beruf anerkannt werde. Verdienst- und Karrieremöglichkeiten sind gering, ebenso wie die Anerkennung sozialer Berufe in der Gesellschaft. „Frauenbenachteiligung reproduziert sich hier also immer noch durch die gesellschaftliche Positionierung der Kinder- und Jugendhilfe“ (Scherr 2003, S. 247).

Tab. 1: Angestellte in der Kinder- und Jugendhilfe 2002 nach Geschlecht

	Insgesamt	Frauen		Männer	
		Absolut	In% der weiblichen Beschäftigten	Absolut	In% der männlichen Beschäftigten
Beschäftigte in der Kinder- und Jugendhilfe	573.797	496.405	86,51%	77.392	13,49%
Dipl.-Sozialpädagogen/innen, Dipl.-Sozialarbeiter/innen (Fachhochschule oder vergleichbarer Abschluss)	52.921	34.853	7,02%	18.068	23,35%
Dipl.-Pädagogen/innen, Dipl.-Sozialpädagogen/innen, Dipl.-Erziehungswissenschaftler/innen (Universität oder vergleichbarer Abschluss)	11.548	7.679	1,55%	3.869	5%
Erzieher/innen	281.653	268.425	54,07%	13.228	17,09%
Ohne abgeschlossene Ausbildung	36.895	29.031	5,85%	7864	10,16%

Quelle: Statistisches Bundesamt 2004, eigene Darstellung

Anhand der o. g. Zahlen lässt sich klar erkennen, dass Männer in den Berufen der Kinder- und Jugendhilfe in der Regel höher qualifizierte Berufsabschlüsse haben als Frauen, obwohl diese mit über 86% die Berufsgruppe dominieren. So sind Frauen mit 54,07% (17,09% der Männer) in der Mehrzahl Erzieherinnen, 28,35% der Männer haben dagegen einen akademischen Abschluss (nur 8,57% der Frauen). Die unterschiedlichen Abschlüsse dürften auch zu

einem Ungleichgewicht in der Bezahlung und den Positionen der weiblichen und männlichen Angestellten führen, so dass Männer in der Kinder- und Jugendhilfe vermutlich oft mehr verdienen als Frauen. Auffällig ist, dass 10,16% der Männer und nur 5,85% der Frauen keine abgeschlossene Ausbildung haben. Möglich ist, dass Zivildienstleistende unter diese Kategorie fallen, so dass sich der höhere Wert dadurch erklären würde, ob dies so ist, geht aus den Daten des Statistischen Bundesamtes nicht hervor.

Als ein wichtiges Ziel von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe beschreibt Scherr deshalb die Erhöhung des Prestiges von sozialen Berufen. Da dieses unmittelbar mit dem Verdienst verknüpft sei, müsse die Bezahlung drastisch erhöht werden.

Darüber hinaus fehle es aufgrund der weiblichen Dominanz insbesondere im Kinderbereich an männlichen Vorbildern, so dass Geschlechtsstereotype reproduziert würden, da Kindern, bei unreflektierter Arbeit, vermittelt werde, dass Erziehungs- und Beziehungsarbeit Frauensache sei (Scherr 2003, S. 239).

Auf Seiten der AdressatInnen stellt es sich wie folgt dar: Nach wie vor besteht geschlechtsbezogene Arbeit hauptsächlich aus geschlechtshomogener Arbeit. Das bedeutet, dass Konzepte für eine geschlechtsspezifische Arbeit im offenen Bereich kaum existieren. Ebenso müssten Struktur, Machtverteilung und Organisationsformen unter geschlechtsspezifischen Kriterien überprüft werden, wenn Geschlechtergerechtigkeit entstehen soll (Rauw 2003, S. 258 ff.).

Zwar ist die Jungenarbeit seit ihrer Entstehung stark angewachsen und boomt, wie in den letzten Jahren entstandene Projekte wie „Neue Wege für Jungs“ oder die „Initiative Jungenarbeit NRW“ zeigen, denselben Stellenwert wie die Mädchenarbeit haben sie bisher aber nicht erreicht.

So werde Geschlechterpädagogik oder Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit auch häufig allein als Mädchenpädagogik verstanden, auch wenn Jungen heute verstärkt als die Verlierer und wirklich Benachteiligten bezeichnet werden (Rauw 2003, S. 260).

Generell habe sich das gesellschaftliche Klima in Bezug auf Geschlechterfragen in den letzten Jahren gewandelt. Da sich die Lebenswelten beider Geschlechter angeglichen haben, würden Ungleichheiten nicht mehr so stark wahrgenommen. Durch die Individualisierung sei jeder Mensch für seinen Erfolg oder Misserfolg selber verantwortlich, so dass geschlechterpädagogische Angebote nicht unbedingt als notwendig erachtet würden (Rauw 2003, S. 260. Vgl. auch Drogand-Strud, 2007). Daraus resultiert, dass geschlechtsspezifische Ansätze weiterhin als Sonderansätze betrachtet werden, für welche einzelne Fachfrauen oder -männer verantwortlich sind. Die Geschlechterperspektive, so Rose, sei kein „normales Alltagsgeschäft“ (Rose 2003, S. 40). Fallen die verantwortlichen MitarbeiterInnen aus, falle auch das Angebot weg.

Als problematisch wird ebenfalls das Verhältnis zwischen Jungen- und Mädchenarbeit gesehen. Die Beziehung der beiden verwandten Arbeitsbereiche sei von „Dialogscheue“ (Rose 2003, S. 42) gekenn-

zeichnet. Dies liege daran, dass die Mädchenarbeit Angst habe, dass ihnen die Jungenarbeit finanzielle Ressourcen wegnehme, und die Jungenarbeit unter besonderem Beweisdruck der Mädchenarbeit gegenüber stehe (Rose 2003, S. 42). Für eine funktionierende und außerhalb geschlechtshomogener Gruppen stattfindende geschlechterspezifische Arbeit ist es aber zwingend erforderlich, dass Mädchen- und Jungenarbeit miteinander kooperieren und sich untereinander austauschen.

Auf die eingangs gestellte Frage nach der Aufstellung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe zurückkommend, stellt sich heraus, dass Gender Mainstreaming weder im Bereich der Angestellten noch in Bezug auf die AdressatInnen flächendeckend umgesetzt ist.

Gender Mainstreaming muss unserer Meinung nach daher an zwei Seiten ansetzen: Zum einen fehlt die Anerkennung sozialer Berufe in der Öffentlichkeit und es wird immer wichtiger, Männer mit in die pädagogischen Bereiche einzubeziehen. Beides kann u. a. durch die Professionalisierung der Ausbildung und durch die Erhöhung der Einkommen erreicht werden.

Zum anderen muss ein weiterer Ansatzpunkt von Gender Mainstreaming die Einbeziehung aller Beschäftigten sein, denn geschlechtssensible Arbeit ist immer noch abhängig vom persönlichen Engagement Einzelner. Das Prinzip Gender Mainstreaming muss aber von allen Beschäftigten umgesetzt werden um erfolgreich zu sein, denn das Verhalten Einzelner kann kontraproduktiv sein, umgekehrt kann die Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht von Einzelnen geleistet werden.

Es bleibt also festzuhalten: Das Prinzip Gender Mainstreaming ist in der Kinder- und Jugendhilfe angekommen, umgesetzt ist es aber noch lange nicht.

2.4 Risiken und Chancen von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit

Die größte Gefahr durch die Strategie Gender Mainstreaming sehen ExpertInnen vor allem darin, dass geschlechtsbezogene Ansätze wegfallen. Wenn die Geschlechterperspektive in alle Bereiche mit einbezogen werde, so z. B. Drogand-Strud, könne die Konsequenz daraus sein, dass die besondere Beachtung geschlechtsbezogener Maßnahmen als nicht mehr notwendig angesehen würde.

„Übertragen auf die Jugendhilfe besteht die Gefahr, dass spezielle Angebote für Mädchen bzw. Jungen mit dem Hinweis abgelehnt werden, dass nach dem Grundsatz des Gender Mainstreaming alle Angebote auch dem jeweils anderen Geschlecht zur Verfügung stehen müssen“ (Drogand-Strud 2007).

Daraus würde folgen, dass nur noch solche Angebote zugelassen würden, welche kompensatorischer Art wären, wie z. B. zur Änderung des Berufswahlverhaltens von Mädchen und Jungen, nicht aber solche, welche den jungen Menschen Entfaltungsmöglichkeiten jenseits des Drucks durch das jeweils andere Geschlecht bieten würden.

Rauw beschreibt dieses Vorgehen als Missbrauch von Gender Mainstreaming. Ihrer Auffassung nach habe die Jugendhilfe durch Gender Mainstreaming einen doppelten Auftrag erhalten: Zum einen den Ausgleich von Benachteiligungen und zum anderen die tatkräftige Mitarbeit zur Herstellung von Gleichberechtigung (Rauw 2003, S. 257 – 263).

Auch Drogand-Strud weist darauf hin, dass die EU-Kommission ausdrücklich betone, dass es neben den geschlechtsheterogenen Angeboten im Sinne des Gender Mainstreaming auch explizite geschlechtsspezifische Angebote geben müsse.

So lange die Fachkräfte darüber aber keine Kenntnisse hätten, sei Gender Mainstreaming, so Drogand-Strud, den geschlechtshomogenen Angeboten eher hinderlich (Drogand-Strud 2007).

Sowohl als Chance als auch als Risiko stellt sich die Umsetzung des Gender Mainstreaming Ansatzes dar. War es bisher so, dass geschlechtsbezogene Ansätze von „unten nach oben“, also als „Bottom-up-Strategie“ getragen wurden, ist Gender Mainstreaming eine „Top-down-Strategie“, also von „oben nach unten“. Das hat zwar den Vorteil, dass dieser Ansatz von „ganz oben“, also der Bundesregierung und der EU verordnet ist, es aber dennoch der aktiven Mitarbeit der Angestellten und Verantwortlichen der Kinder- und Jugendhilfe bedarf, um Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit umzusetzen. Insbesondere, weil sowohl das fachliche als auch das persönliche Selbstverständnis der eigenen Arbeit berührt wird (Scherr 2003, S. 237). Gender Mainstreaming bedarf also eines hohen Maßes an Selbstreflexion. Drogand-Strud beschreibt dieses Problem so: „Die Hoffnung, patriarchale Strukturen mittels einer Verwaltungsanweisung zu verändern, ist bereits durch die unbefriedigenden Begleitfolgen der Quotierung enttäuscht worden“ (Drogand-Strud 2007). Gemeint ist damit, dass durch die Quotierung in einigen Feldern zwar der Frauenanteil quantitativ erhöht werden konnte, sich dadurch aber kaum eine qualitative Änderung, im Sinne von einem Verständnis für die Notwendigkeit einer Quotierung, ergeben habe (Drogand-Strud 2007). Die Quotierung zielt im Gegensatz zu Gender Mainstreaming darüber hinaus nur auf ein Geschlecht. Die Strukturen, welche für die Geschlechtergerechtigkeit verantwortlich sind, werden dadurch nicht in Frage gestellt.

Um ein Verständnis für die Notwendigkeit von Gender Mainstreaming zu erreichen, schlägt Scherr zum einen die Information und Überzeugung der MitarbeiterInnen aller Hierarchiestufen vom fachlichen Sinn von Gender Mainstreaming sowie die Entwicklung von Genderkompetenz und Gender-Fachwissen für alle MitarbeiterInnen als Qualifikationselement, und dies möglichst bereits in der Ausbildung, vor (Scherr 2003, S. 237 f.).

Sowohl Rose als auch Scherr machen auf ein weiteres mögliches Problem aufmerksam: Die Jugendhilfe stand in den vergangenen Jahren unter steigendem Innovations- und Modernisierungsdruck. So sollten eine neue Steuerung, Qualitätsentwicklung, Gewalt- und Kriminalitätsprävention, Dienstleistungs- und Sozialraumorientierung, Bildung und natürlich Gender Mainstreaming eingeführt wer-

den. Gleichzeitig, so Scherr, wurden Mittel gekürzt, Stellen abgebaut und das Qualifikationsniveau der MitarbeiterInnen gesenkt. Für die fachliche Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming sei dies eine schlechte Voraussetzung. Es bestehe die Gefahr, dass Gender Mainstreaming als Zwang und nicht als Chance angesehen werde (Scherr 2003, S. 236), so dass sich daraus ein „so-tun-als-ob“ (Rauw 2003, S. 259) ergeben könne. Der Druck auf die Beschäftigten der Kinder- und Jugendhilfe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming wachse, so Rose, so dass nach der einfachsten und häufigsten Form geschlechtsbezogener Arbeit gegriffen werde, die geschlechts-homogenen Angebote. Inwieweit diese dann inhaltlich sinnvoll wären, sei oftmals zweitrangig (Rose 2003, S. 43).

Daraus, so Rose weiter, ergäbe sich ein Paradox:

„Gerade weil das Gender-Paradigma fachpolitisch Konjunktur hat, stehen Mädchenarbeit und Jungenarbeit vermehrt in der Gefahr, zu Formeln im Sinne von „political correctness“ zu erstarren – innerlich ausgehöhlt, ohne wirkliches Leben und Qualität“ (Rose 2003, S. 43).

Sie spricht damit auch eine weitere Schwierigkeit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit an. Da Gender Mainstreaming ein politischer Ansatz ist, wird von vielen ExpertInnen und Fachkräften bemängelt, Gender Mainstreaming sei inhaltsleer.

So gibt Scherr zu bedenken, dass in den Definitionen zu Gender Mainstreaming nicht ausdifferenziert sei, was mit dieser Strategie genau gemeint sei. Daraus ergibt sich zwar zum einen ein großer Handlungsspielraum (vgl. Rose 2003, S. 54 f.), aber auch eine große Unsicherheit (Scherr 2003, S. 238). Dieser Mangel an Inhalt kann auch zu Fehlinterpretationen führen, so dass es, wie weiter oben ausgeführt, zu einem Missbrauch von Gender Mainstreaming führen kann und beispielsweise Frauen- und Mädchenförderung, entgegen dem eigentlichen Sinn und Zweck von Gender Mainstreaming, gekürzt werde. Für viele Fachkräfte stellt sich also die Frage nach dem Wie der Umsetzung.

Drogand-Strud geht noch einen Schritt weiter. Er wirft den Ausformulierungen und Begründungen zum Gender Mainstreaming vor, dass es an einer wirklichen Analyse der hierarchischen Geschlechterverhältnisse fehle. Folge davon sei eine Verschleierung der realen Verhältnisse (Drogand-Strud 2007).

Hier sind wir anderer Meinung. Da es eine Hauptaufgabe von Gender Mainstreaming ist, alle Strukturen und Ebenen auf ihre Verteilung nach Frauen und Männern hin zu analysieren bevor entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung eventueller Ungleichberechtigung entwickelt werden, birgt Gender Mainstreaming gerade die Chance auf bisher unbeachtete Ungleichgewichte und versteckte Hierarchien aufmerksam zu machen.

Was also will und kann Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit erreichen?

Trotz aller Risiken und Probleme, die Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit aufweist, werden auch Chancen und Möglichkeiten in dem nicht mehr ganz so neuen Instrument gesehen.

Rauw meint, dass Gender Mainstreaming Bewegung in das „zäh gewordene Feld der emanzipatorischen Bemühungen um die Chancengleichheit in der Jugendarbeit“ (Rauw 2003, S. 255) bringe. Dies bedeutet, dass es eine neue Diskussion um ein altes Thema gibt, welche die Möglichkeit bietet, neue Aspekte einzubringen, wie auch alte wieder aufzugreifen und so Geschlechtergerechtigkeit umzusetzen. Durch diese Diskussion, aber natürlich auch durch die Aufforderung, die Geschlechterperspektive in alle Gesellschaftsbereiche einzubringen, kann es neue Anknüpfungspunkte für eine geschlechtergerechte Pädagogik geben. Durch die Anerkennung der Gleichstellung von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern durch die Bundesregierung, bekommt die Kinder- und Jugendarbeit einen starken Beistand, welcher die Möglichkeit bietet, aus der bisher engen Fördernische der Geschlechterpädagogik auszutreten.

„Die konsequente Einforderung der Umsetzung geschlechtsspezifischer Maßnahmen, die sich notwendig aus dem Gender Mainstreaming-Prozess ergeben, eröffnet potentiell die Anerkennung der entstehenden Kosten und neuen Fördermöglichkeiten“ (Drogand-Strud 2007).

Diese verschiedenen Hinweise zeigen deutlich auf, dass Gender Mainstreaming oder eine Geschlechterperspektive in der Kinder- und Jugendhilfe trotz langer Vorlaufzeit, gesetzlicher Vorgaben und langer geschlechterpädagogischer Tradition bis heute nicht umgesetzt ist. Gleichzeitig wird klar, dass durch Gender Mainstreaming neue Chancen bei der Umsetzung einer geschlechtergerechten Kinder- und Jugendarbeit entstehen können.

2.5 Notwendigkeit von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit

Um die Frage der Notwendigkeit von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit zu erörtern, haben wir drei verschiedene Ebenen in den Blick genommen: Die pädagogische, die ökonomische und die organisatorische Ebene. Zunächst widmen wir uns aber dem Hauptziel von Gender Mainstreaming, der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Dieses Ziel ergibt sich aus dem nun ausgeführten Staatsauftrag.

Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit als Staatsauftrag

Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern ist in Deutschland nach wie vor nicht erreicht. Sie ist deshalb das primäre Ziel von Gender Mainstreaming, denn, so das BMFSFJ:

„Gender Mainstreaming ist [...] ein Auftrag an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern [...] von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können“ (BMFSFJ 2008).

Dieser Auftrag ergibt sich aus dem Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 der Bundesrepublik Deutschland, in welchem es heißt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender

Nachteile hin“. Gender Mainstreaming soll also dazu beitragen, diese Auflage des Staates umzusetzen.

Für die Kinder- und Jugendarbeit findet sich diese Aufforderung, wie weiter oben beschrieben, im KJHG § 9 Abs. 3 und im Kinder- und Jugendplan der Bundesregierung.

Pädagogische Ebene

Gender Mainstreaming ist in der Kinder- und Jugendarbeit notwendig, da Kinder und Jugendliche ein Recht haben, sich jenseits von Rollenzuschreibungen und Klischees zu entwickeln und Fähigkeiten und Talente abseits der Rollennorm zu entdecken und zu entfalten. Dieses Recht ist, wie in Kapitel 2.2 beschrieben, im KJHG und im KJP beschrieben. Da aber das pädagogische Handeln in der Kinder- und Jugendarbeit im Sinne eines „undoing Gender“ (Meyer 2002, S. 37) unmöglich sei, ist die Reflexion des eigenen Handelns und der eigenen Sichtweise unabdingbar, denn „wo etwa die Annahme einer rigiden Zweigeschlechtlichkeit das Denken und die Wahrnehmung der Mitarbeiter/innen strukturiert, wird sie auf das pädagogische Handeln zurückwirken“ (Krauß 2001 zitiert nach Meyer 2002, S. 37).

Dies bedeutet, Frauen und Männer übertragen in der Kinder- und Jugendarbeit, ob gewollt oder ungewollt, ihre Rollenerwartungen, -zuschreibungen, -vorstellungen auf Mädchen/junge Frauen und Jungen/junge Männer und beeinflussen sie somit in ihrem Handeln.

Ökonomische Ebene

Die Notwendigkeit, Geschlechtergerechtigkeit durch Gender Mainstreaming umzusetzen, begründet sich auch auf ökonomischer Ebene. Als ein Beispiel sei hier der Verlust von gut ausgebildeten jungen Frauen für den Arbeitsmarkt genannt.

Mädchen besuchen mit 52,7% (Schuljahr 2006/2007) häufiger als Jungen das Gymnasium und mit 43,8% (Schuljahr 2006/2007) seltener eine Hauptschule (Statistisches Bundesamt 2007, S. 17). Mädchen haben also im Durchschnitt bessere Schulabschlüsse als Jungen.

2003/2004 waren 50,5% der HochschulabsolventInnen weiblich (Statistisches Bundesamt 2008). Die Erwerbsquote⁸ der Frauen zwischen 15 und 65 Jahren lag 2006 bei 68,4%. Die der Männer lag bei 81,1%. Beachtet man zudem die Teilzeitquoten, fällt auf, dass im 4. Quartal 2006 32,1% der Frauen und nur 5,1% der Männer teilzeitbeschäftigt waren (Bundesagentur für Arbeit 2008).

Das bedeutet aus ökonomischer Sicht, dass ein enormes ökonomische Potenzial verloren geht, für welches der Staat und die Gesellschaft durch staatliche Schulausbildung und ggf. Studienfinanzierung vorher Millionen gezahlt hat.

Der Druck, dieses nicht genutzte Potenzial von gut ausgebildeten jungen Frauen nun zu nutzen, erhöht sich auch durch die Globali-

⁸ Erwerbsquote: prozentualer Anteil er Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren.

sierung und den demographischen Wandel. Durch den zunehmend härter gewordenen Wettbewerb ist es zwingend notwendig, bisher ungenutzte Ressourcen einzubringen. In Bezug auf die Kinder- und Jugendarbeit kann das bedeuten, dass Jungen und Mädchen in ihren beruflichen Zielen unabhängig ihrer jeweiligen Geschlechterrolle bestärkt werden. Das kann einerseits in den alltäglichen Interaktionen innerhalb der Jugendfreizeitstätte geschehen und andererseits durch spezielle workshops, also im Rahmen geschlossener Angebote.

Organisatorische Ebene

„Die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen in gesellschaftlichen Positionen und Funktionen bedingt nicht nur die Diskriminierung von Frauen und die Abwertung weiblicher Lebensmuster, sondern hat auch negative Folgen für die Nachhaltigkeit von Politik und Wirtschaft und das Zusammenleben von Frauen und Männern. Gender Mainstreaming ist ein zukunftsorientiertes Modell, um die Effizienz von Organisationen und der Politik zu steigern“ (Welppe; Schmeck 2005, S. 78 – 79).

Dies bezieht sich natürlich auch auf die Träger der Kinder- und Jugendarbeit. Diese trifft es vielleicht sogar in besonderem Maße, da in den letzten Jahren vermehrt Gelder gekürzt und Stellen abgebaut wurden, so dass die Kinder- und Jugendhilfe auf eine gesteigerte Effizienz ihrer Arbeit angewiesen ist.

Diese Effizienz ließe sich steigern, so Welppe und Schmeck, indem bewusst die unterschiedlichen Potenziale von Frauen und Männern eingesetzt und genutzt würden. Diese unterschiedlichen Leistungs- und Wirkungsfähigkeiten werden als „Genderpotenziale“ (Welppe, Schmeck 2005, S. 40) bezeichnet. „Genderpotenziale sind Talente, Antriebe, Werte, Einstellungen oder Verhaltensweisen, bei denen zwischen Frauen und Männern Mittelwertsunterschiede bestehen, die nicht zufällig sind“ (Welppe; Welppe 2003 zitiert nach Welppe; Schmeck 2005, S. 40). Dass die unterschiedlichen Potenziale von Frauen und Männern nicht zufällig sind, ist nicht auf biologische Unterschiede zwischen den Geschlechtern, sondern auf die gesellschaftliche Konstruktion von Geschlecht zurückzuführen. Zu solchen „Genderpotenzialen“ gehört z. B. das häufig unterschiedliche Kommunikationsverhalten von Frauen und Männern. Beim Einsatz von Gender Mainstreaming in Organisationen sind also die tendenziell oft unterschiedlichen Potenziale von Männern und Frauen auf der einen Seite zu berücksichtigen. Auf der anderen Seite darf aber nicht vergessen werden, dass eben solchen konstruierten Differenzen zwischen den Geschlechtern entgegengetreten werden muss, um diese auf lange Sicht abzubauen.

Die unterschiedlichen Potenziale werden bisher nicht genügend durch die Organisationen ausgeschöpft, so dass wertvolle Ressourcen verloren gehen, wie z. B. bei Frauen in Leitungspositionen und Männern in pädagogischen Bereichen. Durch den bewussten Einsatz von Männern und Frauen in bestimmten Positionen könnte so die Effektivität in der Kinder- und Jugendhilfe gesteigert werden. An dieser Stelle sei noch einmal auf die oft eingeforderten, fehlenden männlichen Vorbilder in der Kinder- und Jugendarbeit hingewiesen.

Die oben aufgeführten Argumente belegen die Notwendigkeit von Gender Mainstreaming in der Kinder und Jugendarbeit. Da aber bei fehlendem Wissen und daraus resultierender falscher Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming viele Gefahren drohen und das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit dadurch verfehlt werden kann, ist eine Voraussetzung für das Gelingen von Gender Mainstreaming, dass alle Beschäftigten (insbesondere die Führungskräfte) über den Nutzen und die Notwendigkeit aufgeklärt und entsprechend geschult werden.

Darüber hinaus muss festgehalten werden, dass eine tatsächliche Umsetzung von Gender Mainstreaming eine enorme Belastung finanzieller, personeller und zeitlicher Ressourcen bedeutet, welche nicht immer in ausreichendem Maße vorhanden sind. So lange es also reicht, Gender Mainstreaming nur auf dem Papier (in Form von Projektanträgen u. ä.) umzusetzen, wird sich unserer Meinung nach der Umsetzungsprozess weiterhin verzögern. Hier ist unserer Ansicht nach die Politik gefragt, die zwar die Strategie Gender Mainstreaming eingebracht hat, nun aber auch gefragt ist, die tatsächliche Umsetzung von GM zu fördern, und auch einzufordern.

Kinder- und Jugendarbeit kann ihren Teil dazu beitragen, alte Rollenmuster aufzubrechen und so den AdressatInnen der Kinder- und Jugendhilfe alternative Lösungsstrategien an die Hand geben, welche sie dazu befähigen, die Konflikte, welche sie selber mit den Rollenbildern oder daraus resultierenden Einschränkungen haben, eigenständig zu lösen.

3. Jugendfreizeitstätten in Dortmund

In diesem Kapitel gehen wir auf Jugendfreizeitstätten in Dortmund ein. Dazu beschäftigen wir uns zunächst mit Jugendlichen in Dortmund und deren Nutzung von Jugendfreizeitstätten (3.1), um dann in Punkt 3.2 auf die vorhandenen Träger von Jugendfreizeitstätten in Dortmund und deren Verteilung einzugehen. Kapitel 3.3 behandelt abschließend Vorgaben der Stadt Dortmund in Bezug auf GM in Jugendfreizeitstätten.

3.1 Jugend in Dortmund

In diesem Abschnitt werden zunächst einige sozialräumliche Daten zu Dortmund im allgemeinen und speziell auf Kinder und Jugendliche bezogen erläutert. Im Anschluss daran stellen wir Ergebnisse der Dortmunder Jugendarbeitsstudie aus dem Jahr 2000 vor, die unter anderem die Teilnahme an Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit untersucht hat. Dem LeserInnenkreis soll damit ein Einblick in die potentielle Klientel der örtlichen Jugendfreizeitstätten gegeben werden.

Abhängig von der vorliegenden Datenlage wurden die sozialräumlichen Daten soweit möglich nach Geschlechtszugehörigkeit differenziert, um so die Situation der Mädchen und Jungen darzustellen. Da es aber leider wenige Daten aufgeschlüsselt nach Geschlecht für die Stadt Dortmund gibt, kann „nur“ die Situation der Kinder

und Jugendlichen in ihrer Gesamtheit dargestellt werden. So ergab beispielsweise eine Anfrage beim Fachbereich Statistik der Stadt Dortmund, dass keine aktuellen Daten zu Schulabschlüssen aufgeschlüsselt nach Geschlecht vorliegen. Die letzten Daten in diesem Bereich stammten aus der Volkszählung 1987 (Gabriel, Manfred, Fachbereich Statistik Stadt Dortmund, Mail vom 09.05.2008).

Die Gesamtbevölkerung beträgt in Dortmund 585.045 Personen (Stand: 31.12.2006). Davon sind 48,5% männlich und 51,5% weiblich (Jahresbericht Bevölkerung, Dortmunder Statistik 2007, S. 15). Die Anzahl der sechs- bis 21jährigen liegt bei 86.935 Personen (Stand: 31.12.2006). Der Anteil ausländischer Kinder und Jugendlicher beträgt bei den sechs- bis 21jährigen 16,3% (14.129). Somit ist fast jede/r sechste dieser Altersgruppe ausländischer Herkunft. Hierbei muss beachtet werden, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund und deutschem Pass in diesen Berechnungen nicht erfasst werden (Jahresbericht Bevölkerung, Dortmunder Statistik 2007, S. 14, eigene Berechnungen).

Tab. 2: Bevölkerung in Dortmund nach Altersgruppen (Stand: 31.12.2006)

Alter	Bevölkerung insgesamt			Darunter Personen ausländischer Herkunft		
	männlich	weiblich	zusammen	männlich	weiblich	zusammen
6-15 Jahre	25.557	24.298	49.855	4.365	4.113	8.478
15-18 Jahre	9.174	8.907	18.081	1.443	1.334	2.777
18-21 Jahre	9.526	9.473	18.999	1.412	1.462	2.874
Insgesamt	44.257	42.678	86.935	7.220	6.909	14.129

Quelle: Jahresbericht Bevölkerung, Dortmunder Statistik 2007, S. 14, eigene Berechnungen

Wie in Tabelle 3 ersichtlich, meldet sich die Mehrzahl der ÜbergängerInnen von Dortmunder Grundschulen an einem Gymnasium oder einer Gesamtschule an: Insgesamt entfallen auf beide Schulformen über zwei Drittel der Anmeldungen. Etwa ein Viertel wählt die Realschule als weiterführende Schule und nur 8,7% der ÜbergängerInnen gehen zur Hauptschule.

Tab. 3: Anmeldequoten von der Grundschule zu den weiterführenden Schulen in Dortmund 2006

Hauptschule	8,7%
Realschule	27,4%
Gesamtschule	27,7%
Gymnasium	36,2%

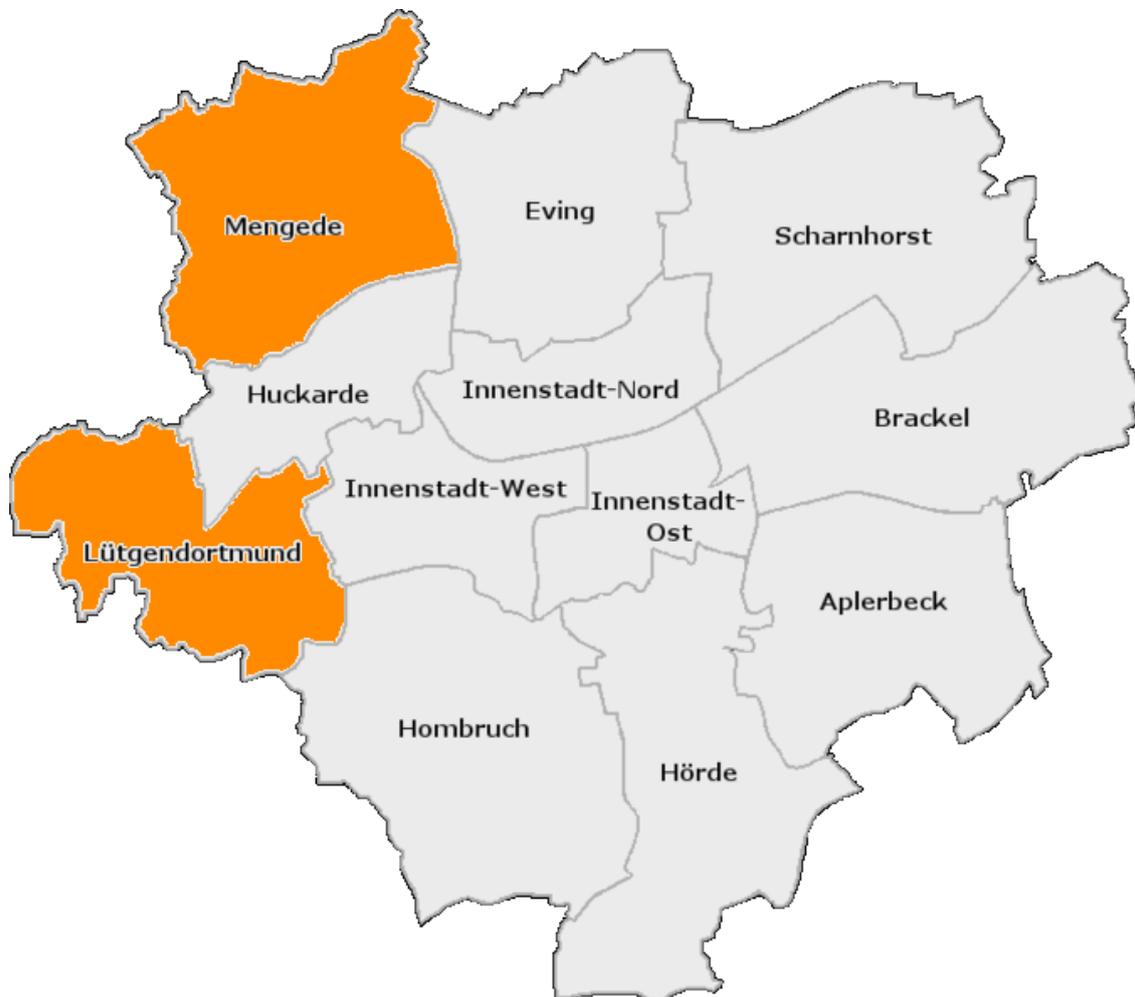
Quelle: Dortmunder Regionalatlas 2008

Die Arbeitslosenquote der Jüngeren unter 25 lag im April 2008 bei 11,7%. Die SGB II-Quote für Dortmund betrug im April 2008 11,3%, die der Jüngeren unter 25 lag bei 7,9% (Agentur für Arbeit Dortmund 2008).

Im nächsten Abschnitt stellen wir die beiden Stadtbezirke Mengede und Lütgendortmund vor, in denen sich die drei von uns untersuchten Jugendfreizeitstätten befinden (vgl. Abb. 1). Zu beachten

ist dabei, dass die Daten in diesem Abschnitt aus dem Jahr 2006 stammen, da es für die Stadtbezirke keine aktuelleren Daten gibt und daher aus Gründen der Vergleichbarkeit auch für die Stadt Dortmund die Daten aus 2006 genommen werden mussten.

Abb. 1: Stadtbezirke in Dortmund



Quelle: Friedrich-Ebert-Stiftung 2008 und eigene Bearbeitung

Stadtbezirk Lütgendortmund

In Lütgendortmund lebten Ende 2006 48.771 EinwohnerInnen. Das sind 8,3% der Dortmunder Gesamtbevölkerung (Dortmunder Regional-Atlas 2008, eigene Berechnungen).

Tab. 4: Ausgewählte Daten zur sozialen Lage in Lütgendortmund (Stand: 2006)

Stadt / Stadtbezirk	Demografie		Bildung				Soziales	
	Anteil der 6- unter 25 Jährigen	Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund	Anmeldequote für				SGB II-Quote	Jugendarbeitslosenrate
			Hauptschule	Realschule	Gesamtschule	Gymnasium		
Lütgendortmund	20,4% (9.937)	16,8%	7,8%	24,1%	31,6%	36,6%	18%	7,4%
Mengede	22% (8.437)	24,6%	18,2%	39,1%	13,3%	29,4%	19,8%	8,2%
Dortmund	19,9% (116.204)	23,4%	8,7%	27,4%	27,7%	36,2%	18,4%	7,2%

Quelle: eigene Darstellung nach dem Dortmunder Regional-Atlas 2008

Der Anteil der 6 bis unter 25jährigen betrug 2006 im Stadtbezirk Lütgendortmund 20,4% und lag damit geringfügig über dem Dortmunder Durchschnitt von 19,9% (vgl. Tab. 4). Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt in dieser Altersgruppe keine großen Unterschiede, weswegen diese Daten auch nicht einzeln aufgeführt sind (Gabriel, Manfred, Fachbereich Statistik Stadt Dortmund, Mail vom 09.05.2008).

Einen Migrationshintergrund⁹ hatten 16,8% der LütgendortmunderInnen. Damit liegt Lütgendortmund im Vergleich zu den anderen elf Stadtbezirken im unteren Drittel. Während die Anmeldequote¹⁰ zur Haupt- und Realschule unter dem jeweiligen Dortmunder Durchschnitt bleibt, liegt sie bei den Gesamtschulen und Gymnasien darüber.

Bei der SGB II-Quote liegt Lütgendortmund im Vergleich zu den anderen Stadtbezirken mit 18% im Mittelfeld. Die Jugendarbeitslosenrate¹¹ von 7,4% ist fast identisch mit dem Durchschnittswert in Dortmund (7,2%).

Stadtbezirk Mengede

In Mengede wohnen Ende 2006 38.285 EinwohnerInnen. Das entspricht einem Anteil an der Gesamtbevölkerung Dortmunds von 6,5% (Dortmunder Regional-Atlas 2008, eigene Berechnungen).

9 Zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund gehören: Nichtdeutsche, eingebürgerte Personen und deren Kinder, Spätaussiedler, Kinder nichtdeutscher Eltern mit deutscher Staatsbürgerschaft (Dortmunder Regional-Atlas 2008, Glossar).

10 Da bei der Anmeldequote der Standort der Schule und nicht der Wohnung der SchülerInnen maßgeblich ist, kann das Angebot der Schulformen die Wahl der weiterführenden Schule und somit auch die vorliegenden Daten beeinflussen (Dortmunder Regional-Atlas 2008, Glossar).

11 Jugendarbeitslosenrate definiert sich hier als prozentualer Anteil an der Dortmunder Bevölkerung von 15 bis unter 25 Jahren (Dortmunder Regional-Atlas 2008, Glossar).

Tab. 5: Ausgewählte Daten zur sozialen Lage in Mengede (Stand: 2006)

Stadt / Stadtbezirk	Demografie		Bildung				Soziales	
			Anmeldequote für					
	Anteil der 6- unter 25 Jährigen	Anteil der Bevölke- rung mit Migrati- onshintergrund	Haupt- schule	Real- schule	Gesamt- schule	Gymna- sium	SGB II- Quote	Jugendarbeits- losenrate
Lütgendort- mund	20,4% (9.937)	16,8%	7,8%	24,1%	31,6%	36,6%	18%	7,4%
Mengede	22% (8.437)	24,6%	18,2%	39,1%	13,3%	29,4%	19,8%	8,2%
Dortmund	19,9% (116.204)	23,4%	8,7%	27,4%	27,7%	36,2%	18,4%	7,2%

Quelle: eigene Darstellung nach dem Dortmunder Regional-Atlas 2008

22% beträgt der Anteil der 6 bis unter 25 Jährigen in Mengede (Stand: 31.12.2006). Das sind ca. zwei Prozent mehr als das in Gesamtdortmund der Fall ist (19,9%). Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt in dieser Altersgruppe keine großen Unterschiede, weswegen diese Daten auch nicht einzeln aufgeführt sind (Gabriel, Manfred, Fachbereich Statistik Stadt Dortmund, Mail vom 09.05.2008). Fast jede/r vierte hat in Mengede einen Migrationshintergrund. Beim Blick auf die Anmeldequoten¹² zu den weiterführenden Schulen ist in Mengede vor allem auffällig, dass fast jede/r sechste eine Hauptschule besucht. Das ist der mit Abstand höchste Wert von allen zwölf Dortmunder Stadtbezirken, der sehr deutlich über dem Dortmunder Durchschnittswert von 8,7% liegt. Auch bei der Anmeldung zur Realschule belegt Mengede mit 39,1% den „Spitzenplatz“. 13,3% der ÜbergängerInnen¹³ melden sich für die Gesamtschule an. Das ist der niedrigste Wert von allen Dortmunder Stadtbezirken und entsprechend weit weg vom Dortmunder Durchschnitt (27,7%). Die SGB II-Quote liegt mit 19,8% zwar eher geringfügig über dem Dortmunder Durchschnittswert in Höhe von 18,4%, gleichzeitig ist diese SGB II-Quote die vierthöchste aller Stadtbezirke in Dortmund. Mit einer Jugendarbeitslosenrate von 8,2% befindet sich Mengede im stadtinternen Vergleich im Mittelfeld. Allerdings beträgt der Abstand zum Stadtbezirk mit der zweithöchsten Rate nur 0,5 Prozentpunkte.

Insgesamt lässt sich aus den vorgestellten Daten der Schluß ziehen, dass Lütgendortmund bezüglich der sozialräumlichen Daten eher dem Dortmunder Durchschnittswert entspricht, während sich bei Mengede feststellen lässt, dass es tendenziell ein eher sozial schwacher Stadtbezirk ist. Das wird vor allem beim Blick auf die SGB II-Quote und die Jugendarbeitslosenrate deutlich. In beiden Bereichen liegt Mengede über dem Dortmunder Durchschnittswert.

12 Da bei der Anmeldequote der Standort der Schule und nicht der Wohnung der SchülerInnen maßgeblich ist, kann das Angebot der Schulformen die Wahl der weiterführenden Schule und somit auch die vorliegenden Daten beeinflussen (Dortmunder Regional-Atlas 2008, Glossar).

13 Als ÜbergängerInnen werden hier jene SchülerInnen bezeichnet, die von der Grundschule auf eine weiterführende Schule wechseln.

Teilnahme an Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit

Grundlage der folgenden Ausführungen bildet die Dortmunder Jugendarbeitsstudie aus dem Jahr 2000, durchgeführt durch die Universität Dortmund. Eine Studie jüngeren Datums, welche die für diese Arbeit relevanten Daten enthält, liegt zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vor.

Um herauszufinden inwieweit Dortmunder Kinder und Jugendliche Angebote der Kinder- und Jugendarbeit nutzen, wurde im Rahmen der Jugendarbeitsstudie eine SchülerInnenbefragung durchgeführt, an der 1.223 der 10.600 SchülerInnen in Dortmund teilgenommen haben. Das entspricht einem Anteil von 11,5% an der Gesamtzahl von SchülerInnen. Von den befragten SchülerInnen besuchten 640 die 6. Klasse und 583 die 9. Klasse. Die Verteilung nach Geschlecht gestaltete sich fast 50:50, ebenso entsprach das Verhältnis der befragten SchülerInnen nach Schulformen in etwa dem Grundverhältnis (Rauschenbach, Düx, u. a. 2000, S. 228 f.). In der Studie wird mehrmals darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse der SchülerInnenbefragung als Tendenz und nicht als repräsentativ angesehen werden können.

Die Mehrheit der SchülerInnen (88,7%) gibt an, dass sie an den Angeboten der Dortmunder Kinder- und Jugendarbeit „schon mal teilgenommen“ hat (Rauschenbach, Düx, u. a. 2000, S. 231). Bei einer Differenzierung dieses Ergebnisses kommt heraus, dass 27,3% der Befragten regelmäßig an Angeboten teilnehmen, 47,8% gelegentlich und 13,7% haben früher, d. h. nicht im Jahr der Befragung, schon mal an Angeboten partizipiert. Die verbleibenden 11,3% der Befragten haben demnach noch nie an Angeboten der Dortmunder Kinder- und Jugendarbeit teilgenommen (Rauschenbach, Düx, u. a. 2000, S. 232).

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht ergibt sich ein „überraschender Befund der SchülerInnenbefragung“ (Rauschenbach, Düx, u. a. 2000, S. 244): So haben von den insgesamt 608 befragten Mädchen bereits 90,3% an Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit in Dortmund teilgenommen. Von den 609 befragten Jungen haben dagegen „nur“ 87,7% schon einmal diese Angebote genutzt (Rauschenbach, Düx, u. a. 2000 S. 244). Demnach haben in Dortmund mehr Mädchen als Jungen die Angebote der Kinder- und Jugendarbeit genutzt.

Bei der Frage nach der Nutzung von Angeboten in Jugendfreizeistätten ergibt sich folgendes Bild: 9% der befragten SchülerInnen besuchen regelmäßig solche Angebote, 34% manchmal und 26% haben früher an Angeboten von Jugendfreizeistätten teilgenommen. Die restlichen 31% geben an, noch nie solche Angebote wahrgenommen zu haben (Rauschenbach, Düx, u. a. 2000, S. 234).

Der oben genannte Befund hinsichtlich der Nutzung von Kinder- und Jugendarbeit nach Geschlecht relativiert sich jedoch im Bereich der Jugendfreizeistätten beim gleichzeitigen Blick auf den Nutzungsgrad, das Geschlecht und das Alter. Anhand von Tabelle 6 wird erkennbar, dass die Schülerinnen der 6. Klasse deutlich häufiger Jugendfreizeistätten nutzen als ihre gleichaltrigen männlichen Klassenkameraden. Drei Jahre später hat sich diese Verteilung ins Gegenteil verkehrt und die Jungen nehmen Angebote der Jugend-

freizeitstätten öfter wahr. Der Rückgang bei der Teilnahme an Angeboten der Jugendfreizeitstätten bei den Mädchen ist mit 18,3% signifikant: Nehmen von den Schülerinnen der 6. Klasse 52,5% regelmäßig oder manchmal Angebote in Jugendfreizeitstätten wahr, sind es in der 9. Klasse nur noch 34,2%.

In der Jugendarbeitsstudie wird dieses Ergebnis wie folgt bewertet: „Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass Mädchen sich gerade zwischen der 6. und 9. Klasse, also im Übergang von Kindheit ins Jugendalter, aus den Angeboten der Einrichtungen zurückziehen; ein Befund, der auch von den Mitarbeiterinnen beobachtet wird“ (Rauschenbach, Düx, u. a. 2000, S. 245).

Tab.6: Teilnahme (regelmäßig, manchmal) an Angeboten der Jugendfreizeitstätten 1999 nach Geschlecht nach Angaben der SchülerInnen (n=1.197)

6. Klasse		9. Klasse	
Schülerinnen	Schüler	Schülerinnen	Schüler
52,5%	40,8%	34,2%	45%

Quelle: Rauschenbach, Düx, u. a. 2000, S. 245, eigene Berechnungen

Anhand der vorgestellten Daten zeigt sich, dass die Kinder- und Jugendarbeit als mögliches Sozialisationsfeld nicht alle, aber viele Kinder und Jugendliche zumindest partiell in Dortmund erreicht. Der bemerkenswerte/auffällige Rückgang der Besucherinnen in Jugendfreizeitstätten zwischen der 6. und 9. Klasse führt zu der Frage, ob sich Jugendfreizeitstätten zu sehr darauf verlassen, dass Kinder und Jugendliche ihre Bedürfnisse äußern (können) (vgl. 3.1/S. 12).

3.2 Trägerlandschaft

Im Folgenden gehen wir auf die Trägerlandschaft in Dortmund ein. In Dortmund gab es 2006 80 Einrichtungen für Jugendliche und Kinder, davon waren 40 in öffentlicher und 40 in freier Trägerschaft.

Tab. 7: Verteilung der einzelnen Träger in Dortmund (Stand: 2006)

Träger	Anzahl der Jugendfreizeitstätten	In %
Öffentlicher Träger	40	50
Evangelische Kirchengemeinde	16	20
Katholische Kirchengemeinde	6	7,5
Jugendverband	4	5
Sonstige freie Träger	14	17,5

(Quelle: Jugendamt Dortmund 2006 und eigene Berechnungen, eigene Darstellung)

Mit 20% der Jugendfreizeiteinrichtungen haben die evangelischen Kirchengemeinden den zweitgrößten Anteil neben dem öffentlichen Träger mit 50%. Den geringsten Anteil haben die Jugendverbände wie z.B. die Falken mit 5% der Jugendfreizeiteinrichtungen (Jugendamt Dortmund 2006, S. 34 – 46).

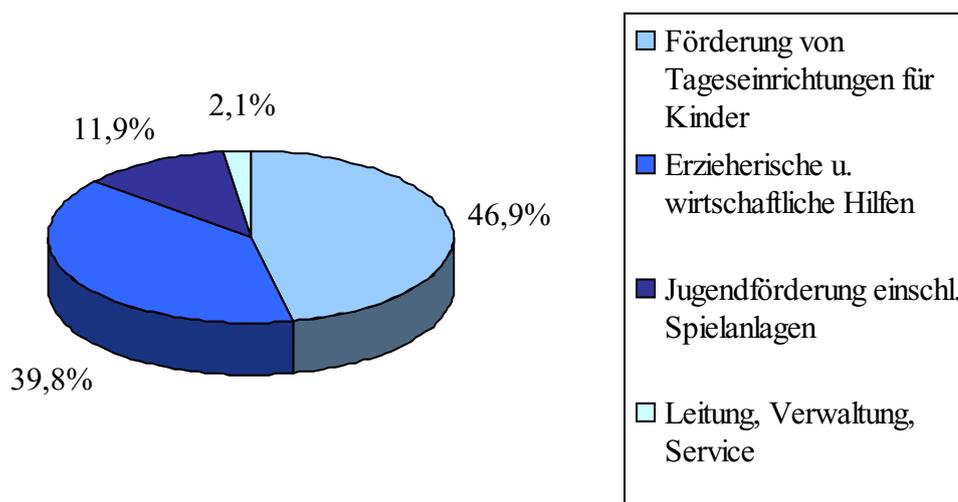
Diese große Vielfalt an Trägern, welche in dem Feld der Jugendfreizeitstätten tätig sind, lässt zu einem auf eine große Bandbreite der Angebote schließen, es besteht vermutlich aber auch ein großer Bedarf an Kommunikation.

Die Kinder- und Jugendförderung Dortmund (dazu gehören die allgemeine Kinder- und Jugendförderung, in deren Aufgabenbereich auch die Jugendfreizeitstätten fallen, Jugendsozialarbeit, Kinder- und Jugendschutz sowie die öffentlichen Spielplätze) hatte 2006 21,5 Millionen Euro zur Verfügung. Insgesamt standen dem Jugendamt 192,1 Millionen Euro zur Verfügung. Die Jugendförderung war demnach der zweitniedrigste geförderte Bereich (s. Abb. 2). Kleiner war lediglich der Bereich „Leitung, Verwaltung, Service“ mit 4,1 Millionen Euro. Den größten Etat hatte 2006 mit 90,1 Millionen Euro die Förderung von Tageseinrichtungen für Kinder.

Warum die Jugendförderung „nur“ knapp 12% (2005 nur knapp 8%) des Gesamtetats des Jugendamtes erhielt, kann hier nicht beurteilt werden.

Die freien Träger wurden im Bereich der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit 433.200 Euro gefördert. Bezogen auf den Etat der Jugendförderung bedeutet dies, dass die freien Träger für die offene Kinder- und Jugendarbeit 2% des Etats bekommen (Jugendamt Dortmund 2006, S. 82).

Abb. 2: Ausgaben des Jugendamtes in Dortmund nach Arbeitsbereichen in Prozent 2006



Quelle: Jugendamt Dortmund: Geschäftsbericht des Jugendamtes, 2006, S. 47 und eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Darüber hinaus wird die Kinder- und Jugendarbeit in NRW auch durch den Kinder- und Jugendplan des Bundes wie durch den Kinder- und Jugendförderplan des Landes NRW gefördert. Durch diesen

werden seit 2006 jährlich 96 Millionen Euro zur Förderung der Kinder- und Jugendhilfe bereitgestellt (Jugendbericht NRW 2005).

Sowohl GM als auch geschlechtsdifferenzierte Mädchen- und Jungenarbeit werden in den Richtlinien für die Förderung nach dem Kinder- und Jugendförderplan des Landes NRW gesondert gefördert. Widersprüchlich ist, dass obwohl GM im Kinder- und Jugendförderplan NRW als durchgängiges Leitprinzip gefordert wird (s. 4.3), sowohl GM als auch das geschlechterdifferenzierte Arbeiten in den o. g. Richtlinien als „besondere Handlungsansätze in der Kinder- und Jugendarbeit“ beschrieben werden. Offensichtlich sieht der Gesetzgeber geschlechtsspezifische Ansätze und GM nach wie vor als Sonderaufgabe an.

3.3 Vorgaben der Kommune (bzgl. GM)

Da GM eine „Top-down“-Strategie ist, müsste es zur erfolgreichen und nachhaltigen Umsetzung der Ziele von GM Vorgaben von der Kommune, hier stellvertretend vom Dortmunder Jugendamt als öffentlichem Träger der Jugendförderung, bezüglich GM geben.

Eine öffentlich zugänglich gemachte Vorgabe haben wir weder auf der Internetseite des Dortmunder Jugendamtes noch auf der Internetseite der Stadt Dortmund gefunden. Die Sucheingaben „Gender, GM und Geschlecht“ führten in beiden Fällen zu keinem befriedigenden Ergebnis (vgl. www.jugendamt.dortmund.de und www.dortmund.de). Auf der Internetseite des Jugendamtes wurde bei den Begriffen „Gender/ GM“ lediglich auf die PSG Gender Bildungsstätte JaM (vgl. Punkt 4.2.3) hingewiesen. Beide Recherchen führten wir im Laufe der Arbeit zweimal durch: einmal im Februar und einmal im Juli.

Auch die beiden Geschäftsberichte des Jugendamtes aus den Jahren 2005 und 2006 (Geschäftsbericht 2007 liegt noch nicht vor) lassen keinen expliziten Einsatz von GM erkennen.

Auf Anfrage sendete uns die Gender-Beauftragte für den Bereich Kinder- und Jugendförderung, Sonja Carstens, ein Leitziel des Jugendamtes der Stadt Dortmund per E-Mail (25.02.2008). Es lautet:

„Mädchen und Jungen nehmen gleichberechtigt die Angebote der Kinder- und Jugendförderung wahr und überwinden Geschlechterstereotypen.“

Darüber hinaus heißt es in derselben E-Mail:

„Der Fachbereich Kinder- und Jugendförderung stärkt die Genderkompetenz von Kindern und Jugendlichen und verbessert dadurch die Chancengleichheit. Die Prinzipien des GM werden Bestandteil von Konzeptionen auf der Handlungsebene von Einrichtungen, Diensten und Stadtbezirken. Der Fachbereich sorgt für geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen und organisiert notwendige Fortbildungen. Jugendliche lernen unterschiedliche Lebensentwürfe und sexuelle Identitäten als gleichberechtigt anzuerkennen.“

Noch in diesem Jahr plant der Fachbereich Kinder- und Jugendförderung der Stadt Dortmund eine Untersuchung zum Thema „Gender“ in Kooperation mit der Fachhochschule Dortmund (unter

der Leitung von Prof. Dr. Marianne Kosmann). Die Ergebnisse sollen, so die GM-Beauftragte, zu weiteren Maßnahmen bezogen auf GM führen.

Natürlich kann aufgrund der o. g. Tatsachen nicht automatisch darauf geschlossen werden, dass GM im Jugendamt Dortmund keine große Rolle spielt. Die Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass die Strategie des GM im Dortmunder Jugendamt und der Jugendförderung noch nicht umfassend verankert ist. Die geplante Untersuchung zeigt jedoch auch, dass die Jugendförderung diesen Mangel erkannt hat und in Zukunft verändern möchte.

Darüber hinaus ist das Leitprinzip des GM in § 4 des Dritten Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes; Gesetz zur Förderung der Jungenarbeit, der Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes - Kinder- und Jugendförderungsgesetz - (3. AG-KJHG - KJFöG) des Landes Nordrhein-Westfalen geregelt. Dort heißt es:

„Bei der Ausgestaltung der Angebote haben die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip zu beachten (GM). Dabei sollen sie

- die geschlechtsspezifischen Belange von Mädchen und Jungen berücksichtigen,

- zur Verbesserung ihrer Lebenslagen und zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Rollenzuschreibungen beitragen,

- die gleichberechtigte Teilhabe und Ansprache von Mädchen und Jungen ermöglichen und sie zu einer konstruktiven Konfliktbearbeitung befähigen,

- unterschiedliche Lebensentwürfe und sexuelle Identitäten als gleichberechtigt anerkennen.“

Dieses Gesetz ist neben dem o. g. KJHG bindend für die Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe. Zumindest zwei der Vorgaben sind in die Leitziele des Jugendamtes Dortmund aufgenommen worden (vgl. E-Mail Gender-Beauftragte des Fachbereiches für Kinder- und Jugendförderung).

Abschließend lässt sich festhalten, dass GM in der Außendarstellung der Stadt Dortmund noch nicht zum alltäglichen Geschäft gehört. Bezogen auf die Jugendförderung gibt es aber bereits erste Schritte dies zu ändern.

Vielleicht ist die Umsetzung von GM aufgrund der breiten Trägerlandschaft in der Jugendförderung (und nicht nur dort) besonders kompliziert. Die vielen verschiedenen Interessen sind schwer zu koordinieren, denn die freien Träger haben neben den Interessen und Leitzielen der Stadt Dortmund auch eigene Leitlinien, Vorgaben und Interessen, welche es zu befolgen gilt.

Ein Erfahrungsaustausch sowie Kommunikation und Kooperation zwischen allen im Feld der Jugendförderung tätigen Personen ist deshalb auch für die Umsetzung von GM überaus wichtig.

4. Empirische Untersuchung von drei Dortmunder Jugendfreizeitstätten

In diesem Abschnitt werden wir unsere empirische Untersuchung vorstellen, die sich mit dem Umsetzungsstand sowie förderlichen und hinderlichen Faktoren geschlechtergerechter Strategien (GM) in Dortmunder Jugendfreizeitstätten beschäftigt.

Zunächst erläutern wir das Vorgehen bei der Untersuchung (4.1). Darauf folgt ein kurzer Überblick über die drei untersuchten Jugendfreizeitstätten und deren Träger. Im Anschluss daran gehen wir auf die Untersuchungsergebnisse ein. Ein zusammenfassendes Fazit bildet den Abschluss dieses Kapitels.

4.1 Vorgehensweise und Methode der empirischen Untersuchung

In diesem Abschnitt gehen wir auf unsere Vorgehensweise bei der Auswahl der Jugendfreizeitstätten, die angewandte empirische Methode sowie die Auswertungsmethode ein.

Unsere forschungsleitenden Fragen waren:

- 1.) *Wie sieht die Situation hinsichtlich geschlechtssensibler/-bewußter Arbeit in den untersuchten Dortmunder Jugendfreizeitstätten aus? Wird eine geschlechtergerechte Strategie (z. B. GM) umgesetzt?*
- 2.) *Was machen die jeweiligen Träger und die Kommune für oder gegen die Implementierung von GM oder einer anderen geschlechtergerechten Strategie in den Jugendfreizeitstätten?*
- 3.) *Was sind hinderliche und förderliche Faktoren bei der Umsetzung einer geschlechtergerechten Strategie wie GM in Dortmunder Jugendfreizeitstätten?*

Um ggf. bereits bestehende verschiedene Ansätze und Entwicklungsstadien von GM herausarbeiten zu können, haben wir uns entschlossen, drei Jugendfreizeitstätten mit verschiedenen Trägern für unsere Untersuchung auszuwählen: PSG Gender-Bildungsstätte JaM (Jugend aus Mengede) – Pfadfinderinnenschaft St. Georg Diözesanverband Paderborn e. V., Jugendfreizeitstätte der Falken - Die Falken, Städtische Jugendfreizeitstätte – Stadt Dortmund. Die von uns untersuchten Jugendfreizeitstätten liegen alle im Nordwesten von Dortmund und haben eine ähnliche Sozialstruktur (vgl. Punkt 3.1). Die PSG Gender-Bildungsstätte JaM nimmt aufgrund ihrer geschlechterreflektierten Kinder- und Jugendarbeit auf der Basis von GM innerhalb des Untersuchungsfeldes eine Sonderstellung ein: Sie bot uns die Chance, die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming in einer Jugendfreizeitstätte kennen zu lernen. Darüber hinaus konnten wir sie auch als Best-Practice-Modell/Vorbild nutzen. An dieser Stelle möchten wir herausstellen, dass die PSG eine Möglichkeit von vielen zeigt, um GM in Jugendfreizeitstätten umzusetzen. Aufgrund ihrer Einzigartigkeit in NRW haben wir im Gegensatz zu den anderen beiden Jugendfreizeitstätten, darauf verzichtet, das JaM zu anonymisieren.

4.1.1 Methode

Zur Beantwortung der Forschungsfrage(n) haben wir uns für die Durchführung qualitativer leitfadengestützter Interviews entschieden. Der Vorteil dieser Interviewform für die vorliegende Arbeit lag darin, „dass in der relativ offenen Gestaltung der Interviewsituation die Sichtweisen des befragten Subjekts eher zur Geltung kommen als in standardisierten Interviews oder Fragebögen“ (Flick 2007, S. 194). Auch der Umstand, dass es im Dortmunder Raum bisher nur wenig Informationen, Untersuchungen, Erkenntnisse zu GM in Jugendfreizeitstätten gibt, hat uns dazu veranlasst qualitativ zu forschen, um möglichst viele Erkenntnisse zu Tage zu fördern, die dann gegebenenfalls im Rahmen einer quantitativen Forschung flächendeckend überprüft werden können und/oder Eingang in die praktische Arbeit finden. Der Leitfaden diente dabei als Strukturierungshilfe für das Gespräch, damit alle das Forschungsteam interessierenden Themengebiete aufgegriffen werden konnten. Sowohl die Fragen als auch deren Abfolge konnten offen und flexibel gehandhabt werden. Dabei konnten auch die nicht während der Vorbereitung antizipierten Aspekte aufgenommen werden.

Unterstützend zu den Interviews haben wir uns vorhandene, zugängliche Dokumente der Jugendfreizeitstätten und deren Träger angeschaut (Programme, Beschlüsse etc.), um die Erkenntnisse aus den Interviews im Kontext zu betrachten und gegebenenfalls zu ergänzen.

Zur Auswertung der Interviews haben wir uns an der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring orientiert. Nach Mayring ist die qualitative Inhaltsanalyse eine Methode, bei der das vorhandene Material verschiedenen am Textkörper gebildeten Kategorien zugeordnet wird. Diese so entstandenen Einheiten werden im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse nacheinander bearbeitet (Mayring 1996, S. 91). Bezogen auf unsere Forschung sind wir wie folgt vorgegangen (vgl. Mayring 1990, S. 55-59)

1. Transkription der von uns geführten Interviews,
2. Zuordnung von Textteilen innerhalb der einzelnen Interviews zu zuvor anhand des Leitfadens entwickelten Kategorien und ggf. das Herausarbeiten weiterer Kategorien. In diesem Schritt haben wir bereits eine erste Reduktion des Textkörpers vorgenommen: Nicht oder wenig inhaltstragende Textbestandteile wie wiederholende bzw. für das Thema offensichtlich unwichtige Aussagen wurden herausgenommen. Diesen 2. Schritt haben die Autorinnen zunächst jede für sich durchgeführt, danach die Ergebnisse diskutiert, um schließlich gemeinsam ein einheitliches Ergebnis zu erzielen. Dadurch sind eine gegenseitige Kontrolle sowie eine vertiefende Auseinandersetzung mit dem Textmaterial möglich.
3. Dieser Schritt umfasst die Paraphrasierung: Ausschmückende, wiederholende und verdeutlichende Aussagen der Interviewpersonen werden je Interview gestrichen. Die übrigen Textstellen werden paraphrasiert.
4. Zuordnung der paraphrasierten Textteile aller Interviews zu den drei forschungsleitenden Fragen, so dass nun alle Interviews in einem Dokument zusammengefasst sind.

5. Zusammenfassung und Interpretation des Textkörpers.
Die von uns geführten Interviews dauerten zwischen 20 Minuten und 1,5 Stunden. Sie fanden alle in den Räumlichkeiten der jeweiligen Jugendfreizeitstätte statt. Die Teilnahme an den Interviews war freiwillig. Insgesamt haben wir acht Personen aus drei Jugendfreizeitstätten interviewt: Jeweils eine bzw. zwei Personen aus dem Leitungsteam und jeweils eine Honorarkraft pro Jugendfreizeitstätte. Die Personen setzen sich wie folgt zusammen: Drei männliche Honorarkräfte, ein Leitungsteam, bestehend aus einem Mann und einer Frau, ein Leitungsteam bestehend aus zwei Frauen sowie eine männliche Leitung. Im folgenden sind einige Daten zum Hintergrund der Interviewten zusammengefasst.

Jugendfreizeitstätte der Falken

Leitung:

Die interviewte Leitung der Jugendfreizeitstätte der Falken ist männlich, 42 Jahre alt und Diplom-Pädagoge. Er hat bereits in mehreren Jugendfreizeitstätten der Falken gearbeitet und übernahm 2001 die Leitung der Jugendfreizeitstätte der Falken. Seine Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden pro Woche.

Honorarkraft:

Die interviewte Honorarkraft der Jugendfreizeitstätte der Falken ist männlich, 38 Jahre alt und Diplomsozialarbeiter. Er arbeitet seit sieben Jahren in der Jugendfreizeitstätte und hat eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden, die sich auf die Arbeit im Kinderbereich von 15 bis 18 Uhr bezieht.

Städtische Jugendfreizeitstätte

Leitung:

Das Interview in der städtischen Jugendfreizeitstätte wurde mit den beiden Leiterinnen durchgeführt, die seit etwa 20 Jahren gemeinsam die Jugendfreizeitstätte führen. Beide sind Erzieherinnen und 45 bzw. 47 Jahre alt.

Honorarkraft:

Die interviewte Honorarkraft ist männlich, 39 Jahre alt und hat vor seinem abgebrochenen Studium zum Sozialarbeiter eine Ausbildung als Schlosser sowie zum Einzelhandelskaufmann Tonträger gemacht. In der Jugendfreizeitstätte ist er seit 10 Jahren als Honorarkraft tätig und arbeitet derzeit sechs Stunden pro Woche. Ein Umstand, der auch daraus resultiert, dass er eine Dreiviertelstelle bei einem anderen Arbeitgeber hat und die Arbeit in der Jugendfreizeitstätte als Zuverdienst ansieht.

PSG Gender Bildungsstätte JaM

Leitung:

Interviewt wurde die paritätische Doppelspitze des JaM. Die Leiterin ist seit Beginn (2004) des JaM in Leitungsfunktion. Sie ist 34 Jahre alt und von Beruf Diplompädagogin. Der Leiter ist seit März 2007 in der JFS, er ist Diplomsozialpädagoge und 38 Jahre alt.

Honorarkraft:

Die interviewte Honorarkraft des JaM ist männlich, 28 Jahre alt und studiert Soziale Arbeit im 8. Semester. Vor seinem Studium der Sozialen Arbeit hat er bereits eine Ausbildung zum Tischler und zum Fachinformatiker absolviert. Die Honorarkraft ist seit 2006 in der JFS und arbeitet zum Zeitpunkt des Interviews zwischen 12 und 17 Stunden im JaM.

Die InterviewpartnerInnen interessierten uns vor allem in ihrer Funktion als ExpertInnen im Handlungsfeld Kinder- und Jugendarbeit. Daher haben wir uns für die Interviewform ExpertInnen-Interviews entschieden.

Eine Funktion des Experten-Interviews ist, dass es zur Untersuchung und Nachforschung in einem neuen Feld (hier GM in der Kinder- und Jugendarbeit in Dortmund) eingesetzt werden kann (Bogner und Menz 2002 nach Flick 2007, S. 216).

4.1.2 Entwicklung der Fragen im Leitfaden

Im Folgenden gehen wir auf den Leitfaden ein, welcher den Interviews für die vorliegende Arbeit zugrunde liegt. Es wird die Auswahl und Platzierung der Fragen begründet.

0. Erzählen Sie uns etwas über Ihre Arbeit und die Jugendfreizeitstätte hier.

Wir haben uns für eine narrative Einstiegsfrage entschieden, um zum einen den InterviewpartnerInnen einen Erzählimpuls zu geben und zum anderen wollten wir damit einen lockeren Einstieg in das Interview und unser Thema geben. Die Einstiegsfrage ist daher absichtlich sehr allgemein und neutral, ohne Bezug zum Thema Gender, gehalten. Darüber hinaus sollte mit dieser Frage der persönliche Bezug zu den Befragten hergestellt werden, da sich diese Frage ja konkret auf die Arbeit der Interviewten bezieht. Dadurch sollten eventuelle Anknüpfungspunkte für das Thema des Interviews gefunden werden.

Die Einstiegsfrage sollte vor allem auch eine lockere und entspannte Gesprächsatmosphäre schaffen, in welcher sich unsere InterviewpartnerInnen wohl fühlen und bereit sind, Informationen an uns weiterzugeben.

1. Wie gehen Sie mit dem Thema Geschlecht um? Hat es Einfluss auf Ihre Arbeit? Berücksichtigen Sie das Thema Geschlecht in Ihrer Arbeit?

Diese Frage stellt den eigentlichen thematischen Einstieg in unser Interviewthema dar. Um einen weichen Übergang zum Thema Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit zu schaffen, haben wir uns bewusst dazu entschieden, den Begriff Gender Mainstreaming erst zu einem späteren Zeitpunkt einfließen zu lassen. Dies haben wir deshalb getan, da das Prinzip Gender Mainstreaming nicht überall positiv aufgenommen wird und oft auch negativ besetzt ist. Die direkte Frage nach dem Einsatz von Gender Mainstreaming könnte darüber hinaus von den Interviewten auch als Vorwurf verstanden werden, da Gender Mainstreaming mittlerweile verpflichtender Bestandteil der Kinder- und Jugendarbeit,

aber noch nicht überall wirklich implementiert worden ist. (vgl. Punkt 2.2).

Ein weiterer wichtiger Aspekt für das Weglassen des Begriffs GM war, dass wir auf diese Weise die ganze Bandbreite von geschlechterreflexiver Arbeit abfragen wollten. Es ist durchaus vorstellbar, dass Jugendfreizeitstätten zwar die Geschlechterperspektive berücksichtigen oder sich in anderer Art und Weise mit diesem Thema beschäftigen, die Strategie GM aber aus irgendwelchen Gründen nicht umsetzen können oder wollen. Die Beantwortung dieser Frage gibt aber auch Auskunft darüber, ob sich die InterviewpartnerInnen überhaupt schon ein mal mit dem Thema Geschlecht auseinandergesetzt haben, denn dies ist der erste Schritt, um an dem Thema zu arbeiten und zukünftig Strategien wie GM umzusetzen.

2. Werden (oder ist es geplant) in Ihrer Einrichtung geschlechterbezogene Bedürfnisse auf der Organisations-, Personal-, Projekt- und Maßnahmenebene berücksichtigt?

Wenn ja, wie?

Geschlechterbezogene Bedürfnisse sind Bedürfnisse, welche sich in der Regel zwischen den Geschlechtern unterscheiden (z. B. Gestaltung von Räumlichkeiten, geschlechterspezifische Angebote) und die Unterschiede zwischen den Geschlechtern so auch manifestieren. Die unterschiedlichen Bedürfnisse ergeben sich nicht aus der biologischen Differenz, sondern sind sozialisationsbedingt (vgl. Punkt 2.5).

Die drei hier abgefragten Ebenen sind die in der Literatur häufig verwendeten Umsetzungsebenen von Gender Mainstreaming (vgl. Flösser 2002, nach Meyer 2002, S. 35). Hiermit wollten wir zum einen das Wissen der Beteiligten zu GM und zum anderen den Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming abfragen.

3. Wird bei Ihnen eine Strategie zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit durchgeführt oder ist eine geplant?

Um nicht auf die Strategie Gender Mainstreaming festgelegt zu sein, haben wir bewusst nach einer Strategie und nicht nach Gender Mainstreaming als *der* Strategie zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit gefragt. Wie schon zu Frage 1 erläutert, ist es möglich, dass eine Jugendfreizeitstätte eine andere, eigene Strategie umgesetzt hat, ohne sich dabei an Gender Mainstreaming zu orientieren. Gender Mainstreaming diente hier lediglich als Beispiel, wurde aber ab dieser Frage von uns benannt.

4. Gibt es von ihrem Träger Vorgaben bzgl. Geschlecht / GM?

Wenn ja, welche?

Da Gender Mainstreaming eine Top-Down-Strategie ist, war es uns wichtig an dieser Stelle abzufragen, inwieweit GM vom Träger berücksichtigt wird und inwieweit es vom Träger gefordert wird. Diese Frage ist Bestandteil unserer Forschungsfrage.

5. Gibt oder gab es Hindernisse / Hilfestellungen bei und zu der Umsetzung von GM in Ihrer Jugendfreizeitstätte? Wenn ja, welche?

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, welche Faktoren generell bei der Umsetzung und Einführung von GM förderlich oder

hinderlich sein können. Dafür haben wir verschiedene Ebenen (Träger, Kommune etc.) vorgegeben, aber auch noch nach „anderen“ gefragt, um so auch solche Faktoren mit zu berücksichtigen, welche von uns bei der Überlegung des Leitfadens nicht mit einbezogen worden sind.

Diese Frage war uns deshalb wichtig, da Hindernisse das Engagement der Beteiligten stark bremsen können und Hilfestellungen diesem Engagement förderlich sein können.

6. Wie sieht Ihre TeilnehmerInnenstruktur hinsichtlich Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund und Behinderung aus?

Mit Hilfe dieser Frage haben wir abgefragt, ob eine Statistik zu den Geschlechterverhältnissen geführt wird. Die Analyse dieser gilt als Grundvoraussetzung für die Implementierung von GM, da so Änderungsbedarf erkannt werden kann. Die anderen Merkmale (Alter, Migrationshintergrund, Behinderung) sollten uns ein Bild der jeweiligen Jugendfreizeitstätte geben, da diese je nach Lage im Stadtgebiet sehr variieren können.

7. Schlüsseln Sie Ihre Angebote nach Geschlecht auf? (geplant?)

Wenn ja: Wie ist dabei die Verteilung?

Da wie unter Frage 6 beschrieben, die Analyse der Geschlechterverteilung als Grundvoraussetzung für eine Veränderung des Angebotes gilt, haben wir an dieser Stelle noch einmal nach der Angebotsaufschlüsselung nach Geschlecht gefragt. Der Einsatz einer solchen Analyse kann also ein Hinweis für die Umsetzung von GM sein.

8. Was glauben Sie, auf welche Art und Weise eine geschlechtergerechte Strategie (z. B. GM) Einfluss generell auf die Arbeit mit Jugendlichen und Kindern hat?

Um die Einstellung der Beteiligten abzufragen, haben wir uns für diese Frage entschieden. Sie ist absichtlich inhaltlich sehr konkret gestellt, so dass die Interviewten ihre Meinung äußern mussten. Wir haben uns aber dafür entschieden, nicht nach der Einstellung auf die Arbeit der InterviewpartnerInnen bezogen zu fragen, da wir uns so erhofft haben, eine möglichst breit gefächerte Antwort zu bekommen.

Die Frage sollte darüber hinaus als Kontrollfrage für eventuell vorher geäußerte Einstellungen dienen.

9. Wie schätzen Eltern Ihre Arbeit hier vor Ort generell ein?

Falls vorhanden: Wie reagieren Eltern auf Ihre geschlechtergerechte Arbeit?

Durch die Beantwortung dieser Frage wollten wir in Erfahrung bringen, ob (insofern vorhanden) geschlechterreflexive Arbeit außen, in diesem Fall bei den Eltern, wahrgenommen wird.

4.2 Vorstellung der befragten Jugendfreizeitstätten und deren Träger

4.2.1 Jugendfreizeitstätte der Falken/Die Falken

Jugendfreizeitstätte der Falken

Die Jugendfreizeitstätte der Falken gibt es seit 1998 in Dortmund Mengede. Schwerpunkt der Arbeit ist die offene Kinder- und Jugendarbeit. In der Jugendfreizeitstätte gibt es eine Vollzeitstelle, welche die Leitung innehat, zwei 400 €-Kräfte und 10 bis 12 Honorarkräfte (Interview 1).

Der Kinderbereich (für die 6 bis 13jährigen) hat viermal die Woche von 15 bis 18 Uhr geöffnet. Der Jugendbereich (für die 14 bis 21jährigen) hat dreimal die Woche von 18 bis 21 Uhr geöffnet. Hinzu kommt seit Februar 2006 das Projekt CHILL, in dessen Rahmen die MitarbeiterInnen der Jugendfreizeitstätte der Falken von Montag bis Freitag (21 bis 24 Uhr) aufsuchende Jugendarbeit leisten (Interview 1). Es besteht eine enge Zusammenarbeit der Jugendfreizeitstätte mit der Albert-Schweizer-Realschule. So findet beispielsweise der Schülerclub und die Hausaufgabenhilfe für SiebtklässlerInnen in den Räumlichkeiten der Jugendfreizeitstätte Platz (FBF Jugendfreizeitstätte der Falken). Im Sinne des Trägers der Jugendfreizeitstätte – Die Falken – versuchen die MitarbeiterInnen in ihre pädagogische Arbeit auch die politische Arbeit mit einfließen zu lassen. So engagiert sich die Jugendfreizeitstätte in Kooperation mit anderen Jugendfreizeitstätten des Stadtbezirks gegen Nazis und Rechtsradikalismus. Beispielsweise erarbeiteten in den Herbstferien Kinder und Jugendliche die Revue „Mit Spass gegen Hass“, welche von den Jugendfreizeitstätten gemeinsam mit dem Jugendamt organisiert und erarbeitet wurde (Interview 1).

Den Kinderbereich besuchten 2006 durchschnittlich 10 bis 20 Kinder pro Tag (FBF Jugendfreizeitstätte der Falken). Zur Zeit sind es etwas mehr Mädchen als Jungen und es kommen Kinder verschiedener Nationalitäten, u. a. PolInnen, TürkinInnen, Russlanddeutsche (Interview 1). Im Jugendbereich kamen 2006 täglich zwischen 20 und 50 BesucherInnen, wovon etwa 70% Russlanddeutsche waren (FBF Jugendfreizeitstätte der Falken). Die hohe Anzahl an Russlanddeutschen erklärt sich durch eine fußläufig gelegene Siedlung, in der fast nur Russlanddeutsche wohnen. Das Bildungsniveau der Kinder und Jugendlichen ist tendenziell eher niedrig: Viele besuchen eine Haupt- oder Sonderschule (Interview 1).

Neben den im offenen Bereich stattfindenden Aktivitäten wie Kickern, Billard, Darten, Tischtennis und Gesellschaftsspiele besteht seit etwa fünf Jahren eine Tanzgruppe in der Jugendfreizeitstätte der Falken, die auch bei Tanzturnieren erfolgreich auftritt. Bereits dreimal hat auch die Jugendfreizeitstätte selbst einen „Dance-Contest“ ausgerichtet, der sehr gut angenommen wurde. So waren beim letzten Contest 17 Tanzgruppen und etwa 400 Besucher und Besucherinnen vertreten (Interview 1).

Bis vor einigen Jahren gab es in der Jugendfreizeitstätte der Falken eine wöchentlich stattfindende Mädchengruppe, ebenso einen Jungenabend. Die Jugendfreizeitstätte nimmt nicht an Arbeitskreisen oder Netzwerken teil, in deren Mittelpunkt das Thema „Geschlecht“ steht (Interview 1).

Träger: Sozialistische Jugend Deutschlands – Die Falken

Der Jugendverband wurde 1946 aus der Sozialistischen Arbeiterjugend und der Reichsarbeitsgemeinschaft der Kinderfreunde Deutschlands (Rote Falken) gegründet und ist bundesweit mit 28 Landesverbänden vertreten (SJD 1 2008). „Zweck des Verbandes ist es, die demokratische Erziehung und Bildung junger Menschen auf sozialistischer Grundlage zu fördern. Er will die Idee des Sozialismus an junge Menschen herantragen.“ (SJD 2 2007). Dazu gehören die internationale Verbundenheit und Freundschaft zwischen den Völkern, Freiheit, soziale Gerechtigkeit und Solidarität (SJD 1 2008). Die Falken haben bundesweit etwa 140.000 Mitglieder. Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht für das gesamte Bundesgebiet ist leider nicht vorhanden, da die Mitglieder dezentral erfasst werden. (Pätzold, Kerstin, Bundessekretärin für den SJ-Ring und die Mädchen- und Frauenarbeit, Mail vom 19.03.2008).

Es gibt einige Beschlüsse auf Bundesverbandsebene, in deren Mittelpunkt das Thema Geschlechtergerechtigkeit steht. In dem Beschluss „Emancipate yourself! Strategien für mehr Geschlechtergerechtigkeit“ wird festgestellt, dass eine Kombination verschiedener Strategien von Nöten sei, um Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Vorgeschlagen wird die Bündelung von Mädchen- und Frauenpolitik, dem Prinzip des Gender Mainstreaming und der reflexiven Koedukation. Zu Gender Mainstreaming wurde festgehalten, dass es u. a. wegen des Top-Down-Prinzips umstritten, aber dennoch notwendig sei (SJD 7 2005). In dem Beschluss „Die Zähne zeigt, wer`s Maul aufmacht: Gegen Patriarchat und Unterdrückung“ wird auf den Zusammenhang zwischen Kapitalismus und Patriarchat eingegangen. Als ein wichtiges Ziel wird die Stärkung von Mädchen und Frauen benannt, „damit sie gleichermaßen an Entscheidungen und Gestaltungsmöglichkeiten wie Jungen und Männer im Verband teilhaben“ können. Daher wurde beschlossen, das 2005 gestartete Mentoring-Projekt fortzusetzen (SJD 6 2007). Ziel des Mentoring-Projektes ist es, motivierte Frauen und Mädchen innerhalb des Verbandes beim Aufbau eines Netzwerkes zu unterstützen. Dafür werden Tandems gebildet, d. h. eine (erfahrene) Mentorin und ein Mentee bilden ein Team und profitieren voneinander (SJD 8 2006).

Als weitere Ziele des Beschlusses werden aufgeführt:

- Übersetzung des Materials der Feminismuskampagne¹⁴ in verschiedene Sprachen
- Sensibilisierung hinsichtlich Geschlecht bei den Bildungsveranstaltungen.

14 Mit Hilfe der Feminismuskampagne „there is no alternative: feminism“ soll auf bestehende Benachteiligungen innerhalb und außerhalb der Falken aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit aufmerksam gemacht werden. Um dieses Ziel zu erreichen wurde u. a. eine Broschüre erarbeitet und es werden Seminare veranstaltet (SJD 4, 2007).

Abschließend wird in dem Beschluss festgestellt: „Mädchen- und Frauenpolitik ist und bleibt daher ein zentraler und dauerhafter Bestandteil unserer Verbandsarbeit.“ (SJD 6 2007).

Der Jugendverband befindet sich in einem Organisationsentwicklungsprozess, in dem Geschlechtergerechtigkeit ein Querschnittsthema ist (Pätzold, Kerstin, Bundessekretärin für den SJ-Ring und die Mädchen- und Frauenarbeit, Mail vom 19.03.2008). Im Rahmen des Organisationsentwicklungsprozesses wurden vier Projektgruppen gebildet, die „Lösungsvorschläge und Handlungsempfehlungen“ erarbeiten sollen. In zwei der Projektgruppen wird der Genderaspekt thematisiert: In Gruppe A (Zielgruppen / Politisches Profil) wird nach den Zugangsmöglichkeiten zur Organisation und ihren Aktivitäten für Frauen und Männer bzw. Mädchen und Jungen gefragt und gefordert, dass „bei jeder diskutierten Problematik und jedem Lösungsvorschlag“ zu beachten sei „wie sich diese geschlechtsspezifisch auswirken“. In Gruppe B (Kommunikation und Gremienkultur / Generationen) wird festgestellt, dass in weiten Teilen der Verbandsgruppen Mädchen und Frauen nur geringfügig vertreten seien und dieser Umstand auf strukturelle Rahmenbedingungen zurückzuführen sei (SJD 5, 2007). Zu letzterem sei hier noch beispielhaft eine statistische Zahl genannt: In den Bundesgruppen der Falken sind 20 Männer und 9 Frauen vertreten, so dass von einer deutlichen Überrepräsentanz von Männern gesprochen werden kann (SJD 3 2008, eigene Berechnungen).

Nach Durchsicht der Beschlüsse, des Materials zur Feminismuskampagne und der Homepage der SJD – Die Falken ist unser Eindruck, dass sich die gleichstellungspolitischen Maßnahmen innerhalb des Jugendverbandes primär an Mädchen und Frauen richten.

Weitere Infos zu den Falken: <http://www.wir-falken.de/index.html>

4.2.2 Städtische Jugendfreizeitstätte/Jugendamt Stadt Dortmund

Städtische Jugendfreizeitstätte

Die Jugendfreizeitstätte wird von einer weiblichen Doppelspitze geführt. Beide Leiterinnen haben Vollzeitstellen. Des Weiteren gibt es zwei Teilzeitkräfte (eine Frau und einen Mann), sowie zwei männliche Honorarkräfte. Geöffnet hat die Jugendfreizeitstätte Dienstag bis Donnerstag von 15 bis 21 Uhr sowie Freitag und Samstag von 15 bis 22 Uhr. Im Rahmen von Projekten wird mit Schulen aus dem Stadtbezirk zusammengearbeitet, z. B. zu den Themen gleichgeschlechtliche Liebe und Berufswahlorientierung (Jugendamt 1 2008).

Nach Einschätzung der Leiterinnen gestaltet sich das Geschlechterverhältnis in der Jugendfreizeitstätte folgendermaßen: Den Kinderbereich (6 bis 12jährige) besuchen zu 45% Mädchen und zu 55% Jungen. Im Jugendbereich für die 13 bis 21jährigen (vereinzelt auch bis 27) liegt der Anteil der Jungen bei 75% und der der Mädchen bei 25%. Etwa 70% der BesucherInnen haben im Jugendbereich einen Migrationshintergrund, der überwiegend türkisch ist. Im

Kinderbereich ist demgegenüber die Anzahl der deutschen BesucherInnen größer als der der BesucherInnen mit Migrationshintergrund. Insgesamt haben ein Drittel der Kinder und Jugendlichen in der Jugendfreizeitstätte eine Lernbehinderung und besuchen eine Sonder- oder Förderschule. In der Jugendfreizeitstätte gibt es zwei Angebote, die ausschließlich für Mädchen angeboten werden: Zum einen den seit 20 Jahren bestehende Selbstverteidigungskurs mit je einem Kurs für den Kinder- und Jugendbereich und zum anderen die Mädchengruppe im Jugendbereich (Interview 5). Ein regelmäßig stattfindendes Angebot ausschließlich für Jungen gibt es nicht (Jugendamt 1 2008, Interview 5). Sowohl für Jungen als auch für Mädchen bestehen Möglichkeiten, sich räumlich zurückzuziehen und sich in geschlechtshomogenen Gruppen zu beschäftigen (Interview 5). Die MitarbeiterInnen der Jugendfreizeitstätte nehmen nicht an Arbeitskreisen oder Netzwerken teil, in deren Mittelpunkt das Thema „Geschlecht“ steht. Allerdings wird es, wie zuvor in Punkt 3.3 erläutert, eine Untersuchung zum Thema „Gender“ in der Kinder- und Jugendförderung des Jugendamtes geben. Danach sollen „die erforderlichen Maßnahmen (...) für alle Einrichtungen“ umgesetzt werden, worunter auch die Teilnahme an spezifischen Arbeitskreisen fallen würde (Carstens, Sonja, Gender-Beauftragte des Fachbereichs Kinder- und Jugendförderung, Mail vom 04.06.2008).

Träger: Jugendamt der Stadt Dortmund

Die interviewte Jugendfreizeitstätte gehört zu den 40 Jugendfreizeitstätten in Dortmund, die durch das Jugendamt der Stadt Dortmund unterhalten werden (Jugendamt Dortmund 2006, S. 27). Das Jugendamt deckt ein breites Angebotsspektrum ab und gliedert sich in fünf Fachbereiche:

1. Organisation und Finanzen
2. Erzieherische und wirtschaftliche Hilfen
3. Förderung von Tagesbetreuung für Kinder
4. Kinder- und Jugendförderung
5. Psychologischer Beratungsdienst

Die Jugendfreizeitstätten werden dem Fachbereich Kinder- und Jugendförderung zugerechnet (Jugendamt Dortmund 2006, S. 13). Die Recherchen auf der Homepage des Jugendamtes ergaben keine Informationen hinsichtlich einer besonderen Berücksichtigung des Genderaspektes oder einer geschlechtergerechten Strategie in der Arbeit des Jugendamtes.

Ausführliche Informationen zum Thema „Geschlecht“ im Rahmen der Kinder- und Jugendförderung in Dortmund sind unter Punkt 3.3 der vorliegenden Arbeit zu finden.

4.2.3 PSG Gender Bildungsstätte JaM/Pfadfinderinnen-schaft St. Georg Diözesanverband Paderborn

PSG Gender Bildungsstätte JaM

Im Januar 2004 übernahm die Pfadfinderinnenschaft St. Georg Diözesanverband Paderborn e.V. (PSG) die Trägerschaft der bis dahin kommunal geführten Jugendfreizeitstätte. Auf der Basis von GM wird seitdem in der PSG Gender Bildungsstätte JaM (JaM)

geschlechterreflektierte Kinder- und Jugendarbeit durchgeführt. Schwerpunkt ist die bildungspädagogisch orientierte offene Arbeit. (PSG (Hrsg.) „Wir stellen uns vor“, unveröffentlichtes Dokument)

Das JaM hat für „Kids und Teens“ dienstags bis freitags von 15:00h bis 18:00h geöffnet und für Jugendliche dienstags bis freitags in der Zeit zwischen 18:00 und 21:00h. Darüber hinaus finden im monatlichen Wechsel jeden Montag von 15:00h bis 20:00h Mädchen- und Jungentage statt (PSG (Hrsg.) Programm Januar – April 2008, unveröffentlichtes Dokument).

Im JaM arbeiten ein paritätisch besetztes Leitungsteam (mit gleichem Gehalt, gleicher Stundenanzahl und gleichen Befugnissen) sowie sechs Honorarkräfte (drei weibliche, drei männliche) (Interview 4). Das Leitungsteam des JaM nimmt an verschiedenen Arbeitskreisen teil, in welche es die Genderthematik einbringt. Gemeinsam mit der Stadt hat das JaM einen Gender-Arbeitskreis initiiert, welcher interessierte Fachkräfte zusammenbringt (Interview 4).

Die angrenzende Overberg-Grundschule nutzt die Räumlichkeiten des JaM für den offenen Ganzttag. Die Grundschule hat für sich ein eigenes Konzept als „Gender-Schule“ entwickelt, und sich zu einer Gender-Schule ernannt. Die Grundschule hat für sich „die Notwendigkeit erkannt, Gender Bildung verstärkt auch in der Schule anzusiedeln. Rollenprägungen ebenso wie Rollendistanz würden bereits im Grundschulalter (und sogar schon in der frühkindlichen Erziehung) angelegt, so dass eine kritische Auseinandersetzung damit nicht früh genug beginnen könne“ (Goldmann, Kosmann 2006, S. 13). Das JaM hat in diesem Zusammenhang Fachtagungen für die MitarbeiterInnen der Overberg-Grundschule angeboten (Interview 4).

Nach Einschätzung der Leitung ist der prozentuale Anteil von Mädchen im JaM weitaus höher als in anderen Jugendfreizeitstätten. 2006 waren 41,8% der BesucherInnen weiblich und 58,6% männlich (Kosmann 2007, S. 2). Im Abendbereich gibt es einen hohen Anteil an Jungen mit Migrationshintergrund.

Eine kleine Gruppe von Mädchen mit Behinderung nimmt regelmäßig an den Angeboten der Mädchentage teil (Interview 4).

Das JaM unterscheidet drei Arten von Angeboten:

1. Geschlechtshomogene Angebote (z.B. die Mädchen-/Jungentage),
2. Geschlechtsheterogene Angebote (z.B. Kochen, Werken,...),
3. Geschlechtsheterogener offener Bereich.

Auch im koedukativen Bereich wird die Genderperspektive mit einbezogen (z.B. durch Vorleben alternativer Rollenmuster: Männer spülen, Frauen bauen die Technik auf, oder Mädchen werden mit in jungentypische Aktivitäten einbezogen und umgekehrt) (Interview 4). Das JaM bietet seinen BesucherInnen neben den allgemein zugänglichen Räumlichkeiten auch vier Extraräume an: Je einen Mädchen- und Jungenraum, welcher nur vom jeweiligen Geschlecht nutzbar ist, und je einen Mädchen- und Jungendominierten Raum (vgl. 4.3).

Trägerin: Pfadfinderinnenschaft St. Georg Diözesanverband Paderborn e.V.

Die Pfadfinderinnenschaft St. Georg Diözesanverband Paderborn e. V. (PSG) ist ein Mädchen- und Frauenverband und hat in Dortmund neben der Trägerschaft für das JaM auch die Trägerschaft für den Mädchen- und Frauentreff Kratzbürste inne, welcher seit 1990 besteht.

Die PSG beschreibt sich als: „[...]politisch, katholisch, international und parteilich für Mädchen“ (PSG1 2008).

Sie ist Mitglied im Bundesverband der Pfadfinderinnenschaft St. Georg, welcher sich als katholischer Mädchenverband 1947 gegründet hat (PSG2 2008).

Zentrale pädagogische Grundsätze der PSG sind:

- „[...] Learning by doing
- Verantwortung übernehmen für den eigenen Fortschritt
- aktive Auseinandersetzung mit der Umwelt
- Zusammenleben in vertikalen (altersgemischten) Kleingruppen innerhalb einer Großgruppe
- Raum geben zur Entfaltung schöpferischer Fähigkeiten“ (PSG3 2008).

Die Initiative zur Gründung einer Gender Bildungsstätte ging von der PSG aus:

„Wir unterstützen die Einführung des Prinzips Gender Mainstreaming als eine geschlechtsspezifische Gesamtperspektive, die die Beteiligung von Frauen und Männern bzw. Mädchen und Jungen umfasst. Es bietet die Chance, die Gleichstellungsthematik aus ihrer Abseitsstellung zu holen und eine demokratische Beziehung zwischen den Geschlechtern als gemeinsame Aufgabe und Verantwortung zu erreichen. Für uns bedeutet dies neben der strukturellen Verankerung von Mädchenarbeit den Aufbau einer reflektierten Jungenarbeit. [...]Die praktische Umsetzung des Gender Mainstreaming steht erst am Anfang. Aus unserer Sicht sind hierfür neben Einrichtung und speziellen Diensten für Mädchen und Jungen, deren Angebote sich an den jeweiligen Lebenswelten orientieren, koedukative Angebote, die auf den konzeptionellen Grundlagen der Mädchen- und Jungenarbeit basieren, dringend notwendig.“

Für den Bereich der offenen Mädchen- und Jungenarbeit in Jugendfreizeitstätten bedeutet dies, dass die geschlechterbezogene Perspektive nur durch die Möglichkeit einer bewussten Auseinandersetzung mit der eigenen Rollenidentität einfließen und verändert werden kann. Hierzu sind mädchen- und jungenspezifische Angebote, die sich an den jeweiligen Lebenswelten orientieren, eine notwendige Voraussetzung“ (PSG4 2008).

Innerhalb der PSG nehmen sowohl die Kratzbürste als auch das JaM eine Sonderrolle ein, da sie nicht die übliche Verbandsarbeit, sondern offene Kinder- und Jugendarbeit betreiben.

4.3 Ergebnisse der empirischen Untersuchung

Die in diesem Kapitel genannten Unterpunkte orientieren sich an den in Kapitel 4.1 genannten forschungsleitenden Fragestellungen und beinhalten die Ergebnisse der durchgeführten Untersuchung bestehend aus den Interviewergebnissen und den untersuchten

Dokumenten. Dabei greifen wir auch auf Ergebnisse anderer Studien zurück. Dies sind im Einzelnen :

- Die Studie des DJI im Rahmen des Projektes „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“ von Helming und Schäfer aus den Jahren 2002 bis 2006,
- der Evaluationsbericht zum Projekt „Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe in NRW“ von Kampshoff und Nover aus dem Jahr 2006 und
- die Evaluation von Goldmann und Kosmann „Gender Mainstreaming in einer Jugendfreizeitstätte – Aufbau einer PSG Gender Bildungsstätte JaM Dortmund“ von 2004 bis 2006.

Im Anhang findet sich eine Kurzvorstellung dieser Studien als Überblick.

Im ersten Unterpunkt beschäftigen wir uns mit der Situation hinsichtlich geschlechtssensibler/-bewusster Arbeit in den drei untersuchten Dortmunder Jugendfreizeitstätten. Der zweite Unterpunkt geht auf die Rolle der Träger der drei genannten Jugendfreizeitstätten im Umsetzungsprozess von GM ein. Der dritte Teil von Kapitel 4.3. befasst sich mit hinderlichen und förderlichen Faktoren von GM.

Bei den folgenden Ausführungen ist zu beachten, dass die Ergebnisse weder repräsentativ für die einzelnen Jugendfreizeitstätten noch für Jugendfreizeitstätten in ihrer Gesamtheit sind. Die durchgeführten Interviews und die daraus resultierenden Ergebnisse stellen einen Einblick bzw. einen Ausschnitt dar. So gilt es auch zu beachten, dass wir in jeder Jugendfreizeitstätte eine Honorarkraft interviewt haben und nicht alle, so dass es im Bereich des Möglichen liegt, dass es in den drei untersuchten Jugendfreizeitstätten Honorarkräfte mit einem anderen Bezug zur Geschlechterthematik gibt.

4.3.1 Zur Situation hinsichtlich geschlechtssensibler/-bewusster Arbeit in den untersuchten Dortmunder Jugendfreizeitstätten

In diesem Teil möchten wir zunächst Informationen über die Arbeit und die Rahmenbedingungen der Jugendfreizeitstätten zur Verfügung stellen.

Um die Situation hinsichtlich geschlechtssensibler/geschlechtsbewusster Arbeit in den untersuchten Jugendfreizeitstätten darzustellen, orientieren wir uns an drei in der Literatur genannten und für die Umsetzung von GM relevanten Ebenen, die auch Eingang in unseren Leitfaden gefunden haben (vgl. Flösser 2002 nach Meyer 2002, S. 35). Die drei Ebenen lassen sich wiederum in verschiedene Bereiche unterteilen, die wir aus der relevanten Literatur übernommen und zum Teil im Rahmen unserer empirischen Untersuchung ergänzt haben.

Relevante Ebenen im Umsetzungsprozess von GM	
Organisationsebene	<ul style="list-style-type: none"> — Räumlichkeiten — Finanzen — Öffnungszeiten
Personalebene	<ul style="list-style-type: none"> — Paritätische Stellenbesetzung — Qualifizierungsmaßnahmen
Projekt- und Maßnahmenebene	<ul style="list-style-type: none"> — Geschlechtsheterogene Angebote — Geschlechtshomogene Angebote — Teilnahme an spezifischen Arbeitskreisen, Netzwerken etc.

Sowohl in geschlechtshomogenen Angeboten als auch im offenen und geschlechtsheterogenen geschlossenen Bereich kann geschlechtssensibel gearbeitet werden. Wie bereits in Punkt 1.3 erläutert, gilt als Voraussetzung für geschlechtssensibles Arbeiten die Anerkennung des Grundsatzes, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. In Bezug auf GM als geschlechtergerechte Strategie bedeutet das die konsequente und kontinuierliche Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht auf allen Ebenen.

Organisationsebene

Im Folgenden gehen wir zunächst auf die Räumlichkeiten der einzelnen Jugendfreizeitstätten ein, die die gesellschaftlichen Machtverhältnisse widerspiegeln. Wenn die Mehrheit der Räume einer Jugendfreizeitstätte dauerhaft nur von einer Geschlechtsgruppe eingenommen wird, kann es ein Zeichen dafür sein, dass keine Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern herrscht. Das ist dann der Fall, wenn diese Situation von den MitarbeiterInnen der Jugendfreizeitstätte nicht beabsichtigt war. Hier bestünde aus Sicht von GM ein Veränderungsbedarf.

Die einzelnen untersuchten Jugendfreizeitstätten schätzen den Raumbedarf auf unterschiedliche Weise ein. Laut dem Leiter gibt es in der Jugendfreizeitstätte der Falken zu wenig Räume für die Umsetzung von geschlechtsbezogener Arbeit. Die Honorarkraft ist demgegenüber der Meinung, dass ausreichend Räumlichkeiten zur Verfügung stünden. Diese beiden verschiedenen Ansichten kommen möglicherweise dadurch zustande, dass die Leitung eher an eine feste Gruppenarbeit denkt, für die ruhige und abgeschlossene Räume von Nöten sind, während die Honorarkraft eher ein loses Zusammentreffen der Mädchen und Jungen untereinander meint, wofür auch eine ruhigere Ecke ausreichen würde. In der städtischen Jugendfreizeitstätte gibt es ausreichend Räume für Jungen und Mädchen, um sich in geschlechtshomogenen Gruppen zurückziehen. Das Vorhandensein der Räume sagt allerdings noch nichts über deren Nutzung und Gewichtung aus.

Neben den offenen und geschlechtshomogenen Räumen gibt es im JaM auch Räume, die jeweils von einem Geschlecht dominiert werden: Einen mädchendominierten und einen jungendominierten Raum. Der Mädchendominierte Raum darf dabei nur von Mädchen ausgeliehen werden und die Mädchen übernehmen die Verantwortung für den Raum. Darüber hinaus dürfen nur die Mädchen

bestimmen, wer in den Raum darf und wer nicht. Andersherum gilt dies für den jungendominierten Raum genauso.

Der zweite Bereich der Organisationsebene beschäftigt sich mit den Finanzen einer Organisation. Durch die Verteilung von finanziellen Mitteln wird deutlich, dass auch in der Ressourcenverteilung die Dimension Geschlecht zu finden ist. Zur Illustration ein Beispiel: Wird eine Anschaffung getätigt, welche eher von einem Geschlecht genutzt wird (z. B. Kicker von Jungen), so profitiert das andere Geschlecht nicht von der Verwendung der finanziellen Mittel. Geschieht das dauerhaft und unreflektiert, weil die Kategorie Geschlecht nicht berücksichtigt wird, führt dies zu einer einseitigen Benachteiligung.

Weder die städtische Jugendfreizeitstätte noch die Jugendfreizeitstätte der Falken achten bei ihren Finanzen auf eine geschlechtergerechte Verteilung. In beiden Jugendfreizeitstätten wird das Geld allein bedürfnisorientiert verwendet.

Um finanzielle Ressourcen gleichermaßen auf Besucherinnen und Besucher zu verteilen, hat das JaM eine Arbeitshilfe erstellt, in welche eingetragen wird, wie viel Geld für Jungen und Mädchen jeweils ausgegeben wird. Dabei wird zusätzlich darauf geachtet, in welchem Stundenkontingent die Honorarkräfte eingesetzt werden, damit auch auf dieser Ebene eine gleiche Verteilung herrscht. Die, über das Jahr gesehen, gerechte Verteilung von Stunden und somit Geld an die Honorarkräfte stellt sich nach Meinung der Leiterin weitaus schwieriger dar als die Verteilung der Anschaffungen nach Geschlecht.

Der dritte Bereich der Organisationsebene befasst sich mit den Öffnungszeiten in den Jugendfreizeitstätten. Die Jugendfreizeitstätten richten sich bei den Öffnungszeiten vor allem nach dem Alter der BesucherInnen. So haben viele Jugendfreizeitstätten einen Kinderbereich (früher Nachmittag) und einen Jugendbereich (abends). Dies hat zwei Gründe: zum einen wird dadurch auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Altersstufen eingegangen und zum anderen kommen altershomogene Gruppen zusammen. Neben dem Alter können in der Gestaltung der Öffnungszeiten auch geschlechtsbezogene Bedürfnisse Berücksichtigung finden.

Der Zusammenhang zwischen Öffnungszeiten einer Jugendfreizeitstätte und Geschlecht wird von der Leitung der Jugendfreizeitstätte der Falken nicht erkannt, auch weil der Bedarf von Seiten der Klientel nicht geäußert würde. Die Leiterinnen der städtischen Jugendfreizeitstätte sind der Ansicht, dass das Bedürfnis, was die Öffnungszeiten angeht, bei Jungen und Mädchen identisch ist.

Auch das JaM hat keine unterschiedlichen Öffnungszeiten für Jungen und Mädchen. Die Leiterin gibt allerdings an, dass es bezüglich der Öffnungszeiten bereits Überlegungen gegeben hat, die jedoch verworfen wurden, weil ansonsten ein Geschlecht benachteiligt gewesen wäre.

Ausnahme bilden die Mädchen-/Jungenmontage an welchen, im monatlichen Wechsel, das JaM jeweils nur für Mädchen bzw. Jungen geöffnet hat.

Personalebene

Auf der Personalebene haben wir unseren Blick auf die Stellenbesetzung und auf die Qualifizierung von Personal speziell im Bereich Gender gelenkt.

Die Stellenbesetzung ist insofern relevant, weil sie sowohl die pädagogische als auch die gesellschaftspolitische Ebene betrifft, die beide Einfluss auf Geschlechterverhältnisse haben.

In der städtischen Jugendfreizeitstätte und in der Jugendfreizeitstätte der Falken achten die Leitungen auf eine paritätische Besetzung des Teams, „[...] damit die Mädels dann eben ne Frau haben, an die sie sich richten und die Jungs haben eben nen Mann.“ (Interview 1). Eine Besonderheit im Leitungsteam des JaM ist, dass es eine paritätische, gleichberechtigte Doppelspitze gibt. Das bedeutet, dass sowohl Leiterin als auch Leiter gleiche Stundenzahl, gleiches Gehalt und gleiche Rechte und Pflichten haben. Auch die Stellen für Honorarkräfte werden im JaM paritätisch besetzt.

Der zweite Bereich der Personalebene bezieht sich auf Qualifizierungsmaßnahmen der MitarbeiterInnen zum Thema Gender. Diese Qualifizierungsmaßnahmen sind wichtig, um das notwendige Hintergrundwissen zu GM zu erlangen.

Sowohl die MitarbeiterInnen der städtischen Jugendfreizeitstätte als auch der Jugendfreizeitstätte der Falken haben an Qualifizierungsmaßnahmen zu unterschiedlichen Themen teilgenommen. Fortbildungen mit dem Thema Gender hat die Leitung der Jugendfreizeitstätte der Falken nicht absolviert. Die Leiterinnen der städtischen Jugendfreizeitstätte geben an, dass sie etwas zu diesem Thema gemacht haben. Die beiden Honorarkräfte der oben genannten Jugendfreizeitstätten haben an keinen Qualifizierungen zum Thema Gender teilgenommen.

Die Leiterin des JaM hat eine Fortbildung zur Gender-Kompetenz gemacht. Die Fortbildung lief innerhalb der ersten beiden Jahre ihrer Tätigkeit als Leiterin des JaM und ging über mehrere Monate. Der derzeitige Leiter hat bisher noch keine ähnliche Fortbildung gemacht, plant dies aber zum nächsten Jahr. Bisher hat er an kleineren Veranstaltungen zum Thema teilgenommen. In den ersten Jahren des JaM ist auch das Honorarteam mit zur Qualifizierung gefahren, um dort an kleineren Einheiten teilzunehmen. Darüber hinaus wurden vom JaM auch Fachtage angeboten, an welchen sich auch andere Einrichtungen und interessierte Personen aus dem Stadtteil beteiligen konnten.

Die Honorarkraft des JaM hat an einer Schulung zum Thema GM in der offenen Jugendarbeit teilgenommen. Er gibt an, dass der Besuch solcher Veranstaltungen von der Jugendfreizeitstätte jährlich geplant ist.

Des Weiteren qualifiziert das JaM seine weiblichen Honorarkräfte fürs Pokerspielen, um so die Hemmschwelle von Mädchen beim ansonsten eher „männlichen“ Pokerspielen (auch in der Jugendfreizeitstätten) zu reduzieren.

Projekt- und Maßnahmenebene

Die dritte Ebene bezieht sich auf heterogene und homogene Angebote in den Jugendfreizeitstätten und auf die Teilnahme der MitarbeiterInnen an spezifischen Arbeitskreisen und Netzwerken. Damit bezieht sich diese Ebene auf die direkte pädagogische Arbeit der Jugendfreizeitstätten.

Zunächst werden wir die heterogenen Angebote der von uns untersuchten Jugendfreizeitstätten vorstellen. Wie in der Einleitung zu diesem Teil bereits erläutert, kann geschlechtersensible Arbeit sowohl in heterogenen als auch in homogenen Angeboten erfolgen. Wir haben uns daher entschieden, in der Projekt- und Maßnahmenebene nach diesen beiden Angebotsgruppen zu unterscheiden. Zu beachten ist, dass es sich in beiden Gruppen sowohl um offene als auch um geschlossene Angebote handelt.

Im heterogenen Angebotsbereich wird die Kategorie Geschlecht in der Jugendfreizeitstätte der Falken berücksichtigt wenn eine „*offensichtliche Problematik*“ bei Jungen oder Mädchen besteht.

Die Honorarkraft der Jugendfreizeitstätte der Falken berücksichtigt das Geschlecht der Kinder bei seiner Arbeit in der Hinsicht, dass er körperliche Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen beachtet:

„Wenn ich im Zirkusprojekt [...] Scherbenlaufen anbiete, dass ich berücksichtige, dass Mädchen gewisse Sachen vielleicht nicht machen, zum Beispiel sich den Oberkörper frei machen, um sich [...] in die Scherben zu legen [...]“.

Die soziale Dimension der Kategorie Geschlecht berücksichtigt er nicht, zumindest geht dies nicht aus dem Interview hervor.

Laut den Leiterinnen der städtischen Jugendfreizeitstätte besteht ein pädagogischer Grundsatz, der auch im Konzept festgehalten ist, darin, dass Mädchen und Jungen gleichberechtigte Angebote erhalten. Inwieweit diese gleichberechtigten Angebote tatsächlich im Konzept verankert sind, konnte nicht abschließend geklärt werden, da uns das Konzept der Jugendfreizeitstätte nicht für einen längeren Zeitraum zur Verfügung gestellt werden konnte. Daher ist auch nicht genau geklärt was in diesem Konzept unter gleichberechtigten Angeboten verstanden wird: Sind damit a) gleich viele, b) gleichwertige und/oder c) gleichberechtigte Angebote bezogen auf die Verteilung von Geschlecht gemeint? Für letzteres spricht die Aussage der Honorarkraft:

„Und von daher (Anmerkung d. Verf.: prozentual höherer Anteil an Jungen) kommt es schon mal, vielleicht sogar eher vor, dass wir was speziell für Jungs anbieten als jetzt für Mädchen.“

In manchen Projekten (z. B. „Geile Zeit“) der städtischen Jugendfreizeitstätte werden die Kinder und Jugendlichen bei bestimmten Themen zunächst nach Geschlecht getrennt und später wieder zusammengeführt, hier wird also zunächst auf ein geschlechtshomogenes Arbeiten geachtet.

Von den Interviewten der städtischen Jugendfreizeitstätte werden im Zusammenhang mit der Kategorie Geschlecht körperliche und verbale Gewalt/Übergriffe an mehreren Stellen des Interviews

ausdrücklich erwähnt. Diese finden in der pädagogischen Arbeit ausdrücklich Beachtung.

Die Leiterin des JaM gibt an, dass in der Jugendfreizeitstätte das Thema Geschlecht/Geschlechtergerechtigkeit in alle Überlegungen – also auch in Angebote, Projekte und die offene Arbeit miteinbezogen wird. Gleichzeitig, so betont sie, wird auch versucht, die Individualität der einzelnen Jungen und Mädchen zu beachten.

Im JaM werden verschiedene Angebote bereitgestellt, die das geschlechtsspezifische Verhaltensrepertoire erweitern/aufbrechen sollen. Ein Beispiel dafür sind Spielligen, bei welchen darauf geachtet wird, dass Spiele, die Mädchen eher spielen (z. B. Halli Galli), mit Spielen kombiniert werden, welche von Jungen eher favorisiert werden (z. B. Kickern). Gewinnen kann nur, wer bei allen/möglichst vielen Spielen Punkte sammelt.

Auch im „Alltagsverhalten“ wird vom Team des JaM versucht, die Genderperspektive mit ein zu beziehen, so zum Beispiel bei Konflikten:

„So ganz typische Dinge wie es ist ein Konflikt im offenen Bereich, und wer löst den, wer geht da hin, üblicherweise sind das dann die Mitarbeiterinnen, die hingehen, also egal ob sich jetzt Jungen streiten [...] und dann ist es natürlich so, wenn wir da mit so einem geschlechtsbewussten Blick daran gehen und sagen o. k., Jungen sollen eben auch Männer als Vorbilder haben die Konflikte lösen und auch eine Möglichkeit sehen wie Konflikte gelöst werden können.“

Das Programm des JaM wird ebenfalls geschlechtergerecht gestaltet, es wird eine Sprache gewählt, die beide Geschlechter gleichermaßen anspricht *„bzw. wenn wir nur Jungen ansprechen wollen, dann benennen wir das auch so [...]“*.

Nach der Vorstellung der heterogenen Angebote der Jugendfreizeitstätten geben wir nun einen Überblick in die geschlechtshomogenen Angebote der Einrichtungen.

In der Jugendfreizeitstätte der Falken gibt es derzeit keine geschlechtshomogenen Angebote. Es wird jedoch berücksichtigt, wenn Jungen oder Mädchen den Wunsch nach geschlechtshomogenen Rückzugsmöglichkeiten oder Angeboten äußern.

In der städtischen Jugendfreizeitstätte gibt es bereits seit 20 Jahren einen Selbstverteidigungskurs ausschließlich für Mädchen, der gut angenommen wird. In diesem Zusammenhang verweisen die Leiterinnen auf den bei den Mädchen vorhandenen Bedarf, den sowohl sie, als auch die Eltern der Mädchen festgestellt haben: Die Mädchen getrauen sich ohne Jungen mehr. Ein weiteres geschlechtshomogenes Angebot ist die Mädchengruppe im Jugendbereich. Demgegenüber gibt es für die Jungen *„Angebote wie Soccerworld“*.

Im JaM wurde für die Mädchen in den Osterferien eine indische Woche organisiert, in der es auch um geschlechtsspezifische Fragen ging. Für Jungen, welche sich mit dem Thema Hautunreinheiten auseinandersetzen, ist geplant, einen Kosmetiker einzuladen, um zum einen andere Rollenvorbilder aufzuzeigen und zum anderen die Hemmschwelle zur Teilnahme an so einem Angebot für Jungen herunterzusetzen.

Sowohl für geschlechtshomogene als auch -heterogene Angebote gibt es im JaM noch weitere Beispiele. Auf deren Ausführung haben wir jedoch auf Grund der großen Fülle verzichtet und nur einige zur Anschauung ausgewählt.

Die Teilnahme an spezifischen Arbeitskreisen ist für die Umsetzung von GM relevant, da GM eine (noch) neue Strategie ist, und für eine gelungene Implementierung viel Bedarf an Austausch zwischen Fachkräften und Einrichtungen bestehen kann.

Sowohl die MitarbeiterInnen der Jugendfreizeitstätte der Falken als auch der städtischen Jugendfreizeitstätte nehmen an verschiedenen Arbeitskreisen und Netzwerken teil, jedoch an keinen mit dem ausdrücklichen Thema Geschlecht. Das JaM nimmt dagegen sowohl an Arbeitskreisen/Netzwerken teil, welche speziell das Geschlecht thematisieren (Mädchen-/Jungenarbeitskreis, Gender-Arbeitskreis), als auch an solchen, in denen das Geschlecht nicht im Mittelpunkt der Betrachtungen steht. Hier bemüht sich das JaM dies als Querschnittsthema einzubringen.

Hinsichtlich der Beantwortung der Eingangsfrage nach der Situation von geschlechtssensibler/-bewusster Arbeit in den Dortmunder Jugendfreizeitstätten lässt sich festhalten:

Sowohl die Jugendfreizeitstätte der Falken als auch die städtische Jugendfreizeitstätte setzen keine konkrete geschlechtergerechte Strategie um. Partiiell wird die Kategorie Geschlecht aber von beiden Jugendfreizeitstätte berücksichtigt und auf entsprechende Wünsche und Bedürfnisse der BesucherInnen reagiert. In der städtischen Einrichtung findet neben einer Vielzahl an gemischten Angeboten auch Mädchenarbeit statt. Der Leiter der Jugendfreizeitstätte der Falken gibt den Wunsch nach mehr Jungenarbeit an.

Das JaM setzt die Strategie GM konsequent um. An den oben angeführten Angeboten wird deutlich, dass sich die MitarbeiterInnen einerseits bemühen, die eher von einem Geschlecht dominierten Angebote für beide Geschlechter zugänglich zu machen, andererseits sowohl qualitativ als auch quantitativ gleichwertige geschlechtshomogene Angebote anzubieten.

4.3.2 Einfluss der Träger auf die Implementierung einer geschlechtergerechten Strategie in den untersuchten Dortmunder Jugendfreizeitstätten

Da GM eine Top-Down-Strategie ist, ist es erforderlich, dass die Träger den Umsetzungsprozess von GM anstoßen und fortwährend unterstützen. Darüber hinaus haben sowohl die öffentlichen als auch die freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe eine gesellschaftliche Verantwortung. Das sieht auch das DJI so:

„Die Notwendigkeit, dass sich gesellschaftliche Institutionen weiter entwickeln, dass sie mit daran arbeiten, diese Gesellschaft geschlechterdemokratischer zu gestalten, liegt zudem theoretisch gesprochen darin, dass sie folgende gesellschaftliche Funktion haben: Sie sind Teil der Sozialstruktur; sie sind Werteträger individueller und sozialer Orientierungen, und sie sozialisieren die Individuen, die mit ihnen zu tun haben, sie stecken Territorien ab“ (DJI-Studie 2006, S. 33).

Sowohl die Leitung als auch die Honorarkraft der Jugendfreizeitstätte der Falken benennen als Vorgabe vom Träger die Gleichbehandlung der Geschlechter. Beide Interviewpartner der Jugendfreizeitstätte der Falken meinen, dass sie bei der Umsetzung von geschlechtergerechter Arbeit von ihrem Träger Hilfe bekommen würden, wenn sie diese anfordern.

Eine pädagogische Handlungsanweisung bzgl. Geschlechtergerechtigkeit von Seiten des Trägers ist der Leitung der Jugendfreizeitstätte der Falken nicht bekannt. Dies wird auch durch unsere Recherchen bei den Falken bestätigt: Der Jugendverband befindet sich in einem Organisationsentwicklungsprozess, in dem Geschlechtergerechtigkeit ein Querschnittsthema ist (Pätzold, Kerstin, Bundessekretärin für den SJ-Ring und die Mädchen- und Frauenarbeit, Mail vom 19.03.2008). Allerdings ergab unsere Recherche keine Vorgaben hinsichtlich GM. Ein Grund dafür könnte auch das Top-Down-Prinzip dieser Strategie sein, dass konträr zur Dezentralität und dem Gedanken der Selbstbestimmung des Jugendverbandes gesehen werden könnte. Zu diesem Ergebnis kamen Schäfer und Helmig in der DJI-Studie. Viele der von ihnen Befragten nannten die Autonomie der Mitgliedsverbände als erschwerend für die Umsetzung von GM, welche dem Selbstverständnis der Organisationen entsprechen und nicht zur Disposition stehen würden. Diese Unabhängigkeit markiert eine deutliche Grenze der Einflussnahme „von oben“ (Helmig, Schäfer 2006, S.90ff.). So meint beispielsweise eine Referentin für GM in einem Jugendverband im Rahmen der Interviews der DJI-Studie, dass

„[...] eben mit dieser Top-Down Strategie, dass wir einfach demokratische Strukturen haben und das normalerweise von unten nach oben geht, uns die Themen praktisch vorgegeben werden. Und mit Gender Mainstreaming wird jetzt plötzlich das ganz andere Prinzip verfolgt. Und da zeigt sich, dass es doch auf eine geringe Akzeptanz bei unseren Mitgliedern hinausläuft.“

Die spezifische Struktur der Träger in der KJH macht möglicherweise eine besondere Sensibilität und Kommunikationsfähigkeit durch die Schlüsselpersonen notwendig, um die örtlichen Einrichtungen der Träger einzubeziehen.

Die Leiterinnen der städtischen Jugendfreizeitstätte verweisen bei der Frage nach Vorgaben durch den Träger an das Jugendamt. Auf Nachfrage gibt die zuständige Mitarbeiterin Frau Carstens an, dass einmal pro Jahr

„Zielvereinbarungen mit den zuständigen Fachreferentinnen und Fachreferenten der einzelnen Stadtbezirke, der Fachbereichsleitung und den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besprochen, vereinbart und schriftlich festgelegt werden.“ (Carstens, Sonja, Gender-Beauftragte des Fachbereichs für Kinder- und Jugendförderung, Mail vom 04.06.2008

Inwieweit in diesen Zielvereinbarungen das Thema Geschlecht berücksichtigt wird, geht aus den bereitgestellten Informationen nicht hervor. Unsere Recherche (vgl. Punkt 3.3) hat ergeben, dass es bisher erst wenige Vorgaben zu GM gibt.

Das JaM erstellt jährlich einen Rechenschaftsbericht über seine Arbeit und legt diesen der Trägerin PSG vor, welche ihn an das Jugendamt weiterleitet. Die PSG war selber Initiatorin der Gender-Bildungsstätte JaM und hat das Konzept für diese Einrichtung mit entwickelt. Hilfestellung durch die Trägerin PSG gab es vor allem durch die Initiierung des Projektes und die Mitgestaltung des Konzeptes für das JaM

An dieser Stelle wird das Top-Down-Prinzip von GM sichtbar. Es stellt sich die Frage, ob es andersherum, also bottom-up überhaupt möglich ist, GM einzusetzen. Denn so das DJI in seiner Studie:

„Gender Mainstreaming ist als Top-Down-Prinzip konzipiert, und es bedarf der Unterstützung durch die Leitung. [...] Bleibt aktive Unterstützung seitens der Leitung aus, wird es ungleich schwieriger, der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit Geltung zu verschaffen“ (DJI S. 94 f.).

Die Trägerin des JaM nimmt in den von uns untersuchten Jugendfreizeitstätten eine Sonderstellung ein, da sie bis zur Eröffnung des JaM ausschließlich Mädchenarbeit betrieben hat. Aufgrund dessen besteht bei der PSG viel Erfahrung und Wissen hinsichtlich geschlechtssensibler Arbeit.

4.3.3 Hinderliche und förderliche Faktoren bei der Umsetzung einer geschlechtergerechten Strategie in den untersuchten Dortmunder Jugendfreizeitstätten

In den für diese Untersuchung vorliegenden Interviews kamen folgende zentrale hinderliche und förderliche Faktoren für die Umsetzung einer geschlechtergerechten Strategie heraus:

- Ressourcen
- Bedürfnisorientierung
- Reflexion
- Vernetzung
- Verschiedene Gesichtspunkte im Umsetzungsprozess von GM im JaM.

In den ersten vier genannten Punkten werden hinderliche und förderliche Faktoren bei der Umsetzung geschlechtssensibler Arbeit/GM in allen drei untersuchten Jugendfreizeitstätten genannt. Der fünfte Punkt bezieht sich ausschließlich auf das JaM, da dieses sich bereits seit mehreren Jahren mit GM beschäftigt und somit eine Sonderstellung einnimmt.

Ressourcen

Von Träger, Kommune, Land und Bund zur Verfügung gestellte Ressourcen (wie Zeit oder Räumlichkeiten) bilden die äußeren Rahmenbedingungen, die die MitarbeiterInnen einer Jugendfreizeitstätte benötigen, um ihre Arbeit auszuführen. Daher haben die vorhandenen Ressourcen Einfluss auf die Qualität der Arbeit. Alle Ressourcen sind begrenzt und müssen daher verteilt werden. Für unsere Forschung ist die Frage insofern relevant, als dass die Ressourcen die Umsetzung von GM fördern oder behindern können.

Von der Leitung der Jugendfreizeitstätte der Falken wird als ein Hindernis bei der Umsetzung geschlechtsbezogener Arbeit das Fehlen von geeigneten Räumlichkeiten (u. a. auch bedingt durch fehlende

finanzielle Mittel) genannt. In der städtischen Jugendfreizeitstätte gibt es dagegen ausreichend Räume für Jungen und Mädchen, um sich in geschlechtshomogenen Gruppen zurückzuziehen. Bezüglich der Umsetzung einer geschlechtergerechten Strategie bedeutet das, dass in der Jugendfreizeitstätte der Falken auf Grund von fehlenden Räumen eine strukturelle Barriere vorhanden ist, die es so in den anderen beiden untersuchten Jugendfreizeitstätten nicht gibt. Vom Leiter der Jugendfreizeitstätte der Falken wurden darüber hinaus fehlende personelle und finanzielle Ressourcen beklagt. Direkt danach gefragt nennt die Leitung des JaM keine Hindernisse durch die Trägerin, später im Interview nennt die Leiterin als eine Schwierigkeit, dass das Leitungsteam für die Sensibilisierung der MitarbeiterInnen allein zuständig ist und wünscht sich dafür von der Trägerin oder anderen Geldgebern finanzielle oder zeitliche Ressourcen.

Im Rahmen der DJI-Studie wurden bei der Frage nach Hindernissen bei der Umsetzung von GM am häufigsten die zeitliche (73%) und die personelle (70%) Ressourcenknappheit angegeben. Knapp die Hälfte der Befragten (48%) sah ein Hindernis für die Implementierung darin, dass es zu wenig finanzielle Unterstützung von der öffentlichen Hand gebe (Helming, Schäfer 2004, S. 53). Im Evaluationsbericht des Projektes „GM bei Trägern der Jugendhilfe in NRW“ wurde am häufigsten die Erschwernis der Implementierung von GM durch Schwierigkeiten bei der Existenzsicherung, v. a. durch fehlende personelle Kapazitäten, benannt. Das führe oft dazu, dass die Arbeit sich auf die Kernbereiche beschränken müsse und somit kein „fruchtbarer Boden“ für GM bestehe (Kampshoff, Nover 2006, S. 62). Helming und Schäfer schlussfolgern daraus:

„Ohne bereitgestellte Ressourcen hängt die Umsetzung von Gender Mainstreaming ganz entscheidend davon ab, dass sich engagierte Frauen und Männer finden, die auch bereit sind, zusätzlich, über die reguläre Arbeitszeit hinausgehende Zeit – ihre Freizeit – zu investieren [...]“ (Helming, Schäfer 2006, S. 94).

Bedürfnisorientierung

In allen untersuchten Jugendfreizeitstätten orientiert sich die pädagogische Arbeit an den Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen. Da diese Bedürfnisorientierung in einigen der durchgeführten Interviews immer wieder im Zusammenhang mit GM erwähnt wird, gehen wir an dieser Stelle auf das Verhältnis zwischen Bedürfnisorientierung und GM ein. Das Argument der Bedürfnisorientierung wurde insbesondere von der Leitung der Jugendfreizeitstätte der Falken als auch der städtischen Jugendfreizeitstätte als Gegenargument für GM genannt. Durch den Einsatz von GM könne nicht mehr genug auf die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen eingegangen werden, eine situationsorientierte und flexible Arbeit würden dadurch erschwert. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Aussage der Honorarkraft des JaM, welcher angibt, dass er durch GM die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen erkennt:

„[...] ich glaub die Kinder profitieren da (GM, Anm. d. Verf.) auch von. Das halt deren Themen berücksichtigt werden und dass ja auf deren Bedürfnisse halt geguckt wird. Und halt auch ganz viel über Mitbe-

stimmung läuft und dann, ja halt auch geschlechtsspezifische Sachen aufgegriffen werden [...]“.

Hier wird deutlich dass die Bedürfnisorientierung je nach Ansicht als ein förderlicher oder ein hinderlicher Faktor bei der Umsetzung bewertet werden kann.

Sowohl die Leiterinnen der städtischen Jugendfreizeitstätte als auch der Leiter der Jugendfreizeitstätte der Falken finden es wichtiger bei der Verteilung der finanziellen Ressourcen auf den Bedarf bei den Kindern und Jugendlichen zu achten, als auf die Verteilung nach Geschlecht.

Die Gründe für das Ablehnen der Teilung der finanziellen Ressourcen nach Geschlecht, sind bei den Leitungen der Jugendfreizeitstätte der Falken und der städtischen Jugendfreizeitstätte jedoch unterschiedlich: Der Leiter der Jugendfreizeitstätte der Falken hält diese Vorgehensweise „*auch für fragwürdig*“. Er begründet dies mit der Aussage, dass eine flexible, situationsorientierte Arbeit dadurch schwer möglich sei. Die Leiterin der städtischen Jugendfreizeitstätte erkennen keinen Zusammenhang zwischen Finanzen und Geschlecht. Auch bei ihnen werden die finanziellen Mittel nach Bedarf ausgegeben.

„[...] weil auch Mädchen spielen Billard. Also da geht`s zum Beispiel um den Bedarf und ums Bedürfnis. Da ist es egal ob Jungs oder Mädchen.“

In der Jugendfreizeitstätte der Falken wird berücksichtigt, wenn Jungen oder Mädchen den Wunsch nach geschlechtshomogenen Angeboten äußern. Ebenso rückt die Kategorie Geschlecht in den Fokus des Leiters, wenn eine „*offensichtliche Problematik*“ bei Jungen oder Mädchen besteht. In beiden Fällen wird von der Leitung der Jugendfreizeitstätte der Falken vorausgesetzt, dass die Kinder und Jugendlichen ihre Bedürfnisse kennen, sie deutlich äußern können, es ausreichend Gelegenheiten dafür gibt und die geäußerten Bedürfnisse von ihm auch richtig verstanden werden. Geschieht dies nicht, würde das bedeuten, dass an einem Teil der Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen vorbei gearbeitet wird, denn es ist davon auszugehen, dass Kinder und Jugendliche nicht immer in der Lage sind, ihre Bedürfnisse adäquat auszudrücken, sich ihrer Bedürfnisse vielleicht auch nicht unbedingt bewusst sind (vgl. 3.2).

(fehlende) Reflexion

In diesem Punkt ist der unterschiedliche Fortschritt der untersuchten Jugendfreizeitstätten im Umsetzungsprozess von GM zu berücksichtigen: Die städtische und die Jugendfreizeitstätte der Falken haben mit der Umsetzung noch nicht konkret und systematisch begonnen. Das JaM hat bereits seit mehreren Jahren Erfahrung in der Umsetzung. Daran orientiert sich auch der Aufbau dieses Punktes: Zunächst gehen wir in den ersten sieben Beispielen auf mögliche Stolpersteine bei geschlechtersensibler Arbeit und bei einem Einstieg in eine geschlechtergerechte Strategie wie GM, die wir anhand der durchgeführten Interviews herausgearbeitet haben, ein. Der letzte Punkt beschäftigt sich mit durch Reflexion bedingten Veränderungen im JaM anhand derer aufgezeigt wer-

den soll, wie GM individuell in der Praxis umgesetzt werden kann. Fehlende Reflexion kann dann ein Hindernis sein, wenn dadurch Geschlechterverhältnisse manifestiert und Rollenzuschreibungen (unbewusst) übersehen werden.

Für die Umsetzung von GM ist es einerseits notwendig, entsprechende Kenntnisse über die Strategie zu besitzen. Im gleichen Maße muss andererseits auch Wissen über Geschlechterverhältnisse und ihre Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche als Zielgruppe der Kinder- und Jugendarbeit in Jugendfreizeitstätten vorhanden sein. Ohne ausreichendes fachspezifisches Wissen in den beiden genannten Gebieten wird die Implementierung von GM unmöglich gemacht. Aber auch bei der Berücksichtigung von Geschlecht in der Arbeit ohne Anwendung einer Strategie wie GM ist Fachwissen erforderlich, da die Arbeit sonst dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit unbeabsichtigt zuwiderlaufen kann.

Für die Leitung der Jugendfreizeitstätte der Falken ist die Kategorie Geschlecht nicht der Ausgangspunkt seines Handelns. Die Leitung der Jugendfreizeitstätte der Falken findet eine punktuelle Betrachtung von Geschlecht in Ordnung, jedoch nicht systematisch bzw. kompromisslos.

„Gender Mainstreaming ist mit Sicherheit eine interessante und eine fitte Geschichte, [...] aber ständig auf das Geschlecht zu gucken und immer im Background zu haben, ah das ist jetzt ne Frau wie reagiere ich denn da, das ist so eine Geschichte, die ich nicht ganz nachvollziehen kann.“

Hier wird eine Nichtbeachtung der omnirelevanten Kategorie Geschlecht deutlich. Denn wie bereits im theoretischen Teil der Arbeit ausgeführt, gibt es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit. Die vom Leiter der Jugendfreizeitstätte der Falken kritisierte Vorgabe von GM, Geschlecht auf allen Ebenen zu berücksichtigen, setzt auch er bereits teilweise um. Der Unterschied ist allerdings, dass es unsystematisch, unbewusst und unreflektiert geschieht. Gerade die Unreflektiertheit führt ggf. zu einem Fortbestehen traditioneller Geschlechterverhältnisse, auch wenn es nicht intendiert ist.

Andererseits beschreibt der Leiter der Jugendfreizeitstätte der Falken eine positive Wirkung von GM, da die Strategie den Blick für geschlechtsspezifische Thematiken und Probleme schärft und „*man nen offeneren Blick kriegt*“ sowie adäquater auf Entwicklungen, Verhalten und Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen reagieren kann. Die Leitung der Jugendfreizeitstätte der Falken findet GM als Leitlinie nicht schlecht, hält jedoch eine dogmatische Umsetzung derselbigen für kontraproduktiv. Das könnte darauf zurückzuführen sein, dass er sich noch nicht ausreichend mit der praktischen Umsetzung von GM beschäftigt hat. Für diese Vermutung spricht auch der Wunsch des Leiters nach Mädchen- und Jungenarbeit, speziell Jungenarbeit. Seiner Meinung nach ist durch die Mädchenarbeit – mit der sehr viel Gutes getan wurde – „*die Befindlichkeit der Jungen außer acht gekommen [...].*“ Und es sei „*[...] wirklich mal Zeit, dass was passiert.*“. Als aktuelles Beispiel dafür führt er die schlechteren Schulabschlüsse der Jungen an. Auch meint er, dass Jungen, was die Lebensführung anbelangt, zurzeit größere Probleme als Mädchen hätten. Ob damit gemeint ist, dass die Mädchen mittlerweile weni-

ger Förderung als Jungen benötigen, kann nur vermutet werden. Es ist möglich, dass der Leiter der Jugendfreizeitstätte der Falken sich noch nicht umfassend mit allen Dimensionen von GM beschäftigt hat. Denn GM fordert dazu auf, beide Geschlechter gleichermaßen auf allen Ebenen (nicht nur in geschlechtshomogenen Gruppen) zu berücksichtigen. An dem angeführten Beispiel wird aber auch deutlich, dass der Leiter der Jugendfreizeitstätte der Falken sich partiell mit geschlechtsspezifischer Arbeit auseinandergesetzt hat und somit bereits auf einen gewissen Grad der Sensibilisierung geschlossen werden kann.

Die Honorarkraft der Jugendfreizeitstätte der Falken findet, dass der Bedarf für eine geschlechtergerechte Strategie nur im „Teensbereich“ (von 13 bis 15) vorhanden sei. Dieses Beispiel macht deutlich, dass der Honorarkraft der Jugendfreizeitstätte der Falken GM noch nicht im vollem Umfang bekannt ist und gewisse Faktoren noch „unscharf“ sind.

In der DJI-Studie wurden auf die Frage, welche konkreten Maßnahmen die Träger bei der Implementierung von GM einbeziehen würden, am häufigsten die folgenden vier Maßnahmen benannt:

- der Bedarf eines trägerinternen Diskussionsprozesses (36%)
- die Teilnahme an Fachtagungen zu GM (35%)
- die Durchführung von Veranstaltungen zu GM (28%) sowie
- die Teilnahme an Fortbildungen zur Entwicklung von Gender-Kompetenz (26%)

(Helming, Schäfer 2004, S. 44 und 47). Es kann angenommen werden, dass das fehlende Wissen auf Seiten der pädagogischen Kräfte in unserer Untersuchung auch durch das mangelnde Wissen bei den Trägern beeinflusst wird. Solange den Trägern nicht klar ist, was GM ist und wie es umgesetzt werden kann, solange wird es in einer Jugendfreizeitstätte, die wenig bis kein Interesse an einer geschlechtergerechten Strategie hat, zu keinen Veränderungen hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit kommen. Auch das fehlende Wissen der pädagogischen Kräfte wird sich nicht verändern.

Ebenfalls in der NRW-Studie wurde hinsichtlich der Probleme bei der Umsetzung von GM ein Thema von allen Interviewten benannt: Das Bedürfnis, Genaueres zu den Begrifflichkeiten von GM zu erlernen, da der Begriff GM für alle „sehr unscharf“ sei (Kampshoff, Nover 2006, S. 36). Darüber hinaus erhofften sich viele auch mehr Wissen über die praktische Anwendung von GM im beruflichen Alltag, sowie Hilfestellungen für die Umsetzung von Anforderungen (Kampshoff, Nover 2006, S. 37).

Ein Hindernis, welches Helming und Schäfer in ihrer Befragung herausfanden, ist, dass zwei Drittel der Befragten der Meinung waren, dass die Probleme der KJH in anderen Bereichen als Gender lägen (Helming, Schäfer 2006, S. 52). Dazu passt auch die Aussage des Leiters der Jugendfreizeitstätte der Falken, der meint:

„Wir sind relativ weitläufig engagiert hier. Die Kids, die zu uns kommen oder mit denen wir arbeiten, haben eine ganz große Bandbreite an Problemen.“

Hier lässt sich auf fehlendes Fachwissen schließen, denn GM soll nicht isoliert eingesetzt und betrachtet werden, sondern in alle (Problem-) Bereiche mit einbezogen werden.

Da GM eine Querschnittsaufgabe ist, meinen Helming und Schäfer, dass alle am Prozess Beteiligten mitarbeiten müssen, aber nicht alle ein (gleich großes) Interesse daran haben (Helming, Schäfer 2006 S. 74). Die mangelnde Beschäftigung mit dem Thema bzw. das fehlende Fachwissen bedeuten für die Umsetzung von GM als Querschnittsaufgabe ein erhebliches Hindernis.

■ **Beispiel Außendarstellung**

Für die Mädchen gibt es in der städtischen Jugendfreizeitstätte, wie weiter oben erläutert, Mädchenangebote, für die Jungen „Angebote wie Soccerworld“. Auffällig ist an dieser Stelle, dass die Angebote für Mädchen den Begriff „Mädchen“ explizit beinhalten und auch in der Außendarstellung (auf der Homepage der Einrichtung) der städtischen Jugendfreizeitstätte so bezeichnet werden. Die Angebote für Jungen werden jedoch weder im Interview noch im Programm (Website) ausdrücklich als „Jungenangebote“ benannt. Möglicherweise ist dies ein Hinweis dafür, dass durch alle Angebote, abgesehen der spezifisch für Mädchen ausgeschrieben, in erster Linie Jungen angesprochen werden (sollen). Dafür spricht auch die Struktur der BesucherInnen: Die Leitung der städtischen Jugendfreizeitstätte gibt an, dass 75% männlich seien. Hier stellt sich die Frage, warum die Jugendfreizeitstätte nicht speziell mit jugendspezifischen Angeboten wirbt, wenn doch mehr Jungen kommen? Unserer Ansicht nach, wird hier ein bereits im 6. Jugendbericht der Bundesregierung von 1984 festgestellter Mangel sichtbar: Jugendarbeit ist Jungenarbeit (vgl. 3.2) (6. Jugendbericht der Bundesregierung 1984 nach Rose 2003, S. 35 f.). Für die städtische Jugendfreizeitstätte würde das bedeuten, dass die dort praktizierte Kinder- und Jugendarbeit überwiegend unreflektierte Jungenarbeit ist.

■ **Beispiel Gewalt**

Unterschiedlich ist bei den oben genannten geschlechtsspezifischen Angeboten der städtischen Jugendfreizeitstätte auch die inhaltliche Ausrichtung: Beides sind Sportangebote, jedoch mit einer anderen Ausrichtung. Während die Mädchen im Selbstverteidigungskurs lernen, sich gegenüber (männlicher) Gewalt zu verteidigen, können die Jungen sich bei Sportangeboten austoben und somit Aggressionen loswerden.

Dies ist auch insofern interessant, als dass Jungen und Männer weit- aus häufiger Opfer von Gewaltdelikten werden als Mädchen und Frauen. In den aufgeführten¹⁵ Straftatengruppen der Polizeilichen Kriminalstatistik von 2007 sind Männer in vier von fünf Gruppen als Opfer deutlich häufiger vertreten als Frauen. Bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung unter Gewaltanwendung oder Aus-

15 Mord und Totschlag, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung unter Gewaltanwendung oder ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses, Raub, räuberische Erpressung und räuberischer Angriff auf Kraftfahrer, Körperverletzung, Straftaten gegen die persönliche Freiheit (Bundesministerium des Innern 2007 S. 19)

nutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses überwiegen dagegen die weiblichen Opfer. Dabei ist zu beachten, dass die absoluten Zahlen in dieser Straftatengruppe die zweitniedrigsten sind. Gemessen an der Gesamtzahl aller begangenen oder versuchten Straftaten sind Jungen überproportional als Opfer betroffen. Zu beachten ist auch, dass es ebenfalls mehr Täter als Täterinnen gibt (Bundesministerium des Innern 2007 S. 19).

Im Programm der städtischen Jugendfreizeitstätte wird dieser Umstand nicht berücksichtigt. Lediglich die Mädchen werden durch den Selbstverteidigungskurs als potentielle Opfer thematisiert, während die Jungen aus dieser Sichtweise ausgeschlossen werden.

Von den Interviewten der städtischen Jugendfreizeitstätte werden körperliche und verbale Gewalt/Übergriffe zwischen den Geschlechtern an mehreren Stellen des Interviews ausdrücklich erwähnt. So meint die Honorarkraft:

„Und zum Beispiel letzts ist auch ein Mädchen etwas rüde angemacht worden. Und dann bin ich auch sofort dazwischen gegangen und hab gesagt, hör mal das geht so nicht.“

Auch die Leiterinnen erwähnen derartige Zwischenfälle:

„Wenn Jungs [...] dagegen (Anm. d. Verf.: Gleichberechtigung) verstoßen, wir bekommen das mit, wird sofort reagiert. Aber auch bei Mädchen wird sofort reagiert.“

Die Interviewten scheinen das Eingreifen in solchen Situationen als geschlechtssensible Arbeit aufzufassen. Die erwähnten Situationen können für geschlechtssensible Interventionen genutzt werden. Voraussetzung dafür ist, dass die Situation in Bezug auf die Kategorie Geschlecht ausreichend reflektiert wird. Andere Aspekte geschlechtssensibler Arbeit scheinen im offenen Bereich der städtischen Jugendfreizeitstätte wenig beachtet zu werden. Dies geht zumindest aus den Interviews hervor. Das Fehlen präventiver Angebote, welche Alternativen zu gängigen geschlechtsspezifischen Rollenverhalten bieten, fällt bei dieser Betrachtungsweise geschlechtssensibler Arbeit auf.

■ **Beispiel Frauenfeindlichkeit**

Die Honorarkraft der städtischen Jugendfreizeitstätte thematisiert geschlechtsspezifisches (Rollen-) Verhalten im Kontext Hip-Hop: Für Ihn gibt es in der Jugendfreizeitstätte viele talentierte (männliche)Texter, deren Musiktexe jedoch im Umgang mit Frauen und Mädchen „teilweise ganz schön unter der Gürtellinie“ sind, worüber er mit den Jungen gesprochen hat. Er nimmt demnach wahr, dass 1. die Produzenten der Texte männlich und 2. die „Opfer“ weiblich sind. An anderer Stelle im Interview führt er aus:

„Ich finde ein ordentliches Gleichgewicht ist eine Selbstverständlichkeit. Also dass Frauen auch Männer achten und Männer auch Frauen achten, sollte eigentlich selbstverständlich sein.“

Das ist insoweit bedeutsam, da die Honorarkraft die in den Texten enthaltene Mädchen- und Frauenfeindlichkeit als zweitrangig hinter den Interessen der Jugendfreizeitstätte als öffentliche Einrichtung zu erachten scheint: So nennt er gegenüber den Jungen als

Begründung für die Modifizierung der Textinhalte für einen Auftritt in der Jugendfreizeitstätte nicht die frauenfeindlichen Inhalte an sich, sondern die Jugendfreizeitstätte als öffentliche Einrichtung.

■ **Beispiel Zusammensetzung der Klientel**

Ein Punkt, der sowohl von den Leiterinnen als auch von der Honorarkraft der städtischen Jugendfreizeitstätte angesprochen wurde, ist das Thema Geschlecht in der türkischen Community, das durch den hohen Anteil von TürkInnen in der Freizeitstätte zustande kommen dürfte. Die Leiterinnen der städtischen Jugendfreizeitstätte haben beobachtet, dass Mädchen mit muslimischem Hintergrund nicht so häufig kommen. Sie führen das darauf zurück, dass die Mädchen „zu sehr unter Druck“ stünden. Mit den türkischen Besuchern reden beide Leiterinnen öfter über die traditionelle Stellung der Frau in der türkischen Kultur und machen deutlich, wenn sie bestimmte Dinge nicht in Ordnung finden. Die Leiterinnen sind der Ansicht, dass die Jungen dies auch bevorzugt mit den Mitarbeiterinnen täten, da diese die Sicht der Frau besser darstellen könnten. Auch im Evaluationsbericht zum Projekt „Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe in NRW“ kam heraus, dass bei der Umsetzung von Genderaspekten die (interkulturelle) Zusammensetzung der Klientel in Offenen Treffs die Beschäftigten vor große Probleme stellt. So sagt eine Interviewperson:

„[...] fehlende Sensibilität und mangelndes Problembewusstsein im Umgang der Geschlechter untereinander, hohe Aggressionsbereitschaft und große soziale Probleme müssen vorrangig bearbeitet werden“ (Kampshoff, Nover 2006, S. 63).

In dem zuvor beschriebenen Verhalten der Leiterinnen im Umgang mit türkischen Jungen und der Aussage der männlichen Honorarkraft, dass er die Mädchen „[...] so `n bisschen beschützen (muss) auch vor einigen Jungs [...]“, kann statt dem vermutlich gewünschten Aufbruch traditioneller Geschlechterrollen eine Manifestierung selbiger gesehen werden: Die Leiterinnen als Frauen und die Honorarkraft als Mann verhalten sich gemäß der traditionellen Rollen (Frauen als kommunikativer und verständnisvoller, Männer als beschützender Part). Im JaM wird versucht, die Vorbildfunktion, die die MitarbeiterInnen haben, auch dahingehend zu nutzen, tradierte Rollen aufzubrechen. Dafür ist jedoch auch regelmäßige Reflexion notwendig, da jeder Mensch geschlechtsspezifisch sozialisiert ist. Anhand dieses Beispiels wird deutlich, dass nicht jede Auseinandersetzung mit Geschlecht zum Aufbrechen von Geschlechterrollen führt, die Jugendlichen aber dennoch zum Nachdenken angeregt werden können.

■ **Beispiel Vorbildfunktion**

Die BesucherInnen einer Jugendfreizeitstätte verbringen einen kleinen Teil ihrer Zeit in der Einrichtung und können dort spezifische Erfahrungen sammeln und mitnehmen.

Beide Leiterinnen der städtischen Jugendfreizeitstätte erwähnen die Vorbildfunktion der MitarbeiterInnen in der Jugendfreizeitstätte und dass daher in der alltäglichen Arbeit („wie wir uns auch geben“) darauf geachtet werde. Auch die Leiterin des JaM ist der Meinung, dass durch den bewussten Umgang mit dem Thema Geschlecht und dem Reagieren auf die unterschiedlichen Bedingungen für Mädchen und Jungen diesen Möglichkeiten eröffnet werden, aus den vorgegebenen Rollenmustern auszubrechen in dem sie z. B. andere Berufe wählen. Das Wissen, Vorbild zu sein, lässt auf einen bestimmten Grad an Reflexion schließen.

■ **Beispiel gesamtgesellschaftliche Verantwortung der Jugendfreizeitstätte**

Wie unter 4.3.1 erwähnt, besetzen alle Jugendfreizeitstätten ihre Honorarkräfte paritätisch, das JaM hat darüber hinaus die Besonderheit einer paritätischen Doppelspitze. Außerdem werden die Honorarstellen im JaM nicht nur paritätisch besetzt, sondern es wird auch darauf geachtet, dass die weiblichen und männlichen Honorarkräfte die gleiche Stundenzahl haben und somit auch gleich viel Geld verdienen. Hier werden zwei unterschiedliche Perspektiven deutlich: Sowohl die städtische Jugendfreizeitstätte als auch die Jugendfreizeitstätte der Falken begründen ihre paritätische Besetzung des Teams aus pädagogischer Sicht, während das JaM sowohl die pädagogische Sicht als auch den Blick auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern richtet, seinen Beitrag auf dieser Ebene zur Gleichberechtigung leistet und damit Verantwortung übernimmt.

■ **Beispiele für Reflexionsfähigkeit**

Das JaM hat insofern eine Sonderrolle, weil es im Gegensatz zu den anderen beiden Jugendfreizeitstätten an einem anderen Punkt steht, da es durch die systematische Umsetzung von GM mehr Erfahrungen hat und Ideen entwickeln und ausprobieren konnte. Zur Veranschaulichung, wie eine durch GM ausgelöste Reflexion die Arbeit in einer Jugendfreizeitstätte verändern kann, hier ein paar Beispiele:

Im JaM gab es Überlegungen, die Öffnungszeiten an die möglicherweise unterschiedlichen Bedürfnisse von Jungen und Mädchen anzupassen. Die Leiterin führt dies als Beispiel für die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Reflexion an:

„[...] es gibt nicht die richtige Antwort, es gibt nur Überlegungen, wie geh ich damit um [...] man muss sich schon auch immer überlegen, was überhaupt Geschlechtergerechtigkeit bedeutet. Das bedeutet nicht für jede Einrichtung das gleiche [...]“.

Ein weiteres Beispiel im JaM für die Reflexion bei der Umsetzung von GM ist das Umstellen des Billardtisches vom Eingangsbereich in den Cafe-Bereich gewesen, um so zu vermeiden, dass vor allem die Besucherinnen beim Betreten der Jugendfreizeitstätte von Besuchern begutachtet werden können.

Im JaM gibt es seit Beginn einen Mädchen- und einen Jungenraum, welcher nur dem jeweiligen Geschlecht zugänglich ist. Im Rahmen des Umsetzungsprozesses von GM in der Jugendfreizeitstätte kam

es zu der Erkenntnis, dass es neben den offenen und geschlechtshomogenen Räumen auch Räume geben muss, die jeweils von einem Geschlecht dominiert werden.

Ein Beispiel dafür, dass sich auch die Honorarkräfte im JaM mit GM in der Kinder- und Jugendarbeit auseinandersetzen, wird im Interview mit der Honorarkraft deutlich.

Für ihn ist Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit, der „[...]Versuch Geschlechtergerechtigkeit herzustellen[...]“. Er ist sich allerdings nicht sicher, ob eine einzelne Einrichtung wie das JaM, aktiv zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen kann, da dort nur in sehr kleinem Rahmen Strukturen vorgelebt werden, welche in anderen Bereichen nicht bestehen.

„Aber ob wir quasi als Insellösung, wo es dann Gender Mainstreaming gibt, aber in der Schule und im Sportverein wieder nicht und vielleicht in der Familie schon überhaupt nicht, weil da irgendwie relativ festgefahrene Strukturen sind, da bin ich mir halt nicht sicher, inwieweit wir dann da wirklich was verändern.“

Dennoch sagt die Honorarkraft, es sei nicht umsonst, GM in der Kinder- und Jugendarbeit einzusetzen, da es den Blick für geschlechtsbezogene Bedürfnisse öffne.

Um die ständige Reflexion innerhalb der Jugendfreizeitstätte zu gewährleisten, hat das JaM verschiedene Hilfsmittel entwickelt. Ein Beispiel hierfür ist der unter 1. näher erläuterte Projektentwicklungsbogen, der einer Benachteiligung auf Grund von Unachtsamkeit vorbeugt, da die MitarbeiterInnen dazu angehalten werden, regelmäßig zu reflektieren. Es kann vermutet werden, dass das regelmäßige Reflektieren zu einer Selbstverständlichkeit wird und ins tägliche Handeln übernommen wird, was sich letztendlich auch auf die Qualität der Arbeit auswirkt. Der Projektentwicklungsbogen ist ein Beispiel dafür, dass die Umsetzung von GM an jede Organisation angepasst werden muss. Das bedeutet, die Organisation muss für die Umsetzung ein eigenes passgenaues Konzept inklusive Hilfsmitteln entwickeln, in der eigenen Arbeit überprüfen und anpassen.

Als Herausforderung beschreibt die Leiterin das Zusammenarbeiten in einem gleichberechtigten Leitungsteam. Sie würde sich dafür ein Instrumentarium wünschen, wie ein gleichberechtigtes Team arbeiten kann. Probleme treten z. B. auf, wenn sich das Team nicht genügend abspricht und infolge dessen ungleichwertige Angebote für Jungen und Mädchen angeboten werden, welches von den Kindern und Jugendlichen sofort wahrgenommen werde.

Vernetzung

Zur erfolgreichen Implementierung einer neuen Strategie wie GM in eine Organisation kann der Austausch in Netzwerken, Arbeitskreisen, Kooperationen etc. beitragen, um von den Erfahrungen anderer Organisationen zu profitieren. Durch die Vernetzung mit anderen Personen, Organisationen und dem Stadtbezirk kann es zu einer organisationsübergreifenden Umsetzung von GM kommen.

Alle Jugendfreizeitstätten nehmen an verschiedenen Arbeitskreisen und Netzwerken teil, wie bereits in 4.2.3 erläutert, nimmt nur das

JaM an Arbeitskreisen mit dem ausdrücklichen Thema Geschlecht teil und versucht außerdem, das Thema in die anderen Arbeitskreise zu integrieren.

Als eine Hilfestellung beschreibt die Leitung des JaM den Gender-AK, welcher von der PSG und dem Jugendamt, Fachbereich für Kinder- und Jugendförderung ins Leben gerufen wurde. Die ehemalige Leiterin der damals städtischen Jugendfreizeitstätte Mengede (heute: JaM) und jetzige Fachreferentin für den Stadtbezirk Mengede ist mittlerweile durch ihre Fachbereichsleitung auch zur Gender-Beauftragten im Bereich Kinder- und Jugendförderung ernannt worden.

Die jetzige Leiterin des JaM beschreibt das Vorhandensein einer Gender-Beauftragten als Unterstützung für die eigene Arbeit:

„[...] es ist doch auch schon mal eine Hilfe, wenn man so eine Lobby hinter sich spürt. Also wenn man irgendwie was sagt und sie sagt dann ja, das müssen wir mit beachten, dann ist das schon was anderes“.

Die Gender-Beauftragte ist auch Mitglied in allen Arbeitskreisen, in denen auch das JaM vertreten ist und kann somit die Arbeit des JaM unterstützen. Förderlich ist, dass das Thema Gender im Stadtbezirk mittlerweile akzeptiert ist, wenn auch noch nicht innerlich verankert. Das sieht auch die Honorarkraft des JaM so.

Auch den zu Beginn gegründeten Beirat gibt die Leiterin als fachliche Unterstützung an. Dieser Beirat bestand aus Personen, die alle am Thema Gender interessiert waren und wurde zum Ende der Projektlaufzeit aufgelöst. Als weitere Hilfestellungen beschreibt die Leiterin des JaM die wissenschaftliche Begleitung während der ersten drei Jahre, die vor allem im Bereich der organisatorischen Beratung geholfen hat.

Anhand der verschiedenen angeführten Kontakte, die das JaM bei der Umsetzung von GM unterstützt haben, wird deutlich, dass der Austausch mit anderen zum Gelingen der Umsetzung beitragen kann.

Verschiedene Gesichtspunkte im Umsetzungsprozess von GM im JaM

Da das JaM als einzige der untersuchten Dortmunder Jugendfreizeitstätten schon Erfahrung in der Umsetzung mit GM hat, möchten wir an dieser Stelle auf die im Umsetzungsprozess möglicherweise auftretenden Schwierigkeiten und Hilfestellungen eingehen, die das JaM in den beiden Interviews erwähnt hat.

■ *Widerstand von Außen als Problem*

Im Stadtbezirk gab es zu Beginn des JaM viele Vorbehalte gegenüber der geschlechtsbezogenen Arbeit der Jugendfreizeitstätte und der Tatsache, dass diese von einem Frauenverband durchgeführt werden sollte, was die Zusammenarbeit vor Ort und die Umsetzung von GM erschwert hat. Dies hat sich mit der Zeit geändert. Das erwähnt auch die männliche Honorarkraft.

Verbesserungen im Stadtteil hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit, die durch die geschlechtergerechte Arbeit des JaM entstehen, werden bei Gelingen oft durch andere als ihr eigener Erfolg verein-

nahmt, bzw. mit der Aussage „Das war schon immer so“ verringert. Dadurch wird die positive Wirkung von GM und Geschlechterverhältnisse an sich unsichtbar gemacht.

Als förderlich für die Etablierung von GM über die Freizeitstätte hinaus, beschreibt die Leiterin auch ihr eigenes Verhalten, welches sich in den letzten Jahren verändert habe. Sie beschreibt, dass sie entspannter sei und, anstatt das Thema Geschlecht abstrakt zu thematisieren, konkrete Beispiele nenne. Sie hat die Erfahrung gemacht, dass das sehr viel besser funktioniere und sich letztendlich auch positiv auf die Arbeit im JaM auswirkt. Eine ähnliche Erfahrung beschreibt eine durch das DJI interviewte GM-Referentin. „Nach anderthalb Jahren Arbeit für die Implementierung von Gender Mainstreaming erachtet die zuständige Referentin kleine, möglichst konkrete, an die jeweiligen Themenbereiche, aber auch an die unterschiedlichen Ansichten der Beteiligten anschlussfähige Schritte als realisierbar“ (DJI S. 77). Auch sie hat also ihr Verhalten den Gegebenheiten angepasst.

„Der Organisationsentwicklerin Insa-Alea Böhme zufolge gibt es

1. keine Veränderung ohne Widerstand,
2. enthält Widerstand immer eine verschlüsselte Botschaft,
3. führt die Nichtbeachtung von Widerstand zu Blockaden und
4. rät sie, mit dem Widerstand zu gehen, also nicht Widerstand gegen den Widerstand aufzubauen“ (Böhme 2004 nach Helming, Schäfer 2006, S. 105).

Möglicherweise haben sich die oben genannten Vorbehalte im Stadtbezirk dadurch aufgelöst, dass die Leitung des JaM auf die Vorbehalte eingegangen ist. Ein Vorgehen, welches sich mit dem Rat von Böhme deckt.

Einen besonderen Punkt hinsichtlich des äußeren Widerstandes erlebte die männliche Leitungskraft des JaM, der beschreibt, dass er Kritik bekomme, wenn er sich für die Belange der Mädchen einsetze, da dies unsolidarisch den Männern gegenüber sei. Dadurch wird die fachliche (Zusammen-)Arbeit erschwert und behindert und der mangelnde Austausch bezüglich der Umsetzung von GM mit Fachkräften anderer Einrichtungen kann dazu führen, dass der Umsetzungsprozess von GM erschwert wird.

■ **GM als Sonderaufgabe**

Die Leitung des JaM wird mittlerweile als ExpertInnenteam angesehen, was die Schwierigkeit mit sich bringt, dass „[...] wenn irgendwas zum Thema Geschlecht, dann sollen wir das doch bitte machen.“ Dies fanden auch Goldmann und Kosmann heraus: Der Genderansatz sei teilweise akzeptiert, würde jedoch nicht als Querschnittsaufgabe angesehen sondern als Sonderaufgabe dem JaM zugewiesen (Goldmann, Kosmann 2006, S. 25-27).

Helming und Schäfer zitieren in diesem Zusammenhang in der DJI-Studie eine Fortbildnerin aus dem Bereich geschlechterreflektierter Arbeit und GM, die auf einem der DJI-Workshops referiert hat:

„Gender Mainstreaming ist so, dass grundsätzlich alle in dem Prozess befindlichen Personen Verantwortung dafür tragen. Wenn Sie die einzige

Person sind und eine Einzelkämpferin oder ein Einzelkämpfer, dann heißt es: Du bist doch jetzt der Gender-Mainstreaming-Beauftragte, mach mal! Lassen Sie es. Das ist etwas, wofür alle Verantwortung tragen müssen [...]“ (Helming, Schäfer 2006, S. 97).

■ **Qualifizierung**

Als besonders hilfreich, aber auch unbedingt notwendig, beschreibt die Leiterin die Fortbildung, welche sie gemacht hat.

„Als ich dann da gewesen bin, das ist schon echt super, das macht wirklich ne Menge. Auch an konzeptioneller, also nicht nur für dich selbst nimmst du da viel mit, sondern eben auch für die konzeptionelle Arbeit ist einfach sehr viel drin, was du eben gut gebrauchen kannst um das einzusetzen für dein eigenes Konzept und Handeln und so.“

Daran wird deutlich, wie wichtig Fortbildungen zum Thema Gender sind, wenn die eigene Arbeit und die Arbeit der Jugendfreizeitstätte gendersensibel gestaltet werden soll.

Immer wieder wurde in den Interviews der NRW-Studie erwähnt, dass die Umsetzung stark von den Arbeitskräften abhängig sei, die direkt mit den Kindern und Jugendlichen zu tun haben: Das bedeutet einen hohen Zeitaufwand für Fortbildungen von TeamerInnen, Ehrenamtlichen und Honorarkräften bei gleichzeitig fehlenden finanziellen Mitteln. Auch gibt es aufgrund der geringen Zeitkapazitäten der Ehrenamtlichen kaum Möglichkeiten, diesen Weisungen zu erteilen. Ein weiteres Problem in diesem Zusammenhang sei die große Fluktuation bei diesem Personenkreis (Kampshoff, Nover 2006, S. 63).

4.3.4 Fazit

In unserer Forschung haben wir fünf maßgebliche Faktoren herausgearbeitet, die Einfluss auf einen gelungenen Implementierungsprozess von GM haben, bzw. für die Einführung von GM als Voraussetzung gesehen werden können. Diese Faktoren sind nicht isoliert zu betrachten, sondern stehen zum Teil in wechselseitigem dynamischem Verhältnis. So ist als eine unbedingte Voraussetzung zur Reflexion der Geschlechterverhältnisse Fachwissen nötig.

Unsere Untersuchung ergab, dass zwei der drei untersuchten Jugendfreizeitstätten noch kein GM umsetzen.

Unsere Untersuchung zeigt auch, dass es erheblicher Anstrengungen und einer bewussten Entscheidung des Trägers/der Trägerin und der Jugendfreizeitstätte bedarf, um GM erfolgreich zu implementieren. Dazu gehört auch das Wissen um die Prozesshaftigkeit dieser Strategie. D. h.: GM ist kein abschließbares Verfahren, sondern die im Prozess gewonnenen Erkenntnisse werden fortlaufend eingearbeitet und können somit Bestandteil eines Qualitätsentwicklungsprozesses sein.

Die Umsetzung von GM oder einer anderen geschlechtergerechten Strategie funktioniert nur, wenn sich allmählich alle Personen einer Organisation mit dem Thema Geschlecht auseinandersetzen und schließlich eine Position finden, aus der sich die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Strategie ergibt. Dies ist auch deshalb nicht

immer einfach, weil das Thema Geschlecht jede und jeden betrifft und der persönliche Bezug nicht vermeidbar ist.

Fehlende (finanzielle) Ressourcen, die auch in verschiedenen Zusammenhängen von unseren InterviewpartnerInnen genannt wurden, können ein Grund sein, dass in bestimmten Arbeitsbereichen der Sozialen Arbeit nur noch Kernaufgaben erfüllt werden können. Im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming als neue Anforderung an die Kinder- und Jugendhilfe kann das zur Folge haben, dass GM nicht adäquat umgesetzt wird/werden kann. Es ist im Sinne von GM als Top-Down-Strategie Aufgabe des Gesetzgebers bzw. der Kommunen, sich Gedanken darüber zu machen, wie sie die Umsetzung von GM in der Kinder- und Jugendhilfe unterstützen können.

Ein ungewohnter Aspekt für die Beteiligten bei der Umsetzung von GM kann das Top-Down-Prinzip sein, das zum Teil dem Selbstverständnis bestimmter Organisationen widerspricht und dadurch Widerstand erzeugen kann.

Das Thema Geschlechtergerechtigkeit und somit auch GM ist trotz jahrzehntelanger Thematisierung noch nicht in allen Köpfen verankert. Es ist also nicht verwunderlich, wenn dies auch bei pädagogischem Personal von Jugendfreizeitstätten nicht der Fall ist.

5. Schlussbemerkungen

In dieser Arbeit wurde die Umsetzung von GM in der Kinder- und Jugendarbeit, speziell in Dortmunder Jugendfreizeitstätten betrachtet. Dabei wurde in einem Theorieteil auf GM in der Sozialen Arbeit und in der Kinder- und Jugendarbeit eingegangen sowie auf die Lage der Jugendfreizeitstätten in Dortmund. Der daran anschließende empirische Teil der Arbeit beschäftigte sich mit der Situation geschlechtssensibler und geschlechtsbewusster Arbeit, dem Einfluss der Träger auf die Implementierung von GM oder einer anderen geschlechtergerechten Strategie und die bei der Einführung und Umsetzung von GM möglicherweise entstehenden hinderlichen und förderlichen Faktoren in den untersuchten Dortmunder Jugendfreizeitstätten.

Ein Ergebnis unserer Arbeit ist, dass GM als Instrument zur Verbesserung der Qualität der Arbeit in Jugendfreizeitstätten dienen kann, was sich auch auf die Soziale Arbeit im Allgemeinen übertragen lässt. Das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in NRW geht darauf auch in seinen Erläuterungen zu GM ein, wenn es sagt, dass GM zur Qualitätssteigerung beiträgt, indem es sich konsequent an der Klientel orientiert. In diesem Zusammenhang passt auch ein Ergebnis unserer Auswertung der Interviews: Als ein Faktor, der sowohl hinderlich als auch förderlich bei der Umsetzung von GM sein kann, kristallisierte sich die Orientierung an den Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen heraus. Die InterviewpartnerInnen nannten teilweise Bedürfnisorientierung als Gegenargument zu GM. Bedürfnisorientierung als Zeichen von Selbstbestimmung (gm. § 11 Abs. 1 KJHG) kann zur Folge haben, dass Kinder- und Jugendarbeit abwartend und reagierend (auf die Bedürfnisse der Klientel) erfolgt. GM ist demgegenüber strategisch,

aktiv und systematisch. Eine Verbindung von GM mit Bedürfnisorientierung dürfte sowohl auf der Ebene der MitarbeiterInnen als auch bei der Klientel zu mehr Qualität und Zufriedenheit führen. In unseren Interviews kam aber auch heraus, dass GM und Bedürfnisorientierung sich nicht ausschließen, sondern sich ergänzen bzw. ist die Bedürfnisorientierung tatsächlich in der Strategie des GM verankert: Durch GM können beispielsweise Strukturen geschaffen werden, die das Äußern von Bedürfnissen für Kinder und Jugendliche erleichtern.

In unserer Arbeit sind wir der Frage nachgegangen, ob die Vorgabe der EU, u. a. im Rahmen des Amsterdamer Vertrages die politische Strategie GM umzusetzen, an der Basis (in den Jugendfreizeitstätten) angekommen ist. Aufgrund unserer Untersuchung und auch aufgrund der diskutierten Ergebnisse in der Fachwelt lässt sich sagen, dass GM in den Jugendfreizeitstätten zwar bekannt ist, aber nicht überall umgesetzt wird. Hier stellt sich die Frage, wer die Umsetzung von GM überprüft. Denn der Gesetzgeber (EU, Bund, Land) hat zwar GM gesetzlich verankert und damit die rechtliche Grundlage für die Implementierung des Instruments in der Kinder- und Jugendarbeit geschaffen, aber die Kontrolle der Implementierung scheint mangelhaft zu sein. Es ist nicht ersichtlich, wer diese Kontrollfunktion ausüben soll. Solange die mangelhafte Umsetzung von GM von keiner Stelle angemahnt wird, ist auch nicht von einer Veränderung der Situation auszugehen, da wenig Verpflichtung zur Umsetzung des Prinzips besteht. Hier stellt sich die Frage wie bindend die rechtliche Verankerung von GM ist. Die Politik hat GM auf den Weg gebracht, was zu fehlen scheint, sind ausreichend flankierende Maßnahmen (v. a. finanzielle Mittel).

Die Tatsache, dass GM eine politische Strategie ist, aber auch, dass GM sich aus den sehr abstrakten Geschlechtertheorien entwickelt hat, kann dazu beitragen, dass GM von den Fachkräften in der Sozialen Arbeit als „Fremdkörper“ angesehen wird. Also einerseits wegen seiner Abstraktheit, dem fehlenden Praxisbezug und andererseits aufgrund der Tatsache, dass GM ein politisches Instrument mit damit einhergehendem Druck ist. Vor allem, um mit solchen und ähnlichen Schwierigkeiten im Umsetzungsprozess von GM besser umgehen und diese bewältigen zu können, ist es hilfreich Erfahrungen diesbezüglich auszutauschen.

Anhand der Tatsache, dass in zwei der von uns untersuchten Jugendfreizeitstätten geschlechterbewusstes Arbeit vor allem geschlechtshomogenes Arbeiten bedeutet, lässt sich erkennen, dass GM noch nicht vollständig bei der Basis angekommen ist. Ein Fakt der auch durch ExpertInnen beschrieben wird.

Vielleicht ist die Schwierigkeit bei GM auch die, dass in jeder Situation immer wieder neu geschaut werden muss, welche Auswirkungen ein bestimmtes Vorhaben auf beide Geschlechter hat. Das ist sicherlich schwieriger und aufwendiger als „nur“ mit Mädchen oder Jungen zu arbeiten. Hieraus lässt sich erkennen, dass der Einsatz von GM eines hohen Maßes an Selbstreflexion bedarf, denn für die offene geschlechtersensible Arbeit in geschlechtsheterogenen

Gruppen ist eine ständige Überprüfung der eigenen Handlungen und der eigenen Verhaltensweisen notwendig. Denn Leistungen der Sozialen Arbeit werden überwiegend als Interaktionen zwischen der Klientel und den MitarbeiterInnen erbracht. Daraus folgt, dass die Beteiligten mit ihrem Geschlecht erkennbar sind. Das bedeutet jegliche Interaktionen sind vom Doing-Gender beeinflusst. Um dieses Bewusstsein und Wissen breit zu streuen, ist es erforderlich, Geschlechterverhältnisse und die Strategie GM bereits in der Ausbildung zu behandeln und GM nicht nur partiell, sondern durchgängig in allen Lehrveranstaltungen als Thema einzubeziehen. Das wäre ein wichtiger Beitrag zur Professionalisierung und Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit. GM kann also eine Chance für die Soziale Arbeit darstellen. Im Gegensatz zu anderen etablierten Professionen¹⁶ hat Soziale Arbeit immer noch um Anerkennung zu kämpfen. Dafür sind unseres Erachtens unter anderem folgende einander beeinflussende drei Punkte maßgeblich:

- 1.) Soziale Arbeit ist im Gegensatz zu anderen Professionen wie Medizin oder Jura eine relativ junge Profession.
- 2.) Gerade im Zuge der Verknappung finanzieller Mittel werden Stellen im sozialen Bereich gestrichen bzw. durch EhrenamtlerInnen, Angelernte etc. ersetzt. Dies ist bei etablierten Professionen wie Medizin und Jura schwer vorstellbar.
- 3.) Der Einfluss der geschlechtsspezifischen Komponente: Die geschlechtsspezifische Segregation der Berufsfelder schlägt sich auch in der Sozialen Arbeit nieder. So wurde und wird Soziale Arbeit immer noch in großen Teilen von Frauen ausgeübt (vgl. Punkt 2.3).

Die Strategie GM kann für die Soziale Arbeit und damit auch für die Kinder- und Jugendhilfe eine Chance sein, sich weiter zu professionalisieren, weil damit strategisch, aktiv und nicht reagierend gehandelt werden kann. Des weiteren ist es durch die Strategie GM möglich, Bedarfe zu ermitteln, was wiederum eine Legitimationsgrundlage für die Soziale Arbeit sein kann. Hier wäre für die Soziale Arbeit auch die Möglichkeit, sich sozialpolitisch zu positionieren und Gestaltungsmöglichkeiten auszuschöpfen, indem sie das Prinzip GM mit Leben füllt und so mitgestaltet.

Unserer Ansicht nach liegt die Hauptaufgabe von GM darin, den bereits seit 1949 im Grundgesetz von Deutschland bestehenden Artikel 3, dass Männer und Frauen gleichberechtigt seien, umzusetzen.

16 Die Frage, ob Soziale Arbeit eine Profession ist, wird kontrovers diskutiert und lässt sich an dieser Stelle nicht abschließend beantworten. Für die folgenden Ausführungen gehen wir davon aus, dass Soziale Arbeit eine Profession ist, weil viele der Merkmale einer Profession erfüllt sind.

Literatur

Printmedien (Bücher etc.)

- Bundesministerium des Innern (BMI) (Hrsg.): Gemeinsames Ministerialblatt, BMFSFJ, Richtlinien vom 19.12.2000, Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP), Berlin, 52 Jg., Nr. 2, S. 18 - 31
- Deinet, Ulrich; Nörber, Martin; Sturzenhecker, Benedikt: Kinder- und Jugendarbeit. In: Schröder, W.; Struck, N.; Wolff, M. (Hrsg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim 2002, S. 693 – 713
- Enggruber, Ruth: Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit - Eine Expertise. Münster 2001
- Flick, Uwe: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Hamburg, 2007
- Helming, Elisabeth; Schäfer, Reinhild: 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. München 2004
- Helming, Elisabeth; Schäfer, Reinhild: Von Leuten, die auszogen Geschlechterverhältnisse zu verändern... Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe. Abschlussbericht von Projektabschnitt I. Deutsches Jugendinstitut (DJI). München 2006, Online verfügbar unter http://www.dji.de/kjhgender/GMTeilbericht_III.pdf, zuletzt geprüft am 11.05.2008.
- Horstkemper, Marianne: Gender Mainstreaming als Prinzip geschlechterdifferenzierter Arbeit in der Jugendhilfe - Auftrieb für geschlechterbewusste Pädagogik oder Konkurrenz für bereits entfaltete Reformkonzepte? In: von Ginsheim, G.; Meyer, D. (Hrsg.): Gender Mainstreaming - Neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin 2001, S. 41–56
- Jordan, Erwin: Kinder- und Jugendhilfe. Einführung in Geschichte und Handlungsfelder, Organisationsformen und gesellschaftliche Problemlagen. Weinheim 2005, 2. Auflage
- Kampshoff, Marita; Nover, Sabine Ursula: Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe in NRW. Evaluationsbericht zum Projekt. Essen 2006
- Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. 3. Überarbeitete Auflage. Weinheim 1996
- Mayring, Phillip: Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken, 2. durchgesehene Auflage Weinheim 1990
- Meyer, Dorit: Gender Mainstreaming - Bedeutung - Entstehung - Kontexte einer neuen politischen Strategie. In: von Ginsheim, G.; Meyer, D. (Hrsg.): Gender Mainstreaming - Neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin 2001, S. 25–40
- Meyer, Dorit: Gender Mainstreaming als Zukunftsressource. In: Jahresbericht 2001/ 2002 der Stiftung Sozialpädagogisches Institut Berlin – Walter May – Gemeinnützige Stiftung. Stiftung des bürgerlichen Rechts der Arbeiterwohlfahrt Landesverband Berlin e.V., Berlin 2002, S. 32 - 38
- Rauschenbach, Thomas; Düx, Wiebken; Hoffmann, Hilmar; Rietzke, Tim; Züchner, Ivo: Dortmunder Jugendarbeitsstudie 2000, Evaluation

- der Kinder- und Jugendarbeit in Dortmund. Grundlagen und Befunde, 1. Fassung für den Kinder- und Jugendausschuß, Dortmund 2006
- Rauw, Regina: Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit – eine neue Strategie, aber kein neues Thema. In: Jansen, M., Röming, A., Rohde, M. (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München 2003, S. 253 - 269
 - Rose, Lotte: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim, Basel, Berlin 2003
 - Rose, Lotte: Gender und Soziale Arbeit - Annäherungen jenseits des Mainstreams der Genderdebatte. Hohengehren 2007
 - Schäfer, Reinhild: Gender Mainstreaming - Definition, Begriff, Geschichte, Instrumente, Verfahren. In: DJI Bulletin 75 PLUS, Jg. 75, H. 2, 2006, S. 1-4. Online verfügbar unter http://www.dji.de/bulletin/d_bull_d/bull75_d/DJIB_75.pdf, 21.02.2008
 - Scherr, Albert: Gender Mainstreaming – eine Herausforderung für die Kinder- und Jugendhilfe. In: Jansen, M., Röming, A., Rohde, M. (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München 2003, S. 235 - 252
 - Schmitz-Elsen, Josef in: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hrsg.): Fachlexikon der Sozialen Arbeit Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1980, S. 746 f.
 - Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen, Wiesbaden 2007 Download unter: www.destatis.de/shop
 - Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2002, Revidierte Ergebnisse, Wiesbaden 2004 Download unter: www.destatis.de/shop
 - Welppe, Ingelore/ Schmeck, Marike: Kompaktwissen Gender in Organisationen Frankfurt a. M. 2005

Internetquellen

- Agentur für Arbeit Dortmund: Der Arbeitsmarkt im Agenturbezirk Dortmund im April 2008, Dortmund 2008, online: <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-NRW/Dortmund/AA/A20-Intern/Publikation/pdf/Der-Arbeitsmarkt-in-Dortmund-im-April-2008.pdf>, 15.06.2008
- BMFSFJ 1, 2008: <http://www.gender-mainstreaming.net/bmfsfj/generator/gm/Hintergrund/herkunft.html>, 21.02.2008
- BMFSFJ 2, 2008: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/definition.html>, 21.02.2008
- BMFSFJ, 2008: <http://www.gender-mainstreaming.net/bmfsfj/generator/gm/definition.html>, 02.04.2008
- Bundesagentur für Arbeit: Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer, März 2008, online: <http://doku.iab.de/externe/2008/k080519p02.pdf>, 16.04.2008
- Bundesministerium des Innern: Die Kriminalität in der Bundesrepublik Deutschland – Polizeiliche Kriminalstatistik für das Jahr 2007 – Download unter www.bka.de, 11.06.2008
- Bundeszentrale für politische Bildung 2008: http://www.bpb.de/popup/popup_druckversion.html?guid=WV9LQV, 14.04.2008
- Dortmunder Regional-Atlas, online: <http://134.147.231.87:8080/dosis/datenpool/>, 12.05.2008

- Drogand-Strud, Michael: Braucht die Jugendhilfe Gender Mainstream? Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, <http://forum.sexualaufklaerung.de/index.php?docid=668>, 07.12.2007, e&TITEL=Glossar&st=G, 03.07.2008
- Eurostat 2008: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=deta ilref&language=de&product=Yearlies_new_economy&root=Yearlies_new_economy/B/B2/B22/em030, 02.07.2008
- Friedrich-Ebert-Stiftung 2008: <http://www.fes.de/fulltext/asfo/00684003.htm>, 01.07.2008
- Gender-Schule 2008: <http://www.gender.schule.at/index.php?&modul=glossar&what=suchergebniss>, 12.06.2008
- Jahresbericht Bevölkerung, Dortmunder Statistik 2007, online: http://www.statistik.dortmund.de/upload/binarydata_do4ud4cms/44/73/13/00/00/00/137344/181_2007_bevoelkerung.pdf, 16.05.2008
- Jugendamt 1 2008: <http://www.jugendamt.dortmund.de/jugendamt/project/home/template1.jsp?content=jfsluetgendortmund&smi=5.2.180&tid=48546>, 05.06.2008
- Jugendamt Dortmund (Hrsg.) : Geschäftsbericht des Jugendamtes, Dortmund 2006, online: http://www.jugendamt.dortmund.de/upload/binarydata_do4ud4cms/48/55/14/00/00/00/145548/GB_Jugendamt_2006_web.pdf, 05.06.2008
- Jugendbericht NRW 2005, online: <http://www.jugendbericht.de/index.html>, 01.05.2008
- MGFFI NRW, 2008: <http://www.mgffi.nrw.de/frauen/gender-mainstreaming/index.php>, 19.04.2008
- PSG1 2008: <http://www.psg-paderborn.de/psg.html>, 01.06.2008
- PSG2 2008: <http://www.psg-paderborn.de/psggesch.html>, 01.06.2008
- PSG3 2008:<http://www.psg-paderborn.de/paed.html>, 01.06.2008
- PSG4 2008:<http://www.psg-paderborn.de/jfsgms.html>, 01.06.2008
- SJD 1 – Die Falken (Hrsg.): <http://www.kinder-jugendhilfe.org/db/>, 03.06.2008
- SJD 2 – Die Falken (Hrsg.): Bundessatzung vom 17.05.2007, <http://www.wir-falken.de/suchen/8535.html?searchshow=bundessatzung>, 01.05.2008
- SJD 3 – Die Falken (Hrsg.): http://www.wir-falken.de/ueber_uns/gremien/index.html, 05.06.2008
- SJD 4 – Die Falken (Hrsg.): There is no alternative: 10 Argumente für Feminismus, 2007, Berlin, <http://www.wir-falken.de/mitmachen/kampagnen/femkamp.html>, 05.06.08
- Statistisches Bundesamt 2008: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bildung-ForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/Content50/FrauenanteileAkademischeLaufbahn,templateId=renderPrint.psm1>, 01.05.2008

Unveröffentlichte Manuskripte

- Carstens, Sonja: Gender-Beauftragte des Fachbereichs für Kinder- und Jugendförderung, Mail vom 04.06.2008
- FBF Jugendfreizeitstätte der Falken: Jahresplanung 2007
- Gabriel, Manfred, Fachbereich Statistik, Stadt Dortmund, Mail vom 09.05.2008

- Goldmann, Monika; Kosmann, Marianne: Projekt Gender Mainstreaming in einer Jugendfreizeitstätte. Aufbau einer Gender Bildungsstätte. Bericht der wissenschaftlichen Begleitung, Dortmund 2004
- Goldmann, Monika; Kosmann, Marianne: Projekt Gender Mainstreaming in einer Jugendfreizeitstätte. Aufbau einer PSG Gender Bildungsstätte JaM. Projekt der Pfadfinderinnenschaft St. Georg, Diözesanverband Paderborn. 3. Bericht der wissenschaftlichen Begleitung, Dortmund 2006
- Interview 1: Leitung der Jugendfreizeitstätte der Falken, 27.02.2008
- Interview 2: Honorarkraft der Jugendfreizeitstätte der Falken, 27.02.2008
- Interview 3: Honorarkraft des JaM, 06.03.2008
- Interview 4: Leitung des JaM, 07.03.2008
- Interview 5: Leitung der städtischen Jugendfreizeitstätte, 10.04.2008
- Interview 6: Honorarkraft der städtischen Jugendfreizeitstätte, 10.04.2008
- Kosmann, Marianne: Vergleich der Umfrageergebnisse an der Gender-Bildungsstätte Mengede im November 2004 und November 2006, Dortmund 2007
- Pätzold, Kerstin: Bundessekretärin für den SJ-Ring und die Mädchen- und Frauenarbeit, Mail vom 19.03.2008
- PSG (Hrsg.) „Wir stellen uns vor“, ohne Jahresangabe
- PSG (Hrsg.) Programm Januar – April 2008,
- SJD 5 – Die Falken (Hrsg.): Arbeitsbericht zur 32. Bundeskonferenz der Sozialistischen Jugend Deutschlands – Die Falken, Berlin 2007
- SJD 6 – Die Falken (Hrsg.): Beschluss G 1 „Die Zähne zeigt, wer`s Maul aufmacht: Gegen Patriarchat und Unterdrückung“, 32. Bundeskonferenz vom 17.-20.5.2007, Bielefeld
- SJD 7 – Die Falken (Hrsg.): Beschluss G 2 „Emancipate yourself! Strategien für mehr Geschlechtergerechtigkeit“, 31. Bundeskonferenz vom 5.-8.5.2005, Düsseldorf
- SJD 8 – Die Falken (Hrsg.): Flyer „Mentoring – Ein Projekt für Mädchen und Frauen bei den Falken“, Berlin 2006

Anhang:

Kurzvorstellung von Studien zum Thema Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe

Studie des DJI im Rahmen des Projektes „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“

2002 übernahm das DJI den Auftrag vom BMFSFJ, die Umsetzungsprozesse von GM bei KJP-geförderten Organisationen wissenschaftlich zu begleiten. Dem Forschungsprojekt kam eine doppelte Aufgabe zu: Einerseits die Durchführung von entwicklungsorientierter Praxisforschung und –begleitung mit dem Ziel der Operationalisierung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe beizutragen. Andererseits die Beantwortung der Frage „Wie wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming erfüllt?“.

Um diesen beiden Aufgaben Rechnung zu tragen gab es drei Projektphasen: In der ersten Projektphase wurden mittels einer umfassenden Literatur- und Internetrecherche, leitfadengestützten Interviews mit Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe sowie einer Analyse, der in den Sachberichten 2001 formulierten Stellungnahmen zu GM, Fragen zu GM in Organisationen der Jugendhilfe entwickelt. Diese Fragen fanden Eingang in die schriftliche Befragung, die Projektphase zwei darstellte (Helming, Schäfer 2006, S. 10 f.). Durch die Befragung sollte „eine vertiefte Bestandsaufnahme der existierenden, gleichstellungspolitischen Ansätze, Verfahren, Überlegungen, Konzepte, Planungen und Bedarfe“ (Helming, Schäfer 2006, S. 11) erstellt werden. Beide Projektphasen ergaben einen großen Unterstützungsbedarf auf Seiten der KJP-geförderten Organisationen. Daher wurden in der dritten Projektphase Workshops und Fachtagungen angeboten, die zum Ziel hatten, MitarbeiterInnen verschiedener Organisationen in ihrem Erfahrungsaustausch zu unterstützen, Hintergrundwissen über GM gemeinsam zu erarbeiten und mögliche Unterschiede zwischen Organisationen im Umsetzungsprozess von GM zu erkennen.

Die am Projekt beteiligten Träger stammen aus der ganzen Bandbreite der Kinder- und Jugendhilfe (Helming, Schäfer 2006, S. 10–15).

Weitere Informationen sind auf der Homepage des DJI zu finden:

- <http://www.dji.de>
- <http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=193>

GM bei Trägern der Jugendhilfe in NRW

Im September 2004 startete das Projekt „Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe in NRW“ (Kampshoff, Nover 2006, S. 20), welches durch die FUMA Fachstelle Gender NRW angestoßen wurde (Kampshoff, Nover 2006, S. 6). Ziel des Projektes war einerseits eine erste Verankerung von Gender Mainstreaming bei den beteiligten Trägern zu erreichen (Kampshoff, Nover 2006, S. 18) und andererseits durch die in das Projekt eingelagerte Evaluation den Projektverlauf unter besonderer Berücksichtigung von

Schwierigkeiten zu analysieren. Zur Beantwortung dieser Frage wurden Leitfadeninterviews mit Führungskräften und MitarbeiterInnen durchgeführt (Kampshoff, Nover 2006, S. 27). Am Projekt teilgenommen haben fünf Träger: Jugendberufshilfe Düsseldorf, Jugendbildungsstätte Welper, Sozialistische Jugend Deutschland NRW (Die Falken), 3x4 Kinder- und Jugendfreizeit Plus Dortmund und der Fachbereich Jugend der Stadt Gütersloh (Kampshoff, Nover 2006, S. 18). Alle Träger waren in irgendeiner Weise zum Zeitpunkt der Befragung engagiert in der geschlechtsbezogenen Arbeit, wenn auch auf unterschiedliche Art und in unterschiedlichem Ausmaß. In den meisten Fällen beschränkte sich diese Arbeit jedoch auf die Angebots- und Maßnahmenebene, so dass die Ebene der Organisation und der MitarbeiterInnen wenig bis gar nicht einbezogen wurde {Kampshoff 2006 #16: 34}.

Weitere Informationen sind auf der Homepage der FUMA zu finden:

- <http://www.gendernrw.de>
- <http://www.gendernrw.de/Evaluationsbericht.pdf>

Gender Mainstreaming in einer Jugendfreizeitstätte – Aufbau der PSG Gender Bildungsstätte JaM Dortmund

Die PSG Gender Bildungsstätte gehört zu den drei von uns untersuchten Jugendfreizeitstätten in Dortmund. Die PSG Gender Bildungsstätte setzt das Prinzip des Gender Mainstreaming auf allen Ebenen ihrer Arbeit um (vgl. Punkt 4.2.3). Gerade aufgrund dieser umfassenden Umsetzung von GM, die so gut wie einzigartig ist, wurde der Aufbau von der Fachhochschule Dortmund und der Sozialforschungsstelle Dortmund wissenschaftlich begleitet.

Die wissenschaftliche Begleitung bestand aus zwei Teilen, welche miteinander verzahnt waren: Evaluation und Organisationsentwicklung. Die Finanzierung erfolgte über den Landschaftsverband Westfalen Lippe als Modellprojekt aus Mitteln des Landesjugendförderplans.

Die Evaluation, auf welche wir uns hier beziehen, war prozessbegleitend angelegt, es wurden standardisierte Befragungen mit der Zielgruppe sowie ExpertInneninterviews durchgeführt. Es fanden Erhebungen zu drei Zeitpunkten zum Ende eines jeden Kalenderjahres statt (2004 – 2006), die Zielgruppe wurde im ersten und im letzten Jahr der Evaluation befragt (Goldmann, Kosmann 2004, 6 – 10).

Weitere Informationen über:

- Fachhochschule Dortmund
- Sozialforschungsstelle Dortmund
- PSG Gender Bildungsstätte JaM

Leitfaden

0. Erzählen Sie uns was über Ihre Arbeit / Jugendfreizeitstätte hier.

1. Wie gehen Sie mit dem Thema Geschlecht um? Einfluss / Berücksichtigung bei / auf ihre Arbeit?

2. Werden (oder ist es geplant) in Ihrer Einrichtung geschlechterbezogene Bedürfnisse berücksichtigt?

Wenn ja:

a) Organisationsebene

- Räumlichkeiten
- Finanzen
- Öffnungszeiten

b) Personalebene

- paritätische Besetzung von Stellen
- Qualifizierungsmaßnahmen

c) Projekt- und Maßnahmenebene

- Offenes Angebot und geschlossene Angebote
- Teilnahme in Arbeitskreisen u/o Netzwerken etc.

3. Wird bei Ihnen eine Strategie zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit durchgeführt oder ist eine geplant?

4. Gibt es von ihrem Träger Vorgaben bzgl. Geschlecht / GM?

Wenn ja, welche? Müsst Ihr einen Rechenschaftsbericht bei der Stadt/ beim Träger abgeben?

5. Gibt oder gab es Hindernisse / Hilfestellung bei und zu der Umsetzung von GM in Ihrer Jugendfreizeitstätte?

Wenn ja, welche?

- Träger
- Kommune
- Land / Bund
- AdressatInnen
- andere

6. Wie sieht Ihre Teilnehmerstruktur aus?

- Geschlecht
- Alter
- Migrationshintergrund
- Behinderung

7. Schlüsseln Sie ihre Angebote nach Geschlecht auf? (geplant?)

Wenn ja: Wie ist dabei die Verteilung?

8. Was glauben Sie, auf welche Art und Weise eine geschlechtergerechte Strategie (z. B. GM) Einfluss generell auf die Arbeit mit Jugendlichen und Kindern hat?

9. Wie schätzen Eltern ihre Arbeit hier vor Ort generell ein?

Falls vorhanden: Wie reagieren Eltern auf Ihre geschlechtergerechte Arbeit?

10. Formale Fragen:

- Berufsausbildung
- Zusatzausbildungen
- Alter
- Laufbahn
- Dauer der Anstellung

Veröffentlichungen
der
Sozialforschungsstelle
Dortmund

(Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung
der Technischen Universität Dortmund)

ARBEIT

Zeitschrift für Arbeitsforschung,
Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik

herausgegeben von

Gerhard Bosch, Katrin Hansen, Thomas Herrmann,
Jürgen Howaldt, Heike Jacobsen, Hermann Kotthoff,
Hartmut Neuendorff, Angela Paul-Kohlhoff, Karen
Shire, Ivars Udris

und wird zu den Themenbereichen Europa, Weiterbildung und Dienstleistungsarbeit verstärkt Veröffentlichungen anbieten.

Die arbeitsbezogene Forschung expandiert.

Dennoch fehlte vornehmlich für den nichttechnischen Bereich ein Organ der Ergebnisaufbereitung, Zusammenführung und Gewichtung, das zu einem übergreifenden Erkenntnisfortschritt beitragen kann.

Die Fachzeitschrift ARBEIT - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik will diese Lücke schließen.

ARBEIT will subjektiv wie objektiv orientierte Forschungen über Arbeit präsentieren, theoretische Reflektionen wie praktische Erfahrungen zur Diskussion stellen, Wissen über Arbeit im alltäglichen Verständnis und Zusammenhang, in institutionellen Kontexten und funktionalen Leistungsbeziehungen so aufbereiten und präsentieren, dass es in übergeordnete Sinnzusammenhänge einzubauen und zu verwenden ist. Arbeit ist alltägliches Handeln, zweck- und leistungsbezogen bezahlt und bewertet. Arbeit als Strukturmerkmal wie als sozialer Prozess, als Produktion des menschlichen Lebens ist das Thema der Zeitschrift.

In ARBEIT haben Beiträge mit theoretischen wie auch mit empirischen Schwerpunkten, Methodendiskussionen und Erfahrungsberichte aus der Praxis, Quintessenzen der Forschung wie Tagungsberichte und Besprechungen ihren Platz.

Die Zeitschrift richtet sich an alle an Arbeitsproblemen interessierten Forscher und Praktiker.

ARBEIT will interdisziplinär Dialog und Austausch fördern: zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen Ingenieurwesen und Sozialwissenschaft, zwischen Industriosozologie und Frauenforschung etc.

ARBEIT veröffentlicht empirische wie theoretische Beiträge und Erfahrungsberichte und bietet als Service für Leserinnen Kurzbeiträge und Tagungsberichte sowie einen ausführlichen Rezensionsteil an.

ARBEIT setzt mit Schwerpunktheften Akzente (z.B.: Geschlechterfragen, Gruppenarbeit, industrielle Beziehungen)

Bezugsbedingungen:

Jährlich erscheinen 4 Hefte mit einem Jahrgangs-Umfang von ca. 320 Seiten.

Abonnementkosten:

Jahresabonnement: € 76,00

für Studenten gegen

Studienbescheinigung € 46,00

Einzelheft € 20,00

(jeweils incl. MWST, zuzüglich Versandkosten)

zu beziehen über:

Lucius & Lucius
Verlagsgesellschaft
Gerokstraße 51
D-70184 Stuttgart

Redaktionsanschriften:

Aufsatzredaktion:

Sozialforschungsstelle
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung
der Technischen Universität Dortmund
Ingrid Goertz/Ursula Ammon
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund

e-mail: goertz@sfs-dortmund.de
ammon@sfs-dortmund.de

www: ZeitschriftArbeit.de

Rezensionsredaktion:

Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität
Duisburg -Essen (IAQ)
Andrea Jöhren
D-45117 Essen

e-mail: andrea.joehren@uni-due.de

Grevener Str./Fresnostr. 2
D-48159 Münster
Tel. 0251-6203222; Fax: 0251-231972
eMail: vertrieb@lit-verlag.de

Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik

herausgegeben von:

Prof. Dr. Gerhard Naegele (Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund), Dr. Gerd Peter (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund)

- Band 3:** Hans Vollmer u.a.: Bericht zur sozialen Lage in Dortmund 1996. 224 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2691-0
- Band 4:** Manuela Michel: Bewältigungsformen des Arbeitsplatzabbaus durch Truppenreduzierung bei Zivilbeschäftigten der alliierten Stationierungstreitkräfte - Fallanalyse eines britischen Reparaturbetriebs in Mönchengladbach, 1995. 180 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2356-3
- Band 5:** Rüdiger Klatt: Zu einer hermeneutischen Soziologie der betrieblichen Mitbestimmung - Konstruktivistische Perspektiven in der Analyse des Alltags von Betriebsräten, 1995. ca. 180 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2561-7
- Band 8:** Michael Bürger: Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln - Eine Fallstudie, 1996. 153 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2945-6
- Band 9:** Wolfgang Kapp, Helmut Martens: Institutionelle Entwicklung und Transformationsprozeß - Theoretisch-methodische Überlegungen und empirische Fallstudien zu betrieblicher Mitbestimmung und lokaler Arbeitspolitik in Ostdeutschland, 1996. 300 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-2936-7

Band 12: Ursula Ammon, Guido Becke, Gerd Peter: Unternehmenskooperation und Mitarbeiterbeteiligung - Eine Chance für ökologische und soziale Innovationen, 1997. 216 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3208-2

Band 13: Cordula Sczesny: Arbeitszeiten zwischen formeller Regelung und informeller Ausgestaltung - Eine Fallstudie aus den neuen Bundesländern, 1997. 100 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-3293-7

Band 14: Frerich Frerichs, Manuela Michel, Gerhard Naegele, Gerd Peter, Cordula Sczesny: Bewältigung des Demographischen Wandels in Nordrhein-Westfalen - Entwicklung in der Arbeitswelt und Handlungsperspektiven für die nachberufliche Lebenswelt, 1997, 208 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3294-5

Band 20: Ursula Ammon, Maria Behrens (Hg.) Dialogische Technikfolgenabschätzung in der Gentechnik: Bewertung von ausgewählten Diskurs- und Beteiligungsverfahren, 1998, 143 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3964-8



Band 21: Christine Fromm: Betrieblicher Gesundheitsschutz und soziale Selbstverwaltung - Gestaltungsaufgaben und Handlungsmöglichkeiten der sozialen Selbstverwaltung im Zusammenhang mit der aktuellen Strukturreform des betrieblichen Gesundheitsschutzes. 1998, 174 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4146-4

Band 24: Frerich Frerichs, Arno Georg: Ältere Arbeitnehmer in NRW: Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze, 1999, 215 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4399-8

Band 25: Gerhard Naegele, Gerd Peter (Hg.): Arbeit - Alter - Region. Zur Debatte um die Zukunft der Arbeit, um die demographische Entwicklung und die Chancen regionalpolitischer Gestaltung, 2000, 295 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4247-9

Band 27: Jürgen Howaldt, Ralf Kopp, Rainer Skrotzki, Ute Schwitalla: Handlungsleitfaden zur Implementierung eines arbeitsplatznahen kontinuierlichen Qualifizierungsprozess in Klein- und Mittelbetriebe, 2000, 187 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-4680-6

Band 28: Birgit Mütterich: Die Problematik der Mensch-Tier-Beziehung in der Soziologie: Weber, Marx und die Frankfurter Schule, 2000, 248 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4753-5

Band 29: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Soziale Räume, global players, lokale Ökonomien - Auf dem Weg in die innovative Tätigkeitsgesellschaft?, 2000, 162 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4754-3

Band 30: Eckehard Ehrenberg, Wilfried Kruse: Soziale Stadtentwicklung durch grosse Projekte? EXPO's, Olympische Spiele, Metropolen-Projekte in Europa: Barcelona, Berlin, Sevilla, Hannover, 2000, 350 Seiten, 25,90 €, ISBN: 3-8258-5083-8

Band 31: Jürgen Howaldt, Michael Kohlgrüber, Ralf Kopp, Eva Mola, Georg Schulze, Annette Sträter, Walter Wicke: Aufbau regionaler Lernnetzwerke am Beispiel der Dortmunder Metallindustrie. Ergebnisse des Projektes „Betriebliche Reorganisation im regionalen Kontext“ (REKO), 2000, 106 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-5084-6

Band 32: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Beratung ohne Forschung - Forschung ohne Beratung?, 2001, 111 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-5404-1

Band 37: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Lernen in der Wissensgesellschaft, 2002, 104 Seiten, 17,90 €, ISBN 3-8258-6018-3

Band 38: Cordula Sczesny: Arbeitszeitgestaltung zwischen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und individuellen Arbeitszeitpräferenzen. Am Beispiel der Dauernachtarbeit im Krankenhaus, 2002, 344 Seiten, 30,90 €, ISBN 3-8258-6019-1

Band 40: Helmut Martens: Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt



wieder neu - Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung, Beratung und Forschungstransfer in den 1990er., 2002, 233 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8258-6289-5

Band 43: Susanne Felger, Wilfried Kruse, Angela Paul-Kohlhoff, Silke Senft: Partizipative Arbeitsorganisation: Beteiligung jenseits von Naivität Ergebnisse aus dem PartArt-Projekt, 2003, 246 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8258-6786-2

Band 44: Olaf Katenkamp, Ralf Kopp, Antonius Schröder: Methodenhandbuch. Angewandte empirische Methoden: Erfahrungen aus der Praxis, 2003, 320 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6901-6

Band 46: Dieter Scholz, Heiko Glawe, Helmut Martens, Pia Paust-Lassen, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.): Arbeit in der neuen Zeit Regulierung der Ökologie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit, 2004, 357 Seiten, 29,90 €, ISBN 3-8258-7034-0

Band 50: Gerd Peter : Wissenspolitik und Wissensarbeit als Gesellschaftsreform. Ausgewählte Beiträge zur Arbeitsforschung 1972-2002, 2003, 440 Seiten, 34,90 €, br., ISBN 3-8258-7213-0

Band 51: Klaus Dörre, Walter R. Heinz, Jürgen Howaldt (Hg.): Nachhaltige Entwicklung - Vom „Was“ zum „Wie“, 2004, 178 Seiten, 19,90 €, ISBN 3-8258-7497-4

Band 52: Jürgen Howaldt: Neue Formen sozialwissenschaftlicher Wissensproduktion in der Wissensgesellschaft. Forschung und Beratung in betrieblichen und regionalen Innovationsprozessen, 2004, 263 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-7744-2

Band 53: Brigitte Duve, Kathrin Manthei, Gernot Mühge (Hg.): Jenseits der Technik. Arbeit im E-Business in kleinen und mittleren Unternehmen, 2005, 104 Seiten., 19,90 €, ISBN 3-8258-7976-3

Band 55: Frank Bauer, Hermann Groß, Georg Sieglen, Michael Schwarz: Betriebszeit- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung in Europa, 2005, 184 Seiten, 19,90 €, ISBN 3-8258-8941-6

Band 57: Frieder Otto Wolf: Arbeitsglück: Untersuchungen zur Politik der Arbeit. 2005, 372 Seiten, 29,90 €, ISBN 3-8258-9131-3



Medienzukunft heute

herausgegeben von:

Dr. Jürgen Howaldt (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, sfs), Antonius Schröder (Gesellschaft für empirische Arbeitsforschung und Beratung mbH,

Band 1: Kurt-Georg Ciesinger, Rainer Ollmann (Hg.): Vom Druckunternehmen zum Mediendienstleister, Unternehmensstrategien beim Übergang in die Informationsgesellschaft, 1998. 240 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3646-0

Band 2: Dagmar Siebecke: Unternehmerische Entscheidungen im Medienumbruch - Eine Verhaltensstudie in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998. 288 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-82583684-3

Band 3: Kurt-Georg Ciesinger, Rüdiger Klatt, Rainer Ollmann, Dagmar Siebecke: Print & Publishing 2001 - Strukturwandel der Druckindustrie aus Sicht von Medienexperten, Druckunternehmen und Kunden, 1998, 173 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3649-8

Band 4: Heinz-Reiner Treichel (Hg.): Innovation durch Kooperation - Das Beispiel Medien-Zentrum-Duisburg. 1999, 242 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4091-3

Band 5: Kurt-Georg Ciesinger, Dagmar Siebecke, Frank Thielemann: Innovationsintegral Mittelstand. 1999, 183 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4217-7

Band 6: Hartmut Neuendorff, Gerd Peter, Rüdiger Klatt, Maresa Feldmann: Verändern neue Medien die Wirklichkeit?, 1999, 256 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8358-4692-x

Band 7: Bastian Pelka: Künstliche Intelligenz und Kommunikation - Delphi-Studie zur Technikfolgenabschätzung des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz auf Kommunikation, Medien und Gesellschaft, 2002, 240 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6622-x

Band 8: Olaf Katenkamp, Gerd Peter: Die Praxis des Wissensmanagements in Wirtschaft und Wissenschaft - aktuelle Konzepte und Befunde, 2003, 232 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6922-9

Band 9: Christoph Kaletka: Die Zukunft politischer Internetforen - Eine Delphi-Studie, 2003, 264 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-7117-7



Band 168: *Klaus Kock*: Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit, Eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet, Dortmund 2009

Band 167: *Katja Radant, Phyllis Paul*: Gender Mainstreaming in Dortmunder Jugendfreizeitstätten. Eine qualitative vergleichende Studie, Dortmund 2009

Band 166: *Jens Adamski*: Findbuch. Zum Bestand der „Sozialforschungsstelle an der Universität Münster, Sitz zu Dortmund“ im Archiv der Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund 2008

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 165: *Arno Georg, Helmut Martens, Karl Müller, Gerd Peter (Hg.)*: Arbeit und Konflikt. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 2, Dortmund 2008

Band 164: *Klaus Kock (Hg.)*: Der Preis der Freiheit. Solo-Selbstständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung, Dortmund 2008

Band 163: *Arno Georg, Gerd Peter*: Analyse und Bewertung subjektivierter Arbeit. Übergreifende theoretische Reflexionen und interdisziplinäre Methodenvergleiche - Abschlussbericht, Dortmund

2008

Band 162: *Klaus Kock*: Auf Umwegen in den Beruf. Destandardisierte und prekäre Beschäftigung von Jugendlichen an der zweiten Schwelle – eine Auswertung empirischer Befunde, Dortmund 2008

Band 161: *Arno Georg, Uwe Dechmann, Sandra Messerschmidt, Gerd Peter (Hg.)*: Arbeit, Selbstentwicklung und Gesundheit. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 3, Dortmund 2008

Band 160: *Anne-Marie Scholz*: Wissensmanagement in der Altenpflege. Der Umgang mit der Ressource Wissen in Pflegeeinrichtungen - eine explorative Untersuchung, Dortmund 2008

Band 159: *Arno Georg, Christina Meyn, Gerd Peter (Hg.)*: Arbeitssituationsanalyse. Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 1, Dortmund 2007

Band 158: *Wilfried Kruse*: „Nachhaltigkeitsreport“: Lokale Netzwerke Zur Berufsintegration Von Jungen Migrantinnen Und Migranten Am Ende Der Projektförderung. Ergebnisse aus dem BQN-Vorhaben im Programm „Kompetenzen fördern“ (BQF des BMBF), Dortmund 2007

Band 157: *Rainer Lichte, Wilfried Kruse*: „Rail-Employ“ – Beschäftigungsfähigkeit im Eisenbahnbetrieb. Fallstudien, Dortmund 2007

Band 156: *Gudrun Richter-Witzgall (Hg.)*: E-Quality. Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001). Anregungen für die

Praxis. Dokumentation der Transferveranstaltung im Berufsförderungswerk Dortmund, Dortmund 2007

Band 155: *Arno Georg, Wolfgang Hien, Gerd Peter*: Neue Autonomie in der Arbeit und die Bewertung von Arbeit und Gesundheit, Dortmund 2007

Band 154: *Manfred Koch*: Letzter Ausweg Leiharbeit? Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform, Dortmund 2007

Band 153: *Hermann Groß, Michael Schwarz*: Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Dortmund 2007

Band 152: *Klaus Boeckmann*: Ende der Talfahrt? Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet, Dortmund 2006

Band 151: *Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck*: fair statt prekär – Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region, Dortmund 2006

Band 150: *Marcel Braun, Michael Schwarz*: Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Vom Konzept der Corporate Social Responsibility zur Förderung von Corporate Citizenship in Nordrhein-Westfalen, Dortmund 2006

Band 149: *Melanie Mörchen*: Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration? Dortmund 2006

Band 148: *Klaus Kock, Edelgard Kutzner*: Betriebsklima, Überlegungen zur Gestaltbarkeit eines unberechenbaren Phänomens, Dortmund 2006

Band 147: *Helmut Martens*: Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit im Kleinbetrieb (PragMaGuS), Abschlussbericht zur Evaluation des Modellvorhabens, Dortmund 2005

Band 146: *Martina Stackelbeck (Hg.)*: Gefälligst zur Kenntnisnahme! HARTZ IV – wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im östlichen Ruhrgebiet auswirkt. Dortmund 2004

Band 145: *Gerd Möll, Ellen Hilf*: Auf der Suche nach der flexiblen Zeit. Abschlussbericht für das Modellprojekt „Arbeitszeitgestaltung im mittelständischen Einzelhandel“. Dortmund 2004

Band 144: *Nils J. Nolting*: Betriebsratsarbeit im Niedriglohnsektor. Eine Fallstudie in der Systemgastronomie, Dortmund 2004

Band 143: *Jürgen Howaldt, Rüdiger Klatt, Ralf Kopp*: Fallstudien zum

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Wissensmanagement im Bereich wissensintensiver Dienstleistungsnetzwerke aus Berater- und IT bzw. Multimediabranche. Dortmund 2004

Band 142: *Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels*: 2. Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Evaluation der Qualität Berufsbildender Schulen. Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/Universität Dortmund, Dortmund 2004

Band 141: *Michael Niehaus*: Der Begriff des Wissens im Wissensmanagementdiskurs. Materialien zur Begriffsgeschichte unter Berücksichtigung des klassischen griechischen Philosophie, Dortmund 2004

Band 140: *PragMaGus*: Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit in kleinen Unternehmen. Dokumentation der PragMaGus-Tagung: „Qualität der Arbeit in Kleinbetrieben - ein Verbundmodell in der Region Dortmund stellt sich vor“ am 05.06.2003 in der IHK zu Dortmund, Dortmund 2003

Band 139: *Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels*: Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten Wirksame Unterstützung vor Ort? Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/Universität Dortmund, Dortmund 2003

Band 138: *Richard Croucher, Wilfried Kruse, Helmut Martens, Ingo Singe, Daniel Tech*: International Trade Union Co-Operation -Experience and Research Issues. Workshop Documents. (Transnationale Gewerkschaftskooperationen - Erfahrungen und Forschungsfragen. Workshop-Dokumentation) Dortmund 2003

Band 137: *Helmut Martens*: Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der New Economy, Erste empirische Befunde im Lichte konzeptioneller Debatten und aktueller empirischer Untersuchungen, Dortmund 2003

Band 136: *Daniel Tech*: Modernisierung und Professionalisierung der betrieblichen Interessenvertretung. Zum Organisationswandel einer Institution der industriellen Beziehungen, Dortmund 2003

Band 135: *Freie Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess*: organisations- und personalpolitische Herausforderungen und Konsequenzen, Dokumentation des Workshops am 14. März 2003 in Düsseldorf, Dortmund 2003

Band 134: *Abschlussstagung des EU-Projektes* „Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels“. Dokumentation der Tagung am 15. Mai 2003 in Berlin, Dortmund 2003

Band 133: *Heike Jacobsen, Elizabeth de Renzy*: Report on the Policy Conference „Developments in European Services. Implications for Work, Skills and Gender Equality“, Nov. 23rd 2001, Centre Borschette, Brussels, Dortmund 2003

Band 132: *Monika Goldmann, Birgit Mütterich, Martina Stackelbeck, Daniel Tech*: Projektdokumentation: Gender Mainstreaming und demographischer Wandel, Dortmund 2003

Band 131: *Birgit Klein, Gertrud Kühnlein*: Zusatzqualifikation in der Erstausbildung - Ein Einstieg in Berufliche Weiterbildung, Tagungsdokumentation, Dortmund 2003

Band 130: *Birgit Klein, Wilfried Kruse, Gertrud Kühnlein*: Berufliche Bildung: Horizont 2010 - Ergebnisse aus NRW, Dortmund 2003

Band 129: *Marion Wulf*: Mentoring - Eine Anleitung zum Doing, Dortmund 2002

Band 128: *Klaus Kock, Markus Kurth (Hg.)*: Arbeiten in der New Economy, Dortmund 2002

Band 127: *Edelgard Kutzner, Klaus Kock (Hg.)*: Dienstleistung am Draht - Ergebnisse und Perspektiven der Call Center Forschung, Dortmund 2002

Band 126: *Ursula Ammon, Guido Becke, Thomas Göllinger, Frank M. Weber*: Nachhaltiges Wirtschaften durch dialogorientiertes und systemisches Kennzahlenmanagement, Dortmund 2002

Band 125: *Stefan Meier*: Ökologische Modernisierung, Umweltmanagement und organisationales Lernen, Dortmund 2002

Band 124: *Detlef Illskensmeier*: Der Ansatz eines ganzheitlichen Wissensmanagements für Klein- und Mittelbetriebe, Dortmund 2001

Band 123: *Ulrich Grüneberg, Ursula Ammon, Guido Becke, Peter Reinartz*: Informationstechnologische Vernetzung, ökologische Innovationen und soziale Standards in der textilen Kette, Dortmund 2001

Band 122: *Ellen Hilf, Christine Fromm*: Arbeitssituation und gesundheitsbezogenes Alltagshandeln in Kleinbetrieben des Einzelhandels, Dortmund 2000

Band 121: *Petra Getfert (in Zusammenarbeit mit der GAUS mbH)*: Arbeitsbedingungen in IT-Arbeitsfeldern, Dokumentation des Workshops vom 28.09.2000, Dortmund 2001

Band 120: *Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hg.)*: Wohin treibt die Logistik? Regionale Beschäftigungswirkungen und Anforderungen an die Weiterbildung. Dortmund 2001

Band 119: *Gertrud Kühnlein*: Mentale Trainings als Instrument be-

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

trieblicher Organisationsentwicklung, Dortmund 2001

Band 118: *Wilfried Kruse, Birgit Mütterich*: Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Dortmund. Eine Handlungshilfe, Dortmund 2000

Band 117: *Helmut Martens*: Forschung, Forschungstransfer und Beratung. Forschung, Organisations- und Politikberatung in Zeiten tiefgreifender Umbrüche und großer Orientierungsbedarfe, Dortmund 2000

Band 116: *Hans Vollmer unter Mitarbeit von Georg Langenhoff*: Potentialanalyse der Dortmunder Metall- und Elektrowirtschaft. Eine Untersuchung im Auftrag der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Dortmund. Dortmund 2000

Band 115: *Uwe Jügenhake, Jürgen Schultze, Peter Schnitfeld*: Partizipative Organisationsentwicklung in der Stahlindustrie. Ein betrieblicher Erfahrungsbericht aus einer Stranggießanlage, Dortmund 2000

Band 114: *Heike Jacobsen, Ellen Hilf*: Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel vor dem Hintergrund neuer Öffnungszeiten. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Dortmund 1999

Band 113: *Ralf Kopp, Georg Langenhoff, Antonius Schröder*: Methodenhandbuch. Angewandte empirische Methoden, Erfahrungen aus der Praxis, Dortmund 1999

Band 112: *Gertrud Kühnlein*: Elemente einer „Lernenden Verwaltung“. Werkstattbericht aus den Workshops am 14. März/28. April 1999 in Dortmund, Dortmund 1999

Band 111: *Monika Goldmann (Hg.)*: Rationalisation, Organisation, Gender. Proceedings of the International Conference, October 1998, Dortmund 1999

Band 109: *Helmut Martens (sfs), Joke Frerichs (iso) unter Mitarbeit von Jörg Bundesmann-Jansen*: Betriebsräte und Beteiligung. Ergebnisse einer Evaluation des Teilprojekts „Beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik“ im OE-Prozess der IG Metall. Werkstattbericht, Dortmund 1999

Band 110: *Hans-Werner Franz*: NPO - Nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung - Ein Lernzeug, Dortmund 1999

Band 108: *Antonius Schröder u.a.*: Guidelines to Select and Design - Distant Learning Arrangements for Corporate Training (DiLACT) - A Reference for Managers and Designers of (Continuous) Vocational Training in Corporate Settings, Dortmund 1999

Band 107: *Heike Jacobsen, Ellen Hilf*: Beschäftigung im Einzelhandel - Erste Ergebnisse einer Studie zu den Auswirkungen der neuen Ladenöffnungszeiten auf die Beschäftigung im Einzelhandel. Dortmund 1998

Band 106: *Konstantin Gavriilidis*: Autopoiesis, Diskurs und dialogi-

sche Technikfolgenabschätzung. Vergleich der funktional strukturellen Systemtheorie mit der Theorie des kommunikativen Handelns im Hinblick auf den Begründungszusammenhang dialogischer Technikfolgenabschätzung, Dortmund 1998

Band 105: *Hans-Werner Franz*: Qualitätsarbeit braucht Arbeitsqualität. Handbuch. Einführung von Qualitätsgewährleistung und Gruppenarbeit in einem Zuge. Dortmund 1998