

WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

Zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene

**– Von Bejing über Brüssel, Berlin nach Bottrop –
Was von Gender Mainstreaming im Mainstream
der Kinder- und Jugendhilfe übrig bleibt**

Silke Karsunky



Erziehungswissenschaft

**Zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming
in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe
auf kommunaler Ebene**

*- Von Beijing über Brüssel, Berlin nach Bottrop -
Was von Gender Mainstreaming im Mainstream der
Kinder- und Jugendhilfe übrig bleibt*

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
der
Philosophischen Fakultät
der
Westfälischen Wilhelms-Universität
zu
Münster (Westf.)
vorgelegt von
Silke Karsunky
aus Attendorn
2010

Tag der mündlichen Prüfung:

22. Juli 2010

Dekan:

Prof. Dr. Christian Pietsch

Referentin:

Prof. Dr. Karin Böllert

Korreferentin:

Prof. Dr. Dagmar Bergs-Winkels

Silke Karsunky

**Zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in
Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene**



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

Wissenschaftliche Schriften der WWU Münster

Reihe VI

Band 4

Silke Karsunky

Zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene

– Von Bejing über Brüssel, Berlin nach Bottrop –
Was von Gender Mainstreaming im Mainstream
der Kinder- und Jugendhilfe übrig bleibt

Wissenschaftliche Schriften der WWU Münster

herausgegeben von der Universitäts- und Landesbibliothek Münster

<http://www.ulb.uni-muenster.de>

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Buch steht gleichzeitig in einer elektronischen Version über den Publikations- und Archivierungsserver der WWU Münster zur Verfügung.

<http://www.ulb.uni-muenster.de/wissenschaftliche-schriften>

Silke Karsunky

„Zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene – Von Beijing über Brüssel, Berlin nach Bottrop – Was von Gender Mainstreaming im Mainstream der Kinder- und Jugendhilfe übrig bleibt“

Wissenschaftliche Schriften der WWU Münster, Reihe VI, Band 4

© 2011 der vorliegenden Ausgabe:

Die Reihe „Wissenschaftliche Schriften der WWU Münster“ erscheint im Verlagshaus Monsenstein und Vannerdat OHG Münster

www.mv-wissenschaft.com

ISBN 978-3-8405-0028-2 (Druckausgabe)

URN urn:nbn:de:hbz:6-15459436053 (elektronische Version)

© 2011 Silke Karsunky

Alle Rechte vorbehalten

Satz: Silke Karsunky

Umschlag: MV-Verlag

Druck und Bindung: MV-Verlag

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	1
1 GENDER MAINSTREAMING - BETRACHTUNG EINER GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHEN STRATEGIE	7
1.1 Verständnis von Gender Mainstreaming - Definition(en)	8
1.2 Konzeptionelle Prämissen	12
1.3 Die Begriffe „Gender“ und „Mainstreaming“ und ihre Implikationen	19
1.4 Ziele von Gender Mainstreaming	31
1.4.1 Grundbegriffe gleichstellungspolitischer Zielperspektiven	32
1.4.2 Zielkontroversen über Gender Mainstreaming	42
1.4.3 Geschlechtertheoretische Grundlagen	46
2 ENTSTEHUNGS- UND ENTWICKLUNGSGESCHICHTE	63
2.1 Gender Mainstreaming auf internationaler Ebene	63
2.1.1 Weltweit	63
2.1.2 Europäische Union	73
2.2 Gender Mainstreaming auf nationaler Ebene	82
2.2.1 Bund	82
2.2.2 Länder	95
2.2.3 Kommunen	98
2.2.4 Nichtstaatliche Organisationen	102
3 RECHTLICHE UND POLITISCHE VORGABEN	111

4	ZUM VERHÄLTNIS VON GENDER MAINSTREAMING, GLEICHSTELLUNGSPOLITIK UND FRAUENPOLITIK	124
4.1	Unterschiede und Gemeinsamkeit zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung	130
4.2	Die Doppelstrategie: Gender Mainstreaming und Frauenförderung	134
5	DIE UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING	145
5.1	Voraussetzungen von Gender Mainstreaming	146
5.2	Phasen des Umsetzungsprozesses	161
5.3	Methoden und Instrumente zur Umsetzung	165
6	GENDER MAINSTREAMING IM HANDLUNGSFELD DER KINDER- UND JUGENDHILFE	183
6.1	Rechtliche und jugendpolitische Verankerungen	184
6.1.1	Gender Mainstreaming im Kontext der Strukturen von Jugendpolitik	184
6.1.2	Gender Mainstreaming im Kinder- und Jugendplan des Bundes	189
6.1.3	Gender Mainstreaming im Kinder- und Jugendförderplan des Landes Nordrhein-Westfalen	194
6.2	(Selbst-) Verpflichtungen von freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe	197
6.3	Aktivitäten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe	201

6.3.1	Empirische Erkenntnisse ausgewählter quantitativer Forschungsprojekte und Evaluationsstudien	204
6.3.2	Empirische Erkenntnisse ausgewählter qualitativer Forschungsprojekte und Evaluationsstudien	219
6.4	Zusammenfassung des aktuellen Erkenntnis- und Forschungsstandes - Forschungsdesiderat	239
7	FRAGESTELLUNG UND UNTERSUCHUNGSDESIGN	241
7.1	Fragestellung und Untersuchungsgegenstand	241
7.2	Untersuchungsdesign	249
7.2.1	Definition der Grundgesamtheit	249
7.2.2	Online-Befragungen als Datenerhebungsverfahren empirischer Sozialforschung	257
7.2.2.1	Theoretische Grundlagen, Definitionen und Abgrenzungen	257
7.2.2.1.1	Befragungsarten empirischer Sozialforschung	257
7.2.2.1.2	Internetbasierte Datenerhebungsverfahren	259
7.2.2.1.3	Online-Befragungen	261
7.2.2.2	Wissenschaftliche Standards und Voraussetzungen zur Durchführung von Online-Befragungen	265
7.2.2.3	Vor- und Nachteile von Online-Befragungen	274
7.2.2.4	Pretest-Verfahren bei Online-Befragungen	281
7.2.3	Realisation der internetbasierten Fragebogenuntersuchung	286
7.2.3.1	Verwendete Software	286
7.2.3.2	Ablauf der Erhebungsphase	287

7.2.3.3	Auswertungsmethoden	289
7.2.4	Reflexion der Gütekriterien	291
8	EMPIRISCHE ANALYSE DES UMSETZUNGS- STANDES VON GENDER MAINSTREAMING	300
8.1	Rücklaufkennwerte der Befragung	300
8.2	Beschreibung der Teilnehmendengruppe	308
8.2.1	Soziodemographische Merkmale der Untersuchungsteilnehmenden	309
8.2.2	Einrichtungsmerkmale	317
8.3	Analyse der Gleichstellungsaktivitäten	322
8.3.1	Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den Einrichtungen	322
8.3.2	Kenntnisse über Gender Mainstreaming und Stand der Umsetzung in den Einrichtungen	365
8.3.3	Trägergruppen- und arbeitsfeldspezifische Befunde	399
8.3.3.1	Trägergruppendifferenzierende Auswertung	400
8.3.3.2	Arbeitsfelder differenzierende Auswertung	412
8.4	Gleichstellungsaktivitäten im Gruppenvergleich	448
8.4.1	Soziodemographische Merkmale der Befragten sowie Einrichtungsmerkmale	450
8.4.2	Gleichstellungspolitische Zielperspektiven	458
8.4.3	Stellenwert des Themas „Gleichstellung der Geschlechter“	459
8.4.4	Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für Gleichstellungsaktivitäten	461
8.4.5	Ressourcen und Unterstützungsstrukturen	462
8.4.6	Genderbezogenes Fachwissen	464

8.4.7	Anwendung von Verfahren und Instrumenten zur Gleichstellungsförderung	473
8.4.8	Institutionelle Verankerung und Umsetzung von Gleichstellungsaktivitäten auf Ebene der Organisations- und Personalstrukturen	480
8.4.9	Berücksichtigung von Gender-Aspekten auf Ebene der pädagogischen Angebote und Maßnahmen	490
8.4.10	Zusammenfassung der Ergebnisse	496
9	GENDER MAINSTREAMING - QUO VADIS?	503
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	515
	TABELLENVERZEICHNIS	519
	LITERATURVERZEICHNIS	522
	MATERIALVERZEICHNIS	566

„Willst du dir persönlich und beruflich schaden, musst du das Frauenthema ansprechen.“

(Süssmuth 2002: 51; zit. nach Werthmanns-Reppekus 2002: 197)

Einleitung

Gender Mainstreaming ist eine gleichstellungspolitische Strategie, die seit Anfang des 21. Jahrhunderts Einzug hält in die geschlechterpolitischen Diskurse und Aktivitäten in Deutschland. Die Ursprünge dieser Strategie reichen allerdings weit bis in die 1970er Jahre zurück und sind zu suchen im Kontext international geführter geschlechterpolitischer Debatten von Frauenbewegungen und -organisationen sowie von gleichstellungspolitisch engagierten Akteurinnen und Akteuren aus dem Bereich der Entwicklungsarbeit. In diesem Kontext gilt insbesondere die Vierte Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen im Jahre 1995 in *Beijing* (Peking) als „Schlüsselereignis“ (vgl. Frey 2004: 25) für die internationale Verbreitung dieser Strategie und erweist sich in der Folgezeit u.a. als einflussnehmend auf die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union. Gegenwärtig liegen beispielsweise seitens der Europäischen Kommission - mit Sitz in *Brüssel* - zahlreiche rechtliche und politische Vorgaben vor, die der Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der Politiken der EU-Mitgliedstaaten Verbindlichkeit verleihen. Diese Vorgaben nehmen demzufolge auch unmittelbar Einfluss auf die Gleichstellungspolitik der Bundesregierung in *Berlin*, die diese Strategie bereits 1999 als Leitprinzip ihres zukünftigen Regierungshandelns anerkannte. Ausgehend von Berlin erweist sich der Weg der Integration und Verankerung von Gender Mainstreaming in die Landespolitiken und -verwaltungen bis hin zur kommunalen Ebene in Städte und Gemeinden, wie beispielsweise *Bottrop*, als recht kurz. Diesen Weg des top-down verlaufenden Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming gilt es im Rahmen der vorliegenden

Arbeit nachzuzeichnen, wobei der Fokus auf der zuletzt genannten Station - der kommunalen Ebene - liegt bzw. genauer auf Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in nordrhein-westfälischen Großstädten. Mit Blick auf diese Ebene sollen nachfolgend die Einführungs- und Umsetzungsprozesse von Gender Mainstreaming im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe analysiert werden. Dabei erweist sich die Kinder- und Jugendhilfe als dasjenige politische Ressort, dem eine gewisse Vorreiterrolle zugesprochen wird.

Wie im Folgenden aufzuzeigen sein wird, sind die Aktivitäten, die von öffentlichen und freien Trägern und Einrichtungen zur Umsetzung dieser gleichstellungspolitischen Strategie im Kontext der Gestaltung ihrer organisationsinternen Strukturen und ihres Leistungsangebotes für Adressatinnen und Adressaten durchgeführt werden, äußerst vielfältig. Indes zeigt sich, dass der empirisch gesicherte Erkenntnisstand bezüglich des Bekanntheitsgrades von Gender Mainstreaming, über das diesbezügliche Fachwissen von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe sowie über die von ihnen unternommenen konkreten Maßnahmen zur Realisierung dieser Strategie insgesamt noch sehr fragmentarisch ist. Dies gilt im Besonderen für Einrichtungen, die auf kommunaler Ebene agieren.

An dieses Forschungsdesiderat knüpft die vorliegende Untersuchung an. Ziel ist es, erstmals eine umfassende und systematische *empirische Erhebung des Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene* durchzuführen, die möglichst repräsentative sowie trägergruppen- und arbeitsfeldspezifische Aussagen zulässt.

Darüber hinaus möchte die vorliegende Arbeit eine strukturierte und differenzierte *Übersicht bieten über die konzeptionellen und geschlechtertheoretischen Grundlagen von Gender Mainstreaming, über die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte sowie über zentrale rechtliche und politische Vorgaben zur Durchsetzung* dieser Strategie im Handeln von staatlichen und

nicht-staatlichen Institutionen und Organisationen. Ein derart systematischer Zugang sowie eine ausführliche Ermittlung des Diskussions- und Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming in Deutschland erweist sich aufgrund der in zahlreichen Veröffentlichungen vorzufindenden, recht diffusen Darstellungen von Gender Mainstreaming als notwendig.¹ Der bisherige Erkenntnis- und Vermittlungsstand stellt sich, den Ausführungen von Bönold (2005) folgend, gegenwärtig wie folgt dar:

„Geht man den Belegen nach, was Gender Mainstreaming ist bzw. was es bewirkt, hat man lange Wege zurückzulegen. Literaturhinweise enden im Nirgendwo, empirische Forschung ist Mangelware, Links verweisen auf sich selbst. [...]. So vermischt [sic!] sich Internetwissen, Hörensagen, esoterische Insiderstories, professionelles OE-Marketing [Organisationsentwicklungs-Marketing; Anmerkung: S.K.] und viel heiße Luft mit Bemühungen der Klärung und Aufklärung, die allerdings einen schweren Stand haben.“ (ebd.: 77).

Es zeigen sich im Rahmen der öffentlichen Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming jedoch nicht nur Halbwahrheiten sowie Verständnis- und Verständigungsprobleme hinsichtlich der gleichstellungspolitischen Ausrichtung und Zielsetzung dieser Strategie, die den Diskurs bisweilen zu einer „Gespensterdebatte“ (vgl. Müller 2007: 190) werden lassen. Darüber hinaus finden sich in Printmedien und Online-Magazinen zahlrei-

¹ Der öffentliche Diskurs über Gender Mainstreaming im Allgemeinen, - so wie im Besonderen auch fokussiert auf das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe - erschöpft sich zudem inzwischen in einer nicht mehr zu überschauenden Vielzahl an Veröffentlichungen, Handreichungen, Checklisten, Praxishilfen etc. zu diesem Thema. Dokumentieren und veranschaulichen lässt sich dieser, seit Beginn des 21. Jahrhunderts zu konstatierende, rasante Anstieg u.a. an Publikationen und Online-Ressourcen anhand von Trefferzahlen des Begriffs „Gender Mainstreaming“ bei Internet-Suchmaschinen wie beispielsweise Google. Während Ende März 2002 rund 21.100 Treffer bei Eingabe dieses Begriffs gefunden wurden, liegt die gegenwärtige Trefferzahl bei ungefähr 818.000 [Stand: 27.05.2010]. Die Worte „Gender Mainstreaming“ in Kombination mit „Kinder- und Jugendhilfe“ führten im Rahmen der gleichen Ende März 2002 durchgeführten Suchanfrage bei Google zu rund 521 Einträgen, während es derzeit [Stand: 27.05.2010] ungefähr 32.900 sind.

che Beiträge, die Fehlinterpretationen oder bewusst Unwahrheiten über Herkunft, Ziele und Inhalte von Gender Mainstreaming anführen sowie in diesem Kontext gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure absichtlich diffamieren und Bilder von Verschwörungen bestimmter Interessensgruppen oder Bedrohungsszenarien eines staatlich verordneten, totalitären Umerziehungsprogramms von Frauen und Männern heraufbeschwören (vgl. z.B. Pfister 2006; Röhl 2005; Zastrow 2006). Intention dieser Medienkampagne ist es nach Auffassung von Symkalla/Baer (2008), alte anti-feministische, homophobe und z.T. rassistische Klischees aufzugreifen und gegen eine moderne, emanzipatorische Gleichstellungspolitik zu wenden (vgl. ebd.: 5). Antwort auf einen derartigen medialen Backlash kann eine *Auseinandersetzung mit dem Thema Gender Mainstreaming sein, die im Gegenzug auf Fachlichkeit und Sachlichkeit setzt*. Konkret bedeutet dies, die Diskussion über die Ziele, Inhalte, Potentiale und methodischen Verfahrensweisen dieser Strategie professionell - d.h. theoretisch und empirisch fundiert sowie geschlechtergerecht orientiert - zu führen. Hierzu möchte die vorliegende Arbeit ebenfalls einen Beitrag leisten.

Die aufgezeigten drei Zielsetzungen sind leitend für den Aufbau der vorliegenden Arbeit: Ausgehend von einer umfassenden Darstellung der (geschlechter-) theoretischen und konzeptionellen Grundlagen von Gender Mainstreaming in Kapitel 1, gilt es nachfolgend zentrale Entstehungs- und Entwicklungslinien nachzuzeichnen (Kapitel 2) sowie eine Standortbestimmung der gegenwärtigen rechtlichen und politischen Verankerung dieser gleichstellungspolitischen Strategie im internationalen und nationalen Kontext vorzunehmen (Kapitel 3). Zur Vertiefung des Strategiekonzeptes wird in Kapitel 4 diskutiert, in welchem Verbindungsgefüge Gender Mainstreaming, Gleichstellungspolitik und Frauenpolitik zueinander stehen. Zu erörtern ist an dieser Stelle beispielsweise die Frage, ob Gender Mainstreaming und frauenpolitische Strategien in einem sich ergänzenden, mitei-

nander konkurrierenden oder vielleicht sogar sich gegenseitig ausschließenden Verhältnis befinden. Auf der Grundlage der hier vorgenommenen Klärung der gleichstellungspolitischen Ausrichtung des Strategieansatzes werden in Kapitel 5 zentrale Vorkriterien sowie Schritte und Verfahren zur Umsetzung von Gender Mainstreaming herausgestellt. Diesem ersten Themenblock liegt somit die Intention zugrunde, eine systematische und differenzierte Darstellung zentraler Diskurslinien vorzulegen, die gegenwärtig den Fachdiskurs über Gender Mainstreaming bestimmen.

Im zweiten Teil der vorliegenden Arbeit gilt es, auf der Grundlage einer in Kapitel 6 vorgenommenen Feststellung des Status quo des bisherigen Wissens- und Diskussionsstandes über Gender Mainstreaming im Ressort der Kinder- und Jugendhilfe sowie der sich in der Praxis von öffentlichen und freien Trägern zeigenden Umsetzungsaktivitäten, das sich hieraus ergebende Forschungsdesiderat und das realisierte Untersuchungsdesign des durchgeführten Forschungsprojektes darzulegen (Kapitel 7). Die im Rahmen dieser Untersuchung gewonnenen empirischen Ergebnisse, u.a. bezüglich des in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene zu konstatierenden Bekanntheitsgrades von Gender Mainstreaming sowie der bestehenden fachlichen Wissensbestände über diese Strategie, werden in Kapitel 8 herausgestellt und analysiert. Vor dem Hintergrund dieser neuen Erkenntnisse kann abschließend die Frage erörtert werden, ob Gender Mainstreaming den Mainstream der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene erreicht hat. Darüber hinaus liefern die Ergebnisse u.a. Aufschluss hinsichtlich der Frage, ob es sich bei Gender Mainstreaming ausschließlich um ein neues gleichstellungspolitisches Label bzw. um eine „*rhetorische Modernisierung*“ (Wetterer 2002) handelt oder ob sich in der Praxis von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zeigt, dass Gender Mainstreaming eine praktikable und effektive Strategie ist, die das Potential besitzt, zu einer geschlechterbewussten und gleichstellungsorientierten Ausgestaltung von Organisations- und Personalstruk-

turen sowie von pädagogischen Angeboten und Maßnahmen beizutragen. Damit bietet die vorliegende Arbeit gleichzeitig empirisch gesicherte Erkenntnisse, die für eine fachlich fundierte Diskussion hinsichtlich der Fortführung oder der Beendigung des Implementierungs- und Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming - letzteres scheint sich derzeit mit Blick auf Politik und Verwaltung auf Bundesebene abzuzeichnen - dienlich sind.

1 Gender Mainstreaming - Betrachtung einer gleichstellungspolitischen Strategie

Gender Mainstreaming ist eine gleichstellungspolitische Strategie, die in der Bundesrepublik Deutschland seit Anfang des 21. Jahrhunderts einen festen Bestandteil der nationalen Gleichstellungspolitik bildet, die von Bund, Ländern und Kommunen getragen wird. Darüber hinaus ist diese Strategie auch Gegenstand zahlreicher geschlechterpolitischer Debatten, die von Akteurinnen und Akteuren nichtstaatlicher Organisationen (vgl. u.a. Kapitel 2.2.4) geführt werden. Trotz der innerhalb der zurückliegenden Jahre zu konstatierenden intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema Gender Mainstreaming, wie in den vorangegangenen Ausführungen einleitend skizziert, kommen aktuelle Studien und Berichte über den Implementierungs- und Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming auf unterschiedlichen politischen Ebenen und in verschiedenen Sachgebieten und Handlungsfeldern zu dem Ergebnis, dass bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt vielfältige Unsicherheiten und Verständnisprobleme seitens der Personen bestehen, die mit der Umsetzung dieser Strategie betraut sind (vgl. z.B. Fuhrmann 2005: 157 f.; Zimmermann-Schwartz 2007: 7). Nachfolgend sollen aus diesem Grund ausführlich und differenziert die inhaltlichen Prämissen und Bestandteile des Strategiekonzeptes sowie seine gleichstellungspolitischen Zielsetzungen herausgestellt und analysiert werden.

1.1 Verständnis von Gender Mainstreaming - Definition(en)

„Gender Mainstreaming“² steht zunächst vereinfacht ausgedrückt für eine gleichstellungspolitische Strategie, die ein auf Gleichstellung ausgerichtetes Denken und Handeln in der täglichen Arbeit für alle im weitesten Sinne politischen Akteurinnen und Akteure zum Auftrag werden lässt und auf diesem Wege die *tatsächliche* Gleichstellung von Frauen und Männern durchsetzen will.

Obwohl Gender Mainstreaming als neuer Schlüsselbegriff fester Bestandteil zahlreicher gesellschaftspolitischer Diskurse ist und in rechtlichen und politischen Vorgaben auf internationaler und nationaler Ebene als verpflichtende Strategie verankert wurde,³ gibt es bislang keine einheitliche autorisierte Definition von Gender Mainstreaming. Statt dessen existieren in den Dokumenten und Veröffentlichungen zu diesem Thema eine Vielzahl von unterschiedlichen Begriffsbestimmungen. Zur Veranschaulichung dieser in der Literatur zu findenden, recht unübersichtlichen und damit teilweise irritierend wirkenden, Darstellung von Gender Mainstreaming sei hier eine Auswahl an vorliegenden Definitionen angeführt:

„Gender Mainstreaming meint demnach eine Strategie, die die Anliegen und Erfahrungen von Frauen ebenso wie die von Männern in die Planung, Durchführung, Überwachung und Auswertung politischer Maßnahmen selbstverständlich einbezieht. Ausgehend davon soll sie tradierte patriarchale Wahrnehmungsmuster, Werthaltungen und Vorgehensweisen und

² Die Schreibweise „Gender Mainstreaming“ hat sich in aktuellen Veröffentlichungen durchgesetzt. In älteren Publikationen zum Thema finden sich beispielsweise auch die Schreibweisen „Gender-mainstreaming“ (Ministerium für Arbeit, Frauen, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt 2000: 4), „gender mainstreaming“ (Thürmer-Rohr 2001 a: 21), „Gendermainstreaming“ (Nohr 2001) oder „Gender-Mainstreaming“ (Döge 2001: 16).

³ Vgl. hierzu ergänzend die Ausführungen von Kapitel 1.4.2 sowie von Kapitel 3.

in der Folge vorherrschende Geschlechterrollen verändern helfen.“ (Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt 2003: 12 f.),

„Gender Mainstreaming bezeichnet ein Programm staatlicher Politik, dessen grundlegendes Ziel darin besteht, zur Berücksichtigung von Geschlechtsunterschieden in allen Bereichen und auf allen Ebenen politischer Entscheidungen im Interesse der Gleichheit zwischen den Geschlechtern beizutragen.“ (Scherr 2001 a: 18),

„Gender Mainstreaming ist die Strategie und Methode, die die Gleichstellungsperspektive in die reguläre Tätigkeit integriert und deren Ziel die Schaffung einer gleichgestellten Gesellschaft ist. Diese Geschlechterperspektive einzunehmen bedeutet Analyse und Berücksichtigung der Konsequenzen für Frauen und Männer bei Vorschlägen und Beschlüssen in allen Tätigkeits- und Politikbereichen.“ (Stepanek/Krull 2001: 28).

Die angeführten Beispiele ergänzend wird nachfolgend noch eine Definition des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) angeführt, da dieses politische Ressort den größten unmittelbaren Einfluss auf die Strukturen, Bedingungen und Aufträge der Kinder- und Jugendhilfe besitzt und sich dessen Verständnis von Gender Mainstreaming somit von besonderer Bedeutung für den vorliegenden Forschungskontext erweist. In dem Grundlagenpapier des Ministeriums zum Thema „Gender Mainstreaming“ aus dem Jahre 2000 wird diese Strategie wie folgt erläutert:

„Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das

Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozeß soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Ressorts und Organisationen werden, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind.“ (BMFSFJ 2000 b: 1).

Bereits an dieser exemplarischen, kleinen Auswahl von Definitionen wird deutlich, dass die inhaltliche Präzisierung von Gender Mainstreaming in den verschiedenen Veröffentlichungen zu unterschiedlichen Auslegungen und Schwerpunktsetzungen u.a. bezüglich der Funktionsbestimmung, der gleichstellungspolitischen Zielsetzung sowie der Benennung konkreter und für die Umsetzung der Strategie notwendiger Handlungsanweisungen führt.⁴ So werden beispielsweise Gender Mainstreaming in den zitierten Textpassagen insgesamt fünf unterschiedliche Funktionen zugewiesen, nämlich die einer Strategie, eines Programms, einer Methode, eines Prozesses und einer Vorgehensweise. Darüber hinaus werden z.B. differente Zielperspektiven angeführt, die sich mit dieser Strategie verfolgen lassen, so u.a. die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Schaffung einer gleichgestellten Gesellschaft sowie die Berücksichtigung von Geschlechtsunterschieden im Interesse der Gleich-

⁴ Aufgrund der zu beobachtenden diffusen Verwendung des Begriffs handele es sich nach Auffassung von Bönold (2005) bei Gender Mainstreaming um keine wissenschaftliche Begriffsbildung, weshalb der Versuch einer eindeutigen Definition wenig sinnvoll sei. Im Gegenzug schlägt er vor, Gender Mainstreaming vielmehr als einen „performativen Akt“ zu verstehen, als eine Praxis des Bestimmens dessen, was als wahr und richtig gelten solle (vgl. ebd.: 77). Seines Erachtens ist es aus wissenschaftlicher Sicht „[...] nur sinnvoll über den performativen Akt der Verwendung, der Umbenennung, Nicht-Verwendung und ihre Wirkungen zu forschen und nachzudenken. Versuche der ‚Begriffsklärung‘, [...] verkennen, dass es sich bei Gender Mainstreaming um überhaupt keinen Begriff handelt, sondern um eine Praxis - in einem spezifischen Raum der Verhandlung [...]“ (ebd.). Unbeantwortet bleibt hierbei allerdings die Frage, wie eine wissenschaftliche Untersuchung, die sich mit der Einführung und Umsetzung dieser gleichstellungspolitischen Strategie in der Praxis von Organisationen auseinandersetzen will, ohne eine Operationalisierung des Begriffs und damit ihres Beobachtungs- und Untersuchungsgegenstands realisiert werden kann.

heit, um an dieser Stelle nur auf einige Unterschiedlichkeiten in den angeführten Definitionen hinzuweisen.

In der zu diesem Thema vorliegenden Literatur werden trotz der z.T. erheblichen Unterschiede in der Begriffsbestimmung von Gender Mainstreaming auch grundlegende Gemeinsamkeiten deutlich. Diese bestehen in den folgenden Elementen:

- Gender Mainstreaming umfasst *alle politischen Handlungsfelder* und bezieht sich ausnahmslos auf alle Entscheidungen und Maßnahmen, die in jedem Politikbereich und auf jeder Hierarchieebene getroffen werden.
- Akteure und Akteurinnen von Gender Mainstreaming sind demnach *alle Personen*, die an politischen Entscheidungen und Maßnahmen beteiligt sind.
- Gender Mainstreaming berücksichtigt *beide Geschlechter*, d.h. Gegenstand der Betrachtung sind die Lebensrealitäten von Frauen und Männern.
- Gender Mainstreaming besitzt ein *gleichstellungspolitisches Ziel*, das es im Umsetzungsprozess zu operationalisieren gilt. Präzisiert wird dieses häufig mit den Begriffen „Gleichstellung“ oder „Chancengleichheit“, die die jeweiligen Zielrichtungen bezüglich der angestrebten Veränderungen des Geschlechterverhältnisses angeben.

Die Definition, die den gegenwärtigen Fachdiskurs dominiert, sich als diejenige mit der größten wissenschaftlichen Autorität erweist (vgl. Krell/Mückenberger/Tondorf 2008: 100) und somit auch die Grundlage für alle weiteren Ausführungen dieser Arbeit darstellt, wurde 1998 in einem für den Europarat erstellten Sachverständigenbericht veröffentlicht⁵ und lautet in der Übersetzung des französischen Originaldokuments nach Krell/Mückenberger/Tondorf (2008) wie folgt:

⁵ Vgl. hierzu ergänzend die Ausführungen in Kapitel 2.1.2.

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“ (ebd.: 100).

1.2 Konzeptionelle Prämissen

Gender Mainstreaming gilt allgemein als eine neue gleichstellungspolitische „Handlungsstrategie“ (vgl. z.B. Huschke 2002: 85). Grundlage dieser Strategie bildet zunächst die Erkenntnis, dass zwischen der rechtlich vielfach verankerten Gleichstellung der Geschlechter (vgl. Kapitel 3) und den tatsächlichen gesellschaftlichen Lebensbedingungen und -realitäten von Frauen und Männern bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt erhebliche Lücken klaffen (vgl. GenderKompetenzZentrum 2010 c). So zeigen sich geschlechtsbezogene Benachteiligungen gegenwärtig beispielsweise in den Bereichen der politischen Partizipation, der Teilhabe an Ämtern und Positionen sowie der Teilhabe an materiellen Ressourcen (vgl. z.B. BMFSFJ 2004 a, Cornelißen 2005, Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2009). Demnach erweist sich das Geschlechterverhältnis aktuellen Studien zufolge noch immer als hierarchisch strukturiert und von zahlreichen geschlechtsbezogenen Ungleichheiten und Benachteiligungen geprägt.

Eine weitere Grundlage von Gender Mainstreaming bildet die Annahme, dass es keine „geschlechtsneutralen“ politischen Entscheidungen und Maßnahmen gibt, sondern diese immer auch Auswirkungen auf die Lebensbedingungen und -realitäten von Frauen und Männern sowie auf das Geschlechterverhältnis haben, d.h. alle politischen Handlungsfelder sind auf Geschlechterdisparitäten und geschlechtsbezogene Benachteiligungen hin zu untersuchen. Gender Mainstreaming kann daher auch als „*Querschnittspolitik*“ (Meyer 2005: 7) bezeichnet wer-

den. Laut Schmitt (2005: 61 f.) geht Gender Mainstreaming demnach davon aus,

„[...] dass jede politische Entscheidung eine geschlechtsbezogene Dimension hat, auch wenn diese nicht für alle Männer und Frauen von Bedeutung ist und nicht in jedem Fall von einer grundsätzlichen Unterschiedlichkeit ausgegangen werden kann.“ (ebd.).

Erforderlich ist aus diesem Grund die Berücksichtigung einer geschlechterbewussten Perspektive bei *allen* politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmenplanungen und zwar unabhängig davon, ob diese die internen Organisations- und Personalstrukturen von Institutionen und Einrichtungen berühren oder ob sich diese auf Angebote und Leistungen für Bürgerinnen und Bürger beziehen. Gender Mainstreaming ist somit sowohl bei allen Innen- als auch Außenaktivitäten einer Organisation anzuwenden. Stiegler (2002) weist darauf hin, dass bis heute die meisten Organisationen (geschlechts-) hierarchisch strukturiert seien und ihre politischen Konzepte und Dienstleistungen bislang geschlechtsneutral erschienen, weshalb die Einführung dieser Strategie eine radikale Veränderung institutioneller Strukturen und Arbeitsprozesse impliziere (vgl. ebd.: 6). Die neue Vorgehensweise, die Gender Mainstreaming zugrunde liegt, veranschaulicht sie mit einer im Fachdiskurs oft zitierten Metapher:

„Wenn man Entscheidungsprozesse in Organisationen mit dem Flechten eines Zopfes vergleicht, so werden bisher die Zöpfe mit den Strängen Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten geflochten. Wenn überhaupt, wurde zum Schluß die Frage gestellt, in welcher Weise Frauen betroffen sein könnten. Der fertige Zopf wurde also noch am Ende mit einer kleinen Schleife versehen. Gender Mainstreaming bedeutet, bleibt man bei diesem Bild, dass die Frage der Geschlechterverhältnisse einer der wesentlichen Stränge des Zopfes selber ist, der durchgeflochten wird und die Entscheidungen von Anfang an prägt.“ (Stiegler 2000: 6).

Als wichtig erweist sich an dieser Stelle der Hinweis von Doblhofer/Küng (2008), dass bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht die Beseitigung von Schwierigkeiten im Geschlechterverhältnis im Zentrum des Interesses stehe (vgl. ebd.: 31). Vielmehr findet hier ein gleichstellungspolitischer Paradigmenwechsel statt, da die Vorgehensweise der Integration der Geschlechterperspektive in alle politischen Handlungsfelder und Tätigkeitsbereiche nicht ausschließlich auf die Beseitigung bestehender geschlechtsbezogener Benachteiligungen ausgerichtet ist, sondern auch den Aspekt der *Prävention* impliziert, indem geschlechtsbezogene Lebenslagen, Bedarfe, Interessen etc. bereits in der Planungsphase von Entscheidungen und Maßnahmen angemessen berücksichtigt werden und auf diese Weise neue Benachteiligungen verhindert werden können. Im Zuge der Umsetzung von Gender Mainstreaming erhalten demnach politische Akteurinnen und Akteure den Auftrag, sich differenziert mit den Adressatinnen- und Adressatengruppen ihrer Politik auseinanderzusetzen. Mit Blick auf eine Analyse der Zielgruppe stellt das Merkmal „Geschlecht“ allerdings nur als eine zu unterscheidende Kategorie dar, die es zu berücksichtigen gilt, denn wie u.a. das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (2001) herausstellt, sind im Umsetzungsprozess weitere Strukturmerkmale, Lebens- und Interessenlagen von Frauen und Männern, die für das jeweilige Vorhaben von Bedeutung sind, zu fokussieren (vgl. ebd.: 10).

Deutlich wird an dieser Stelle auch, dass durch Gender Mainstreaming als einer *gleichstellungspolitischen* Strategie explizit die Lebenslagen von Frauen *und* Männern gleichermaßen zum Gegenstand aller politischen Entscheidungen und Maßnahmengestaltungen erklärt werden. Dies bedeutet, dass sich die Geschlechterfrage nicht länger als eine darstellt, die ausschließlich Frauen betrifft, denn mit dieser Strategie „[...] wird die Geschlechterperspektive erstmals umfassend um den Blick auch auf Jungen und Männer sowie auf das Verhältnis der Ge-

schlechter untereinander erweitert.“ (Drogand-Strud 2001: 31). Gender Mainstreaming impliziert demzufolge einen gleichstellungspolitischen Perspektivenwechsel.⁶

Wo geschlechtsbezogene Benachteiligungen im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming festgestellt werden, da bedarf es für deren Beseitigung die Anwendung spezifischer gleichstellungsfördernder Maßnahmen und Aktivitäten, wie z.B. den Einsatz von Quotenregelungen oder spezieller Förderprogramme für bestimmte Zielgruppen. Dies impliziert auch, dass durch die Einführung dieser neuen Strategie zur Gleichstellungsförderung bestehende Programme und Maßnahmen der Frauenpolitik nicht überflüssig werden, sondern sich beide zu einer „Doppelstrategie“⁷ verbinden lassen, wie u.a. Meyer (2004) verdeutlicht:

„Während mit Hilfe der traditionellen Frauenförderpläne und Gleichstellungsmechanismen auch weiterhin gezielt auf konkrete gesellschaftliche Problemlagen und Benachteiligungen von Frauen reagiert werden soll, setzt Gender Mainstreaming auf eine langfristige Integration einer geschlechtsbezogenen Sichtweise in die normalen Arbeitsabläufe der Verwaltung oder anderer Organisationen.“ (ebd.: 7).

Auch wenn in Deutschland bislang keine zur Frauenpolitik äquivalenten männerpolitischen Strukturen und Programme bestehen (vgl. Kapitel 4) und somit in den Veröffentlichungen zum Thema stets von einer „Doppelstrategie“ und nicht etwa von einer „Dreierstrategie“ gesprochen wird, so ermöglicht die Konzeption von Gender Mainstreaming bei der Feststellung bestehender geschlechtsbezogener Benachteiligungen von Männern in bestimmten Lebensbereichen doch gleichermaßen den Ein-

⁶ Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Gender Mainstreaming und anderen, vor der Einführung dieser Strategie bereits verfolgten gleichstellungspolitischen Ansätzen und Maßnahmen werden in Kapitel 4 herausgestellt.

⁷ Vgl. die Ausführungen von Kapitel 4.2, in denen die Konzeption von Gender Mainstreaming als Doppelstrategie ausführlich dargelegt wird.

satz von Maßnahmen zur „Männerförderung“, beispielsweise in Form einer ggf. einzusetzenden Männerquote.

Einen weiteren zentralen konzeptionellen Ansatzpunkt von Gender Mainstreaming bildet die Vorgehensweise als „*Top-Down-Strategie*“, d.h. die Verantwortung für den gesamten Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming liegt bei der Führungsspitze eines Ressorts bzw. einer Organisation. Deren Aufgabe ist es u.a., eindeutige Zielvorgaben zu formulieren, Verbindlichkeiten zu schaffen, Ressourcen bereitzustellen und den Umsetzungsstand zu kontrollieren (vgl. Welppe/Schmeck 2005: 82). Darüber hinaus tragen aber alle Mitarbeitenden nach Maßgabe ihrer Verantwortung dazu bei, dass die von der Führungsebene festgelegten gleichstellungspolitischen Zielvorgaben auch tatsächlich erreicht werden. Die Involviertheit aller Personalebene in den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming verdeutlicht folgende von Welppe/Schmeck (ebd.) entwickelte Übersicht:⁸

- **Das Topmanagement ...**
... setzt die verbindlichen Zielvorgaben.
- **Die Führungskräfte aller Ebenen ...**
... sind verantwortlich für die Realisierung und stellen Ressourcen bereit.
- **Die Gleichstellungsbeauftragten ...**
... beraten, steuern und begleiten als Gender-Expertinnen und -Experten die Realisierung mit ihrem Know-how.

⁸ Die nachfolgende Darstellung der Verantwortlichkeiten auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen orientiert sich an Personalstrukturen von Behörden, Konzernen oder Großunternehmen, sie ist aber auch übertragbar auf kleinere Organisationen und Einrichtungen.

- **Die Mitarbeitenden ...**
... führen die Aktionen und Maßnahmen durch.
- **Die Personalabteilungen und die Personalräte ...**
... sind zentrale Bündnispartner bei den Veränderungen im internen Gender Mainstreaming Umsetzungsprozess. Die Presseabteilungen kommunizieren Gender Mainstreaming nach innen und nach außen.

Der Auftrag zur internen Umsetzung von Gender Mainstreaming erweist sich somit als *Querschnittsauftrag* aller an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteurinnen und Akteure. Eine Besonderheit dieser Strategie zeigt sich demnach darin, dass die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter nicht im alleinigen Zuständigkeitsbereich speziell hierfür verantwortlicher (Gender-) Expertinnen und Experten oder von separaten Abteilungen und Einheiten liegt, sondern zum Arbeitsauftrag aller Mitarbeitenden auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen einer Organisation erklärt wird und es somit gleichzeitig „[...] *nicht weiter den einzelnen Mitarbeiter/innen überlassen wird, ob sie die Dimension des Geschlechts für wichtig oder unwichtig erachten.*“ (Meyer 2005: 7).

Abschließend gilt es zu konstatieren, dass Gender Mainstreaming in den meisten Veröffentlichungen (vgl. z.B. Behning 2004; BMFSFJ 2002 c; Meyer/Ginsheim 2002) explizit als eine gleichstellungspolitische *Strategie* dargestellt wird, die zur Förderung der Gleichstellung nicht auf einen konkreten Handlungsbedarf oder auf Einzelmaßnahmen setzt, sondern auf umfassende und langfristige strukturelle Veränderungsprozesse in Organisationen, indem die Geschlechterperspektive bei allen Entscheidungen und Maßnahmen eine Berücksichtigung findet. Konkret bedeutet dies gemäß der oben angeführten Definition aus dem Sachverständigenbericht für den Europarat, dass Ent-

scheidungsprozesse im Interesse der Gleichstellung von Frauen und Männern stets geschlechterbewusst zu analysieren, zu steuern und auszuwerten sind. Damit verfügt Gender Mainstreaming sowohl über eine übergeordnete *Zielsetzung* - nämlich die Herstellung der Gleichstellung der Geschlechter - als auch über eine grundlegende Beschreibung des *Weges*, wie dieses Ziel erreicht werden soll (vgl. GenderKompetenzZentrum 2010 c) und verfügt somit über die konzeptionellen Merkmale einer Strategie (vgl. Wolf 2006: 5474). Im Zuge der Implementierung von Gender Mainstreaming gilt es dann u.a., die gleichstellungspolitische Zielvorgabe sowie die Maßnahmen zur Zielerreichung zu konkretisieren und die zur Umsetzung erforderlichen Instrumente und Methoden zu bestimmen. Den Ausführungen des GenderKompetenzZentrums (2010 c) folgend sollten diese Prozesse im Rahmen der Entwicklung eines Implementierungskonzepts erfolgen, das einen wichtigen Bestandteil des Einführungs- und Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitischer Strategie bildet.

Während in der vorliegenden Arbeit Gender Mainstreaming somit konzeptionell eindeutig als eine gleichstellungspolitische Strategie aufgefasst wird, finden sich in den Veröffentlichungen zum Thema zahlreiche - wie zu Beginn dieses Kapitels bereits angedeutet - weitere Funktionsbestimmungen: So sprechen Stiegler (2000: 8) und Schäfer (2006: 51) beispielsweise von einem „Prinzip“, Woodward (2004: 86) sieht darin einen transformativen „Ansatz“ und Welppe/Schmeck (2005: 78) bezeichnen Gender Mainstreaming gleichsam als eine „Strategie“, einen „Prozess“, einen „Handlungsgrundsatz“ und eine „Methode“. In den meisten Veröffentlichungen fehlen jedoch erläuternde Ausführungen dazu, inwiefern die eine oder andere Bezeichnung zutreffend ist oder weshalb unterschiedliche Begriff-

lichkeiten scheinbar synonym verwendet werden können.⁹ Folge davon ist eine unübersichtlich wirkende Vielfalt an Bezeichnungen, die den Zugang zu Gender Mainstreaming erschweren, wie z.B. Schunter-Kleemann (2001) mit Blick auf die europäische Ebene konstatiert:

„Aufgrund der allerorten anzutreffenden babylonischen Sprachverwirrungen, ob GM [Gender Mainstreaming; Anmerkung: S.K.] nun das Ziel selbst, ein Instrument oder nur eine Leitorientierung sein soll, halten einige Abgeordnete des Europäischen Parlaments den „Gender Mainstreaming“ Begriff auch für ‚vage‘, ‚unklar‘ und ‚unglücklich‘.“ (ebd.: 22).

Für ein tieferes Verständnis der konzeptionellen Beschaffenheit von Gender Mainstreaming erweist sich eine differenzierte Auseinandersetzung mit der Bedeutung der beiden Begrifflichkeiten „Gender“ und „Mainstreaming“ als förderlich, wie sie im Rahmen des nachfolgenden Kapitels vorgenommen wird. Ausgehend von einer wörtlichen Übersetzung der beiden Begriffe und einer Erläuterung der an ihre Verwendung verknüpften Implikationen soll im Folgenden die Entstehungsgeschichte des Fachterminus „Gender Mainstreaming“ nachgezeichnet werden.

1.3 Die Begriffe „Gender“ und „Mainstreaming“ und ihre Implikationen

In der englischen Sprache gibt es für das deutsche Wort „Geschlecht“ zwei Begrifflichkeiten. Hier wird unterschieden zwischen dem Begriff „sex“ zur Kennzeichnung des biologischen Geschlechts und dem Begriff „gender“ als Bezeichnung für das

⁹ So führen beispielsweise Krell/Mückenberger/Tonorf (2008) an: „GM ist ein Prinzip bzw. Konzept zur (Um-)Gestaltung des Geschlechterverhältnisses, [...]“ (ebd.: 99; Hervorhebung: S.K.).

sozial und kulturell definierte Geschlecht.¹⁰ Das Wort „gender“ lässt sich somit übersetzen als „soziale und kulturelle Geschlechterrolle“ (vgl. Stiegler 2000: 9). In dem in Kapitel 1.1 zitierten Sachverständigenbericht für den Europarat aus dem Jahr 1998 zum Thema Gender Mainstreaming findet sich eine ausführliche Definition des Begriffs, die zudem die Merkmalsdimensionen von gender als Strukturkategorie sowie als Ausdrucksform im Kontext von „doing gender“ Prozessen¹¹ herausstellt:

„Gender is a socially constructed definition of women and men. It is the social design of a biological sex, determined by the conception of tasks, functions and roles attributed to women and men in society and in public and private life. It is a culture-specific definition of femininity and masculinity and there-

¹⁰ In den meisten Veröffentlichungen zum Thema Gender Mainstreaming wird auf diese Sex/Gender-Unterscheidung Rekurs genommen (vgl. z.B. Bergmann/Pimminger 2004: 20; Ehrhardt/Jansen 2003: 6 f.), obwohl sie innerhalb der Geschlechterforschung als umstritten bzw. überholt gilt (vgl. u.a. Frey 2003: 26; Schenk 2008: 158), weil sie dualistische Sichtweisen fördert, wenn gender ein separatives Verständnis im Sinne eines Frau-Mann-Schemas zugrunde gelegt wird. So stellt beispielsweise Frey (2009) heraus, dass gender, dieser Lesart folgend, dann entweder weiblich oder männlich meine, als zwei natürliche Pole, die sich gegenüber stünden (vgl. ebd.: 49 f.). Demgegenüber wird heute vielfach von einem multidimensionalen Gender-Konzept ausgegangen, dass auf der Annahme einer untrennbaren Verbindung biologischer, sozialer und kultureller Faktoren basiert (vgl. z.B. Smykalla 2006). Wie die nachfolgenden Ausführungen dieser Arbeit u.a. zu den Verfahren der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Kapitel 5 sowie zur Anwendung der Strategie im Ressort der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen von Kapitel 6 zeigen werden, wird in der gleichstellungspolitischen Praxis von Organisationen jedoch jenes Gender-Konzept fokussiert, das von einem dualen Verständnis ausgeht. Diese Beobachtung entspricht u.a. auch der Wahrnehmung von Schenk (2008), der herausstellt: *„In der bislang dominierenden Richtung innerhalb von GM steht gender als Synonym für „Frauen“ und „Männer“, begriffen als zwei voneinander unterscheidbare Erscheinungsformen der Gattung Mensch, [...]“* (ebd.: 155). Damit einhergehend wird gender in der Praxis meist als statische Analysekategorie (beispielsweise im Zuge geschlechterdifferenzierender Statistiken) gebraucht, um geschlechtsbezogene Unterschiede und Benachteiligungen im Zuge von Entscheidungs- oder Maßnahmenplanungsprozessen zu identifizieren.

¹¹ Der Ansatz des „doing gender“ wird in Kapitel 1.4.3 vorgestellt.

fore varies in time and space. The construction and reproduction of gender takes place at the individual as well as at the societal level.” (Council of Europe 1998: 7).

Die Verwendung des Terminus „gender“ besitzt für den vorliegenden Kontext nun mehrere bedeutsame Implikationen. Grundlage ist zunächst die Erkenntnis, dass Geschlecht auch als *sozial konstruiert* angesehen werden kann und damit u.a. von gesellschaftlichen Strukturen und Rollenzuweisungen geprägt wird. Die Betonung der sozialen Konstruktion von Geschlecht weist darauf hin, dass die bestehenden Geschlechterrollen historisch gewachsene sind und demnach auch Veränderungs- und Entwicklungspotenziale enthalten. Eine weitere Bedeutung des Begriffs „gender“ besteht darin, dass die sozialen und kulturellen Geschlechterrollen von Männern *und* Frauen Gegenstand der Betrachtung sind.

Festgehalten werden kann demnach, dass an die Verwendung dieses Begriffs zur Kennzeichnung der hier zu betrachtenden gleichstellungspolitischen Strategie zwei Aussagen geknüpft sind: Erstens liegt der Gender Mainstreaming Strategie eine Perspektive auf beide Geschlechter und die Verhältnisse zwischen ihnen zugrunde und zweitens wird anerkannt, dass die bestehenden Geschlechterverhältnisse als grundsätzlich veränderbar gelten und damit auch politischen Gestaltungs- und Veränderungsmöglichkeiten unterliegen (vgl. Stiegler 2000: 9).

Betrachtet man im Gegenzug die Bedeutung des Begriffs „*mainstreaming*“, so heißt das hier zugrunde liegende Substantiv „*mainstream*“ wörtlich übersetzt „Hauptstrom“ oder „Hauptrichtung“. Rosenstreich (2002) weist darauf hin, dass es sich bei dem Begriff „*mainstreaming*“ selbst um eine neue Wortschöpfung handelt, die aus grammatikalischer Sicht ein substantiviertes Verb darstellt, die als eigenständige Verbform im Englischen nicht existiert (vgl. ebd.: 27). Diesen Hinweis ergänzend fügt Schmidt (2005) allerdings hinzu, dass das Wort

„mainstreaming“ zuvor bereits abseits des geschlechterpolitischen Diskurses verwendet wurde:

„The term ‘mainstreaming’ was originally used in the English language to describe the process by which mentally or physically challenged children were sent to ‘mainstream’ schools, i.e. those for the alleged ‘normal’ kids. It is worth pointing out that the term ‘mainstreaming’ is not limited to disabled groups or woman.” (Schmidt 2005: 37).

Wörtlich lässt sich „mainstreaming“ übersetzen mit der Formulierung etwas (beispielsweise eine Fragestellung oder ein Kriterium) „in den Hauptstrom bringen“, d.h. es handelt sich hierbei um die Beschreibung einer Handlung bzw. eines Prozesses. Laut einer Definition des BMFSFJ (2002 d) bedeutet der Begriff „mainstreaming“, *„[...] dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.“* (ebd.: 5). Eine weitere Interpretation liefert in diesem Zusammenhang Ehrhardt (2003), die „mainstreaming“ mit dem Ausdruck *„durchgängiges Prinzip für alle Politikbereiche“* (ebd.: 14) übersetzt.

In dem hier vorliegenden Kontext drückt die Verwendung dieses Wortes in Verbindung mit dem Begriff „gender“ somit aus, dass die Betrachtung der sozialen und kulturellen Geschlechterrolle in allen politischen Handlungsfeldern und auf allen Ebenen erfolgen soll und demnach zum normalen Bestandteil des politischen Handelns (mainstream) wird. Das bedeutet, *„[...] Chancengleichheitspolitik soll von der Neben- auf die Hauptstraße gebracht werden.“* (ebd.: 14) und sich als Querschnittsaufgabe aller Politikbereiche etablieren (vgl. Kapitel 1.2).

Vor dem Hintergrund der vorgenommenen Begriffserläuterungen lassen sich an dieser Stelle bereits bestehende Unklarheiten bezüglich der Inhalte und Ziele der Gender Mainstreaming Strategie ausräumen. Deutlich wird zunächst, dass die in Kapitel 1.1 dargelegten Definitionen von Gender Mainstreaming in-

haltliche und konzeptionelle Präzisierungen enthalten, die weit über den zugrunde liegenden Bedeutungsgehalt der beiden Worte hinausgehen. Dies trifft vor allem für den kontrovers geführten Diskurs über die Ziele der Strategie zu.¹² Der Begriff „Gender Mainstreaming“ enthält selbst, wie zuvor aufgezeigt, keine Aussagen darüber, mit welcher konkreten Zielsetzung auf die Geschlechterverhältnisse Einfluss genommen werden soll und kann somit als gleichstellungspolitisch „richtungslos“ angesehen werden. Je nach theoretischem Zugang und je nach Tradition und Geschlechterkultur eines Landes können dieser Strategie demnach, wie Goldmann (2001) herausstellt, völlig unterschiedliche geschlechterpolitische Zielperspektiven zugrunde liegen (vgl. ebd.: 6). Das bedeutet, Gender Mainstreaming ersetzt nicht die Auseinandersetzung darüber, wie und in welche Richtung Einfluss auf die Geschlechterverhältnisse genommen werden soll und damit verbunden, von welcher Geschlechtertheorie im konkreten Einzelfall der Umsetzung auszugehen ist.¹³

Diesbezüglich erweist sich die Kritik von Metz-Göckel (2002) als berechtigt, dass *„[d]ie Vagheit und Unverständlichkeit der Gender Mainstreaming - Begriffsbildung einen großen Spielraum für Interpretationen und damit auch für Etikettenschwindel eröffnet.“* (ebd.: 40; Anpassung: S.K.).

Die vorangestellte wörtliche Übersetzung von Gender Mainstreaming verdeutlicht zudem, dass in der deutschen Sprache keine adäquaten Worte bzw. Wortverbindungen existieren, die den exakten Bedeutungsinhalt beider Worte wiedergeben.¹⁴ Um

¹² Zentrale Diskussionsstränge der geführten Zielkontroversen werden im nachfolgenden Kapitel 1.4 skizziert.

¹³ Welche konkreten gleichstellungspolitischen Ziele und Perspektiven und damit zusammenhängend, welche geschlechtertheoretischen Annahmen sich mit Gender Mainstreaming verbinden lassen, wird in Kapitel 1.4 ausführlich dargelegt.

¹⁴ Zastrow (2006), ein vehementer Kritiker von Gender Mainstreaming, interpretiert die fehlende deutsche Übersetzung sogar als eine bewusste Irre-

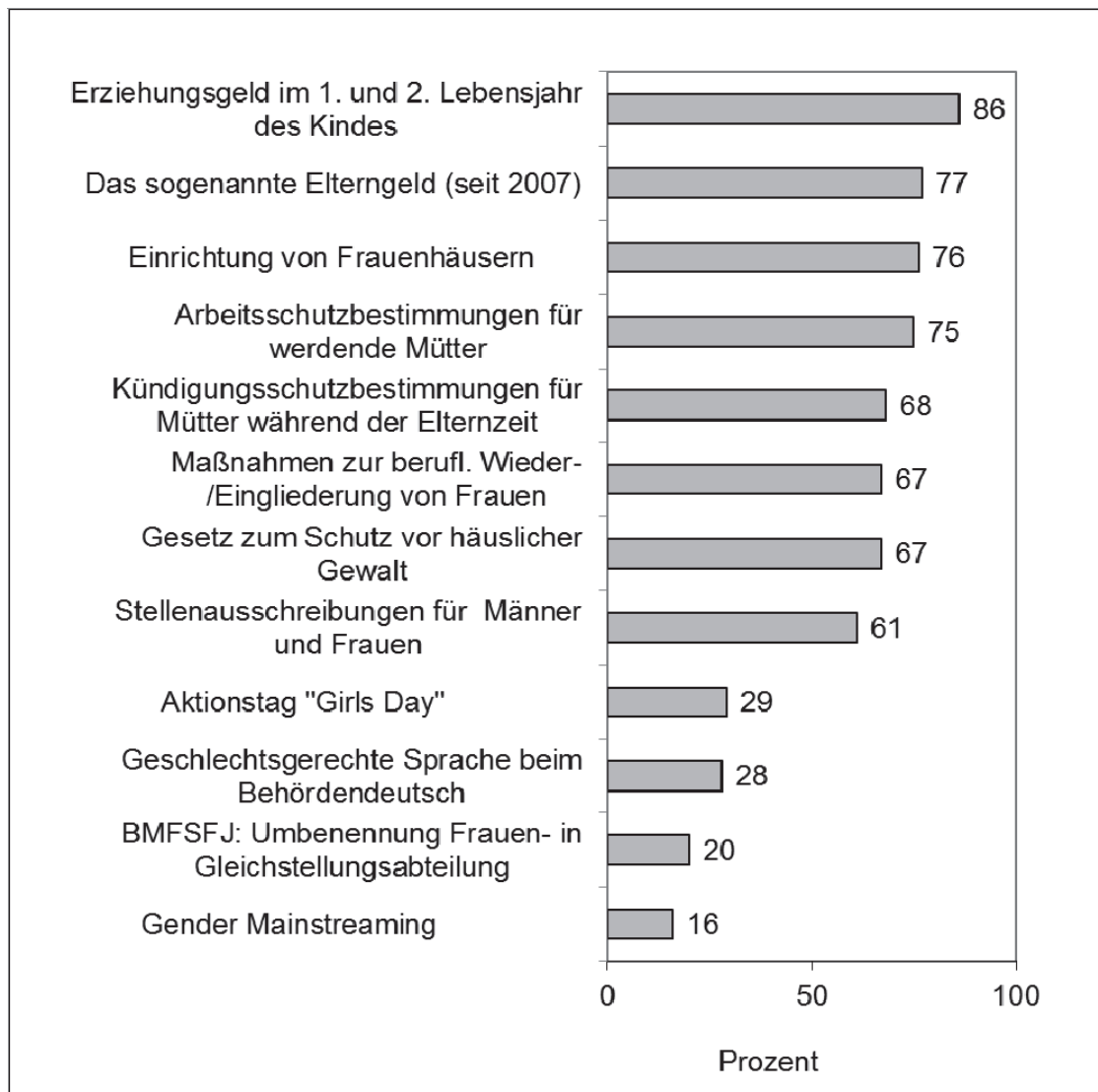
die Gefahren eines Bedeutungsverlustes bzw. einer Bedeutungsverfälschung zu vermeiden, hat sich der Begriff „Gender Mainstreaming“ in seiner englischen Ursprungsfassung als feststehender Terminus zur Kennzeichnung der vorliegenden gleichstellungspolitischen Strategie in Deutschland weitgehend durchgesetzt. Zudem ermöglicht das Festhalten an dem englischen Begriff insbesondere auch mit Blick auf die international geführten Diskurse eine bessere Verständigung darüber, welche Prinzipien, Ziele und Methoden mit dieser Strategie verbunden werden.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse der von der Sinus Sociovision vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus® im Jahre 2007 durchgeführten Studie „Wege zur Gleichstellung heute und morgen“ (vgl. BMFSFJ 2008 a), dass Gender Mainstreaming nicht nur in internationalen und nationalen Fachdiskursen etabliert ist, sondern inzwischen - wenn auch im Vergleich zu anderen gleichstellungspolitischen Maßnahmen in einem weitaus geringeren Maße - in der deutschen Öffentlichkeit bekannt ist. Bei der Untersuchung handelt es sich um eine qualitative und quantitative Grundlagenstudie zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, im Rahmen derer u.a. mittels eines standardisierten Fragebogens eine bevölkerungsrepräsentative Befragung der deutschsprachigen Wohnbevölkerung ab dem 18. Lebensjahr (N= 3.000) durchgeführt wurde (vgl. ebd.: 13). In diesem eingesetzten Erhebungsinstrument enthalten ist auch eine Frage zum Bekanntheitsgrad von insgesamt zwölf Gleichstellungsmaßnahmen; sie lautet: *„Zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland wurden in den letzten Jahren verschiedene Dinge getan. Von welchen haben sie schon einmal gehört?“*. Wie Abbildung 1.1 zu entnehmen ist, zeigt sich die Ausprägung des Bekanntheits-

führung. Die Unverständlichkeit des Begriffs sei gewollt. Seiner Ansicht nach wäre die treffendste Übersetzung „Politische Geschlechtsumwandlung“ (ebd.: 10).

grades der erfragten Gleichstellungsmaßnahmen als höchst different.

Abbildung 1.1: Bekanntheit von Gleichstellungsmaßnahmen



Quelle: vgl. BMFSFJ (2008 a: 59)

Als bekannteste Gleichstellungsmaßnahmen in der Bevölkerung, die jeweils über oder exakt zwei Drittel der Befragten kennen, erweisen sich monetäre Förderungen von Familien, in Form von Erziehungs- und Elterngeld, die Errichtung von Frauenhäusern sowie Arbeitsschutzbestimmungen für werdende Mütter. Darüber hinaus zeigen sich weitere arbeitsrechtliche

Gleichstellungsmaßnahmen, die sich auf Kündigungsschutzbestimmungen, berufliche (Wieder-) Eingliederungsmaßnahmen und Stellenausschreibungsverfahren beziehen, sowie das Gewaltschutzgesetz mit 61% bis 68% Nennungen unter den Befragten als weitläufig bekannt. In einem deutlich geringeren Umfang sind dagegen mit 29% bis 20% Nennungen innerhalb der Bevölkerung die Gleichstellungsmaßnahmen Aktionstag „Girls Day“, Verwendung einer geschlechtergerechten Behördensprache und Umbenennung der dem BMFSFJ zugehörigen „Frauenabteilung“ in „Gleichstellungsabteilung“ (20%) bekannt, wobei mit Blick auf den zuletzt genannten Aspekt zu diskutieren wäre, inwiefern die bloße Umbenennung einer ministeriellen Sektion für sich genommen als „Maßnahme“ zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen wirksam ist und somit als solche definiert werden kann. Von Gender Mainstreaming haben insgesamt 16% aller Befragten schon einmal gehört, womit diese gleichstellungspolitische Strategie den letzten Platz des Bekanntheitsgrades einnimmt.¹⁵

Berücksichtigt werden muss bei der Auswertung der vorliegenden Ergebnisse, dass es sich bei der Untersuchung, wie oben angeführt, um eine allgemeine, repräsentative Bevölkerungsumfrage handelt und sich Gender Mainstreaming im Unterschied zu den acht bekanntesten gleichstellungspolitischen Maßnahmen nicht direkt und unmittelbar an die Bevölkerung wendet, sondern sich als administrative Top-Down-Strategie vorrangig an Führungskräfte aus den Bereichen Politik und

¹⁵ Im Kontext des zuvor angeführten Hinweises auf die sich in der Auseinandersetzung mit dem Strategiekonzept zeigenden Unsicherheiten bezüglich der inhaltlichen Beschaffenheit von Gender Mainstreaming erweist sich auch die der Variable „Gender Mainstreaming“ im Fragebogen beigefügte Erläuterung für das Verständnis des Konzepts als möglicherweise irreführend. So werden die Untersuchungsteilnehmenden im Rahmen des eingesetzten Erhebungsinstruments gefragt, ob sie von der Gleichstellungsmaßnahme „*Gender Mainstreaming: Gleichstellungspolitik soll sich ausdrücklich auch auf Männer beziehen*“ (BMFSFJ 2008 a: 59) schon einmal etwas gehört haben.

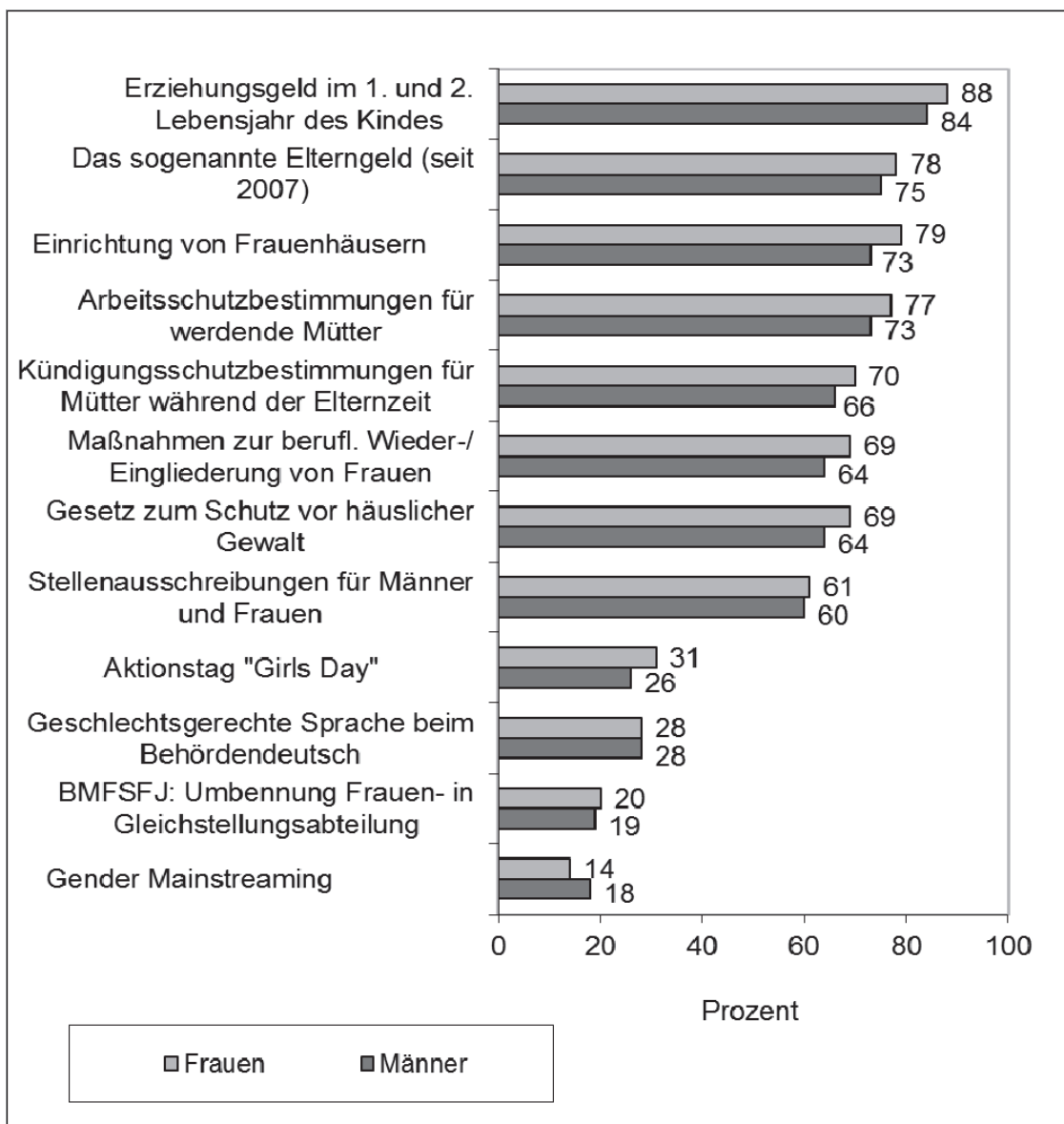
Verwaltung und somit an einen sehr spezifischen Personenkreis richtet. Ausgehend von diesem Hintergrund lässt sich der Befund eines Bekanntheitsgrades dieser Strategie von 16% unter der deutschsprachigen Wohnbevölkerung ab dem 18. Lebensjahr deuten als ein Durchsickern der Bekanntheit von Gender Mainstreaming von der politischen Ebene kommend in die breite Öffentlichkeit.

Diese Interpretation der Untersuchungsergebnisse stützend belegt eine geschlechterdifferenzierende Auswertung des Bekanntheitsgrades der o.g. Gleichstellungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 1.2), dass 18% der befragten Männer sowie 14% der befragten Frauen Gender Mainstreaming kennen, was dem durchschnittlich höheren Anteil von Männern in Führungspositionen in Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche sowie in Behörden Rechnung tragen könnte.¹⁶ Alle anderen erfragten Maßnahmen werden von bis zu 6 Prozentpunkten häufiger von Frauen benannt, mit Ausnahme der Kategorie „Geschlechterge-

¹⁶ So sind nur ca. ein Fünftel (21%) der „Top-Führungskräfte“ in deutschen Unternehmen und Behörden, die über umfassende Leitungsaufgaben verfügen (z.B. Direktorinnen und Direktoren sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer), weiblichen Geschlechts (vgl. Cornelißen 2005: 140). Zudem befinden sich unter den knapp 5 Millionen höheren Angestellten und Beamtinnen und Beamten 33% Frauen (vgl. ebd.). Mit Blick auf die obersten Bundesbehörden lag der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten im höheren Dienst im Jahr 2004 bei 17,3% (vgl. BMFSFJ 2006 a: 128). Mit 13,1% befindet sich der Anteil von Frauen an allen vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten der nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichte des höheren und gehobenen Dienstes sogar noch darunter (vgl. ebd.: 132). Ähnlich ungleiche Geschlechterverhältnisse zeigen sich beispielsweise auch in der Privatwirtschaft. Im Rahmen einer vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ebenfalls im Jahr 2004 durchgeführten Befragung von 13.000 privatwirtschaftlichen Betrieben aller Branchen und Größenklassen wurde ein Frauenanteil auf oberster Führungsebene von durchschnittlich 24% ermittelt (vgl. BMFSFJ 2006 b: 8). Ein für Frauen nochmals deutlich ungünstigeres Bild zeigt sich hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse in den Vorständen und Aufsichtsräten der 30 führenden Privatunternehmen und Aktiengesellschaften der „alten Ökonomie“ in Deutschland, die auf der Aufsichtsratebene einen Frauenanteil von 8% und in den Vorstandsetagen von 1% aufweisen (vgl. Cornelißen 2005: 144).

rechte Sprache im Behördendeutsch“, von der gleichsam 28% aller Frauen und 28 % aller Männer schon einmal gehört haben. Auffällig ist ferner, dass der Bekanntheitsgrad von Gleichstellungsmaßnahmen nur marginal zwischen Frauen und Männern differiert, obwohl sich zahlreiche Maßnahmen explizit an Frauen bzw. an werdende Mütter richten.

Abbildung 1.2: Bekanntheit von Gleichstellungsmaßnahmen differenziert nach Geschlecht



Quelle: vgl. BMFSFJ (ebd.: 60)

Auch wenn Gender Mainstreaming zuweilen immer noch als „*Wortungetüm*“ (Landesjugendring Niedersachsen 2007: 5) bezeichnet oder u.a. aufgrund seiner Nähe zum „Malestream“, also der Anpassung an vorherrschende androzentrische Sichtweisen, als ausgesprochen problematisch angesehen wird,¹⁷ so kann als Zwischenfazit an dieser Stelle festgehalten werden, dass sich der Begriff als Fachterminus auf internationaler und nationaler Ebene weitgehend etabliert hat. So stellt beispielsweise das BMFSFJ (2009 c) heraus:

„Gleichstellung muss im politischen Alltagsgeschäft aller Ministerien Berücksichtigung finden. [...]. Im internationalen Raum hat sich für einen solchen alle Handlungsfelder umfassenden vorausschauenden Ansatz der Gleichstellungspolitik der Begriff des Gender Mainstreaming etabliert.“ (ebd.).

Die anfänglich anzutreffenden „*babylonischen Sprachverwirrungen*“ (Schunter-Kleemann 2001: 22) scheinen sich demnach abzubauen.¹⁸ Zudem kann festgehalten werden, dass an die Verwendung des Terminus „Gender Mainstreaming“, wie dargelegt, durchaus Implikationen geknüpft sind. Diese Strategie generell als „inhaltsleer“ zu bezeichnen (vgl. z.B. Howe/Schön 2004: 18; Kabs 2001: 6; Liebe 2001: 100), verfälscht bzw. erkennt nicht den Bedeutungsinhalt der zugrunde liegenden Begriffe. Allerdings gilt es auch zu konstatieren, dass in fast allen Veröffentlichungen zum Thema Gender Mainstreaming kein Bezug genommen wird auf die Theoriegeschichte des Begriffs „gender“,¹⁹ wie beispielsweise Weinbach (2001) kritisch anmerkt:

¹⁷ Eine kritische Auseinandersetzung mit dem Terminus „Mainstreaming“ findet sich u.a. in den Ausführungen von Weinbach (2001), Schunter-Kleemann (2001) sowie Thürmer-Rohr (2001 b).

¹⁸ Eine Bestätigung findet diese Annahme im Rahmen der vorliegenden Untersuchungsergebnisse (vgl. Kapitel 8.3.2).

¹⁹ Ausnahmen bilden beispielsweise die Ausführungen von Stiegler (1998; 2004) sowie Smykalla (2006).

„Der in der feministischen Diskussion differenzierte und durchaus umstrittene »Gender«- Begriff wird auf eine willkürliche Festlegung und eine ganz bestimmte Politikform reduziert. In den Dokumenten wird kein Bezug genommen auf die Entwicklung dieses Begriffs, auf die unterschiedlichen Diskussionen, die darum geführt werden und auf seine differenzierenden Inhalte. Es erfolgen keine Verweise auf feministische Theoretikerinnen, die diesen Begriff entwickelt haben, keine Erwähnung des Begriffs »Feminismus« in irgendeiner Form.“ (ebd.: 8).

Das bedeutet, der Begriff „gender“ wird zwar zur Kennzeichnung dieser gleichstellungspolitischen Strategie herangezogen, ohne jedoch auf die damit verbundenen umfänglichen und differenzierten Theoriediskussionen Rekurs zu nehmen. Deutlich wird dies beispielsweise mit Blick auf die in Kapitel 1.1 dargelegten Definitionen, in denen u.a. die Beachtung von Geschlechtsunterschieden oder die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensrealitäten, Interessen und Erfahrungen von Frauen wie von Männern im Zuge der Gestaltung von Entscheidungsprozessen und Maßnahmenplanungen eingefordert werden und somit ausschließlich die dual strukturierte Geschlechterordnung in den Blick genommen wird. Gleiches lässt sich hinsichtlich des Diskurses über die Umsetzungsprozesse und die hierfür dienlichen Instrumentarien (vgl. Kapitel 5) konstatieren, deren Ausgangspunkt ebenfalls das Konzept der Zweigeschlechtlichkeit bildet, ohne diese Dualität im Verlauf von Realisierungsprozessen selbst in Frage zu stellen, obwohl dies auf der Basis von transitiven oder multiplen Gender-Konzepten (vgl. Frey 2009: 49) prinzipiell möglich wäre.²⁰

Abschließend stellt sich an dieser Stelle die Frage, zu welchem Zeitpunkt und in welchem Kontext der Terminus „Gender Main-

²⁰ Nachfolgend wird in Kapitel 1.4 der hier angesprochene Aspekt der fehlenden Bezugnahme und Auseinandersetzung mit geschlechter-theoretischen Grundannahmen und Ansätzen nochmals aufgegriffen und vertiefend diskutiert.

streaming“ entstanden ist. In den Veröffentlichungen zu diesem Thema finden sich hierzu differente Angaben. So wird in zahlreichen Dokumenten die Herkunft des Begriffs auf die Dritte Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1985 in Nairobi zurückgeführt (vgl. z.B. Kroll 2002: 143; Nohr 2001), ohne dies jedoch anhand konkreter Quellenangaben zu belegen. Beispielsweise merkt Weinbach (2001) an: „Zum ersten Mal taucht der Begriff des »Gender Mainstreaming« 1985 bei der Weltfrauenkonferenz in Nairobi auf.“ (ebd.: 7).²¹

Konsens besteht im Fachdiskurs hingegen darin, dass auf der Vierten Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking das Strategiekonzept von Gender Mainstreaming erstmals einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt wurde (vgl. Kapitel 2.1.1). Als Begriffspaar ist „Gender Mainstreaming“ jedoch auch in den offiziellen Abschlussdokumenten dieser Konferenz nicht zu finden, obgleich von einzelnen Autorinnen und Autoren z.T. Gegenteiliges behauptet wird.²² Aus den nachfolgend in Kapitel 2 im Kontext der Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte von Gender Mainstreaming angeführten rechtlichen und politischen Vorgaben geht hingegen hervor, dass der Terminus „Gender Mainstreaming“ gegen Ende des 20. Jahrhunderts über die europäische Ebene in die EU-Mitgliedsstaaten und damit auch nach Deutschland gelangte.

1.4 Ziele von Gender Mainstreaming

„Gender Mainstreaming ist eine gleichstellungspolitische Strategie ohne klares gleichstellungspolitisches Ziel.“ (Behning 2004: 122) - so schlicht, aber prägnant lässt sich das Ergebnis aller bisherigen diskursiven Auseinandersetzungen mit der

²¹ In allen offiziellen Abschlussdokumenten der Konferenz ist der Terminus allerdings nicht enthalten.

²² Beispielsweise führt Döge (2002 a) aus, dass der Begriff „Gender Mainstreaming“ in dem Abschlussdokument „Platform for Action“ der Vierten Weltfrauenkonferenz fixiert sei (vgl. ebd.: 9).

gleichstellungspolitischen Zielrichtung von Gender Mainstreaming zusammenfassen. Ablesen lässt sich dieser Sachverhalt u.a. an den unterschiedlichen Zielbestimmungen, die in den rechtlichen und politischen Vorgaben zur Verankerung von Gender Mainstreaming auf internationaler und nationaler Ebene (vgl. Kapitel 3) enthalten sind. In diesen werden vornehmlich die Ziele „Gleichstellung“ und „Chancengleichheit“ von Frauen und Männern genannt. Darüber hinaus finden sich in den Rechtsquellen und Dokumenten als weitere Zielsetzungen hinsichtlich der anzustrebenden Veränderungen der Geschlechterverhältnisse mittels Gender Mainstreaming weitere Termini wie u.a. „Gleichberechtigung“, „Gleichheit“, „Geschlechterdemokratie“ und „Geschlechtergerechtigkeit“. Gemeinsam ist all diesen verschiedenen gleichstellungspolitischen Zielvorgaben, dass sie die Beseitigung geschlechtsbezogener Diskriminierungen anstreben. Da diese Begriffe aber ansonsten z.T. für sehr differierende gleichstellungspolitische Bestrebungen und damit einhergehend für unterschiedliche Strategieansätze und Maßnahmen stehen, erscheint an dieser Stelle eine Einführung in ausgewählte Grundbegriffe gleichstellungspolitischer Zielperspektiven als förderlich. Verbunden mit der Festlegung einer gleichstellungspolitischen Zielperspektive, die es im Zuge des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming darzulegen gilt (vgl. u.a. Kapitel 5.1), ist auch eine Bestimmung des jeweils im Einzelfall zugrunde gelegten geschlechtertheoretischen Zugangs vorzunehmen. Der Frage, welche Geschlechtertheorien und daraus abzuleiten, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen sich mit Gender Mainstreaming verbinden lassen, soll anschließend in Kapitel 1.4.3 nachgegangen werden.

1.4.1 Grundbegriffe gleichstellungspolitischer Zielperspektiven

Nachfolgend werden zunächst jene Begriffe in alphabetischer Reihenfolge einführend erläutert, die gegenwärtig im Fachdiskurs als mögliche Zielperspektiven von Gender Mainstreaming

genannt werden.²³ Die beiden den Diskurs eindeutig bestimmenden gleichstellungspolitischen Zielvorgaben, der „Chancengleichheit“ sowie der „Gleichstellung“ der Geschlechter, werden daran anschließend dargelegt. Gleichzeitig bildet die zuletzt genannte Zielformulierung der Gleichstellung von Frauen und Männern jene Zielperspektive der Umsetzung von Gender Mainstreaming, die der vorliegenden empirischen Untersuchung zugrunde gelegt und im eingesetzten Erhebungsinstrument verwendet wurde (vgl. Kapitel 7.1).

➤ **Geschlechterdemokratie:**

Der Begriff der Demokratie wird hier angewendet auf das Geschlechterverhältnis mit dem Ziel, die der Demokratie innewohnenden Leitprinzipien „Gleichheit“ und „Partizipation“ für Frauen und Männer zu verwirklichen (vgl. Huschke 2002: 80). Dies impliziert u.a. den Abbau von Machtunterschieden zwischen Männern und Frauen in allen Lebensbereichen, sodass ein hierarchiefreies Verhältnis zwischen den Geschlechtern ermöglicht wird. Geschlechterdemokratie zielt jedoch nicht nur darauf ab, Frauen und Männern die gleichen politischen Partizipationsmöglichkeiten sowie die gleiche Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen zwischen den Geschlechtern zu ermöglichen, sondern strebt darüber hinaus auch demokratische Verhältnisse im privaten Zusammenleben von Frauen und Männern an und wendet sich zugleich gegen gewaltförmige Herrschaftsausübungen von Männern gegenüber Frauen (vgl. Wallner 2004: 89). Darüber hinaus beinhaltet der Begriff der Demokratie - zumindest potentiell - wie Barges/Schambach (2001) herausstellen, die Anerkennung gleicher Rechte für Verschiedene und somit die Chance, weder auf die Gruppe der Frauen noch die

²³ Die nachfolgenden Darstellungen beziehen sich ausschließlich auf Erläuterungen und Ausführungen zur den jeweiligen Zielvorgabe, wie sie im Kontext des Fachdiskurses über Gender Mainstreaming geführt werden und geben somit ausschließlich einen Überblick über den Stand der vorliegenden Operationalisierungen innerhalb dieses Diskurses.

der Männer homogenisierend einwirken zu müssen (vgl. ebd.: 12). Das bedeutet, die Zielvorgabe der Geschlechterdemokratie lässt sich u.a. vereinbaren mit einer Perspektive grundsätzlicher Offenheit gegenüber einer potentiellen Vielzahl von geschlechtlichen Identitäten sowie der Ermöglichung einer individuellen Gestaltung von Lebensentwürfen jenseits geschlechtsrollenstereotyper Zuschreibungen und Begrenzungen (vgl. ebd.).

Döge (2001) ergänzt dieses Verständnis von Geschlechterdemokratie um den Aspekt der „Männlichkeitskritik“ als die „[...] *Ablösung von Männlichkeit als dominanten [sic!] gesellschaftsstrukturierenden [sic!] Prinzip - als Norm*“ (ebd.: 117), die seiner Ansicht nach diesem Ansatz ebenfalls inhärent ist und auf der Forderung der Gleichwertigkeit männlich und weiblich konnotierter Kompetenzen, Lebensmuster, Tätigkeiten und Normen basiert.

➤ **Geschlechtergerechtigkeit:**

Bei der Betrachtung des Begriffes „Geschlechtergerechtigkeit“ gilt es zwei unterschiedliche Auslegungen von Gerechtigkeit zu berücksichtigen: Während die *retributive* Gerechtigkeit auf den Ausgleich oder die Wiedergutmachung begangenen Unrechts (z.B. in Form von geschlechtsbezogenen Benachteiligungen hinsichtlich der Vergabe von Stellen) abzielt, strebt die *distributive* Gerechtigkeit die gerechte Verteilung vorhandener Ressourcen an (vgl. Welp/Schmeck 2005: 33). Laut Stiegler (2004) ist Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis dann erreicht, wenn Frauen und Männern gleich viel ökonomische Mittel und Verfügungsgewalt, bezahlte und unbezahlte Arbeit, Freizeit, Anerkennung, Macht, Gesundheit, Wissen sowie Raum zur Verfügung stehen (vgl. ebd.: 23). Demzufolge lassen sich unterschiedliche „*Sphären der Gerechtigkeit*“ identifizieren, die sich im Wesentlichen auf drei Bereiche fokussieren (vgl. Helming/Schäfer 2006 b: 1):

- die Sphäre der Mitgliedschaft und politischen Partizipation (gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in allen offizi-

- ellen Institutionen sowie gleiche Verteilung von Macht und Einfluss zwischen den Geschlechtern),
- die Sphäre der Teilhabe an materiellen Ressourcen sowie der Bedürfnisbefriedigung (gleiche Möglichkeiten zur ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen und Männern und gleiche Möglichkeiten der Geschlechter zur Persönlichkeitsentfaltung) und schließlich
 - die Sphäre der Ämter und Positionen (gleiche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer im privaten wie beruflichen Leben).

Ergänzend weisen Helming/Schäfer (2006 b) darauf hin, dass das, was im Einzelfall als gerechte Teilhabe oder Teilnahme von Frauen und Männern angesehen wird, letztlich nur zu bestimmen ist im Rahmen politischer Aushandlungsprozesse (vgl. ebd.: 2).

➤ **Gleichbehandlung:**

Der Grundsatz der „Gleichbehandlung“ von Frauen und Männern zielt auf die Gewährleistung des Fehlens jeglicher unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ab bzw. drängt bei Feststellung einer solchen, auf deren Beseitigung (vgl. Europäische Kommission 1998: 22). Während eine *unmittelbare* Diskriminierung sich in Form einer direkten Benachteiligung einer Person aufgrund ihres Geschlechts äußert, liegt beispielsweise aus Sicht des Rates der Europäischen Union eine *mittelbare* Diskriminierung dann vor, „[...] wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien und Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.“ (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 1997: 2).

➤ **Gleichberechtigung:**

Dies ist der zentrale Begriff, wenn es um die Proklamation der rechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern geht. Dabei erweist sich die Einforderung gleicher Rechte, z.B. hinsichtlich gleicher Wahl- und Mitspracherechte für Frauen und Männer, als historisch ältester gleichstellungspolitischer Zugang (vgl. Doblhofer/Küng 2008: 23). Der Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist im Grundgesetz der Bundesrepublik in Artikel 3 Abs. 2 verankert.

➤ **Gleichheit:**

Der Begriff der „Gleichheit“ von Frauen und Männern, wie er beispielsweise in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (vgl. Kapitel 3) aufgenommen wurde, umfasst zwei Auslegungsformen: Zu unterscheiden sind formale und substantielle Gleichheit. Während die *formale* Gleichheit die gleichen Rechte für Frauen und Männer einfordert, bezieht sich die *substantielle* Gleichheit auf gesellschaftliche Veränderungen, indem sie auf den Abbau von Geschlechterhierarchien abzielt (vgl. Klein 2006: 132). Dabei umfasst substantielle Gleichheit, den Ausführungen Kleins (2006) folgend, sowohl „[...] eine *substantziell-materielle Chancengleichheit als auch eine kulturell-wertende Gleichstellung.*“ (ebd.: 132). Demzufolge lässt Gleichheit vielfältige Auslegungen zu. Sie kann u.a. aufgefasst werden als Gleichbehandlung (z.B. Gleichheit vor Gericht) oder im Sinne von Chancengleichheit (z.B. der Garantie gleicher Zugangsbedingungen). Darüber hinaus lässt sich einer von der Europäischen Kommission (1998) vorgelegten Definition von „Gleichheit“ entnehmen, dass mit dieser gleichstellungspolitischen Zielperspektive eng die essentialistische Frage von Gleichheit und Differenz der Geschlechter verknüpft ist. So legt die Europäische Kommission in ihrer Definition des Begriffs diesen als gerechte Behandlung der Angehörigen beider Geschlechter aus und führt ferner an:

„Dabei kann es sich um eine Gleichbehandlung handeln oder um eine Behandlung, die zwar unterschiedlich ist, die jedoch, was Rechte, Leistungen, Pflichten und Chancen anbelangt, als gleichwertig angesehen werden kann.“ (ebd.: 22).

Der Begriff der Gleichheit zieht somit meist die Frage nach sich, ob sich Frauen und Männer als Gleiche oder Ungleiche begegnen.²⁴

➤ **Chancengleichheit:**

Chancengleichheit bezieht sich in ihren Forderungen auf die strukturelle Ebene von Benachteiligung und ist der zentrale gleichstellungspolitische Begriff im Gleichheitsrecht der EU (vgl. Huschke 2002: 77). Grundsätzlich können auch hier zwei Arten unterschieden werden: *Formale* Chancengleichheit zielt darauf ab, Frauen und Männern die gleichen Ausgangsbedingungen zu ermöglichen; d.h. es geht um den Abbau von geschlechtsbezogenen Zugangshindernissen sowie um die Sicherstellung von fairen Regeln für alle (vgl. Lewalter 2006 c: 1). Dieser Auslegung folgt beispielsweise eine Definition der Europäischen Kommission (1998), die Chancengleichheit bestimmt als das *„Fehlen geschlechtsbedingter Barrieren, die einer Teilhabe am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben im Wege stehen.“* (ebd.: 12). Demnach sind bei der Umsetzung formaler Chancengleichheit nur die Ausgangsbedingungen von Interesse, nicht aber das erreichte Ergebnis. Das bedeutet, es wird nicht der Anspruch erhoben, dass sich die gleichen Ausgangsbedingungen in den tatsächlich gleichen Erfolg für alle niederschlagen müssen (vgl. Lewalter 2006 c: 1). Hierbei besteht die Möglichkeit, dass gemäß dem Sprichwort *„Jeder ist seines Glückes Schmied“* im Ergebnis ablesbare, ungleich verteilte Erfolge einer bestimmten Personengruppe (z.B. hinsichtlich des Zugangs zu Bildungsinstitutionen oder der Besetzung von Füh-

²⁴ Vgl. hierzu ergänzend die nachfolgenden geschlechtertheoretischen Ausführungen in Kapitel 1.4.2.

rungspositionen) mit unterschiedlichen Leistungen legitimiert werden. In diesem Falle müssten dann jedoch die Auswahlverfahren selbst nochmals mit Blick auf enthaltene mittelbare Diskriminierungen überprüft und ggf. modifiziert werden.

In der deutschen Privatwirtschaft wird weitgehend auf den Begriff der Chancengleichheit im formalen Sinne rekurriert (vgl. ebd.: 3). Exemplarisch hierfür steht die „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ aus dem Jahre 2001, in der die Spitzenverbände zusagen, „[...] ihren Mitgliedern betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Familienfreundlichkeit zu empfehlen.“ (BMFSFJ 2001 a: 3).²⁵

Substantielle Chancengleichheit fordert hingegen nicht nur die gleichen Zugangsbedingungen für alle, sondern darüber hinaus auch die Realisierung der Gleichverteilung der Erfolgsraten; d.h. hier zählt auch das tatsächlich erzielte Ergebnis und damit gleichsam der Grad der erreichten Gleichstellung. Damit beschränkt sich Chancengleichheitspolitik, die diesen Ansatz verfolgt, nicht auf die Beseitigung geschlechtsbezogener Zugangsbarrieren, sondern setzt auch gleichstellungsfördernde Maßnahmen, wie z.B. Quotenregelungen, ein, um im Ergebnis bestehenden Benachteiligungen bestimmter Bevölkerungsgruppen aktiv entgegen wirken zu können (vgl. Lewalter 2006 c: 2).

Laut Lewalter (ebd.) belegen die Rechtssprechungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zu deutschen Quotenregelungen zweifelsfrei, dass das Gericht von substantieller Chancengleichheit ausgeht. Es zeige sich, die „*Bevorzugung des un-*

²⁵ Im April 2008 haben die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft bereits ihre 3. Bilanz hinsichtlich der von ihnen getroffenen Vereinbarung vorgelegt (vgl. BMFSFJ 2008 b).

terrepräsentierten Geschlechts, wie sie das Bundesgleichstellungsgesetz oder das Betriebsverfassungsgesetz bzw. das Personalvertretungsgesetz vorsehen, sind [sic!] bei Berücksichtigung der vom EuGH aufgestellten Bedingungen EU-rechtskonform.“ (ebd.: 2). Auch in den Mitteilungen und Berichten der Europäischen Kommission wird deutlich, dass diese den Begriff „Chancengleichheit“ (equal opportunities) im substantiellen Sinne verwendet.²⁶ Darüber hinaus findet sich in vielen Dokumenten und zentralen Rechtsgrundlagen, wie aus Kapitel 3 hervorgeht, auf EU-Ebene aber auch häufig die gleichstellungspolitische Zielsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (gender equality).

➤ **Gleichstellung:**

Während in europäischen Kontexten und in der deutschen Privatwirtschaft vorrangig Chancengleichheit als gleichstellungspolitisches Ziel genannt wird, hat sich auf Bundesebene in Rechtssprechung, Politik und Verwaltung der Begriff der „Gleichstellung“ als zentrale Zielvorgabe etabliert.²⁷ Den Ausführungen von Stepanek/Krull (2003) folgend bedeutet Gleichstellung, „[...] dass Frauen und Männer dieselben Rechte, Pflichten und Chancen in allen wesentlichen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens haben.“ (ebd.: 12). Damit besitze Gleichstellung gleichsam eine qualitative und eine quantitative Seite. Die *quantitative* Seite beinhalte die gleiche Verteilung von Männern und Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen sowie die egalitäre Teilhabe an bestehenden Ressourcen und an der politischen und ökonomischen Macht. Die *qualitative* Seite umfasse, dass die Kompetenzen, Kenntnisse und Erfahrungen beider Geschlechter beachtet werden und Frauen und Männer gleichsam die gesellschaftliche Entwicklung bereichern und beeinflussen können (vgl. ebd.).

²⁶ Vgl. Kapitel 2.1.2

²⁷ Vgl. Kapitel 3

Auch Doblhofer/Küng (2008) gehen davon aus, dass Gleichstellung mehrdimensionale Ziele impliziere und damit gleichsam verschiedener Maßnahmen zur Realisierung bedürfe. Ihrer Definition von Gleichstellung zufolge umfasst diese insgesamt sechs wesentliche gleichstellungspolitische Zielsetzungen:

1. *„Gleichberechtigte Teilhabe an Gütern*
2. *Adäquate Teilnahme an Gestaltung und Entscheidung*
3. *Auflösung der geschlechterstereotypen Rollenerwartungen*
4. *Struktur und Kultur ohne Geschlechterstereotypen gestalten*
5. *Ausgeglichene Verteilung von Belastungen*
6. *Geschlechtergerechte Verteilung der öffentlichen Mittel und staatlichen Leistungen“* (ebd.: 7).

Wie bereits angedeutet, ist die Gleichstellung der Geschlechter in zahlreichen rechtlichen und politischen Vorgaben der Bundesregierung - wie beispielsweise dem Bundesgleichstellungsgesetz, dem Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz oder der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung²⁸ - verankert. Aber auch in zentralen Dokumenten der Europäischen Gemeinschaft, wie u.a. dem Amsterdamer Vertrag,²⁹ wurde der Begriff der „Gleichstellung“ als verbindliche gleichstellungspolitische Zielvorgabe für alle Mitgliedsstaaten gewählt.

Zwischenfazit:

Deutlich wird, dass die jeweiligen Begriffe - je für sich genommen - einen großen Interpretationsspielraum bieten, sodass beispielsweise nicht von *der* Gleichheit oder *der* Chancengleichheit der Geschlechter gesprochen werden kann. Erforderlich sind stattdessen stets eine präzise Bestimmung und Erläu-

²⁸ Nähere Ausführungen zu beiden Gesetzen sowie der Geschäftsordnung werden in Kapitel 3 dargelegt.

²⁹ Vgl. Kapitel 3

terung des jeweils vorliegenden Begriffsverständnisses. Auffällig häufig zeigt sich jedoch, dass in den Dokumenten und Beiträgen zum Thema „Gender Mainstreaming“ eine Operationalisierung der getroffenen Zielfestlegung fehlt. Was also z.B. unter Gleichstellung oder Chancengleichheit in den jeweiligen Ausführungen konkret zu verstehen ist, wird selten explizit dargelegt (vgl. z.B. Ehrhardt 2003: 14; Meyer 2001: 27; Schmitt 2005: 62). Gleichzeitig wird durch diese Vorgehensweise nicht ersichtlich, ob es sich bei der Wahl des gleichstellungspolitischen Zielbegriffs um eine bewusste Entscheidung für eine bestimmte Zielfestlegung handelt. Weiterhin ist stellenweise zu beobachten, dass innerhalb der gleichen Ausführungen unterschiedliche gleichstellungspolitische Zielformulierungen dem Anschein nach sinngleich verwendet werden.³⁰ Laut Huschke (2002) werden insbesondere die Begriffe Gleichstellung, Chancengleichheit und Gleichbehandlung häufig synonym gebraucht - ein undifferenziertes Vorgehen, das sich aufgrund der unterschiedlichen Bedeutungen sowie gleichstellungspolitischen Forderungen und Konsequenzen, die mit diesen Begriffen verknüpft seien, als äußerst problematisch erweise (vgl. ebd.: 73).

Aufgrund der Etablierung des Terminus „Gleichstellung“ der Geschlechter in Rechtsprechung, Politik und Verwaltung sowie der - in Abgrenzung zum Begriff der Chancengleichheit im formalen Sinne - mit diesem Begriff einhergehenden umfassenden gleichstellungspolitischen Zielperspektive der Realisierung *tatsächlicher* Gleichstellung, die, wie im Rahmen der oben angeführten Auslegung herausgestellt, sowohl qualitative als auch

³⁰ Beispielsweise führt Meyer (2001) in einem Beitrag aus: *„Mit dem Ansatz von Gender Mainstreaming sollen die einseitig fokussierten Konzepte der »Frauenförderpläne« erweitert und die Realisation von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als allgemeine Aufgabe aller politischen Handlungsfelder und auf allen politischen Ebenen reklamiert werden.“* (ebd.: 25); zwei Seiten später heißt es in der gleichen Veröffentlichung: *„Der Gender-Mainstreaming-Ansatz ist situiert in der Tradition der Herstellung von Gleichstellung zwischen den Geschlechtern und des Abbaus geschlechtsbezogener Diskriminierungen.“* (ebd.: 27).

quantitative Dimensionen einer gleichstellungsorientierten Gestaltung der Geschlechterverhältnisse umfasst, wird den Ausführungen der vorliegenden Arbeit diese Zielvorgabe zugrunde gelegt.

1.4.2 Zielkontroversen über Gender Mainstreaming

Wie bereits dargelegt, erweist sich die *Gleichstellung der Geschlechter* gegenwärtig im bundesrepublikanischen Fachdiskurs über Gender Mainstreaming als die zentrale Zielbestimmung. Gleiches gilt für wichtige nationale Rechtsgrundlagen sowie für bundespolitische Beschlüsse und Dokumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, in denen meist explizit der Begriff „Gleichstellung“ verwendet wird.³¹ Auch im Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming des BMFSFJ (2000 b) heißt es unter dem Aspekt „Zielbestimmung“ ausdrücklich:

„Ziel ist die Gleichstellung der Geschlechter, d.h. über die Gleichstellung de jure hinaus geht es darum, für Frauen und Männer de facto eine gleiche Teilhabe an politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen zu erreichen.“
(*ebd.*: 1).

Damit zeigt sich die Forderung der Gleichstellung der Geschlechter gleichzeitig als die umfassendste und durchgreifendste gleichstellungspolitische Zielformulierung, da sie den Fokus auf die tatsächliche *Realisierung* u.a. der gleichen Rechte, der egalitären Teilhabe an bestehenden Ressourcen sowie der gleichen Verteilung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen legt (s.o.). Im konkreten Einzelfall kann, wie im vorangegangenen Absatz aufgezeigt, mit dem Terminus „Gleichstellung von Frauen und Männern“ jedoch ganz Unterschiedliches gemeint sein. So weist beispielsweise Behning (2004) darauf hin, dass politische Akteurinnen und Akteure der

³¹ Aufgrund dieser Etablierung wird in den Ausführungen der vorliegenden Arbeit Gender Mainstreaming konsequent die gleichstellungspolitische Zielperspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern zugrunde gelegt.

nordischen Wohlfahrtsstaaten (u.a. Dänemark und Schweden) das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter durch die Förderung des geschlechteregalitären Zugangs zum Erwerbsarbeitsmarkt und die öffentliche Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen verfolgen, während im Gegensatz hierzu politisch Verantwortliche der kontinentalen Wohlfahrtsstaaten in Europa (u.a. Deutschland und Österreich) den Schwerpunkt ihrer Gleichstellungsaktivitäten auf die Begünstigung des männlichen Ernährermodells legen (vgl. ebd.: 123 f.). Wie dieses Beispiel verdeutlicht, kann die gleiche Zielsetzung zu ganz unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Strategien und Maßnahmen führen.

Die Frage der Auswahl der gleichstellungspolitischen Zielsetzung und damit verbunden der anzuwendenden Maßnahmen ist eng verknüpft mit der Frage der jeweils zugrunde liegenden geschlechtertheoretischen Annahmen und führt somit letztlich zur entscheidenden Frage nach der Beschaffenheit des Geschlechterverhältnisses. Denn die Festlegung eines gleichstellungspolitischen Ziels liefert für sich genommen noch keine Antwort auf diese Frage, wie Behning (2004) ausführt:

*„Mit Gender Mainstreaming wird zwar die Gleichstellung von Männern und Frauen verfolgt, aber ob Gleichstellung mit dem Ansatz der **Differenz** oder der **Gleichheit** ausgestaltet werden soll, bleibt offen.“ (ebd.: 122).³²*

Die zentralen Diskursstränge zum Thema „*Gleichheit und Differenz der Geschlechter*“ und ihre Bedeutung für den Umsetzungsprozess der Gender Mainstreaming Strategie, lassen sich besonders gut an dem Disput über die korrekte Übersetzung des für den Europarat erstellten Sachverständigenberichts „Gender Mainstreaming - Conceptual framework, methodology

³² Behning (2004) zufolge qualifiziere genau diese Offenheit Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie für die EU, da sie die Pluralität von gleichstellungspolitischen Zielen zwischen und in den Mitgliedstaaten der EU zulasse (vgl. ebd.: 122).

and presentation of good practices“ aus dem Jahr 1998 aufzeigen, der in diesem Kontext häufig den Ausgangspunkt für gleichstellungspolitische Zielkontroversen bildet. In diesem Dokument ist eine Definition von Gender Mainstreaming enthalten,³³ die häufig für die Präzisierung der mit dieser Strategie zu verfolgenden geschlechterpolitischen Zielsetzung herangezogen wird. Eine Berufung auf dieses Dokument zur Zielbestimmung erweist sich jedoch als äußerst problematisch, da es eine Vielzahl unterschiedlicher Übersetzungen des Sachverständigenberichtes gibt und damit einhergehend teilweise die jeweils definierte gleichstellungspolitische Zielsetzung differiert. In der offiziellen deutschen Fassung des Berichtes mit dem Titel „Gender Mainstreaming. Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken“ lautet die Definition:

„Gender Mainstreaming ist die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsätzlicher Prozesse, mit dem Ziel, eine geschlechtsspezifische Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure einzubringen.“ (Europarat 1998; zit. nach Mückenberger/Tondorf 2001: 5).

Diese offizielle Übersetzung enthält nach Auffassung von Mückenberger/Tondorf (2001) jedoch mehrere inhaltliche Übersetzungsfehler, sodass sie eine eigenständige Übersetzung der Definition vorziehen, die in Kapitel 1.1 zwar bereits dargelegt wurde, aber dennoch zur besseren Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Übersetzungsversionen an dieser Stelle nochmals angeführt wird:

³³ Im Wortlaut des französischen Originaldokuments lautet die Definition: *„L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.“ (Europarat 1998; zit. nach: Mückenberger/Tondorf 2001: 5).*

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurlInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“ (ebd.: 5).

Während somit in der offiziellen Fassung lediglich eine „geschlechtsspezifische Sichtweise“ in allen politischen Konzepten, d.h. eine Betrachtung der unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern gefordert wird, ohne eine Aussage darüber zu treffen, ob und in welche Richtung Einfluss auf das Geschlechterverhältnis ausgeübt werden soll, wird in der hier vorliegenden zweiten Fassung eindeutig ein gleichstellungspolitisches Ziel definiert, nämlich Gleichstellung zwischen Frauen und Männern herzustellen.

Auf eine weitere Übersetzungsproblematik weist zudem Scherr (2001 a) hin, da seiner Ansicht nach die korrekte Übersetzung des in der französischen Originalfassung verwendeten Wortes „égalité“ „Gleichheit“ und nicht „Gleichstellung“ laute (vgl. ebd.: 19 f.). Dabei räumt er ein, dass von der Semantik des Nomens „égalité“ zwar grundsätzlich beide Übersetzungen möglich seien, dass diese jedoch auf jeweils unterschiedliche Geschlechterkonzepte verwiesen und damit auch zu unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Zielsetzungen führten. Demzufolge stelle sich hier die grundlegende Frage:

„Ist davon auszugehen, dass Frauen und Männer gleich sind und dass es deshalb gilt, Formen der gesellschaftlichen Ungleichbehandlung und Benachteiligung zu überwinden, oder aber davon, dass sie als Angehörige des jeweiligen Geschlechts verschieden sind, dass diese Verschiedenheit aber nicht zu geschlechtsbezogenen Benachteiligungen führen soll?“ (ebd.: 20).

Zur Fortführung dieses Gedankengangs erweist sich an dieser Stelle eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen geschlechtertheoretischen Zugängen und Ansätzen als notwen-

dig. Bedeutsame Argumentationen für diesen Diskurs liefern insbesondere gleichheitstheoretische, differenztheoretische sowie konstruktivistische und dekonstruktivistische Ansätze. Deren jeweilige Grundannahmen, u.a. bezüglich der Konstitution des Geschlechterverhältnisses und der Beschaffenheit von Geschlechterdifferenzen sowie der daraus abzuleitenden geschlechterpolitischen Strategien und Maßnahmen sollen, nachfolgend in einem kursorischen Überblick dargestellt werden.

1.4.3 Geschlechtertheoretische Grundlagen

Gleichheit der Geschlechter:

Die Idee der Gleichheit der Geschlechter erlebte ihren Durchbruch in der Zeit der Aufklärung mit der Proklamation der Vorstellung, dass alle Menschen von Natur aus nicht nur frei, sondern auch gleich seien (vgl. Micus-Loss 2004: 11). Gleichheitstheoretische Ansätze gehen davon aus, dass Frauen und Männer bezüglich ihrer Fähigkeiten, Eigenschaften und Potenziale gleich geboren werden, sodass beiden folglich die gleichen Rechte, die gleiche Teilhabe an gesellschaftlicher Macht und materiellen Ressourcen sowie die gleichen sozialen Chancen zustehen. Die sich in der Lebensrealität von Frauen und Männern zeigenden Unterschiede finden diesem Ansatz folgend ihre Begründung allein in sozialen und ökonomischen Ungleichheiten, jedoch nicht in biologischen Geschlechterdifferenzen, die in diesem Kontext als nicht relevant angesehen werden (vgl. Gries/Holm/Störtzer 2001: 11 f.). Zentral ist zudem bei der Erklärung der zu beobachtenden Diskrepanz zwischen der theoretisch angenommenen Gleichheit der Geschlechter und der tatsächlichen sozialen Ungleichheit der Aspekt der „geschlechtsspezifischen Sozialisation“ (vgl. Cordes 1995: 33), den Simon de Beauvoir 1949 mit dem berühmten Ausspruch „*Man kommt nicht als zur Frau zu Welt, man wird es.*“ (ebd.; deutsche Ausgabe 1968: 265) pointiert beschreibt. Die angeführten Begründungen zusammenfassend bedeutet dies, dass sich die

empirisch nachweisbaren Unterschiede zwischen den Geschlechtern erklären lassen „[...] *aus der geschlechtsspezifischen Sozialisation, aus unterschiedlichen Lebensweisen und aus gesellschaftlichen Strukturbedingungen, die Frauen ‚produzieren‘, wie sie sind und [...] wie die patriarchale Struktur sie erfordert bzw. wie Männer sie brauchen.*“ (Cordes 1996: 22).

Vertreterinnen und Vertreter gleichheitstheoretischer Positionen fordern demnach zur Abschaffung der bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern insbesondere die Durchsetzung von *Gleichberechtigung*, *Gleichbehandlung* und *Gleichverteilung* ein. Geschlechterpolitische Strategien, die diesem Zweck dienen, sind z.B. Quotenregelungen sowie die Aufnahme gleichstellungsfördernder Vorschriften und Maßnahmen in Gesetze, Regelwerke, Satzungen, Richtlinien, Leitbilder etc. Darüber hinaus werden laut Cordes (1995) von Gleichheitstheoretikerinnen insbesondere zwei Strategien präferiert: Die erste ist die Strategie der autonomen Politik, zu dieser zählen autonome Frauengruppen sowie Initiativen, Projekte und Einrichtungen der Frauen- und Mädchenarbeit, die nicht auf eine grundlegende Veränderung der Gesellschaftsstruktur zielen, sondern Frauen in schwierigen Lebens- und Problemlagen Unterstützung anbieten. Zudem soll mittels einer aktiven Öffentlichkeitsarbeit Einfluss auf politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger genommen werden (vgl. ebd.: 125). Diese Strategie strebt somit Unabhängigkeit von staatlicher Politik sowie Selbstbestimmung in den eigenen Organisationen und Projekten an.

Die zweite Strategie, die in diesem Kontext favorisiert wird, ist die Umsetzung von Frauenpolitik im Rahmen der bestehenden gesellschaftlichen Institutionen, beispielsweise über die Einrichtung von Frauenreferaten und -abteilungen in staatlichen Institutionen, Parteien, Kirchen, Verbänden, Gewerkschaften etc. mit dem Ziel, Macht und Einfluss zu gewinnen, um die patriarchalen Gesellschaftsstrukturen von innen heraus mit ihren eigenen Mitteln und Instrumenten zu verändern (vgl. ebd.: 125 f.).

Eine wichtige Ergänzung erhalten diese geschlechtertheoretischen Ausführungen durch den Hinweis von Micus-Loos (2004), dass jede Gleichheitsaussage notwendigerweise das Vorhandensein von Differenz voraussetze, aus der heraus Gleichheit erst gesucht und hergestellt werden müsse (vgl. ebd.: 113). Bei der praktischen Anwendung des Gleichheitsgebotes kommt es Gerhard (1997) zur Folge deshalb darauf an, „[...] *in welcher Hinsicht zwei Sachverhalte oder Personen verglichen werden und wer darüber entscheidet, welche Merkmale zum Vergleich und zur Gleichbehandlung nötigen.*“ (ebd.: 192). Hierbei besteht die Möglichkeit, dass als Maßstab des Vergleichs von Rechten, Chancen, Ressourcenverteilungen etc. von Frauen und Männern die bestehenden gesellschaftlichen Strukturen herangezogen werden, die jedoch männlich geprägt und an männlichen Lebensweisen ausgerichtet sind, wie Schmitt (2005) skizziert: „*Somit beinhaltet die Forderung nach Gleichberechtigung eine Übernahme der männlichen Maßstäbe und die Anpassung an das Vorhandene.*“ (ebd.: 27 f.). Wie das Ansinnen Prengels (1997), dass die Gleichberechtigung der Frau eine „*Gleichheit ohne Angleichung*“ (ebd.: 124) sein müsse, da Differenz ohne Gleichheit gesellschaftliche Hierarchisierung und ökonomische Ausbeutung bedeute und Gleichheit ohne Differenz Assimilation und Ausgrenzung des Anderen impliziere (vgl. ebd.), gleichstellungspolitisch umzusetzen ist, erweist sich bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt als eine Herausforderung.

Differenz der Geschlechter:

Differenztheoretische Ansätze beruhen auf der Grundannahme, dass es zwei naturgegebene Geschlechter gibt, die sich nicht nur biologisch voneinander unterscheiden, sondern auch in ihrem „Wesen“ (vgl. Cordes 1995: 34); d.h. Frauen und Männer besitzen von Geburt an unterschiedliche Eigenschaften, Fähigkeiten und Potenziale. Diesen Ansätzen ist somit die Annahme einer biologisch fundierten Wesensverschiedenheit von Frauen

und Männern inhärent. Keines der beiden Geschlechter gilt jedoch als universal und für das andere Geschlecht als Modell der gesamten Menschheit, sondern anzustreben ist ein Verhältnis „friedlicher Komplementarität“ (vgl. Cavarero 1997: 101):

„Jedes Geschlecht ist der Ort einer autonomen Subjektivität, die das andere Geschlecht weder von sich aus mißt noch definiert, sondern ihm als ein Verschiedenes begegnet, dessen konstitutives Anderssein sie zur Kenntnis nimmt und akzeptiert.“ (ebd.: 102).

In Abgrenzung zur Anerkennung einer naturgegebenen Geschlechterdifferenz werden aus differenztheoretischer Perspektive hingegen die Geschlechterrollenstereotype und Normen, die die Geschlechterbilder im Alltag prägen, als kulturell und gesellschaftlich bestimmt angesehen (vgl. Stiegler 1998: 6). Kritisiert wird im Rahmen von differenztheoretischen Ansätzen, dass die bestehenden Geschlechterbilder einer in der Gesellschaft vorherrschenden patriarchalen Definitionsmacht unterliegen, die u.a. bestimmt, was „typisch weibliche“ Eigenschaften und Fähigkeiten sind, für welche gesellschaftlichen Aufgabenbereiche Frauen prädestiniert und zuständig sind und wie die gesellschaftliche Relevanz dieser von Frauen ausgeübten Tätigkeiten zu bewerten ist. Als Ergebnis der von Männern ausgeübten Definitionsmacht werden z.B. die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die gesellschaftliche Entwertung und Unsichtbarmachung der Qualitäten und Potenziale von Frauen gesehen (vgl. ebd.). Ziel dieser Ansätze ist es deshalb, wie Cordes (1995) herausstellt, das Anderssein von Frauen positiv neu zu bestimmen:

„Wie Frauen wirklich sind und was Weiblichkeit bedeutet, müssen Frauen erst in einem mühsamen Prozeß wiederentdecken und neu erfahren, indem sie sich von männlichen Klischees befreien. Es ist ein Prozeß mit (noch) ungewissem Ergebnis.“ (ebd.: 35).

Das bedeutet, wahrhaftige, von Frauen selbst entwickelte, „weibliche“ Werte, Vorstellungen und Erfahrungen gilt es zu benen-

nen und aufzuwerten. Diesen Ansätzen wohnt somit eindeutig eine gynozentristische Sichtweise inne.

Geschlechterpolitische Strategien, die sich auf eine differenztheoretische Position berufen, streben deshalb insbesondere den Aufbau „[...] einer »eigenen« Frauenkultur und -politik, die an den weiblichen Bedürfnissen und Lebenslagen ansetzt und die Fähigkeiten, Ressourcen und Qualitäten von Frauen in den Blick nimmt bzw. fördert.“ (Meyer 2001: 28) an. Stiegler (1998) zufolge ist die konsequenteste Strategie, die sich auf Differenztheorien beruft, die Errichtung einer frauenspezifischen Gegenkultur (vgl. ebd.: 6). Für diesen radikalen Weg der Separation wurden unterschiedliche Umsetzungsmöglichkeiten entwickelt,³⁴ wie u.a. der Entwurf einer feministischen Gegenkultur, wie sie u.a. von dem Autorinnenkollektiv der Mailänder Libreria delle donne (kurz „die Mailänderinnen“ oder „Liberia“) sowie von der italienischen Philosophinnengemeinschaft DIOTIMA beschrieben werden.³⁵ So ist beispielsweise in den Ausführungen Cavareros (1997), die der zuletzt genannten Gruppe angehört, der Entwurf einer selbstbestimmten „weiblichen Freiheit“ zu finden, die aus der Praxis von Frauengruppen und einer weiblichen Subkultur hervorgeht und zu einem zentralen Leitmotiv avanciert:

„Was wir suchen, ist eine Norm und ein Maß unseres Zusammenlebens, eine symbolische weibliche Ordnung, die uns ermöglicht, uns einander anzuerkennen, zu leben, zu kommunizieren, indem wir den Sinn der subjektiven Individualität einer jeden in einem gemeinsamen und teilbaren Horizont finden.“ (ebd.: 97).

³⁴ Vgl. hierzu die Ausführungen von Cordes (1996), die im Diskurs über mögliche Vorgehensweisen der Umsetzung die folgenden vier Ansätze identifiziert: Entsolidarisierung, Feministische Gegenkultur, Feminisierung der Gesellschaft und Feministische Subkultur (vgl. ebd.: 121 ff.).

³⁵ Eine Einführung in die zentralen Annahmen und Strategien beider Frauengruppe findet sich z.B. bei Kahlert (2004).

Bilanzierend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass eine Geschlechterpolitik, die sich auf differenztheoretische Ansätze beruft, an der Geschlechterdichotomie zwar grundsätzlich festhält, aber eine Gleichheit in der Differenz anstrebt. Diese essentialistische Sicht auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die darauf abhebt, dass alle Frauen anders sind als Männer und alle Frauen im Sinne der Geschlechtsidentität sich als einander ähnlich erweisen (vgl. Stiegler 1998: 7), birgt aber auch das Risiko der Reproduktion von Geschlechterhierarchien bzw. der Reifizierung von Geschlechterstereotypen. Eine Identitätspolitik, die „im Namen von“ operiert, impliziert die Möglichkeit, von einem bestimmten, festgelegten weiblichen Geschlechterbild auszugehen, das zumindest im westlichen feministischen Denken lange Zeit von der „*Annahme einer universalen Weiblichkeit im Format der Middle Class White Woman*“ (ebd.) geprägt war, wodurch Machtverhältnisse und Ungleichheiten unter Frauen zunächst aus dem Blick gerieten. Erforderlich zeigte sich daher eine Erweiterung differenztheoretischer Ansätze u.a. um die Perspektive der Berücksichtigung weiterer Kategorien, wie beispielsweise Ethnie, soziale Herkunft oder sexuelle Orientierung, da diese im Rahmen der bestehenden Dominanzkultur häufig den Ausgangspunkt von Unterdrückung und Diskriminierung bilden (vgl. Huschke 2002: 62).

Während in den 1970er und 1980er Jahren insbesondere die Debatte um Gleichheit und/oder Differenz die Diskurse innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung bestimmten, erfolgte ab den 1990er Jahren im Zug der Etablierung konstruktivistischer und dekonstruktivistischer Ansätze ein Perspektivenwechsel.

Konstruktivistische und dekonstruktivistische Ansätze:

In der Frauen- und Geschlechterforschung werden konstruktivistische und dekonstruktivistische Ansätze getrennt voneinander als zwei unterschiedliche Theorieansätze behandelt (vgl.

z.B. Micus-Loos 2004; Becker/Kortendiek 2004), die jeweils wiederum über eine Vielzahl unterschiedlicher Zugangsweisen, Positionen und Konzepte verfügen. In der Rezeption dieser beiden Geschlechtertheorien im Kontext des Fachdiskurses über Gender Mainstreaming erfolgt jedoch meist keine differenzierte Betrachtung dieser Ansätze (vgl. z.B. Meyer 2001), so dass sie in den folgenden Ausführungen unter den Oberbegriff „konstruktivistische Theorien“ subsummiert werden, wissend darum, dass dieses Vorgehen den unterschiedlichen theoretischen Bezugsrahmen, Forschungsgegenständen etc. beider Strömungen in ihrer Differenziertheit nicht gerecht werden kann.

Die zentrale Grundannahme konstruktivistischer Theorieansätze besagt, dass „[...] *Geschlecht keine natürliche Seinsform der Körper oder Individuen ist, sondern daß es eine gesellschaftlich kulturelle Existenzweise ist, die sich durch historisch spezifische Denk-, Gefühls- und Körperpraxen herstellt, und die auf der binären Logik dichotomer Opposition beruht.*“ (Stiegler 1998: 7). Damit gehen diese Theorien davon aus, dass nicht nur „gender“ gesellschaftlich konstruiert wird, sondern auch der geschlechtliche Körper (sex) ein solch historisches, kulturelles und gesellschaftliches Konstrukt darstellt. Bei dieser Betrachtungsweise wird jedoch die Existenz des Körpers bzw. biologischer Tatbestände nicht prinzipiell geleugnet, es werden aber alle Annahmen, Deutungen etc. in Frage gestellt, die sich auf das Vorhandensein körperlicher Unterschiede zwischen den Geschlechtern berufen. Damit wird gleichzeitig das bestehende duale Geschlechtersystem als ein rein kulturelles Produkt zur Herstellung sozialer Ordnung identifiziert, da diese Perspektive zu einer radikalen Infragestellung des gesellschaftlich-kulturellen Systems der polaren Zweigeschlechtlichkeit führt, also der Einteilung der Menschheit in Frauen und Männer und die mit Weiblichkeit und Männlichkeit verbundenen Rollenerwartungen, Zuschreibungen und Normierungen.

Vertreterinnen und Vertreter konstruktivistischer Ansätze interessieren sich bei den von ihnen vorgenommenen Analysen bezüglich der bestehenden Geschlechterverhältnisse insbesondere für die Fragen, wie Körper und Identität miteinander verbunden sind und wie geschlechtlich gedeutete körperliche Unterschiede durch Handlungen und Verhaltensweisen von Individuen zur sozialen Realität werden (vgl. Stiegler 2004: 8). Mogge-Grotjahn (2004) veranschaulicht diese Forschungsperspektive, wenn sie den Blick auf die Prozesse richtet, die zur „Einschreibung“ der sozialen Verhältnisse in den Körper und zur „Verkörperung“ gesellschaftlicher Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit führen (vgl. ebd.: 86). Konstruktivistische Theorien lenken ihren Blick demzufolge auf die Konstitution des Systems der Zweigeschlechtlichkeit, „[...] indem sie danach fragen, wie sich die Differenz zwischen den zwei und auch nur zwei Geschlechtern herstellt, wie sie Bedeutung erlangt und wie ihre Herstellungsprozesse ablaufen.“ (Meyer 2001: 29).

Von zentralem Interesse sind demnach hier Prozesse des „doing gender“, also der alltäglichen Praxis der Wahrnehmungs-, Zuschreibungs- und Darstellungsroutinen, in denen sich der sinnhafte Aufbau der Wirklichkeit von Geschlechtszugehörigkeit bzw. von Geschlechterbeziehungen erst vollzieht (vgl. Micus-Loos 2004: 116). Das bedeutet, Individuen besitzen nicht etwa von Geburt an eine festgelegte Geschlechtszugehörigkeit und eine determinierte Geschlechtsidentität - Wetterer (2004) spricht in diesem Zusammenhang mit Blick auf die Natur des Menschen sogar von einer „Null-Hypothese“ (ebd.: 123) - sondern sie konstruieren diese tagtäglich in jeder Interaktion, u.a. durch Prozesse der Geschlechtsdarstellung. West/Zimmermann, die das Konzept des „doing gender“ 1987 entwickelten, erläutern diesen Vorgang der „Herstellung“ von Geschlecht wie folgt:

„Das Herstellen von Geschlecht (doing gender) umfasst eine gebündelte Vielfalt sozial gesteuerter Tätigkeiten auf der Ebene der Wahrnehmung, der Interaktion und der Alltagspolitik,

welche bestimmte Handlungen mit der Bedeutung versehen, Ausdruck weiblicher oder männlicher ‚Natur‘ zu sein.“ (West/Zimmermann 1987: 14; zit. nach Gildemeister 2004: 132).

Doing gender Prozesse finden demzufolge nicht nur auf der individuellen Ebene statt, sondern werden auch durch strukturell verankerte Institutionen, wie beispielsweise der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung oder dem Heteronormativitätsparadigma³⁶, gestützt. Die im Rahmen konstruktivistischer Ansätze vollzogene Verabschiedung von der alltagstheoretischen Vorannahme einer naturgegebenen Ordnung der Zweigeschlechtlichkeit ermöglicht eine dynamische Sichtweise auf Geschlecht und leitet damit u.a. einen Perspektivenwechsel hinsichtlich vorherrschender starrer und exkludierender Identitätskonzepte ein, denn *„[d]ie Vorstellung einer einmal erreichten, stabilen Geschlechtsidentität wird zugunsten eines ständigen Jonglierens mit lebenslang veränderbaren, diversen Selbstentwürfen verabschiedet.“* (Micus-Loos 2004: 117; Anpassung: S.K.).

Wenn nun sowohl sex als auch gender diesen Ansätzen folgend keine essentialistische Gültigkeit besitzt, hat dies weitreichende geschlechterpolitische Konsequenzen. Laut Stiegler (1998) kann eine so fragile Selbstkonzeptualisierung und eine derart ausgestaltete Vieldeutigkeit in der Bestimmung von Geschlecht nicht als Grundlage einer bestimmten Geschlechterpolitik dienen (vgl. ebd.: 9). Konstruktivistische Theorien legitimieren deshalb vielmehr politische Handlungsoptionen, die darauf abzielen, die Geschlechterdichotomie aufzuweichen, Zuschreibungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit und Normierungen von Geschlechtsidentitäten zu vermeiden und geschlechtliche Identitäten zu entgrenzen (vgl. Meyer 2001: 29). Als ein Mittel zur bewussten Überschreitung geschlechtbezo-

³⁶ Zur Erläuterung des Konzepts der Heteronormativität vgl. z.B. die Ausführungen von Degele (2008: 88 ff.) und Hartmann (2009).

gener Normen gelten beispielsweise Geschlechter-Parodie, Travesti und Cross-Dressing.

Das Potential konstruktivistischer Ansätze beruht somit zusammenfassend u.a. in der kritischen Reflexion geschlechtsbezogener Wirklichkeitskonstruktionen, in der Aufdeckung geschlechtshierarchischer Ungleichheiten sowie der Reflexion der eigenen Verwobenheit in Machtprozesse. Die hier geforderte radikale Selbstreflexivität und Sensibilität für die eigene Teilhabe an Herrschafts- und Machtprozessen kann schließlich zu „[...] *Demokratisierung, Vervielfältigung und Enthierarchisierung hegemonialer sozialer, kultureller und politischer Normen führen.*“ (Micus-Loos 2004: 120).

Umstritten ist zwischen Vertreterinnen und Vertretern dieser Ansätze allerdings die Frage, inwiefern die völlige Dekonstruktion der Kategorie „Geschlecht“ denkbar ist. Während Butler, als eine der bekanntesten feministischen Theoretikerinnen der Gegenwart, beispielsweise die völlige Auflösung dieser Kategorie für möglich hält, indem sie von der Annahme ausgeht, dass Geschlecht über keine vordiskursive anatomische Gegebenheit verfügt (vgl. Butler 1991: 26) und somit eine Destabilisierung und De-Naturalisierung auch des Körpergeschlechts möglich scheint (vgl. Villa 2004: 149), gehen andere Wissenschaftlerinnen, wie z.B. Holland-Cunz (1999) von einer nicht dekonstruierbaren biologischen Dimension der Geschlechtlichkeit bzw. einer „biologischen Fundierung“ (Nicholson 1994) aus. Die Frage der Naturhaftigkeit von Geschlecht bleibt jedoch sekundär, denn Micus-Loos' (2004) Ausführungen folgend, steht „*[d]iesem Unvermögen, genau zu definieren, was eine ‚Frau‘ ist, [...] die Notwendigkeit gegenüber, diese analytische Kategorie anzuerkennen: Solange das Geschlechterverhältnis ein soziales Ungleichheitsverhältnis ist, solange Menschen sich als Frauen und Männer entwerfen, brauchen wir die Kategorie ‚Frau‘ zur Erforschung gesellschaftlicher Macht-, Herrschafts- und Lebensverhältnisse.*“ (ebd.: 122; Anpassung: S.K.).

Zudem erscheint aufgrund der allgegenwärtigen Wirkmächtigkeit der Kategorie Geschlecht auf individueller und institutioneller Ebene ihre Verabschiedung derzeit nur auf theoretischer Ebene vollziehbar. Darüber hinaus kann, wie Werthmanns-Reppekus (2002 b) herausstellt, die Vorgehensweise der grundsätzlichen Infragestellung des Systems der Zweigeschlechtlichkeit in der Praxis zu fatalen Folgen führen, wenn auf diesem Wege bestehende geschlechtshierarchische Verhältnisse geleugnet würden (vgl. ebd.: 201).

Resümee:

Welche inhaltlichen Potenziale die hier skizzierten Geschlechtertheorien nun für die Präzisierung der geschlechterpolitischen Zielsetzung der Gender Mainstreaming Strategie besitzen, wird in der Fachöffentlichkeit kontrovers diskutiert.³⁷ Laut Meyer (2001) basiert der Ansatz von Gender Mainstreaming im Wesentlichen auf konstruktivistischen und dekonstruktivistischen Theorien der Geschlechterforschung (vgl. ebd.: 29). Ihrer Ansicht nach liegen in dieser Strategie damit Potenziale verborgen, „[...] die als Versuche und Möglichkeiten gewertet werden müssen, eine Politik jenseits festgeschriebener, essentialistischer Kategorien von Geschlecht u. a. zu entwerfen.“ (ebd.: 33). Dem hier hergestellten unmittelbaren Bezug von Gender Mainstreaming und konstruktivistischen Theorien wird allerdings von weiten Teilen der Fachöffentlichkeit vehement widersprochen. So hält z.B. Struck (2001) eine solch unvermittelte Übersetzung von analytischen Ansätzen in politische Konzepte, wie sie von Meyer vorgenommen würden, für sehr bedenklich (vgl. ebd.: 44). Andere Autorinnen und Autoren verweisen hingegen schlicht auf die Unzulässigkeit einer solchen Übertra-

³⁷ Da die Zieldebatten in den jeweiligen Handlungsfeldern z.T. über eigene Schwerpunktsetzungen verfügen, beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen primär auf die Diskussionsstränge, die von Akteurinnen und Akteuren der Kinder- und Jugendhilfe angeführt werden.

gung, da die Programmatik der Gender Mainstreaming Strategie keinen direkten Bezug besitze „[...] zu den sozialen Bewegungen, die sich in Kritik der gesellschaftlichen Geschlechterordnung entwickelt haben.“ (Scherr 2001 b: 85), und vertreten demzufolge, wie u.a. Liebe (2001), die Ansicht:

„Zeitlich zufällig ist die aktuell zu beobachtende Parallelität der »Gender Debatte« - im wesentlichen orientiert an einer sozialkonstruktivistischen Genderforschung - mit der Einführung des Instrumentes Gender Mainstreaming, die Verbindung bleibt begrifflich äußerlich.“ (ebd.: 97).

Hingegen besteht im Fachdiskurs weitgehend Konsens darüber, dass alle drei zuvor vorgestellten Geschlechtertheorien für die Präzisierung der gleichstellungspolitischen Zielsetzung von Gender Mainstreaming von Bedeutung sind. Laut Schenk (2008) sei es ein Irrtum anzunehmen, dass sich die jeweils aktuellsten geschlechtertheoretischen Überlegungen stets direkt und durchgängig in geschlechterpolitischen Praxen niederschlagen würden und die vorherigen rückstandslos verdrängten (vgl. ebd.: 158). Entsprechend zeigt sich Gender Mainstreaming vielmehr von verschiedenen Strömungen geprägt. Insbesondere differenztheoretische und konstruktivistische Ansätze erweisen sich als einflussnehmend. So wird in den meisten Veröffentlichungen zum Thema Gender Mainstreaming von der Prämisse der Zweigeschlechtlichkeit der Menschheit zunächst einmal prinzipiell ausgegangen. Darüber hinaus wird analysiert, dass die Annahme von Geschlechtsunterschieden, unabhängig davon, ob es sich hierbei um empirisch nachweisbare handelt, tief in der Struktur und Kultur der Gesellschaft verankert ist und demzufolge die Alltagserfahrungen und Lebenswelten von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern prägt. Diese Sichtweise führt schließlich zu der Erkenntnis, dass im Kontext von Gender Mainstreaming eine Entscheidung für eine der dargestellten Theorien, d.h. für Gleichheit *oder* Differenz letztlich nicht möglich ist:

„[...] die Forderung nach prinzipieller Gleichheit der Geschlechter ist immer noch berechtigt und unverzichtbar, da die Geschlechtszugehörigkeit noch immer als Prinzip sozialer Gliederung fungiert; in jeder Kultur führt die Tatsache bzw. der Wunsch nach Fortpflanzung zur Kategorisierung von ‘Geschlecht’ und zur Berücksichtigung von Leiblichkeit, [...] die Berücksichtigung einer leiblichen Differenz wiederum verhindert nicht die gleichzeitige Betrachtung von ‘Geschlecht’ als einem sozialen Konstrukt [...].“ (Nissen 2000: 17; zit. nach Liebe 2001: 98).

Nach Auffassung von Meyer/Ginsheim (2002) sollte die Frage nach Gleichheit und Differenz prinzipiell als unentschieden vorausgesetzt bzw. vertagt werden, da mit dem Begriff der Gleichstellung ein geschlechterpolitisches Ziel von Gender Mainstreaming gewählt wurde, mit dem sich der Fokus auf die Beseitigung *struktureller* Benachteiligungsdimensionen richte (vgl. ebd.: 17). Die Beantwortung der Frage der zugrunde liegenden Geschlechtertheorie lässt sich somit hier umgehen. Darüber hinaus führen Meyer/Ginsheim (2002) aus, dass diese Perspektive die Aufmerksamkeit von der Geschlechtszugehörigkeit bzw. der Betrachtung von Frauen und Männern als geschlechtliche Wesen auf die strukturelle Ebene verschiebe, also auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Strukturen, unter denen Frauen und Männer leben (vgl. ebd.: 24). Demzufolge erweise sich Gender Mainstreaming nicht als neue Form einer (institutionalisierten) Identitätspolitik, die auf einer Repräsentationslogik beruhe und im Namen von Geschlechtergruppen agiere. Ein Vorgehen, das u.a. aufgrund der innewohnenden Prozesse der Normierung von Identitäten kritisch zu betrachten sei (vgl. ebd.: 26). Im Unterschied zur Identitätspolitik ermögliche die Gender Mainstreaming Strategie, den Blick auf die Geschlechter zu kontextualisieren, wodurch die Einnahme einer Differenzperspektive als einer starren, normativen Folie geschlechtsbezogener Zuschreibungen, Erwartungen etc., als Grundlage der Gestaltung von politischen Entscheidungen, mit dieser geschlechterpolitischen Strategie nicht vereinbar sei: „Im

Gegenteil: Die Bestimmung geschlechtsbezogener Differenzen wird in einem umgekehrten Vorgang differenziert ermittelt.“ (ebd.: 27). Das bedeutet, im Zuge der Umsetzung von Gender Mainstreaming werden Geschlechterdifferenzen nicht als gegebene vorausgesetzt, sondern das betreffende Handlungsfeld wird daraufhin analysiert, ob sich geschlechtsbezogene Differenzen, beispielsweise hinsichtlich der Lebensverhältnisse, zeigen, die mit Benachteiligungen verbunden sind und somit die Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter bislang verhindern. Nach Ansicht von Meyer/Ginsheim (2002) verfügt Gender Mainstreaming somit über die Chance, Maßnahmen und Konzepte jenseits der Identitätspolitik zu entwickeln, die zwar die Identitätskategorien „Frau“ und „Mann“ zitieren, weil keine anderen zur Verfügung stehen, diese aber nicht als fixierte, essentialistische Größen ansehen:

„Weil politische Handlungsfelder, genauso wie die Lebenslagen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen ihrem Wesen nach transitorisch sind, [...] werden auch die geschlechtsbezogenen Differenzen und damit die Identitätskategorien »Frau« und »Mann« zu fluktuierenden Größen [...].“ (ebd.).

D.h. diese Kategorien werden nur zum Ausgangspunkt der Analyse des Ist-Zustandes herangezogen. Den vorangegangenen Ausführungen folgend wohnt Gender Mainstreaming somit das Potential der Vermeidung geschlechtsstereotyper Sichtweisen, Zuschreibungen und Bewertungen inne, da auch innerhalb der Genus-Gruppen die äußerst differenten Identitäten, Lebensformen und Lebenslagen in den Blick genommen werden können.

An dieses Vorgehen anknüpfend wird im Rahmen der vorliegenden Arbeit davon ausgegangen, dass im Zuge des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming in einem Handlungsfeld wie der Kinder- und Jugendhilfe, ein Balanceakt bei der Thematisierung von Geschlechtsunterschieden gefordert ist, der sich zwischen Dramatisierung und Entdramatisierung

bewegt - oder wie von Werthmanns-Reppekus (2002 b) formuliert: „*geschlechtstypische Differenzen müssen gleichzeitig gesehen, anerkannt und aufgehoben werden.*“ (ebd.: 201). An dieser Stelle befinden sich gleichstellungsfördernde Aktivitäten im Kontext von Gender Mainstreaming demzufolge in einer paradoxen Ausgangssituation: Zum einen gilt es, Herstellungsweisen von Zweigeschlechtlichkeit als binär strukturiertes Bezugs- und Ausschließungsverhältnis kritisch zu analysieren, zum anderen bedient sich diese Gleichstellungspraxis eben dieser als konstruiert identifizierten Kategorie „Geschlecht“ und reproduziert sie auf diese Weise. Eine Zwickmühle, die es als gleichstellungspolitische Herausforderung im Sinne des angeführten Plädoyers von Werthmanns-Reppekus (2002 b) produktiv anzunehmen gilt.

An dieser Stelle muss jedoch erneut³⁸ darauf hingewiesen werden, dass diese Herausforderung bislang erst von wenigen (gleichstellungs-) politischen Akteurinnen und Akteuren im Kontext von Gender Mainstreaming als solche identifiziert wurde. Denn obwohl mit der Wahl des Begriffes „gender“ zur Kennzeichnung dieser gleichstellungspolitischen Strategie an einer zentralen Kategorie feministischer Theoriediskussionen angeknüpft wird und es somit auf den ersten Blick den Eindruck erwecken könnte, als hätten sich feministische Theorien und Erkenntnisse in der EU- und Bundespolitik etabliert (vgl. Gries/Holm/Störtzer 2001: 11), bleibt die inhaltliche Auseinandersetzung mit der bisherigen Theoriegeschichte dieser Kategorie innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung in den offiziellen Verlautbarungen zu Gender Mainstreaming weitgehend ausgeblendet (vgl. Huschke 2002: 91).³⁹ Weinbach (2001) stellt hierzu ergänzend fest: „*Bemerkenswert bei der offiziellen*

³⁸ Vgl. Kapitel 1.3

³⁹ Deutlich wird dieser Sachverhalt u.a. im Rahmen der Ausführungen von Kapitel 2 zur Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte von Gender Mainstreaming im internationalen und nationalen Kontext.

Präsentation dieser Politik ist jedoch die Ausblendung ihrer Geschichte und die der Frauenbewegung, [...].“ (ebd.: 7). Gestützt wird diese Beobachtung durch empirische Untersuchungen aus anderen gesellschaftlichen Bereichen. So konstatiert beispielsweise Metz-Göckel (2002) für den Bereich der bundesrepublikanischen Wissenschaft, dass die feministische Wissenschaftsperspektive bislang nicht zum Mainstream dieses Ressorts zähle, weshalb diese neue Verbindung von „Gender“ und „Mainstream“ durchaus als Provokation angesehen werden könne, weil erstmalig etwas zusammengeführt werde, was bislang nicht zusammengedacht wurde (vgl. ebd.: 41).

Im Folgenden ist dem Plädoyer von Gries/Holm/Störtzer (2001) für eine zukünftig differenzierte und reflektierte Auseinandersetzung mit geschlechtertheoretischen Grundannahmen und Ansätzen im Kontext der öffentlichen Diskussion über Gender Mainstreaming zuzustimmen, da, wie die drei Autorinnen herausstellen, die politisch-ideologischen Möglichkeiten, die ein bestimmter Geschlechterbegriff sowohl eröffnet als auch verschließt, erst dann zu erkennen sind, wenn der verwendete Begriff in seinen theoretischen Bezügen offengelegt und diskutiert wird (vgl. ebd.: 14). Eine solche Auseinandersetzung erweist sich zudem spätestens dann als erforderlich, wenn es um die inhaltliche Festlegung der Zielsetzung geht, die es im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming zu verfolgen gilt.⁴⁰ Denn - so das Plädoyer von Stiegler (2004) für eine geschlechtertheoretisch fundierte und reflektierte Gleichstellungspraxis - *„[u]m zu bestimmen, wo die Ungerechtigkeiten in den Geschlechterverhältnissen liegen und in welche Richtung sie abgebaut werden sollen, braucht man eine klare Vorstellung, wie diese Geschlechterverhältnisse denn eigentlich aussehen sollten.“* (ebd.: 23; Anpassung: S.K.).

⁴⁰ Der Aspekt der praktischen Ausgestaltung des Zielfindungsprozesses im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming wird in Kapitel 5.2 aufgegriffen.

Um die konzeptionelle und gleichstellungspolitische Ausrichtung von Gender Mainstreaming in ihrer Komplexität erfassen zu können, erweist sich jedoch nicht nur eine differenzierte Betrachtung unterschiedlicher geschlechtertheoretischer Ansätze und Zielvorgaben, die sich mit dieser Strategie verbinden lassen, als unerlässlich. Zudem ist auch eine Auseinandersetzung mit der Entstehungsgeschichte von Gender Mainstreaming notwendig, deren Ursprünge in den international geführten geschlechterpolitischen Debatten und Aktivitäten von Frauenbewegungen und -organisationen sowie insbesondere feministisch engagierten Mitarbeiterinnen von Entwicklungsorganisationen zu suchen sind, die bis in die 70er Jahre des 20. Jahrhunderts zurück reichen (vgl. z.B. Callenius 2002; Frey 2004). Als besonders relevant erweist sich die nachfolgende Skizzierung der zentralen Entwicklungslinien von Gender Mainstreaming zudem insofern, da, wie Frey (2004) herausstellt, *„[...] die Geschichtsarmut der bisherigen Diskussion um Gender Mainstreaming im deutschsprachigen Kontext zu einer gewissen Beliebigkeit in der Interpretation der Strategie geführt hat.“* (ebd.: 24).

2 Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte

Nachfolgend sollen zentrale Stationen der Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte von Gender Mainstreaming auf internationaler und nationaler Ebene herausgearbeitet werden. Hierbei beschränken sich viele Publikationen bei ihrer Darstellung des Entstehungshintergrundes und Umsetzungsstandes dieser Strategie auf die Beschreibung von Ereignissen, die dazu geführt haben, dass Gender Mainstreaming Eingang gefunden hat in die Politiken der EU, der Bundesregierung sowie der Landesregierungen in Deutschland (vgl. z.B. Schmitt 2005: 63 ff.; Ehrhardt/Jansen 2003: 6 ff.; BMFSFJ 2002 d: 18). Da im Rahmen der vorliegenden Untersuchung die Befragten jedoch Führungskräfte von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sind, die auf kommunaler Ebene agieren, wird in den beiden abschließenden Absätzen dieses Kapitels explizit der Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming zum einen mit Blick auf kommunale Aktivitäten sowie zum anderen fokussiert auf Anstrengungen nichtstaatlicher Organisationen herausgestellt.

2.1 Gender Mainstreaming auf internationaler Ebene

2.1.1 Weltweit

Der Ursprung von Gender Mainstreaming ist im Kontext der internationalen Entwicklungspolitik zu suchen. Gender Mainstreaming wurde nicht als revolutionär neues Konzept entwickelt, sondern entstand vielmehr schrittweise im Zusammenwirken von internationaler Frauenbewegung und entwicklungspolitischen Institutionen ab den 1970er Jahren (vgl. Callenius 2002: 64). Wichtige Stationen der Entstehungsgeschichte von Gender Mainstreaming stellen die geschlechterpolitischen Debatten und Aktivitäten im Laufe der 1970er und 1980er Jahre u.a. von internationalen Frauenorganisationen, Akademikerin-

nenbünden und Nichtregierungsorganisationen im Kontext der Entwicklungsarbeit dar sowie die Dritten Weltfrauenkonferenz in Nairobi und insbesondere die Vierte Weltfrauenkonferenz in Peking.

Die geschlechterpolitischen Diskurse innerhalb der Entwicklungspolitik jener Zeit sind insbesondere von zwei Hauptsträngen geprägt - dem *Women in Development* (WID) Ansatz sowie der Weiterentwicklung dieses Strangs, der im *Gender in Development* (GAD) Ansatz mündet (vgl. Frey 2004: 25).⁴¹ Die Entwicklung des WID-Ansatzes in den 1970er Jahren kann Frey (2003) zufolge „[...] als Kritik an einem Entwicklungsmodell gesehen werden, das die ökonomische Rolle von Frauen in Entwicklungsprozessen ausblendet.“ (ebd.: 79). Ziel war entsprechend die Integration von Frauen in den Entwicklungsprozess, was mittels unterschiedlicher Umsetzungsstrategien verfolgt wurde. Gemeinsames Element der eingesetzten verschiedenen Strategien bildete das Instrumentarium einer konsequenten und nachhaltigen Frauenförderung (vgl. Voß 2007: 28). Erreicht werden sollte dies zum einen durch staatliche Maßnahmen, die insbesondere die rechtliche und wirtschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern fördern sollten, sowie zum anderen durch die Ermöglichung des Zugangs für Frauen zu den Projektaktivitäten staatlicher und nichtstaatlicher Entwicklungsinstitutionen (vgl. Callenius 2002: 65). Zwar erfuhr der WID-Ansatz in späteren Jahren scharfe Kritik - wobei sich die Hauptkritik gegen die fehlende Transformationskraft dieses Ansatzes von gesellschaftlichen Strukturen und Machtverhältnissen richtete⁴² - dennoch rückten durch ihn in den 1970er und 1980er Jahren

⁴¹ WID und GAD bilden für sich genommen keine einheitlichen Ansätze. Unter beiden differenzieren sich im Laufe der Zeit verschiedene Strategien, Forderungen und Ziele heraus. Die nachfolgende Darstellung erhebt deshalb nicht den Anspruch, diese umfassend und vollständig nachzuzeichnen, sondern stellt einen kursorischen Überblick über die zentralen Diskursstränge beider Ansätze dar.

⁴² Detailliert herausgestellt werden diese Kritikpunkte u.a. von Voß (2007: 38 ff.) und Frey (2003: 81 f.).

erstmals Fraueninteressen und -belange in den Fokus entwicklungspolitischer Projekte und Programme. Eine Institutionalisierung erfuhr dieser Ansatz in der Folgezeit u.a. durch spezifische Förderprogramme und Frauenprojekte sowie die Errichtung sogenannter „WID-Desks“⁴³ in den Entwicklungsorganisationen.

Wie Frey (2004) herausstellt, kommt der WID-Ansatz im Rahmen der *Dritten Weltfrauenkonferenz* der Vereinten Nationen in Nairobi (1985) deutlich in den dort formulierten frauenpolitischen Forderungen zum Ausdruck (vgl. ebd.: 26). So heißt es in dem offiziellen Abschlussbericht der Konferenz u.a. in § 111:

„Women should be an integral part of the process of defining the objectives and modes of development [...]. Organizational and other means of enabling women to bring their interests and preferences into the evaluation and choice of alternative development objectives and strategies should be identified and supported. This would include special measures designed to enhance women's autonomy, bringing women into the mainstream of the development process on an equal basis with men, or other measures designed to integrate women fully in the total development effort.“ (United Nations 1986).

Während es bei WID zunächst um die Forderung der Integration von Frauen bzw. von Fraueninteressen in den „Mainstream“ entwicklungspolitischer Aktivitäten vor allem mittels frauenspezifischer Förderung ging, entwickelte sich daraus in den 1980er Jahren das Ansinnen, Frauenbelange als festen Bestandteil in den Planungsverfahren und Entscheidungsprozessen von Projekten und Programmen der Entwicklungsorganisationen zu verankern und somit die Verfahren des Mainstreams selbst geschlechtergerecht zu modifizieren (vgl. Frey 2004: 25). Einen wesentlichen Beitrag für diesen Richtungswechsel hierzu lieferte das Frauennetzwerk *„Development Alternatives with Woman*

⁴³ Hierbei handelt es sich um Einheiten in den Entwicklungsorganisationen, die sowohl für Frauenprojekte als auch für die Vernetzung und Wissensproduktion im internationalen feministischen Entwicklungsdiskurs zuständig sind (vgl. Frey 2004: 26).

for a New Era“ (DAWN). Das von DAWN entwickelte Konzept des „Empowerments“ greift die Frage der Machtverteilung zwischen den Geschlechtern in allen gesellschaftlichen Bereichen kritisch auf und verlangt für Frauen und Männer gleiche Zugangsmöglichkeiten zu Macht und Ressourcen (vgl. Voß 2007: 42). Ausgehend von diesem Konzept sollten Voß zufolge:

„Frauen fortan in den Mainstream der Entwicklungsorganisationen einbezogen werden („Mainstreaming Women“) und dadurch Möglichkeiten der Partizipation an Entscheidungsprozessen und Kontrolle über die eigenen Zugangsmöglichkeiten zu Macht und Ressourcen erhalten.“ (ebd.: 43).

Mit dem Ansatz des „Mainstreaming Woman“ waren gleichsam die Weichen für einen weiteren Richtungswechsel gestellt. Mitte der 1980er / Anfang der 1990er Jahre erfolgte im entwicklungspolitischen Diskurs ein Paradigmenwechsel vom WID-Ansatz, dem ein Integrationsparadigma zugrunde liegt und der ausschließlich die Situation von Frauen fokussiert, zum GAD-Ansatz, der einen ganzheitlich-kritischen Blick auf die Geschlechterverhältnisse und die Vorgänge ihrer Konstruktion wirft und somit u.a. differenzierte Analysen hinsichtlich der unterschiedlichen Zugänge und Beteiligungen von Frauen und Männern an Macht und Ressourcen einfordert. Dabei berücksichtigt der GAD-Ansatz in seiner Analyse der Geschlechterverhältnisse weitere Ausgrenzungskategorien wie Klasse und Rasse (vgl. Frey 2003: 85).

*„Gender relations are seen as the key determinant of women’s position in society, not as immutable reflections of the natural order but as socially constructed patterns of behaviour - **the social construction of gender** - which can be changed if this is desired. The GAD approach focuses on the interconnection of gender, class and race and the social construction of their defining characteristics.“ (Connelly/Murray Li/MacDonald/Parpart 2000: 63; zit. nach: Voß 2007: 44)*

Ausgangspunkt von GAD ist Voß (2007) zufolge - im Unterschied zu WID - nicht der Mangel an Fähigkeiten und Einflussmöglichkeiten von Frauen, den es auszugleichen gelte, sondern

die kulturell verankerten Machtbeziehungen zwischen den Geschlechtern, die eine wirklich gerechte Beteiligung von Frauen in der Entwicklungspolitik vereitelten (vgl. ebd.: 44). Damit zielt dieser Ansatz auf eine grundlegende strukturelle Veränderung der ungleichen Geschlechterbeziehungen ab und besitzt somit eindeutig einen herrschaftskritischen Moment. Dies bedeutet gleichzeitig, dass mittels des GAD-Ansatzes die Förderung einer gerechten und nachhaltigen Entwicklung angestrebt wird, in der Frauen nicht länger nur als Empfängerinnen von Leistungen gesehen werden, sondern in der Frauen und Männer als Entscheidungsträger und -trägerinnen fungieren (vgl. ebd.: 45). Die Gender-Perspektive, die dem GAD-Ansatz immanent ist, stellt somit den Wendepunkt von einer rein auf Frauen fokussierten Projektplanung - wie sie von WID verfolgt wird - auf eine gesamtgesellschaftlich ausgerichtete geschlechterbewusste Projektplanung und -steuerung innerhalb der Entwicklungspolitik dar.

Die Veränderung der ungleichen Geschlechterbeziehung soll bei GAD mittels verschiedener Instrumente erreicht werden, wobei gezielte Frauenförderung durchaus weiterhin als ein wichtiges Instrument angesehen wird - jedoch nur als eines unter vielen weiteren. Im Mittelpunkt von GAD stehen dagegen geschlechterdifferenzierende Statistiken, unterschiedliche Gender-Analyse-Verfahren sowie Gender-Trainings.⁴⁴ Abgesehen von Gender-Trainings bezieht sich die Mehrzahl der eingesetzten Methoden und Instrumente auf die Ebene der Zielgruppen von Entwicklungsprojekten und somit auf eine geschlechtergerechte Planung und Ausgestaltung von Programmen und Projekten. Keine Anwendung findet die Berücksichtigung der Gender-Perspektive im Rahmen des GAD-Ansatzes dagegen hinsichtlich der in den Strukturen und Verfahren der Institutionen

⁴⁴ Da diese gleichsam zentrale Instrumente im Rahmen des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming bilden und in Kapitel 5.3 der vorliegenden Arbeit noch umfassend dargelegt werden, wird an dieser Stelle auf weiterführende Erläuterungen verzichtet.

selbst eingelagerten Geschlechterverhältnisse (vgl. Frey 2004: 30). Voß (2007) resümiert: „*Der Mainstream selbst war durch den Paradigmenwechsel von WID zu GAD kaum verändert worden. Geschlechterpolitik fand nach wie vor in den angestammten Frauen-Referaten jenseits des Mainstreams statt.*“ (ebd.: 46). D.h. organisationsinterne Strukturen, Ressourcen, Verantwortlichkeiten, Verfahrensweisen etc. bleiben von der Analyse und damit von Neuerungen ausgenommen. Dies ändert sich erst in den 1990er Jahren, als neu entwickelte Gender-Analyse-Verfahren, wie z.B. Gender-Budgeting, Gender-Audit oder das von Caren Levy 1996 entwickelte „Netz der Institutionalisierung von Gender“⁴⁵ eingesetzt werden und erstmals explizit die Geschlechterverhältnisse innerhalb von Organisationen in den Blick nehmen.

Die aufgezeigten Entwicklungslinien zusammenfassend kommen sowohl Frey (2004: 31) als auch Voß (2007: 46) zu dem Ergebnis, dass Gender Mainstreaming als Synthese von „Women in Development“, „Mainstreaming Women in Development“ und „Gender in Development“ betrachtet werden kann. Pointiert zusammengefasst lässt sich resümieren, dass Gender Mainstreaming vor allem als Strategie entstand, im Bemühen „[...] um Geschlechterpolitik als Querschnittsaufgabe in die jeweiligen institutionellen Strukturen zu tragen, um der Ghettoisierung von Frauenförderung zu entgehen.“ (Frey 2004: 34).

Während ein Verweis auf die Ursprünge von Gender Mainstreaming im Kontext der internationalen Entwicklungspolitik in den meisten Publikationen zum Thema nur im Rahmen kurzer Randnotizen Erwähnung findet (vgl. z.B. Huschke 2002; Schmitt 2005, Enggruber 2001), zeigt sich im Diskurs über die Entstehungsgeschichte von Gender Mainstreaming kein Zweifel darüber, dass die *Vierte Weltfrauenkonferenz* 1995 in Peking

⁴⁵ Eine ausführliche Vorstellung dieser drei Verfahren findet sich bei Frey (2003: 119 ff.).

gemeinhin als „Schlüsselmoment“ angesehen werden kann. Es besteht Konsens darin, dass auf dieser Vierten Weltfrauenkonferenz Gender Mainstreaming als *Strategie* erstmals umfassend einer breiten Fachöffentlichkeit⁴⁶ vorgestellt und auf der verabschiedeten Aktionsplattform (Platform for Action) verankert wurde.

Die Platform for Action legt für zwölf Politikbereiche (u.a. für die Bereiche: Frauen und Armut, Bildung und Ausbildung von Frauen, Frauen und Gesundheit sowie Gewalt gegen Frauen)⁴⁷ eine weltweite kritische Bestandsaufnahme sowie ein Arbeitsprogramm vor, in dem sie insgesamt 54 strategische Ziele und 535 Maßnahmen benennt, die es zukünftig in den jeweiligen Bereichen zugunsten einer geschlechtergerechten Gesellschaft zu verfolgen gilt (vgl. Burkhard 1996: o.S.). In der eingangs formulierten Aufgabenstellung der Platform for Action heißt es:

1. *„The Platform for Action is an agenda for women's empowerment. It aims at accelerating the implementation of the Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women and at removing all the obstacles to women's active participation in all spheres of public and private life through a full and equal share in economic, social, cultural and political decision-making. This means that the principle of shared power and responsibility should be established between women and men at home, in the workplace and in the wider national and international communities. Equality between women and men is a matter of human rights and a condition for social justice and is also a necessary and fundamental prerequisite for equality, development and peace.“ (United Nations 1995: 10).*

⁴⁶ Insgesamt nahmen über 17000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Konferenz teil, davon 9000 Delegierte aus 189 Staaten, 4000 NRO-Vertreterinnen und Vertreter sowie 4000 Journalistinnen und Journalisten (vgl. Wichterich 1996: 82; zit. nach Voß 2007: 46).

⁴⁷ Zu den weiteren in der Aktionsplattform genannten Politikbereichen zählen: Frauen und bewaffnete Konflikte, Frauen und Wirtschaft, Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen, institutionelle Mechanismen zur Förderung der Frau, Menschenrechte von Frauen, Frauen und Medien, Frauen und Umwelt, Mädchen.

Angestrebt wird demnach die Herbeiführung der Machtgleichstellung ausnahmslos aller Frauen sowie deren gleichberechtigte Teilhabe an allen Bereichen des privaten und öffentlichen Lebens. Darüber hinaus wird in der Plattform konstatiert, dass die meisten der in den Zukunftsstrategien von Nairobi zur Förderung der Frau gesetzten Ziele bislang nicht erreicht worden sind. So zeigt beispielsweise die Analyse der bisherigen Wirksamkeit institutioneller Frauenförderung das Ergebnis, dass bislang der politische Wille zur umfassenden Durchsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen fehlt und Frauenförderung entsprechend nicht von ernsthaftem politischem Engagement für tatsächliche Veränderungen getragen wird, sondern in einer Bittstellerrolle verbleibt und ein Nischendasein führt. In dem Abschnitt „Institutional mechanisms for the advancement of women“ der Platform for Action heißt es dazu wörtlich:

196. *„National machineries for the advancement of women have been established in almost every Member State to, inter alia, design, promote the implementation of, execute, monitor, evaluate, advocate and mobilize support for policies that promote the advancement of women. National machineries are diverse in form and uneven in their effectiveness, and in some cases have declined. Often marginalized in national government structures, these mechanisms are frequently hampered by unclear mandates, lack of adequate staff, training, data and sufficient resources, and insufficient support from national political leadership.“ (ebd.: 87).*

Um dem entgegen zu wirken, werden die Regierungen und andere Akteurinnen und Akteure aufgerufen, eine aktive und nachhaltige Politik der konsequenten Berücksichtigung einer geschlechtsbezogenen Perspektive in allen Politiken und Programmen zu fördern, indem die Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer analysiert und berücksichtigt werden, noch bevor entsprechende Entscheidungen getroffen werden:

202. *„In addressing the issue of mechanisms for promoting the advancement of women, Governments and other actors*

should promote an active and visible policy of mainstreaming a gender perspective in all policies and programmes so that, before decisions are taken, an analysis is made of the effects on women and men, respectively.” (ebd.: 87).

Gender Mainstreaming wird an dieser Stelle zwar nicht namentlich als zukünftig zu verfolgende gleichstellungspolitische Strategie genannt, de facto ist das Strategiekonzept, wie aufgezeigt, aber eindeutig in der Platform for Action verankert. Gleiches gilt für die „Beijing Declaration“, einem weiteren offiziellen Abschlussdokument der Konferenz, in der das Strategiekonzept von Gender Mainstreaming ebenfalls festgehalten ist. Darin wird angeführt:

We are convinced that:

19. *„It is essential to design, implement and monitor, with the full participation of women, effective, efficient and mutually reinforcing gender-sensitive policies and programmes, including development policies and programmes, at all levels that will foster the empowerment and advancement of women;” (ebd.: o.S.)*

and further:

38. *„We hereby adopt and commit ourselves as Governments to implement the following Platform for Action, ensuring that a gender perspective is reflected in all our policies and programmes. [...]” (ebd.: o.S.).*

Hervorzuheben ist zudem, dass in beiden Dokumenten bereits konsequent das Verfolgen einer „Doppelstrategie“ verlangt wird, die den Aufbau oder die Stärkung institutioneller Frauenförderung bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Planung, Durchführung und Auswertung politischer Maßnahmen und Entscheidungen in allen Arbeitsfeldern vorsieht.⁴⁸

⁴⁸ Auf die Relevanz des Verfolgens einer Doppelstrategie im Kontext des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming wird in Kapitel 4 dieser Arbeit ausführlich eingegangen.

Am 15. September 1995 wurde auf der Vierten Weltfrauenkonferenz die Beijing Declaration sowie die Platform for Action von 189 Regierungsdelegationen einstimmig verabschiedet. Zwar sind die Abschlussdokumente der Konferenz völkerrechtlich nicht bindend, gleichwohl haben sich die unterzeichnenden Staaten mit strategischen Zielen und Maßnahmen in zwölf Themenbereichen zu weitgehenden Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet. Bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind die Dokumente von grundlegender internationaler und nationaler Bedeutung für das Erreichen einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. GenderKompetenzZentrum o.J.: 4; Voß 2007: 48). Zudem gelten sie noch immer, nach ihrem über 10jährigen Bestehen als „*Messlatte für eine kritische Bewertung der Geschlechterpolitik von Regierungen*“ (vgl. Müller 2007: 59).⁴⁹

Seit der Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking hat sich Gender Mainstreaming - wie in den nachfolgenden Kapiteln noch aufzuzeigen sein wird - zunehmend auf internationaler, nationaler, und regionaler Ebene etabliert. Besonders auf europäischer Ebene erfolgte seit 1995 eine verstärkte Institutionalisierung der Strategie.

⁴⁹ So findet bis heute alle fünf Jahre auf der Grundlage der in Peking getroffenen Vereinbarungen eine Bestandsaufnahme und Bilanzierung der nationalen Strategien zur Umsetzung der Aktionsplattform statt - im Jahre 2000 im Rahmen der 23. UN-Sondergeneralversammlung „Frauen 2000 - Geschlechtergleichheit, Entwicklung und Frieden für das 21. Jahrhundert“ so wie 2005 im Kontext der 49. VN-Frauenrechtskommission in New York. In Vorbereitung der zuletzt genannten 49. VN-Frauenrechtskommission wurden alle unterzeichnenden Mitgliedsstaaten aufgefordert, aktuelle Informationen über die Umsetzung der Aktionsplattform der Vierten Weltfrauenkonferenz zu übermitteln. Der Bericht der deutschen Bundesregierung zum Umsetzungsstand sowie über verbleibende Herausforderungen wurde 2004 veröffentlicht (vgl. BMFSFJ 2004 b). Darin nennt die Bundesregierung als ein zukünftiges Vorhaben, Gender Mainstreaming „in die Breite“ (vgl. ebd.: 32) - also in die tägliche Arbeit in allen Bereichen der Ministerien - implementieren zu wollen.

2.1.2 Europäische Union

Auf der Ebene der Europäischen Union (EU) erfolgte ab Mitte der 1990er Jahre ebenfalls ein deutlicher Strategiewechsel, der sich exemplarisch ablesen lässt an den in den EU-Aktionsprogrammen für Chancengleichheit von Männern und Frauen geforderten Zielen und Maßnahmen. Während das Dritte Aktionsprogramm der EU (1991-1996) u.a. noch abzielte auf die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt sowie auf die Aufwertung der gesellschaftlichen Stellung der Frau, wurde im Vierten Aktionsprogramm (1996-2000) als Zielperspektive festgehalten, bei der Konzeption, Durchführung und Begleitung aller Politiken und Aktionen der EU und der Mitgliedstaaten den Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu berücksichtigen (vgl. Frey 2004: 32 f.). Den Ausführungen von Frey (2004) folgend waren insbesondere drei Faktoren ursächlich für eine Neuausrichtung europäischer Gleichstellungspolitik an Gender Mainstreaming:

- a) die Aktivitäten der EU-Kommission im Rahmen der Vierten Weltfrauenkonferenz und die positive Resonanz innerhalb der Kommission auf die Verankerung von Gender Mainstreaming als Element der Aktionsplattform,
- b) damit einhergehend neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Vereinten Nationen und entwicklungspolitischen Strukturen der EU sowie schließlich
- c) die Verschiebung der Konstellationen innerhalb der EU-Kommission durch neue Mitgliedstaaten (wie z.B. Schweden und Finnland), die ein großes Interesse am Thema Gleichstellung der Geschlechter zeigen (vgl. ebd.: 33).

Auf der Ebene der EU befinden sich zahlreiche Institutionen, die die europäische Gleichstellungspolitik nachhaltig mitbestimmen. Im Folgenden sollen exemplarisch wichtige Organe, Dokumente und Maßnahmen der drei institutionellen Akteure - Europäische Kommission, Europarat und Europäisches Parlament aufgezeigt werden, die den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming als eine neue Strategie europäischer

Gleichstellungspolitik stützen. Die nachfolgend dargelegten Ereignisse und Aktivitäten bilden demnach zentrale Stationen auf dem Weg der Institutionalisierung und Etablierung dieser Strategie, denn heute stellt nach Ansicht von Klein (2006) „[d]er **Gender-Mainstreaming-Ansatz [...] die Grundlage für die Gleichstellungspolitik der EU dar.**“ (ebd.: 87 f.; Anpassung: S.K.).

Im Jahre 1995 initiiert die *Europäische Kommission* als Exekutivorgan der EU eine interdirektionale Gruppe, die für die Vermittlung von Gender Mainstreaming in die Generaldirektion zuständig ist (vgl. GenderKompetenzZentrum o.J.: 4). Zudem konstituiert sich die „Kommissionsgruppe Chancengleichheit“⁵⁰, die sich zum Ziel setzt, die Chancengleichheit der Geschlechter als Querschnittsaufgabe in alle Politikfelder zu implementieren. Im darauf folgenden Jahr veröffentlicht die Europäische Kommission die Mitteilung „Incorporating equal opportunities for women and men into all community policies and activities“⁵¹, in der Gender Mainstreaming erstmals als verpflichtende geschlechterpolitische Strategie für alle EU Mitgliedstaaten benannt wird. In der Mitteilung heißt es u.a.:

„[...] it is necessary to promote equality between woman and men in all activities and policies at all levels. This is the principle of „mainstreaming“, [...]. This involves not restricting efforts to promote equality to the implementation of specific measures to help women, but mobilising all general policies and measures specifically for the purpose of achieving equality by actively and openly taking into account at the planning stage their possible effects on the respective situation of men and

⁵⁰ 2005 wurde sie in die „Kommissarsgruppe für Grundrechte, Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit“ umgewandelt. Ihre Hauptaufgabe besteht heute in der Ausarbeitung von Gender Mainstreaming-Maßnahmen, der Koordination und Überwachung der jeweils im Rahmen der jährlichen Arbeitsprogramme zur Gleichstellung vorgesehenen Tätigkeiten sowie dem Austausch bewährter Praktiken (vgl. Klein 2006: 41).

⁵¹ Die offizielle deutsche Übersetzung des Dokumententitels lautet: Mitteilung „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“.

woman (gender perspective).” (Commission of the European Communities 1996: 2).

Ihren ersten Jahresbericht zum Thema „Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union“ gibt die Europäische Kommission noch im gleichen Jahr (1996) heraus. In diesem Bericht wird ein allgemeiner Überblick über die Entwicklungen und Fortschritte gegeben, die im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter in der EU bislang erzielt wurden. Seitdem veröffentlicht die Kommission jährlich einen solchen Gleichstellungsbericht, in dem kontinuierlich der erreichte Umsetzungsstand und die eingesetzten Maßnahmen dargelegt werden, die u.a. zur Realisierung der Gender Mainstreaming Strategie herangezogen werden.⁵²

Anfang 1997 erarbeitet die interdirektionale Arbeitsgruppe der Europäischen Kommission ein Strategiepapier mit konkreten Umsetzungsempfehlungen zu Gender Mainstreaming und es folgt noch im gleichen Jahr dessen EntschlieÙung durch das Europäische Parlament. Für notwendig erachtet werden darin die folgenden Maßnahmen:

- die Schaffung geeigneter Koordinierungsstrukturen,
- die Erarbeitung von Bewertungskriterien,
- eine Überprüfung aller Legislativvorschläge auf die geschlechtsspezifische Dimension hin (Gleichstellungsprüfung),
- die Fortsetzung der Doppelstrategie (Gender Mainstreaming und spezielle Fördermaßnahmen) sowie
- die Ausrichtung von Datenerhebungen und Statistiken nach geschlechtsspezifischen Kriterien (vgl. BMFSFJ 2000 b: 6).

⁵² Die Veröffentlichung des Jahresberichts unter dem o.g. Titel erfolgte bis zum Jahr 2002; seit 2004 wird er jährlich unter dem Titel „Berichte zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ herausgegeben.

Als unmittelbare Reaktion auf diese Empfehlungen werden in 29 Dienststellen hochrangige Beamtinnen und Beamten zu Gender Mainstreaming-Beauftragten ernannt, die sich in einer Arbeitsgruppe zusammen finden, um die Umsetzung des Strategiepapiers zu fördern und den Generaldirektionen als Expertinnen und Experten zur Verfügung zu stehen (vgl. ebd.: 5). Aus der Tätigkeit dieser Arbeitsgruppe geht u.a. der „Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen“ (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1998 a) hervor, der die Implementierung von Gender Mainstreaming unterstützen soll.

Im März 1998 veröffentlicht die Europäische Kommission den „Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zu der Mitteilung ‚Einbeziehung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft‘“. Herausgearbeitet und durch erste Erfahrungen belegt werden darin u.a. wichtige Kriterien für einen gelingenden Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming. Hierzu zählen: Engagement auf höchster Ebene, Bewusstseinsbildung und umfassende Schulungen, die Doppelstrategie von spezifischer Frauenerförderung und Gender Mainstreaming, die klare Zuweisung von Zuständigkeiten für die Umsetzung, die Entwicklung von Verfahren für eine Gleichstellungsprüfung und die Prüfung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen sowie die kontinuierliche Überprüfung und Bewertung des Umsetzungsprozesses (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1998 b; zit. nach BMFSFJ 2000 b: 6). Zusammenfassend weist der Bericht nach, dass große Fortschritte bei der Berücksichtigung der Chancengleichheit in den politischen Konzepten und Maßnahmen der Gemeinschaft seit 1996 zu verzeichnen sind. Er zeigt jedoch auch bestehende Lücken und Hindernisse bei der Umsetzung auf, wie beispielsweise mangelndes Bewusstsein für die Relevanz geschlechtsspezifischer Aspekte auf den Entscheidungsebenen sowie mangelnde Bereitstellung von Humanressourcen und Finanzmitteln (vgl. ebd.).

Gegenwärtig ist auf der Ebene der Europäischen Kommission für den Politikbereich „Gleichstellung der Geschlechter“ die „Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“ zuständig, die eine doppelte Handlungsstrategie verfolgt: Gender Mainstreaming soll eingesetzt werden, um die Gleichstellung der Geschlechter in alle Politikbereiche der EU zu integrieren und zugleich sollen spezifische Aktionen und Programme dazu beitragen, die Situation von Frauen und Mädchen zu verbessern (vgl. Klein 2006: 40). Zugleich koordinierte diese Direktion eine auf fünf Jahre (von 2001 bis 2005) angelegte „Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“, die während dieser Zeitspanne den Aktionsrahmen bildete für alle Maßnahmen der Gemeinschaft auf dem Weg zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter:

„Im Bemühen, die Geschlechtergleichstellung zu fördern, wird diese Rahmenstrategie sämtliche Gemeinschaftspolitiken einbeziehen, wobei eine Anpassung der betreffenden Politiken vorgenommen wird (proaktiver Ansatz: „Gender Mainstreaming“) und/oder konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der gesellschaftlichen Situation der Frau durchgeführt werden (reaktiver Ansatz: spezifische Maßnahmen). Dieser integrierte Ansatz bedeutet eine wesentliche Änderung gegenüber den früheren Maßnahmen der Gemeinschaft zur Chancengleichheit von Frauen und Männern: diese basierten im wesentlichen auf Einzelmaßnahmen und -programmen, die über unterschiedliche spezifische Haushaltslinien finanziert wurden.“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000: 4).

Die Vorteile dieses neuen integrativen Ansatzes werden u.a. gesehen in der zukünftig größeren Außenwirkung der unternommenen Gleichstellungsbemühungen, in der Verbesserung der Kohärenz sowie der Steigerung der Effizienz von Gleichstellungsaktivitäten durch das Aufdecken von Überschneidungen sowie in der Sicherstellung der „Durchschlagskraft“ von Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb und außerhalb der Europäischen Kommission (vgl. ebd.). Ferner wird festgelegt, dass alle im Zuge der Rahmenstrategie auf den Weg gebrachten

gleichstellungsrelevanten Initiativen einen eindeutigen und direkten Bezug zu einem oder mehreren von der Kommission definierten fünf Aktionsbereichen aufweisen sollen. Hierzu zählen z.B. die Bereiche Geschlechtergleichstellung im Wirtschaftsleben, die gleiche Beteiligung und Vertretung von Männern und Frauen sowie die Veränderung von Geschlechterrollen und Stereotypen (vgl. ebd.: 5).

Aufbauend auf die Erfahrungen, die mit der oben genannten Rahmenstrategie gewonnen werden konnten, hat die Europäische Kommission einen „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ für den Zeitraum 2006-2010 entworfen, der u.a. vorsieht, geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede zu nivellieren, die Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben zu verbessern, geschlechtsbezogene Gewalt zu bekämpfen sowie die Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der EU zu fördern. Dabei stellt der Fahrplan eine Kombination aus neuen Initiativen und der Stärkung bestehender erfolgreicher Aktivitäten dar und bekräftigt den dualen Ansatz, der auf Gender Mainstreaming und spezifischen gleichstellungsfördernden Maßnahmen beruht (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2006: 2).

Im Einklang mit dem Fahrplan zeigt sich der von den Mitgliedstaaten des Europäischen Rates im März 2006 gebilligte „Europäische Pakt zur Gleichstellung von Frauen und Männern“, der ihre Entschlossenheit dokumentiert, die durchgängige Beachtung der Gleichstellungsperspektive voranzutreiben. Im Einzelnen sollen auf der Ebene der EU und der einzelnen Mitgliedstaaten Maßnahmen unterstützt werden, die dem Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen und der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Stereotypen auf dem Arbeitsmarkt, der Förderung der besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben für Frauen und Männer sowie einer besseren Politikgestaltung mittels einer durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts dienen (vgl. Rat der Europäischen Union 2006: 28 f.).

Auf der Ebene des *Europarats* wird Gender Mainstreaming ebenfalls Mitte der 1990er Jahre aufgegriffen. Bereits im Jahre 1994 setzt der Europarat einen Lenkungsausschuss für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern („Steering Committee for Equality between Women and Men“ - CDEG) ein, der für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zuständig und direkt beim Ministerkomitee angesiedelt ist. 1995 wird eine gemeinsame Experten- und Expertinnengruppe für die systematische und methodische Einführung von Gender Mainstreaming eingerichtet. Im Mai 1998 legte diese Arbeitsgruppe ihren abschließenden Sachverständigenbericht vor, in dem grundlegende Eckpunkte für eine Konzeption und Methodologie von Gender Mainstreaming und die Beschreibung bewährter Praktiken zusammengestellt sind (vgl. Council of Europe 1998). In dem Abschlussbericht enthalten ist zudem die in Kapitel 1.1 angeführte Definition von Gender Mainstreaming, die von der Europäischen Kommission übernommen wurde und bis heute eine der im internationalen und nationalen Fachdiskurs anerkanntesten ist, trotz der im o.g. Kapitel skizzierten Übersetzungsproblematiken.

Auf der Ebene des *Europäischen Parlaments* ist für Gleichstellungsfragen im Zusammenhang mit der Politik der EU gegenwärtig der Parlamentsausschuss „Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter“ (FEMM) zuständig, dessen Aufgabe u.a. die Umsetzung und Weiterentwicklung des Grundsatzes der Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit in alle Politikbereiche (Gender Mainstreaming) ist (vgl. Klein 2006: 39). An den zurückliegenden Umbenennungen dieses Ausschusses lässt sich ebenfalls deutlich eine Neuausrichtung der europäischen Gleichstellungspolitik von einer exklusiven Frauenpolitik hin zur Doppelstrategie „Frauenförderung und Gender Mainstreaming“ ablesen. 1984 als ständiger Ausschuss unter dem Namen „Ausschuss für die Rechte der Frau“ eingerichtet, wurde er 1999 in „Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit“ umbenannt und erhielt 2004 sei-

nen jetzigen Namen (vgl. ebd.: 37). Im Jahre 2003 nimmt auch das Europäische Parlament, als Vertretungsorgan der Bürgerinnen und Bürger der EU-Mitgliedstaaten, eine EntschlieÙung zu Gender Mainstreaming an und setzt als Konsequenz daraus ein Jahr später eine „Hochrangige Arbeitsgruppe für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ ein, deren Aufgabe es ist, die Umsetzungsaktivitäten von Gender Mainstreaming im gesamten Tätigkeitsspektrum des Parlaments zu überwachen (vgl. ebd.).

In die *Rechtsordnung* der Europäischen Union geht Gender Mainstreaming mit dem Inkrafttreten des so genannten „Amsterdamer Vertrages“ am 1. Mai 1999 ein. Mit der geänderten Fassung des Artikels 2 und des Artikels 3 Abs. 2 EG-Vertrag verpflichten sich alle Mitgliedstaaten erstmals in rechtlich verbindlicher Form zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne der Gender Mainstreaming Strategie.⁵³ Damit ist, wie Müller (2007) herausstellt, die EU zur wichtigsten Akteurin für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Mitgliedstaaten geworden, was vermutlich Anlass für die in der Öffentlichkeit vorherrschende Wahrnehmung sei, dass es sich bei Gender Mainstreaming primär um eine EU-Norm handele (vgl. ebd.: 56).

Frey (2004) weist jedoch daraufhin, dass es sich bei Gender Mainstreaming auf EU-Ebene keineswegs ausschließlich um eine Erfolgsgeschichte handelt, sondern die Umsetzung durchaus auch auf Grenzen stößt und zeigt diese am Beispiel der europäischen Strukturpolitik⁵⁴ auf (vgl. ebd.: 33). Ihrer An-

⁵³ Ausführlichere Erläuterungen der im Amsterdamer Vertrag enthaltenen rechtlichen Bestimmungen werden nachfolgend in Kapitel 3 dargelegt.

⁵⁴ Die Europäische Union verfügt gegenwärtig über die folgenden vier Strukturfonds, um finanzielle Hilfen zur Beseitigung der strukturellen wirtschaftlichen und sozialen Probleme zu gewähren: den Europäischen Sozialfond (ESF), den Europäischen Fond für Regionale Entwicklung (EFRE), den Europäischen Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL) sowie das Finanzinstrument für die Ausrichtung der Fischerei (FIAF) (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften/ Generaldirektion Regionalpolitik 2008).

sicht nach gelte die EU-Strukturfondspolitik im Allgemeinen zwar als Feld gelungener Implementationsbemühungen von Gender Mainstreaming,⁵⁵ allerdings würde bei genauer Betrachtung deutlich, dass sich die Anwendung von Gender Mainstreaming nahezu vollständig auf den Bereich der Europäischen Sozialfonds (ESF)⁵⁶ beschränke und Kernthemen ausgeblendet blieben, was den ressortübergreifenden Strategienatz widerspräche (vgl. ebd.). Gender Mainstreaming würde von der EU in erster Linie als beschäftigungspolitische Strategie gesehen, deren Schwerpunktsetzung auf die Arbeitsmarktpolitik stark an das Integrationsparadigma erinnere, „[...] das *Frauen in erster Linie als ökonomische Humanressourcen sieht*.“ (ebd.).

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch Müller (2007), die im Rahmen ihrer Analyse der EU-Geschlechterpolitik konstatiert, dass trotz der vielfältigen Bemühungen und Aktivitäten vieler politischer Akteurinnen und Akteure auf europäischer Ebene die Qualität der Umsetzung von Gender Mainstreaming stark variiere und Erfolge bislang lediglich in den Bereichen erzielt würden, in denen bereits zuvor Politik zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männern gemacht wurde (vgl. ebd.: 66).

⁵⁵ 1993 wird bei der Reform der EU-Strukturfonds die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als eine Zielvorgabe formuliert (vgl. Huschke 2002: 103).

⁵⁶ Der ESF zielt auf die Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts in den Mitgliedstaaten und Regionen der EU ab. Zu diesem Zweck unterstützt er Maßnahmen, deren Ziel es ist, Arbeitslosigkeit zu verhindern, den Zugang zur Beschäftigung und die Beteiligung am Erwerbsleben zu verbessern, Qualifikationen und Fähigkeiten der Menschen zu fördern und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. In der aktuellen Förderperiode von 2007-2013 wird Gender Mainstreaming explizit als zu berücksichtigende Strategie genannt (vgl. Commission of the European Communities/Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2008). Zudem ist in dieser Förderperiode erstmals jeder Mitgliedstaat aufgefordert, ein eigenes Operationelles Programm (OP) für den ESF zu entwickeln. In dem OP der Bundesrepublik werden „Chancengleichheit“ und „Nachhaltigkeit“ als Querschnittsziele und damit als zu erfüllende Kriterien der Fördergrundsätze bestimmt (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008).

Fuhrmann (2005), die in ihrer Untersuchung u.a. die Frage der Eigenständigkeit und Dynamik der europäischen Geschlechterpolitik im Verhältnis zur nationalstaatlichen behandelt, kommt zu dem Ergebnis, dass sich in vielen Politikfeldern der EU zwar keine Implementationsresistenz wohl aber eine Implementationssträgheit ausmachen ließe (vgl. ebd.: 280) und resümiert, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Institutionen der EU weder ein Selbstläufer noch viel weniger bereits vollzogen sei. Gleichzeitig stellt Fuhrmann aber auch heraus, dass eindeutig Prozesse der Implementation von Gender Mainstreaming in die Politikfelder der EU zu verzeichnen und Indikatoren für eine rückläufige Entwicklung gegenwärtig nicht erkennbar seien (vgl. ebd.). Im Rahmen der Ausführungen von Kapitel 3 wird allerdings ersichtlich, dass sich auf EU-Ebene gegenwärtig Anzeichen für ein - zumindest namentliches - Ab-rücken von Gender Mainstreaming identifizieren lassen.

2.2 Gender Mainstreaming auf nationaler Ebene

2.2.1 Bund

Auf Bundesebene wird die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe erstmals in der Koalitionsvereinbarung der rot-grünen Bundesregierung im Jahre 1998 festgeschrieben. Bis dahin galt die Bundesrepublik auf europäischer Ebene „[...] eher als gleichstellungspolitische Bremse denn als ein Motor.“ (Müller 2007: 66). Döge/Stiegler (2004) zufolge ist der Gedanke, Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe zu betrachten, in der Bundesrepublik zwar nicht neu, jedoch ließe die bisherige Praxis in der politischen Praxis zu wünschen übrig. Denn in der Regel gebe es eine zuständige Stelle, beispielsweise ein Frauenministerium, die aktiv Gleichstellungspolitik betreibe und ihre Ergebnisse dann an die anderen Politikfelder in der Hoffnung herantrage, dass diese dort aufgegriffen und umgesetzt würden (vgl. ebd.: 135). Entsprechend kritisch fällt ihr Urteil bezüglich der bisherigen Wirksamkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen aus:

„Bei dieser Organisation der Entscheidungsprozesse verbleiben die Frauen in der Rolle der Bittstellerinnen oder derer, die moralische Appelle abgeben - Gleichstellungspolitik bekommt den Charakter einer Appendixpolitik.“ (ebd.).

Einen deutlichen Richtungswechsel erfährt die Gleichstellungspolitik auf nationaler Ebene im Jahre 1999. In seinem Beschluss vom 23.6.1999 erkennt das Bundeskabinett die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung an und spricht sich mit Bezug auf Artikel 2 und Artikel 3 Abs. 2 des Amsterdamer Vertrages dafür aus, diese Aufgabe zukünftig als Querschnittsaufgabe unter dem Begriff „Gender Mainstreaming“ zu fördern (vgl. BMFSFJ 2000 a). Dieser Beschluss der Bundesregierung zur Implementierung von Gender Mainstreaming in alle Ressorts kommt erstmals zur praktischen Anwendung durch die Einbindung dieser Strategie im Rahmen des Regierungsprogramms „Moderner Staat - Moderne Verwaltung“, das im Dezember 1999 startete (vgl. Döge/Stiegler 2004: 136).

Zu den weiteren unmittelbaren Umsetzungsschritten des Kabinettsbeschlusses zählt die Konstituierung einer interministeriellen Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming“ (IMA GM) unter Vorsitz des Staatssekretärs des BMFSFJ im Mai 2000, der Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen aller Ressorts angehören, die für die Einführung von Gender Mainstreaming in ihrem Politikfeld zuständig sind. Diese ressortübergreifende Arbeitsgruppe gilt als *„Motor der Weiterentwicklung und Umsetzung von Gender Mainstreaming“* (BMFSFJ 2003: 1) auf der Ebene der Bundesregierung.⁵⁷ Seit 2003 ist die Geschäftsstelle der IMA GM im abteilungsübergreifenden Referat 402 „Gender Mainstreaming/Gleichstellungsgesetze“ des BMFSFJ angesie-

⁵⁷ Rechtliche Umsetzungsschritte, die in Folge des Kabinettsbeschlusses unternommen wurden, waren z.B. die Novellierung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) sowie die Verabschiedung des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG). Die inhaltlichen Vorgaben beider Rechtsvorschriften werden in Kapitel 3 näher vorgestellt.

delt. Als Leitprinzip für die Einführung von Gender Mainstreaming einigt man sich innerhalb der Gruppe darauf, dass der gesamte Implementierungsprozess der Bundesregierung zwar unter der Federführung des BMFSFJ steht, jedes Ressort innerhalb seines Bereiches aber für die Umsetzung der verabredeten Maßnahmen selbst verantwortlich ist (Ressortprinzip) (vgl. BMFSFJ 2005 c: 2). Die ersten verbindlich vereinbarten Vorgaben lauten:

- jedes Ressort bearbeitet mindestens ein Pilotprojekt,
- alle Ressorts organisieren eigenständig Fortbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten (einschließlich der Führungskräfte),
- es werden Strukturen und Instrumente zur Implementierung von Gender Mainstreaming in das Verwaltungshandeln entwickelt,
- das BMFSFJ gestaltet die Öffentlichkeitsarbeit zu Gender Mainstreaming sowie zum Umsetzungsprozess der Strategie innerhalb der Bundesregierung (vgl. BMFSFJ 2003: 2).

Ergebnisse der ersten Implementierungsphase, die bis zum Jahr 2003 angesetzt war, sind u.a. die Durchführung von insgesamt 34 Pilotprojekten zu Gender Mainstreaming in allen Ressorts,⁵⁸ die Freischaltung des Internetauftritts zu Gender Mainstreaming des BMFSFJ im April 2002, die Durchführung von Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte aller Ressorts sowie die Entwicklung zahlreicher Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Handlungsfeldern der öffentlichen Verwaltung, wie beispielsweise die Arbeitshilfen „Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben“ (Ressortforschung), „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“, und „Gender Mainstreaming im Berichtswesen“ sowie die „Checkliste Gender

⁵⁸ Beispiele für durchgeführte Pilotprojekte verschiedener Ministerien sind nachzulesen bei Schweikert (2001: 11 f.).

Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“ zu finden.⁵⁹ Die entwickelten Instrumente beziehen sich also auf die gleichstellungsorientierte Gestaltung von Maßnahmen, die sowohl den Bereich der internen wie externen Steuerung von Verwaltungshandeln berühren. Auch die in den Ministerien durchgeführten Pilotprojekte decken die gesamte Bandbreite politisch-administrativen Handelns ab und lassen sich in die Themenfelder:

- Maßnahmen zur Aktivierung Dritter (z.B. Förderrichtlinien),
- Vorhaben der Rechtsetzung sowie
- Maßnahmen des ressortinternen Handelns einordnen (vgl. BMFSFJ 2005 c: 2 f.).

Wissenschaftlich begleitet wurde diese erste Implementierungsphase von einem interdisziplinären Expertinnenteam, das im Februar 2001 seine Arbeit aufnahm. Dieses Team arbeitete prozess- und bedürfnisorientiert und stand den Ressorts zur Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming, insbesondere für Anfragen der Pilotprojekte, zur Verfügung (vgl. Schweikert 2001: 12). Die wissenschaftliche Begleitung endete ebenfalls im Jahre 2003. Veröffentlicht wurden die von dem Expertinnenteam sowie der IMA GM gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen im Rahmen des virtuellen „Wissensnetzes Gender Mainstreaming“⁶⁰, das als praxisnaher Wissenspool über zentrale Aspekte der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bundesregierung informiert (vgl. Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V. 2003: 4).

⁵⁹ Die genannten Arbeitshilfen sind im Rahmen des Internetauftritts zu Gender Mainstreaming vom BMFSFJ abrufbar unter: <http://www.gendermainstreaming.net/bmfsfj/generator/gm/arbeitshilfen.html> [Stand: 22.05.2010].

⁶⁰ Das Wissensnetz ist abrufbar unter: <http://www.gendermainstreaming.net/bmfsfj/generator/gm/wissensnetz.html> [Stand: 22.05.2010].

Außerdem kann im Oktober 2003 das GenderKompetenzZentrum an der Humboldt Universität zu Berlin eingerichtet werden, das sich als anwendungsorientiertes Forschungsinstitut der Lehre und Forschung, dem Wissenstransfer (u.a. mittels Informationsmaterialien, Vorträgen und Publikationen) sowie der Beratung, insbesondere von Angehörigen der Bundesregierung, verschrieben hat. Finanziert vom BMFSFJ sieht das GenderKompetenzZentrum seine Arbeit nach eigenen Angaben angesiedelt an der Schnittstelle zwischen Erkenntnissen der Geschlechterforschung/Gender Studis und den praktischen Herausforderungen in öffentlicher Verwaltung und Politik (vgl. GenderKompetenzZentrum 2010 a).

Für das weitere Vorgehen der Bundesregierung innerhalb der zweiten Phase des Implementierungsprozesses lautet die Zielsetzung, Gender Mainstreaming als Methode zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Ressorts dauerhaft zu verankern (vgl. BMFSFJ 2003: 4). Entsprechend heißt der Arbeitsauftrag der IMA GM, für die nachfolgende Legislaturperiode eine Überprüfung des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming in die Regelpraxis der öffentlichen Verwaltung vorzunehmen. Zudem gilt es, die von den Ressorts entwickelten Instrumente zu optimieren, aufeinander abzustimmen und weitere Instrumente für den Einsatz in der Regelpraxis zu entwickeln. Als weitere erforderliche Schritte auf dem Weg zur Zielerreichung werden zudem genannt, die Schaffung dauerhafter Organisations- und Informationsstrukturen in den einzelnen Ressorts zur Implementierung von Gender Mainstreaming, die Entwicklung von Gender-Kompetenz auf allen Hierarchieebenen, der Ausbau der Angebote des GenderKompetenzZentrums, der Ausbau und die Pflege des Wissensnetzes und des webbasierten Informationsangebotes zu Gender Mainstreaming sowie der Einführung von Gender Budgeting in der Bundesregierung als finanzpolitisches Instrument zur geschlechterdifferenzierten Analyse öffentlicher Haushalte (vgl. ebd.: 4 ff.).

Eindeutige Bekenntnisse zur Gender Mainstreaming Strategie und die Benennung konkreter Maßnahmen zur Umsetzung finden sich auf Bundesebene auch in den Koalitionsverträgen zwischen den Regierungsparteien. Im Koalitionsvertrag der 15. Legislaturperiode zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen ist in Kapitel VII „Gleichstellung von Frauen und Männern“ vereinbart:

„Artikel 3 des Grundgesetzes verpflichtet uns, politische Rahmenbedingungen herzustellen, die eine gerechte Verteilung von Macht und Verantwortung zwischen den Geschlechtern ermöglichen. Wir setzen uns für eine zügige Umsetzung von Gender Mainstreaming ein. Die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung in jedem Ressort.“ (SPD/Bündnis 90/Die Grünen 2002: 63).

Die nachfolgenden Regierungsparteien CDU/CSU und SPD halten in ihrem Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2005-2009 in Kapitel VI „Familienfreundliche Gesellschaft“ ebenfalls an der Gender Mainstreaming Strategie fest, wenn sie u.a. fordern, dass Gleichstellungspolitik sich an den Erwartungen und Lebensentwürfen von Männern und Frauen in allen Lebensbereichen orientieren müsse (vgl. CDU/CSU/SPD 2005: 112). Zum Thema „Gleichstellungs- und Frauenpolitik“ heißt es weiter:

„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. Wir werden einmal in jeder Legislaturperiode einen ‚Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern‘ vorlegen und in einer nachfolgenden Regierungserklärung Fortschritte aufzeigen, die verbliebenen Defizite offen legen und die sich daraus ergebenden Konsequenzen darlegen.“ (ebd.: 120).

Der im Koalitionsvertrag angekündigte Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird voraussichtlich im Sommer 2010 veröffentlicht. Am 23. Juni 2008 fand in Berlin die konstitu-

ierende Sitzung der Sachverständigenkommission für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung statt.⁶¹ Darüber hinaus lässt die Zuordnung des Themas „Gleichstellungs- und Frauenpolitik“ zum Kapitel „VI „Familienfreundliche Gesellschaft“ einen deutlichen Richtungswechsel in der Ausrichtung gleichstellungspolitischer Aktivitäten erkennen, die sich nun auf den familienpolitischen Bereich konzentrieren.⁶² Hentschel (2007) kritisiert, dass das zuständige Bundesministerium unter der Leitung der in der 16. Legislaturperiode ernannten Ministerin von der Leyen alle gleichstellungspolitischen Ansätze prinzipiell der Familienpolitik zuordne (vgl. ebd.: 4) und die Bundesregierung dieser neuen Ausrichtung folge:

„Insbesondere frauen- und geschlechterpolitisch ist von Deutschland kein emanzipativer Impuls zu erwarten, es sei denn, er geht von der Zivilgesellschaft, von engagierten feministischen und geschlechterdemokratischen Organisationen und Basisgruppen aus. Die Bundesregierung selbst setzt auf Familienpolitik und eine Lightvariante von Frauenförderung, die ökonomischem Kalkül, nicht aber emanzipativen Bestrebungen entspringt.“ (ebd.: 2).

Von besonderer Bedeutung ist diese Entwicklung insofern, als das BMFSFJ bzw. das Referat 402 „Gleichstellungsgesetze / Gender Mainstreaming“ als „Katalysator und Ansprechstelle“ für Fragen der Implementierung und Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie auf Ebene der Bundesregierung gilt (vgl. Rörig 2005: 2) und somit maßgeblich Einfluss nimmt auf die Po-

⁶¹ Eine erste umfassende Zustandsbeschreibung zur Lage der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland liefert der im November 2005 veröffentlichte kommentierte Gender-Datenreport, in dem auf der Grundlage amtlicher und repräsentativer Daten die Situation von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensbereichen, wie z.B. Bildung, Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Familien- und Lebensformen, Gesundheitsstatus und -risiken sowie Gewalthandlungen und -betroffenheit, dargestellt wird (vgl. Cornelißen 2005).

⁶² Das BMFSFJ selbst bezeichnet gegenwärtig in seinen Berichten und Stellungnahmen die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer explizit als *das* zentrale gleichstellungspolitische Anliegen der Bundesregierung (vgl. z.B. BMFSFJ 2007 a: 7).

litiken aller Ressorts. Gleichzeitig gelten die gleichstellungspolitischen Vorgaben, die von diesem Ministerium ausgegeben werden, als richtungweisend für alle bundespolitischen Bereiche, auch wenn die Umsetzung selbst in der Verantwortung der einzelnen Ressorts liegt. Als Folge des von Hentschel (2007) kritisch beobachteten gleichstellungspolitischen Richtungswechsels der damaligen Bundesregierung könnte u.a. die Neuorganisation des Referates 402 angesehen werden, das seither den Arbeitsschwerpunkt „Chancengleichheit im Erwerbsleben / Bundesgleichstellungsgesetz“ besitzt. Damit endete innerhalb der 16. Legislaturperiode auch gleichzeitig die Tätigkeit der IMA GM.

In einer offiziellen Pressemitteilung verkündet das BMFSFJ am 05.10.2006 eine konzeptionelle Neuausrichtung der Gender Mainstreaming Strategie sowie ihre Umbenennung in „Gleichstellung als Erfolgsstrategie“:

„Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist daher wesentlicher Bestandteil des politischen Handelns der Bundesregierung in allen Politikbereichen. Das Bundesfamilienministerium steuert die Anwendung dieser Strategie, für die sich in Europa der Begriff "Gender Mainstreaming" etabliert hat, innerhalb der Bundesverwaltung und gibt die notwendigen Impulse. Mit der Übernahme des englischen Begriffs sind mancherorts Widerstände entstanden, die eine nachhaltige Verankerung des Anliegens behindert haben. Eine Neuausrichtung der Gender- Mainstreaming-Konzeption soll Gleichstellungspolitik als präventiv ausgerichtetes Vorgehen attraktiver ausgestalten und so zu einer wirklichen Erfolgsstrategie machen.“ (BMFSFJ 2006 c).

Nähere Ausführungen dazu, worin die konzeptionelle Neuausrichtung von Gender Mainstreaming besteht, werden vom Ministerium nicht angeführt. Gemäß der in Kapitel 1.2 dieser Arbeit dargelegten Konzeption beinhaltet diese Strategie jedoch von Beginn an einen präventiven Ansatz, in dem sie u.a. darauf abzielt, bereits im Planungsprozess von Maßnahmen und Entscheidungen die möglichen Auswirkungen auf die Geschlech-

terverhältnisse zu analysieren und zu berücksichtigen und somit im Vorfeld darauf hinzuwirken, dass das Vorhaben zur Gleichstellung der Geschlechter beiträgt.

Im „Sechsten Bericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“ bekräftigt das BMFSFJ im Juni 2007 nochmals das neue Konzept „Gleichstellung als Erfolgsstrategie“ und benennt drei Kernanliegen, die auf der Ebene der Bundesregierung mittels dieser Strategie fokussiert werden sollen. Hierzu zählen:

- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben,
- der Abbau geschlechtsbedingter Gefährdungen und Unterstützung in frauentypischen Notlagen,
- die Überwindung von Rollenstereotypen - Männer als Partner und Adressaten von Gleichstellungspolitik (vgl. BMFSFJ 2007 a: 9).

Am 01.06.2007 - also nahezu zeitgleich - veröffentlicht das BMFSFJ eine Presseerklärung, in der von der Formulierung „Gleichstellung als Erfolgsstrategie“ zur Kennzeichnung der Gender Mainstreaming Strategie abgesehen und stattdessen als offizielle Formulierung „Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe“ eingeführt wird:

„Gleichstellung muss im politischen Alltagsgeschäft aller Ministerien Berücksichtigung finden. [...] Im internationalen Raum hat sich für einen solchen alle Handlungsfelder umfassenden vorausschauenden Ansatz der Gleichstellungspolitik der Begriff des Gender Mainstreaming etabliert. Wir übersetzen ihn mit Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe.“ (BMFSFJ 2007 b).

Im gegenwärtigen Koalitionsvertrag der 17. Legislaturperiode zwischen den Regierungsparteien CDU/CSU und FDP ist hingegen weder explizit die Anwendung von Gender Mainstreaming noch die von der Vorgängerregierung eingeführte

Umschreibung des Strategieansatzes unter dem offiziellen Titel „Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe“ verankert. Stattdessen heißt es nun in Kapitel III „Sozialer Fortschritt durch Zusammenhalt und Solidarität“ zum Thema Gleichstellung u.a.: „*Wir wollen bestehende Benachteiligungen in Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft beseitigen. Wir werden uns für eine Kultur der Vielfalt einsetzen und begrüßen daher ‚Diversity-Strategien‘.*“ (CDU/CSU/FDP 2009: 74). Die im Folgenden im Koalitionsvertrag angeführten gleichstellungspolitischen Themenschwerpunkte lassen einen eindeutigen Fokus der gegenwärtigen Regierung auf den Bereich der Erwerbstätigkeit von Frauen erkennen. So werden als gemeinsame Gleichstellungsziele im Einzelnen genannt: Erleichterung des Wiedereinstiegs ins Berufsleben, Überwindung der Entgeltungleichheit, mehr Frauen in Führungspositionen sowie Unterstützung von Jungen- und Männerpolitik (vgl. ebd.: 73 f.). Lediglich der zuletzt genannte Aspekt erweitert die zugrunde liegende gleichstellungspolitische Zielfokussierung, die auf dem Bereich der Erwerbstätigkeit beruht, um die Perspektive der Entwicklung einer eigenständigen, zur Mädchen- und Frauenpolitik äquivalenten, Jungen- und Männerpolitik sowie des Auf- und Ausbau entsprechender Projekte in diesem Bereich.

Der gleichstellungspolitischen Schwerpunktsetzung auf den Bereich der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter scheint zudem die Neuorientierung an Diversity-Strategien zu entsprechen. Hierbei verfügt insbesondere die Strategie „Management Diversity“ explizit über einen unternehmensbezogenen Hintergrund, der darauf basiert, dass die Verschiedenheit von Menschen, insbesondere die Nutzung ihrer individuellen Potentiale, als gewinnbringend für Unternehmen angesehen wird (vgl. Stiegler 2004: 29). Da Management-Diversity neben der Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht weitere personenbezogene Unterschiede bewusst einbezieht (wie z.B. Alter, Bildungsstand, sexuelle Orientierung etc.), kann dieser Strategieansatz auch aufgefasst werden als im Vergleich zu Gender Mainstreaming breiter und umfassender angelegt. Damit baut diese

Strategie gleichzeitig, nach Ansicht von Döge (2002 a), auf die im Rahmen des Gender Mainstreaming Umsetzungsprozesses u.a. gewonnenen Kompetenzen und Kenntnisse sowie eingesetzten Instrumente auf und integriert sie in umfassendere am Diversity-Konzept orientierte Kompetenzen, Verfahren etc. (vgl. ebd.: 16). In diesem Sinne versteht Döge (2002 a) Gender Mainstreaming sogar als Wegbereiter von Managing Diversity (vgl. ebd.). Den Ausführungen u.a. von Stiegler (2004: 29 ff.) sowie der Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V. (2003: 40 ff.) folgend, gibt es zwischen beiden Strategieansätzen jedoch erhebliche Unterschiede (z.B. hinsichtlich des Verständnisses von Gender, der Zielsetzung sowie des Zuständigkeits- bzw. Anwendungsbereiches), die es zu beachten gilt, wenn beide Strategien miteinander verknüpft werden sollen. Laut Stiegler (2004: 29 ff.) werden bei einer Gegenüberstellung der beiden Strategieansätze u.a. nachfolgende Unterschiede deutlich:

Tabelle 2.1: Gender Mainstreaming und Managing Diversity im Vergleich

	Gender Mainstreaming (GM)	Managing Diversity (MD)
Herkunft	GM kommt aus der internationalen Frauenbewegung und bezieht Frauen- und kritische Männerforschung ein. GM hat einen politischen Hintergrund und gesellschaftliche Veränderung als Ziel.	MD entstammt dem Human Resource Management und bezieht betriebswirtschaftliche und organisationssoziologische Erkenntnisse ein. MD hat einen unternehmensbezogenen Hintergrund und dient einem unternehmerischen Ziel.
Verständnis von Gender	In GM Prozessen wird Geschlecht nicht nur als Merkmal von Individuen angesehen, sondern es geht auch u.a um Geschlechterhierarchien und Androzentrismen, also um Strukturen, die die Ungleichheit bedingen.	Bei MD geht es um die betriebswirtschaftliche Nutzung der Verschiedenheit der zweigeschlechtlich differenzierten Personen. Geschlecht bleibt eine individuelle Erlebnisqualität, die als Ressource eingebracht und genutzt werden kann.
Ziele	In GM Prozessen sind die konkreten geschlechterpolitischen Ziele in demokratischen Verfahren zu bestimmen. Es geht z.B. um die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit.	MD hat zum Ziel, die bestehenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern für die Erhöhung des Erfolges des Unternehmens (z.B. Humanressourcennutzung, Imageaufwertung) zu nutzen.
Reichweite	GM hat den Anspruch, alle Entscheidungsprozesse in der Organisation zu verändern und in jedem Fachbereich Gender-Analysen durchzuführen.	MD hat seine Schwerpunkte da, wo es um Beschäftigte oder KundInnen geht (Personalentwicklung und Vertrieb). Entlohnung ist kein Gegenstand.
Bezüge zu Alter, Ethnie, Klasse, „Rasse“	GM impliziert Gender-Analysen, in denen es auch um Personengruppen geht. Diese Gruppen bestehen aus Individuen, deren Lebenslagen nicht nur über ihr Geschlecht, sondern auch über andere Achsen der Diskriminierung zu bestimmen sind.	MD geht es im Anspruch immer um alle Diskriminierungsfaktoren. Sie werden aber nur in ihrer Erlebnisqualität und Pluralität genutzt, nicht als Faktoren in einem oder mehreren Ungleichheitssystemen analysiert und bekämpft.

Quelle: vgl. Stiegler (2004: 29 f.)

Die Frage, ob, ausgehend von der von Döge (2002 a) angeführten Lesart (s.o.), Gender Mainstreaming zukünftig unter dem Dach der im Koalitionsvertrag angesprochenen „Diversity-Strategien“ einen integralen Bestandteil der Gleichstellungspolitik der Bundesregierung bilden wird, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt der gerade erst beginnenden Legislaturperiode allerdings noch nicht beantworten.

Die Aktivitäten der bisherigen Bundesregierungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming resümierend stellen Döge/Stiegler (2004) im Rahmen ihrer Analyse heraus, dass die bisher zu verzeichnenden Erfolge des Implementierungsprozesses vor allem in der Entwicklung von Voraussetzungen, Strukturen und einigen Instrumenten liegen. Handfeste Ergebnisse dieses Prozesses seien bis heute hingegen relativ schwer erkennbar (vgl. ebd.: 139). Zudem kritisieren sie, dass die Anwendung von Gender Mainstreaming nur in Pilotprojekten, jedoch nicht in den großen Reformwerken der Bundesregierung (wie beispielsweise der Reform des Arbeitsmarktes, der Gesundheitssysteme oder der Sozialversicherungen) erfolge. Im Vergleich zu anderen Ländern sehen Döge/Stiegler (2004) in Deutschland auf Regierungsebene nur wenig deutliche Bekenntnisse zu einer aktiven Gleichstellungspolitik, zudem fehlten Beispiele veränderten Rollenverhaltens oder auch nur die Signalisierung von Lernbereitschaft (vgl. ebd.). Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch Hentschel (2007), die die Bundesrepublik im EU-Vergleich sogar zunehmend für ein frauen- und geschlechterpolitisches Entwicklungsland ansieht. Ihrer Ansicht nach belegen dies aktuelle Studien zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der EU-Mitgliedstaaten, beispielsweise hinsichtlich des Erwerbseinkommens und des Armutsrisikos von Frauen in Deutschland (vgl. ebd.: 3).

Eine weiterführende Diskussion des Status quo von Gender Mainstreaming auf Bundesebene erfolgt in Kapitel 9 vor dem Hintergrund der aus der vorliegenden Arbeit gewonnenen Erkenntnisse.

2.2.2 Länder

Auf der Ebene der Bundesländer wurden bereits seit Ende des alten / Anfang des neuen Jahrtausends zahlreiche Beschlüsse von Landesregierungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Landespolitiken und -verwaltungen gefasst, so beispielsweise im Jahre 1998 in Sachsen-Anhalt und Niedersachsen, im Jahre 2000 in Rheinland-Pfalz und Mecklenburg-Vorpommern. Ein Jahr später folgten Hamburg mit einem entsprechenden Senatsbeschluss, im Jahre 2002 Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Wie das GenderKompetenzZentrum (2010 b) herausstellt, haben inzwischen alle Bundesländer entsprechende Vereinbarungen getroffen und mit dem Implementierungsprozess begonnen. Mit einem Beschluss des Ministerrates im April 2004 verpflichtete sich das Saarland - als letztes noch ausstehendes Bundesland - zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung und legte ein umfassendes Implementierungskonzept vor (vgl. Ministerium für Bildung, Familie, Frauen und Kultur des Saarlands o.J.).

Als ein Beleg für die zunehmende Verbindlichkeit von Gender Mainstreaming für die Politiken der Landesregierungen seien an dieser Stelle exemplarisch die Umsetzungsaktivitäten des Bundeslandes *Sachsen-Anhalt* angeführt, das als erstes Land in Deutschland ein umfassendes Strategiekonzept einführte und inzwischen auf vielfältige Erfahrungen mit der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung zurückblicken kann.⁶³

⁶³ Übersichten zum Implementierungsstand von Gender Mainstreaming in den einzelnen Bundesländern bieten die Internetseiten des GenderKompetenzZentrums (abrufbar unter: <http://www.genderkompetenz.info/gender-mainstreaming/grundlagen/geschichten/laender> [Stand: 28.05.2010]) sowie das Internetportal zum Thema „Gender Mainstreaming“ des BMFSFJ (abrufbar unter: <http://www.gender-mainstreaming.net/bmfsfj/generator/gm/Bundeslaender-Kommunen/bundeslaender.html> [Stand: 28.05.2010]).

Mit der Änderung des § 34 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien verpflichten sich 1998 alle Ressorts, zukünftig für jede Kabinettsvorlage einen gleichstellungspolitischen Bericht auf der Grundlage einer Arbeitshilfe zur Anwendung von Gender Mainstreaming bei Kabinettsvorhaben (vgl. Ministerium für Arbeit, Frauen, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt 2004 a: 1) zu erstellen. In jedem Bericht muss dokumentiert werden, dass und auf welche Weise bei der Vorbereitung des geplanten Kabinettsvorhabens eine Prüfung gleichstellungspolitischer Auswirkungen und damit die Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie erfolgt ist (vgl. ebd.). Zudem fasst die Landesregierung noch im gleichen Jahr den Beschluss zu Wahrnehmungen der Frauenpolitik im Land Sachsen-Anhalt (vgl. Ministerium für Arbeit, Frauen, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt 1998), der sowohl die Verantwortung der Fachministerien für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele in den Fachpolitiken als auch das Mitzeichnungsrecht des für Gleichstellungspolitik zuständigen Ministeriums regelt (vgl. Müller 2007: 75 f.).

Im Mai 2000 verabschiedet die Landesregierung von Sachsen-Anhalt als erstes Bundesland ein detailliertes und umfassendes Konzept zur Einführung von Gender Mainstreaming in die Landespolitik und -verwaltung. Darin benannt werden u.a. vier Voraussetzungskriterien, die für eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming erfüllt sein müssen. Zu den Voraussetzungen zählen: sichtbares Engagement der höchsten Führungsebene, konsequente geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen und -auswertungen, Transparenz und Praktikabilität des Umsetzungsverfahrens sowie die Etablierung von Geschlechterpolitik als Wissensgebiet (vgl. Ministerium für Arbeit, Frauen, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt 2000: 7 f.). Um die dauerhafte Anwendung des beschlossenen Konzepts sicherzustellen, verpflichtet sich die Landesregierung für die Jahre 2002 und 2004 jeweils einen Umsetzungsbericht zu Gender Mainstreaming herauszugeben. Auf der Grundlage der Ergebnisse des ersten Erfahrungsberichts werden für die

weitere Steuerung des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming für die Jahre 2002/2003 u.a. folgende Maßnahmen beschlossen: die Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming“, der Aufbau eines Gender-Instituts Sachsen-Anhalt (G/I/S/A), die Durchführung ressortspezifischer Anwendungsprojekte sowie die Entwicklung eines Gender-Controllings-Verfahrens (vgl. Ministerium für Arbeit, Frauen, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt 2002: 8 ff.). Im Zuge der Auswertung des 2. Umsetzungsberichtes wird für die Jahre 2005/2006 ein Arbeitsprogramm verabschiedet, das u.a. die Weiterführung der interministeriellen Arbeitsgruppe, den Ausbau des geschlechterdifferenzierten Datenbestandes sowie verstärkte Anstrengungen in der Fortbildung der Bediensteten zum Thema Gender Mainstreaming vorsieht (vgl. Ministerium für Arbeit, Frauen, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt 2004 b: 23 f.).

Müller (2007) kommt im Rahmen ihrer Studie, in der sie eine vergleichende Analyse der Gender Mainstreaming Institutionalisierungsprozesse im Zeitraum 1998-2005 in den vier Bundesländern Sachsen-Anhalt, Niedersachsen, Bremen und Bayern durchgeführt hat, zu dem Ergebnis, dass Sachsen-Anhalt insgesamt über den höchsten Institutionalierungsgrad verfüge und einen sehr kontinuierlichen Implementierungsprozess aufweise (vgl. ebd.: 155). So präsentiert sich Sachsen-Anhalt in diesem Vergleich als das fortschrittlichste Bundesland, beispielsweise hinsichtlich der politischen Verankerung sowie der Konzeptentwicklung von Gender Mainstreaming (vgl. ebd.: 74 ff.). Darüber hinaus belegen die Befunde von Müller (2007), dass Gender Mainstreaming von den politischen Akteurinnen und Akteuren auf Landesebene sehr unterschiedlich aufgefasst und mittels verschiedener Verfahrensweisen in den jeweiligen Landesregierungen und -politiken umgesetzt wird. Während die politische Verankerung von Gender Mainstreaming noch als einzige Gemeinsamkeit von allen Bundesländern vorgenommen wurde, zeigen sich u.a. bezüglich der Bereiche Strate-

giebildung und Konzeptentwicklung sowie Kommunikation und Vernetzung erhebliche Differenzen (vgl. ebd.: 153 ff.).

Einen weiteren exemplarischen Einblick in die Vielzahl der von Landesregierungen unternommenen Aktivitäten zur Implementierung und Umsetzung dieser Strategie bieten die Ausführungen von Kapitel 3 zum Thema rechtliche und politische Vorgaben der Verankerung von Gender Mainstreaming mit Blick auf das Bundesland Nordrhein-Westfalen.

2.2.3 Kommunen

Ebenso wie die Bundes- und zahlreiche Landesregierungen haben auch viele Kommunen Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in die Verwaltungsroutinen und in die Facharbeit integriert. Dabei ergibt sich den Ausführungen von Döge/Stiegler (2004) folgend der Auftrag an Städte und Gemeinden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zum einen daraus, dass die Kommunen dem Grundgesetz und damit der aktiven Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter verpflichtet sind⁶⁴ sowie zum anderen aus den Richtlinien vieler Projekte und Programme, die aus EU-, Bundes- oder Landesmitteln finanziert werden und in denen die Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie obligatorisch vorgeschrieben ist (vgl. ebd.: 143).

Zwar steht bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine umfassende und systematische Erhebung des Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming auf kommunaler Ebene noch aus (vgl. ebd.), doch bietet eine vom *Deutschen Städtetag* im Jahr 2003 durchgeführte schriftliche Befragung zum Thema „Gender Mainstreaming“ einen ersten Einblick in stattfindende Implementierungs- und Umsetzungsprozesse zur Realisierung dieser Strategie in deutschen Städten und Gemeinden. Im Rahmen der Umfrage des Deutschen Städtetages wurden 348 Mit-

⁶⁴ Vgl. die Ausführungen in Kapitel 3 zum Thema Verankerung der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Grundgesetz.

gliedsstädte und Gremienmitglieder kontaktiert und zu ihren bisherigen Umsetzungsaktivitäten und gewonnenen Erfahrungen im Kontext der Anwendung von Gender Mainstreaming befragt (vgl. Deutscher Städtetag 2003: 5).⁶⁵ Von den 81 Städten (dies entspricht 23% der Befragten), die geantwortet haben, kennen alle Gender Mainstreaming, mehr als die Hälfte (54%) dieser Städte gibt an, diese Strategie auch in ihrer Stadtverwaltung umzusetzen (vgl. ebd.). Aus der Befragung geht weiterhin hervor, dass Gender Mainstreaming von 17 Städten in unterschiedlichen Fachbereichen umgesetzt wird, wobei folgende Fachbereiche in der nachstehenden Reihenfolge am häufigsten genannt werden: Stadtplanung, Spielplätze, Jugendarbeit und Verkehrspolitik. Instrumente und Maßnahmen, die zur Umsetzung von Gender Mainstreaming von den Kommunen eingesetzt werden, bilden insbesondere die Anwendung von analytischen Methoden (31 Nennungen) und Bildungsinstrumenten (25 Nennungen), die Ernennung von Gender-Beauftragten (6 Nennungen), die Verankerung von Gleichstellungsaufgaben in Fachausschüssen (14 Nennungen) sowie der Einsatz konsultativer Methoden (11 Nennungen) (vgl. ebd.: 6 f.).

Die Auskünfte zum Implementierungs- und Umsetzungsstand gaben in der Regel die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen. In ihren Zuständigkeitsbereich scheint somit auch primär die Realisierung von Gender Mainstreaming zu fallen (vgl. ebd.: 7). Dieses Ergebnis stützt die Auffassung von Weg (2002 a), die herausstellt, dass es auf kommunaler Ebene insbesondere die Frauenbüros, Gleichstellungsbeauftragten, gleichstellungspolitische Gremien sowie Akteurinnen frauenpolitischer Ansätze in Fachämtern seien, die engagiert die konzeptionelle und praktische Arbeit für die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming leisteten (vgl. ebd.: 24) und

⁶⁵ Veröffentlicht wurden die Befragungsergebnisse im Rahmen einer Arbeitshilfe des Deutschen Städtetages (vgl. ebd.), in der 15 Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Handlungsfeldern ausgewählter Mitgliedsstädte vorgestellt werden.

die sich somit auf dieser Ebene als eine zentrale Antriebskraft für den Realisierungsprozess dieser Strategie erweisen.

Laut Döge/Stiegler (2004) existieren in sehr vielen Kommunen inzwischen Grundsatzbeschlüsse zur Einführung von Gender Mainstreaming seitens der Kommunalparlamente. Die Beschlüsse unterschieden sich in ihrer Konkretisierung jedoch erheblich und reichten von allgemeinen Willensbekundungen bis hin zu Beschlüssen, die konkrete Umsetzungsschritte in einer vorgegebenen Zeitschiene, bevorstehende Kosten sowie erforderliche Kontrollinstrumente benennen (vgl. ebd.: 143). Ein solch umfassendes Implementierungs- und Umsetzungskonzept verfolgen beispielsweise die Freie Hansestadt Bremen sowie das Bezirksamt Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf.⁶⁶ Im Februar 2002 hat der Senat der *Freien Hansestadt Bremen* beschlossen, „[...] die Perspektive des Gender Mainstreaming aktiv zu unterstützen, und die Ressorts aufgefordert, gleichstellungsrelevante Aspekte in ihre jeweiligen Politik- und Tätigkeitsfelder sowie in ihr praktisches Verwaltungshandeln einzubeziehen.“ (Freie Hansestadt Bremen 2003: 2). Das zur Einführung von Gender Mainstreaming entwickelte Konzept umfasst u.a. Regelungen der Koordination und Steuerung des Umsetzungsprozesses, der Qualifizierung von Beschäftigten sowie der Berichterstattung und des Controllings (vgl. ebd.: 2 ff.).

Noch umfangreichere Maßnahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming verfolgt das Bezirksamt *Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf* im Rahmen seines im Oktober 2003 beschlossenen Umsetzungskonzeptes, dem ein detaillierter Arbeitsplan zu Grunde liegt. Darin enthalten sind beispielsweise Vorgaben zur Erstellung von Maßnahmenplänen und zur Festlegung von Testbereichen innerhalb jeder einzelnen Abteilung

⁶⁶ Weitere Städte, die ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erarbeitet haben, sind beispielsweise die Städte Freiburg, Mainz und Frankfurt am Main (vgl. Stadt Mainz/Projektgruppe Gender Mainstreaming 2003; Magistrat der Stadt Frankfurt am Main/Frauenreferat 2004; Stadt Freiburg/Gemeinderat 2003).

des Bezirksamts, zur Initiierung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie zur Entwicklung gleichstellungspolitischer Leitlinien (vgl. Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin 2003).⁶⁷ Die Leitlinien bilden die Grundlage zukünftigen Verwaltungshandelns und benennen die einzelnen zu verfolgenden Ziele auf dem Weg zur Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter. Diese Ziele lauten u.a.:

- gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen,
- Verbesserung der ökonomischen Eigenständigkeit von Frauen und Teilhabe beider Geschlechter an allen Ebenen des Arbeitsmarktes,
- Chancengleichheit in der Stadtplanung,
- Förderung einer geschlechterdifferenzierenden Gesundheitsplanung,
- Förderung der Selbstorganisation von Frauen und Mädchen (vgl. Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin 2004 a).

Zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Leitlinien wurde das Instrument einer „Fachbezogenen Gender Analyse“ (FGA) entwickelt, das nach eigenen Angaben gleichsam das Kernstück des Umsetzungskonzepts der Gender Mainstreaming Strategie des Bezirksamts Charlottenburg-Wilmersdorf bildet (vgl. Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin 2005: 2). Inhalt der FGA ist die analytische Fragestellung *„Was kann ich in meiner Fachabteilung, an meinem Arbeitsplatz, mit meiner Entscheidung tun, um gleichstellungspolitische Ziele umzusetzen?“* (Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin 2004 b: 5), mittels derer die Umsetzung der Leitlinien im Verwaltungshandeln innerhalb aller Fachgebiete angestrebt wird.

⁶⁷ Seit der Einführung hat das Bezirksamt fünf Erfahrungsberichte zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in der Bezirksverwaltung veröffentlicht, in denen u.a. die einzelnen Maßnahmenplänen der Abteilungen enthalten sind (vgl. u.a. Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin 2007; 2008; 2009).

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Städten und Gemeinden, die Gender Mainstreaming nicht im Rahmen eines umfassenden - alle Fachbereiche und Ebenen einbeziehenden - Organisationsentwicklungsprozesses verfolgen, sondern die beispielsweise mit einzelnen thematischen Scherpunktsetzungen, der Anwendung ausgewählter Verfahren und Instrumente zur Gleichstellungsprüfung von Maßnahmen, der Einsetzung von Arbeits- oder Steuerungsgruppen oder mit der Durchführung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming in ihrer Verwaltung beginnen. Das bedeutet, die Kommunen gehen bei der Wahl ihrer Vorgehensweise der strategischen Umsetzung sehr unterschiedlich vor. Dabei erweisen sich drei Bedingungen Döge/Stiegler (2004) zufolge als optimal für einen gelingenden Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming auf kommunaler Ebene:

- das Bestehen von Reformbereitschaft in der Verwaltung,
- das Vorhandensein einer etablierten, angesehenen und mit Ressourcen gut ausgestatteten Gleichstellungsstelle sowie
- die Existenz einer aktiven Frauenszene in der Stadt, einschließlich autonomer Projekte, Frauenverbände und -vereinigungen (vgl. ebd.: 146).

Die vorangegangenen Ausführungen zum Implementierungs- und Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming auf nationaler Ebene komplementierend, gilt es, abschließend einen Blick auf die von nichtstaatlichen Organisationen unternommenen Aktivitäten zur Umsetzung zu werfen.

2.2.4 Nichtstaatliche Organisationen

Nicht nur Bundes-, Landes-, Kreis- und Kommunalverwaltungen wenden Gender Mainstreaming innerhalb ihrer Arbeitsbereiche an, sondern inzwischen setzen sich auch zahlreiche nichtstaatliche Organisationen, wie beispielsweise Gewerkschaften, Kirchen, Stiftungen, Verbände der freien Wohlfahrtspflege sowie Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, mit dieser gleich-

stellungspolitischen Strategie auseinander. Dabei erweisen sich die Aktivitäten zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming auch auf dieser Ebene als äußerst vielfältig und reichen erneut von einführenden Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen über die Einberufung spezieller Organisationseinheiten zu Initiierung und Begleitung des Implementierungsprozesses bis hin zum Verfolgen detaillierter und verbindlicher Umsetzungskonzepte, die u.a. Satzungsänderungen einbeziehen. Die hier zu konstatierende Vielfalt der von nicht-staatlichen Organisationen unternommenen Aktivitäten soll nachfolgend anhand von Fallbeispielen aus den Bereichen Gewerkschaften, Kirchen, Wohlfahrts- sowie Fachverbände aufgezeigt werden.⁶⁸

Als besonders weit fortgeschritten erweist sich der Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming im Bereich der *Gewerkschaften*.⁶⁹ Die „Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr“ (ÖTV) war 1998 die erste Gewerkschaft in Deutschland, die den Kongressbeschluss von 1995 des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), der eine Verpflichtung aller Mitgliedsbünde zur Einbeziehung von Frauen- und Männerinteressen in alle gewerkschaftlichen Handlungsfelder enthält, systematisch umsetzte (vgl. Klett 2003: 189). Im Jahre 2001 fusionierte die ÖTV gemeinsam mit vier weiteren Gewerkschaften zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Ver.di hat in seiner Satzung die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie als Leitziel festgeschrieben. In § 5 Abs. 3 ist die *„Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Betrieb, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, auch unter Anwendung des Gender Mainstreaming“*

⁶⁸ Darüber hinausgehend finden sich zahlreiche weitere Praxisbeispiele für diese Ebene u.a. in den Herausgeberbänden von Baer/Hildebrandt (2007), Burbach/Döge (2006) sowie Jansen/Röming/Rohde (2003).

⁶⁹ Weiterführende Einblicke in die bisherigen Aktivitäten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming seitens deutscher Gewerkschaften liefern u.a. Döge/Stiegler (2004: 146 ff.) sowie Lang u.a. (2004).

(ver.di 2008: 7) als Ziel verankert. Die Anwendung dieser Strategie wird somit zum Auftrag des täglichen Handelns in allen Arbeitsfeldern von ver.di. Darüber hinaus bestimmt § 59 der Satzung bezüglich der Aufgaben und Vertretungsstrukturen gewerkschaftlicher Frauen- und Gleichstellungspolitik u.a., dass Strukturen zu entwickeln und Beauftragte zu benennen sind, die der Koordination und Durchführung von Gender Mainstreaming in allen Politikfeldern dienen (vgl. ebd.: 38). Umgesetzt wurde diese Forderung von ver.di beispielsweise auf der Ebene der Bundesverwaltung durch die Einrichtung eines eigenständigen Bereichs „Genderpolitik“, der mit der Aufgabe vertraut ist, Gender Mainstreaming in die Gesamtorganisation einzuführen und parallel zum Bereich „Frauen- und Gleichstellungspolitik“ mit eigenen Personal und Finanzmitteln agiert (vgl. ebd.: 14).⁷⁰

Neben den Gewerkschaften haben sich in den vergangenen Jahren insbesondere *Kirchen* mit dem Konzept der Gender Mainstreaming Strategie auseinandergesetzt und erste Schritte der Umsetzung eingeleitet. So hat beispielsweise die Synode der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche (NEK) im Februar 2004 einen Beschluss zur flächendeckenden Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der NEK bis zum Jahr 2010 gefasst (vgl. NEK 2004). Das hierfür erforderliche Implementierungskonzept umfasst mehrere Bausteine. Begonnen wurde mit Informationsveranstaltungen und Fortbildungen zu Gender Mainstreaming, geschlechterdifferenzierenden Datenerhebungen, der Entwicklung von Modellprojekten sowie mit der Durchführung einer schriftlichen Befragung der Kirchenkreise, Kirchengemeinden und Dienste, Einrichtungen und Werke der NEK u.a. zum bisherigen Implementierungsstand von Gender Main-

⁷⁰ Im Jahre 2006 legte ver.di seine zweite Bilanz zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in der Praxis vor. Darin werden u.a. die Tätigkeitsbereiche und Arbeitsergebnisse zahlreicher Projekte von ver.di vorgestellt, die beispielsweise die Bereiche Organisationsentwicklung, Personalpolitik und Öffentlichkeitsarbeit betreffen (vgl. ver.di 2006).

streaming in ihrer Arbeit.⁷¹ Eine im Jahr 2008 vorgenommene Bilanzierung der bis zu diesem Zeitpunkt vorgenommenen Umsetzungsaktivitäten der NEK auf all ihren Ebenen kommt zu dem Ergebnis, dass trotz zahlreicher positiver Entwicklungen - z.B. in den Bereichen Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Gender-Aspekte, Informationsvermittlung über Gender Mainstreaming sowie Entwicklung von Praxismaterialien und Handreichungen zur Umsetzung der Strategie - Stolpersteine bestehen, die eine Erreichung des angestrebten Ziels für 2010 vereiteln:

*„Es bleibt jedoch festzustellen, dass die institutionelle Umsetzung nicht so weit vorangeschritten ist, dass das Ziel, einer flächendeckenden Umsetzung des Gender Mainstreaming Verfahrens in der NEK bis 2010 zu erreichen ist. **Der Auftrag der Nordelbischen Synode kann somit nicht bis 2010 eingelöst werden.**“ (NEK 2008).*

Zu den auf dem Weg der Zielerreichung noch auszuräumenden Stolpersteinen zählen beispielsweise nach eigenen Angaben die stattfindende Zuordnung von Gender Mainstreaming ausschließlich zum Bereich der Frauen- und Männerarbeit, sodass Gender-Aspekte bislang nicht in allen Arbeitsbereichen in den Blick genommen und berücksichtigt wurden sowie damit einhergehend die mangelnde Integration von Gender Mainstreaming in allgemeine Organisationsentwicklungsprozesse der NEK (vgl. ebd.).⁷²

⁷¹ Die Ergebnisse der Umfrage wurden veröffentlicht im Rahmen des Berichts der Gleichstellungs- und Gender-Beauftragten der NEK, der auf der 13.Tagung der VI. Synode der Nordelbischen Ev. - Luth. Kirche im Februar 2007 vorgelegt wurde. Abrufbar ist der Bericht unter: <http://www.genderkirche.de/menu2/shared/download/synodenbericht2007.pdf> [Stand 25.05.2010].

⁷² Eine weitergehende Einführung in den Themenbereich Gender Mainstreaming im kirchlichen Kontext - einschließlich zahlreicher Praxisbeispiele zu den Umsetzungsaktivitäten kirchlicher Organisationen und Verbände wie beispielsweise dem Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK) oder dem Bundesverband der Katholischen Frauengemeinschaft (kfd) - bietet die Veröffentlichung von Gentner (2003).

Eng verbunden mit der Absicht und dem Engagement von Kirchen, einen Beitrag zur Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter zu leisten, erweisen sich die Gleichstellungsbestrebungen konfessionell gebundener *Verbände der freien Wohlfahrtspflege*.⁷³ Exemplarisch seien an dieser Stelle die Aktivitäten zur Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (DW EKD) genannt. Das DW EKD startete im Jahr 2002 seinen Implementierungsprozess mit der Einrichtung einer internen Projektgruppe „Gender Mainstreaming“ sowie mit der Durchführung einer Umfrage zum Umsetzungsstand in den Landes- und Fachverbänden (vgl. DW EKD 2007: 19). Weitere zentrale Stationen dieses Einführungsprozesses bilden u.a. der Entschluss des Vorstands der DW EKD, bei all seinen Beschlussvorlagen Gender-Aspekte zu berücksichtigen sowie die Durchführung von Informationsveranstaltungen und Gender-Trainings für unterschiedliche Gruppen von Mitarbeitenden. Darüber hinaus verabschiedet die Geschäftsführung bereits im Jahre 2003 eine Konzeption zur Umsetzung von Gender Mainstreaming als Handlungsstrategie innerhalb der Hauptgeschäftsstelle des DW EKD. In der Konzeption wird Gender Mainstreaming als „[...] zielführende Handlungsstrategie zur Reflexion von Geschlechter-Ungerechtigkeiten und zum Erreichen von mehr Gerechtigkeit für Frauen und Männer“ (DW EKD 2003: 2) beschrieben, die es in den Tätigkeitsfeldern und Aufgaben der Hauptgeschäftsstelle umzusetzen gelte. Dabei stellt die Geschäftsführung gleichzeitig heraus, dass Gender Mainstreaming als eine von insgesamt vier zielführenden Stra-

⁷³ In Deutschland gibt es sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, der jeweils eine Vielzahl an Mitgliedsverbänden und -organisationen auf Landesebene und kommunaler Ebene angehören. Neben den drei konfessionell gebundenen Verbänden - dem Deutschen Caritasverband, dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland - gehören der Gruppe der Spitzenverbände mit dem Deutschen Roten Kreuz, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband sowie der Arbeiterwohlfahrt auch drei nicht-konfessionelle Verbände an.

tegien auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit angesehen werde, die sich nur in der gemeinsamen Anwendung als wirkungsvoll erweisen könnten (vgl. ebd.: 5).⁷⁴

Ein offizielles Bekenntnis zur Geschlechtergerechtigkeit und damit indirekt auch zu Gender Mainstreaming findet sich zudem in der Neufassung der Satzung des DW EKD, die im Oktober 2004 von der Diakonischen Konferenz verabschiedet wurde. In § 1 Abs. 4 der Satzung verpflichtet sich der Verband dazu, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen der Geschlechter bei der Arbeit und innerhalb der Organisationen zu berücksichtigen (vgl. DW EKD 2004: 2). Das DW EKD sieht Gender Mainstreaming explizit als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen und in allen Organisationseinheiten an, sodass die Verantwortung zur Umsetzung dieser Strategie nicht im Zuständigkeitsbereich einer bestimmten Person oder Organisationseinheit liegt, sondern sich alle Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern mit der Umsetzung auseinandersetzen müssen (vgl. DW EKD 2007: 6). Entsprechend eindeutig positioniert sich der Vorstand des DW EKD, wie beispielsweise der Vizepräsident Teske, der Gender Mainstreaming als verbindliche Strategie für alle Mitarbeitenden ansieht: „*Wer der Meinung ist, dass das Thema Gender Mainstreaming etwas für Menschen ist, die zu viel Zeit oder nichts Besseres zu tun haben, der irrt.*“ (ebd.: 7). Zur Unterstützung des weiteren Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming innerhalb des DW EKD hat der Vorstand zahlreiche Maßnahmen für den Zeitraum 2007 bis 2011 beschlossen. So müssen beispielsweise zukünftig alle Dokumente, Berichte und Stellungnahmen des DW EKD Aussagen zum Thema Gender Mainstreaming enthalten. Als weitere Teilziele werden die Einrichtung einer Monitoring-Gruppe zur Beobachtung und Begleitung des gesamten Um-

⁷⁴ Die drei anderen Strategien lauten „Maßnahmen der Gleichstellung“, die vorwiegend auf eine geschlechterbewusste und gleichstellungsorientierte Gestaltung der organisationsinternen Strukturen abzielen, sowie spezifische Maßnahmen der „Frauen- und Männerarbeit“ (vgl. DW EKD 2003: 5 f.).

setzungsprozesses, die Integration von Geschlechterfragen in alle Regelabläufe sowie die regelmäßige Durchführung von Gender-Fortbildungen für alle Mitarbeitenden genannt (vgl. ebd.: 26). Eine für das Jahr 2011 geplante externe Evaluation soll zudem die Nachhaltigkeit des verfolgten Implementierungskonzepts sicherstellen, in dem alle durchgeführten Umsetzungsaktivitäten hinsichtlich ihrer Wirkung überprüft und bewertet werden.

Neben den Wohlfahrtsverbänden gibt es zahlreiche weitere *Fachverbände, Arbeitsgemeinschaften, Stiftungen, Vereine etc.* auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene, die Maßnahmen zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in ihre Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe ergreifen. Stellvertretend für diese seien hier die Aktivitäten des Arbeitskreises deutscher Bildungsstätten (AdB) angeführt. Als Fachverband für etwa 200 außerschulische Bildungsstätten mit unterschiedlichen Angebotsprofilen und Organisationsformen⁷⁵ hat der AdB auf seiner Mitgliederversammlung im Jahre 2001 den Grundsatzbeschluss getroffen, die Geschlechterperspektive in die Entwicklung, Organisation und Überprüfung von Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen des Verbandes prinzipiell einzubeziehen (vgl. Wiemeyer 2005: 9). Ein Jahr später nimmt der Verband eine entsprechende Satzungsänderung vor, in der der Satzungszweck, der in § 3 beschrieben wird, um den Zusatz ergänzt wird: „*Er [der Verein; Anmerkung: S.K.] verpflichtet sich dem Prinzip des Gender Mainstreaming und setzt es im Verband und in seinen Aktivitäten um.*“ (AdB 2002: 3 f.). Darüber hinaus heißt es in den Ausführungsbestimmungen zu § 7 der Satzung explizit mit Blick auf die Mitglieder des Verbandes: „*Die Mitglieder des Arbeitskreises deutscher Bildungsstätten berücksichtigen in ihrer Arbeit die Prinzipien des Gender Mainstreaming und der Qualitätssicherung.*“ (ebd.: 9). Dabei ist

⁷⁵ Zum Beispiel gehören Heimvolkshochschulen, Bildungswerke und internationale Begegnungs- und Jugendbildungsstätten dem AdB an.

es dem AdB wichtig zu betonen, dass er sich mit der hier vorgenommenen Implementierung von Gender Mainstreaming keiner „neuen Mode“ anpasse, weil diese Strategie nun aufgrund der Verankerung in diversen Förderprogrammen „angesagt“ sei, sondern sich ernsthaft und inhaltlich engagiert um die Bearbeitung dieses Themas bemühe (vgl. Wiemeyer 2005: 6). Verwiesen wird zudem auf die lange Tradition des AdB in der Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen sowie auf die herausragende Rolle der seit über 30 Jahren bestehenden Kommission für Frauen- und Mädchenbildung, die mit ihrem Antrag an die Mitgliederversammlung zur Implementierung von Gender Mainstreaming den entscheidenden Anstoß gab (vgl. ebd.: 11). Der so eingeleitete verbandsinterne Umsetzungsprozess wird getragen von einer zu diesem Zweck gegründeten Steuerungsgruppe, die paritätisch besetzt ist und sich derzeit insbesondere mit Aspekten des Gender-Budgeting auseinandersetzt. Bisherige Ergebnisse des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming im AdB sind über die institutionelle Verankerung und Klärung von Verantwortlichkeiten hinaus u.a. die Entwicklung eines verbandsinternen Kriterienkatalogs zur Qualitätssicherung, der Gender Mainstreaming berücksichtigt und die Überarbeitung der Arbeitsregeln der Kommissionen der AdB, sodass diese Strategie zukünftig beispielsweise Eingang findet in organisationsinterne Besetzungsverfahren (vgl. ebd.: 13 f.).

Resümee:

Das GenderKompetenzZentrum Berlin (o.J.) weist in seiner Darstellung der Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte von Gender Mainstreaming berechtigterweise darauf hin, dass Gender Mainstreaming weder *eine* Geburtsstunde, *einen* Geburtsort noch *eine* einheitliche Geschichte besitze, sondern vielmehr das Ergebnis verschiedener internationaler und nationaler gleichstellungspolitischer Aktivitäten sei (vgl. ebd.: 1). In diesem Sinne sind die angeführten Darlegungen zu verstehen als ein Auszug der Geschichte(n) des Entstehungshintergrundes sowie

zentraler Entwicklungslinien von Gender Mainstreaming. Darüber hinaus sollte ein Überblick über den aktuellen Status quo der Umsetzung dieser Strategie in Deutschland gegeben werden. Auch dieser kann aufgrund der Vielzahl der Aktivitäten an dieser Stelle nur fragmentarisch sein. Zudem fehlen bislang, wie Koblinger/Rothe (2005) herausstellen, systematische Untersuchungen über das Ausmaß der Aktivitäten zur Implementierung von Gender Mainstreaming auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene (vgl. ebd.: 8), was die Erstellung eines Überblicks zusätzlich erschwert.

Im Rahmen der Ausführungen dieses Kapitels wurde ferner deutlich, dass gesetzliche und politische Verpflichtungen zur Anwendung von Gender Mainstreaming nur für staatliche Akteurinnen und Akteure bestehen, während nichtstaatliche Organisationen über Maßnahmen der freiwilligen Selbstverpflichtung eine Verbindlichkeit zur Umsetzung dieser gleichstellungspolitischen Strategie herstellen.

Im folgenden Kapitel 3 sollen die hier bereits angesprochenen internationalen und nationalen rechtlichen und politischen Vorgaben vertiefend betrachtet sowie um weitere zentrale gesetzliche Grundlagen ergänzt werden, die die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf unterschiedlichen Ebenen und Bereichen stützen. Hierbei gilt es, der Ansicht von Baer (2004) folgend, zu beachten, dass Recht auf sehr verschiedene Weise gesellschaftliche Verhältnisse und damit einhergehend Geschlechterverhältnisse steuert (vgl. ebd.: 76 f.). Die unterschiedlichen Steuerungsformen lassen sich einteilen in Verbote, Gebote, Programme und Anreize. Beispiele für diese Steuerungsformen finden sich in den nachfolgend genannten internationalen und nationalen Dokumenten.

3 Rechtliche und politische Vorgaben

Auf EU-, Bundes- und Landesebene gibt es heute zahlreiche Rechtsquellen und Dokumente, die die Umsetzung einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne von Gender Mainstreaming verpflichtend einfordern. Nachfolgend wird eine Auswahl bedeutender internationaler und nationaler Rechtsgrundlagen und Dokumente dargestellt, die entweder Gender Mainstreaming unmittelbar als anzuwendende gleichstellungspolitische Strategie benennen oder die gegenwärtig im Fachdiskurs als geeignete rechtliche Grundlage für die Umsetzung von Gender Mainstreaming angesehen werden.

Der Artikel 2 und der Artikel 3 Abs. 2 des *Amsterdamer Vertrages* (EG-Vertrag) gelten als wichtigste Vorgaben des **europäischen Primärrechts**, um der Gender Mainstreaming Strategie supranationale Verbindlichkeit zu verleihen (vgl. Mückenberger 2001: 8). Artikel 2 des EG-Vertrages besagt, dass die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine Aufgabe der Europäischen Gemeinschaft ist. Im exakten Wortlaut des Artikels heißt es:

„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 eine harmonische, ausgewogene und nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftslebens, ein hohes Beschäftigungsniveau und ein hohes Maß an sozialem Schutz, die Gleichstellung von Männern und Frauen, [...] zu fördern.“ (Europäische Union 1997).

In Artikel 3 Abs. 2 des EG-Vertrages wird die Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik noch deutlicher hervorgehoben und präzisiert: *„Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“* (ebd.). Bei den

genannten Artikeln des Amsterdamer Vertrages handelt es sich um eine supranationale Rechtsgrundlage, die dem Willen der Europäischen Gemeinschaft Ausdruck verleiht, die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe in allen politischen Tätigkeitsbereichen der Europäischen Gemeinschaft zu verankern. Der Amsterdamer Vertrag markiert aus diesem Grund einen Wendepunkt in der europäischen Gleichstellungspolitik und bildet gleichzeitig das rechtliche Fundament für die Durchsetzung von Gender Mainstreaming auf EU-Ebene (vgl. Müller 2007: 62). So stellt beispielsweise Klein (2006) heraus, dass durch die Integration des Gender Mainstreaming Strategieansatzes in den EG-Vertrag die Gleichstellung der Geschlechter zur Auflage für alle Politiken der EU - einschließlich der Außen- und Sicherheitspolitik - deklariert wurde (ebd.: 94 f.).

Verankert ist im Amsterdamer Vertrag zudem in Artikel 13 ein Diskriminierungsverbot, das, über ein Verbot der Benachteiligung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit hinausgehend, Diskriminierungen aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung untersagt (vgl. ebd.).

Eine zusätzliche Absicherung des Gleichstellungsgrundsatzes auf EU-Ebene bietet die *Charta der Grundrechte* der Europäischen Union, die zunächst im Jahr 2000 von den Präsidenten des Europäischen Parlaments, des Rates und der Europäischen Kommission förmlich angenommen wurde und die mit der Ratifizierung des Vertrages von Lissabon am 01.12.2009 schließlich Rechtsverbindlichkeit erlangte. Die Charta der Grundrechte bildet einen Katalog der gemeinsamen Werte innerhalb der EU, der sowohl politische und wirtschaftliche Rechte als auch Bürgerrechte enthält, die nicht nur für die Union und ihre Institutionen, sondern auch für die Mitgliedstaaten bei der Anwendung und Umsetzung des Gemeinschaftsrechts bindend ist. Darin durchgesetzt wurde ein Diskriminierungsverbot, u.a.

aufgrund des Geschlechts (Artikel 21), sowie ein Artikel zur Gleichheit von Frauen und Männern, der die Gleichheit in allen Bereichen fordert und ausdrücklich Vergünstigungen zugunsten eines unterrepräsentierten Geschlechtes zulässt. Darin heißt es in Artikel 23:

„Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgeldes, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“ (Europäische Union: 2007).

Über diese rechtliche Grundlage zur Verankerung der Gender Mainstreaming Strategie in allen politischen Konzepten und Maßnahmen der Europäischen Gemeinschaft hinaus gibt es auf EU-Ebene zahlreiche Dokumente und Mitteilungen, die ebenfalls das Ziel verfolgen, Gender Mainstreaming Durchsetzungskraft und Verbindlichkeit zu verleihen. Ein Beispiel hierfür stellen die *beschäftigungspolitischen Leitlinien* der Europäischen Union dar. Diese werden - zunächst jährlich⁷⁶ - gemeinsam von allen Mitgliedsstaaten festgelegt und bilden die Grundlage für die europäisch koordinierten Beschäftigungsstrategien (vgl. Enggruber 2001: 13). Im Jahr 1999 wird in der Leitlinie Nr. 19 Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe für die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in allen vier Säulen verankert. In der genannten Leitlinie heißt es:

„Daher werden die Mitgliedsstaaten (19) einen Gender-Mainstreaming-Ansatz bei Umsetzung der Leitlinien in allen vier Säulen zugrunde legen. Im Hinblick auf eine aussagekräftige Bewertung der mit dem Mainstreaming erzielten Fortschritte haben die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, dass ge-

⁷⁶ Im Rahmen einer Entscheidung des Rates der Europäischen Union vom 12. Juli 2005 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten beschließt dieser, dass die beschäftigungspolitischen Leitlinien zukünftig nur noch alle drei Jahre einer vollständigen Überprüfung unterzogen werden und etwaige jährliche Aktualisierungen auf ein Mindestmaß beschränkt bleiben sollten (vgl. Amtsblatt der Europäischen Union L 205/21).

eignete Datenerhebungssysteme und -verfahren zur Verfügung stehen.“ (Amtsblatt der Europäischen Union Nr. C 069).

Während zuvor die Aufgabe der Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt ausschließlich auf der Säule 4 der beschäftigungspolitischen Leitlinien beruhte,⁷⁷ werden damit nun Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit gemäß Gender Mainstreaming als eine alle Tätigkeitsbereiche der europäischen Beschäftigungspolitik umfassende Aufgabe verbindlich festgelegt.

Da die von der Europäischen Union vorgelegten Leitlinien auch eine unmittelbare Vorgabe für die nationalen beschäftigungspolitischen Aktionspläne der Mitgliedsstaaten darstellen, war auch die Deutsche Bundesregierung 1999 erstmals aufgefordert, die Gender Mainstreaming Strategie in ihre Arbeitsmarktpolitik einzubeziehen. Auch in nachfolgenden Leitlinien für die beschäftigungspolitischen Maßnahmen der Mitgliedsstaaten wird Gender Mainstreaming erneut verankert, so beispielsweise in den Leitlinien für den Zeitraum 2005-2008:

*„Entscheidend für den Fortschritt sind auch die Faktoren Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung. Das **Gender-Mainstreaming** und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sollten bei allen Maßnahmen berücksichtigt werden.“ (Amtsblatt der Europäischen Union L 205/21; Hervorhebung: S.K.).*

Für den nachfolgenden - und somit gegenwärtigen - Zeitraum ist auf Ebene der EU ein vergleichbares Vorgehen im Umgang mit Gender Mainstreaming zu konstatieren, wie im vorangegangenen Kapitel 2.3 mit Blick auf die Ebene der Bundesregierung herausgestellt wurde. Auch hier scheint bewusst ein namentliches Abrücken von Gender Mainstreaming als zu verfolgende gleichstellungspolitische Strategie stattzufinden. So lau-

⁷⁷ Die anderen drei Säulen basieren auf: Verbesserung der Beschäftigungschancen (1), Entwicklung des Unternehmergeistes (2), Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (3).

tet die zuvor zitierte Textpassage in den beschäftigungspolitischen Leitlinien für die Jahre 2008-2010 nun:

*„Entscheidend für den Fortschritt sind auch die Faktoren Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung. Die **durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive** und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sollten bei allen Maßnahmen berücksichtigt werden.“* (Amtsblatt der Europäischen Union L 198/49; Hervorhebung: S.K.).

Das bedeutet, an der Strategie als solcher wird scheinbar offiziell festgehalten, lediglich ihr Name findet keine Verwendung mehr.⁷⁸

Neben den internationalen rechtlichen und politischen Vorgaben zur Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie gibt es auch **nationale Rechtsgrundlagen**, die die Bundesregierung verpflichten, eine aktive und effektive Gleichstellungspolitik zu betreiben. Eine wesentliche Rechtsgrundlage für die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Strategien beinhaltet der Artikel 3 Abs. 2 des *Grundgesetzes* (GG), der besagt, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind. Am 27.10.1994 wurde dieser Artikel durch einen zweiten Satz ergänzt, so dass es nun im vollständigen Wortlaut heißt: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“* (Artikel 3 Abs. 2 GG). Durch die Ergänzung des Artikels 3 Abs. 2 GG um diesen zweiten Satz wird der Staat somit erstmals ausdrücklich in die Pflicht genommen, sich aktiv um Maßnahmen zur Erreichung der tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter in allen Lebensbereichen zu bemühen und bestehende Benachteiligungen eines Geschlechts durch wirkungsvolle Strategien abzu-

⁷⁸ Die hier von offizieller Seite zu beobachtende Distanzierung von dem Begriff „Gender Mainstreaming“ wird in Kapitel 9 nochmals aufgegriffen und erörtert.

bauen. Auch wenn bei der Einfügung des Satzes 2 in diesen Grundrechtsartikel im Jahre 1994 Gender Mainstreaming noch keine Relevanz für die Politik der Bundesregierung besaß, so scheint heute die Umsetzung dieser gleichstellungspolitischen Strategie doch als eine potentielle Maßnahme, um die beiden genannten Aufgabenbereiche staatlicher Politik zu erfüllen.

Konkretisiert wird die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in zahlreichen *Bundesgesetzen*. Für öffentliche Akteurinnen und Akteure, insbesondere für bundesdeutsche Verwaltungen, gelten u.a. folgende gleichstellungspolitische Vorgaben als zentral:

Gemäß § 2 des *Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes* (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG) sind seit dem Jahr 2001 alle Beschäftigten, vor allem jene mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und diese Verpflichtung als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen (vgl. § 2 BGleiG). Zudem bestimmt § 1 Abs. 2 BgleiG, dass zukünftig alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen sollen. Gleiches gilt zudem für den dienstlichen Schriftverkehr.⁷⁹

Das *Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern* (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz - DGleiG) ist ebenfalls Ende 2001 in Kraft getreten und konkretisiert die

⁷⁹ Der 1. Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum BGleiG wurde 2006 veröffentlicht. Für den Berichtszeitraum 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2004 werden Umsetzungserfolge u.a. hinsichtlich der Implementierung von Gender Mainstreaming auf ministerieller Ebene konstatiert. Es werden jedoch auch Hindernisse und Widerstände beschrieben, wie beispielsweise die fehlende Akzeptanz und Umsetzungsbereitschaft auf der Ebene der nachgeordneten Behörden sowie die damit einhergehende sehr seltene Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der praktischen Facharbeit (vgl. BMFSFJ 2006 a: 27 ff.).

vorzunehmenden Gleichstellungsmaßnahmen. Es löste das Frauenfördergesetz mit dem Ziel ab, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst des Bundes entscheidend voranzubringen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern (vgl. § 1 DgleiG).

Eine wichtige Rechtsvorschrift zur Durchsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes in der bundesdeutschen Verwaltung stellt zudem das *Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes* (Bundesgremienbesetzungsgesetz - BGremBG) dar, das den Bund und andere an einem Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligte verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird (vgl. § 1 BGremBG).

Eine nationale rechtliche Vorgabe, die dagegen *explizit* darauf abzielt, Gender Mainstreaming in allen Ressorts der Bundesregierung zu verankern, ist die Novellierung der *Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien* (GGO) durch den Kabinettsbeschluss vom 26. Juni 2000.⁸⁰ Der neue § 2 GGO besagt, dass alle Bundesministerien vor die Aufgabe gestellt sind, diese Strategie auf allen Ebenen und bei allen Handlungen und Entscheidungen zu berücksichtigen. Im exakten Wortlaut des Paragraphen heißt es: *„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender Mainstreaming).“* (§ 2 GGO). Um dieser Anforderung gerecht werden zu können, wurde interministeriell eine Arbeitshilfe „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“ erstellt, die eine geschlechterdifferenzierte Gesetzes-

⁸⁰ Ein Beispiel für eine nationale *politische* Vorgabe explizit zur Einführung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene ist der Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999, der in Kapitel 2.2.1 bereits angeführt wurde.

folgenabschätzung ermöglicht und auch bei anderen Kabinettsvorlagen angewendet werden kann (vgl. BMFSFJ 2007 c).

Zusätzlich zu den Rechtsvorschriften, die unmittelbar für die öffentliche Verwaltung gelten, gibt es zahlreiche weitere Bundesgesetze, die den Grundsatz der Gleichstellungsförderung der Geschlechter enthalten und sich mit diesem Auftrag auch an gesellschaftliche Akteurinnen und Akteure richten, wie beispielsweise die *Sozialgesetzbücher* „Arbeitsförderung“ (SGB III) und „Kinder- und Jugendhilfe“ (SGB VIII). Gemäß § 9 Abs. 3 SGB VIII müssen bei der Aufgabenerfüllung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe stets die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen berücksichtigt, Benachteiligungen abgebaut und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen gefördert werden (vgl. ebd.). Diesem Grundsatz folgend ist u.a. seit dem 1. Januar 2001 Gender Mainstreaming als Leitprinzip in den Richtlinien des Kinder- und Jugendplans des Bundes verpflichtend vorgegeben.⁸¹

Im Bereich der Arbeitsförderung ist der Gleichstellungsgrundsatz in § 1 Abs. 1 SGB III verankert, in dem es heißt:

„Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird. [...]. Dabei ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.“ (ebd.).

Zudem wird auch in diesem Bereich eine Doppelstrategie von Gleichstellungsförderung in Form eines ressortinternen Querschnittsauftrags und spezifischer Frauenfördermaßnahmen verfolgt, denn § 8 Abs. 1 SGB III bestimmt darüber hinaus:

„Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist durch die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung

⁸¹ Die Richtlinien des Kinder- und Jugendplans des Bundes sowie die im Jahre 2001 vorgenommenen Veränderungen werden in Kapitel 6.1.2 ausführlich dargelegt.

des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken.“ (ebd.).

Gemäß § 8a SGB III sind außerdem bei der Ausgestaltung der Leistungen der aktiven Arbeitsmarktförderung die Lebensverhältnisse von Frauen *und* Männern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen, was der Beachtung des Gender Mainstreaming Ansatzes entspricht (vgl. Schmitt 2005: 67).

Die aktuellste Rechtsvorschrift auf Bundesebene, die dem Abbau von Diskriminierungen dient und somit ein wichtiges Ziel von Gleichstellungspolitik verfolgt, ist das vom Deutschen Bundestag am 14. August 2006 beschlossene *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. Ziel des Gesetzes ist es gemäß § 1 AGG, Benachteiligungen im Arbeitsleben und im allgemeinen Geschäftsleben aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Darüber hinaus bietet es rechtliche Möglichkeiten, Folgen schon eingetretener Benachteiligungen zu beseitigen. Das AGG verfolgt den Anspruch, vor umfassender Diskriminierung im Hinblick auf die o.g. Merkmale zu schützen. Laut § 3 AGG bedeutet dies, gegen fünf verschiedene Benachteiligungsformen vorzugehen und zwar gegen die unmittelbare Benachteiligung, mittelbare Benachteiligung, Belästigung, sexuelle Belästigung sowie gegen die Anweisung zur Benachteiligung. Den Ausführungen des Gender-KompetenzZentrums (2007) folgend, stehen die Regelung des AGG und der Ansatz von Gender Mainstreaming in einem engen Zusammenhang, weil das AGG den rechtlichen Rahmen für einen umfassenden Diskriminierungsschutz bietet, während Gender Mainstreaming als handlungsorientierte Strategie aufzeigt, wie dieser Schutz in der Praxis umzusetzen ist (vgl. ebd.: 2 f.). Dabei stellt sich diese Strategie insofern als besonders geeignet für die Durchsetzung des AGG heraus, als ihr die systematische Beachtung von Geschlecht im Kontext weiterer Di-

mensionen, wie Herkunft, Alter oder sexuelle Identität, bei der Planung und Gestaltung von Entscheidungen und Maßnahmen immanent ist. Das bedeutet, der Vorteil der Anwendung von Gender Mainstreaming kann darin gesehen werden, dass alle im AGG verankerten Benachteiligungsgründe durchgängig in den Planungs- und Umsetzungsprozess von Maßnahmen einbezogen werden und Diskriminierungen somit aufgrund frühzeitiger Analysen vermieden werden können (vgl. ebd.: 3).

Darüber liegen inzwischen, wie in Kapitel 2.2.2 bereits dargelegt, auch auf **Landesebene** zahlreiche rechtliche und politische Vorschriften und Beschlüsse (beispielsweise in Rahmen von Kabinettsbeschlüssen) vor, die öffentliche Akteurinnen und Akteure zu einer Umsetzung von Gender Mainstreaming in den jeweiligen Landespolitiken und Landesverwaltungen aufrufen. Da für die vorliegende Forschungsarbeit die rechtlichen Grundlagen des *Landes Nordrhein-Westfalen* (NRW) als Standort der befragten Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe von besonderer Bedeutung sind, werden nachfolgend die für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in NRW relevanten Rechtsvorschriften detailliert vorgestellt.

In NRW haben die beiden Landtagsfraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen mit ihrem gemeinsamen Antrag „Qualitativer Sprung in der Frauenpolitik - Gender Mainstreaming gezielt und konsequent umsetzen“ vom 05.02.2001 die parlamentarische Diskussion über diese gleichstellungspolitische Strategie begonnen, indem sie die Landesregierung aufforderten, „[...] *an die bisherigen Erfolge mit der Querschnittsaufgabe „Gleichstellungspolitik“ anknüpfend Gender Mainstreaming künftig in allen Politikfeldern zu verankern und gezielt umzusetzen.*“ (Landtag Nordrhein-Westfalen 2001: 3). Bereits einen Monat später führte der Ausschuss für Frauenpolitik eine öffentliche Anhörung im Landtag auf der Grundlage dieses Antrags von SPD und Bündnis 90/Die Grünen durch. Als Ergebnis der Anhörung kann der Entschließungsantrag „Gender Mainstreaming - gleiche Chancen für weibliche und männliche Lebensentwürfe. Umsetzung

von Geschlechtergerechtigkeit in der Landespolitik und in der Landesverwaltung“ angesehen werden (vgl. Pinl 2003: 23 f.), der von allen vier im Landtag vertretenen Fraktionen im November 2002 eingereicht und am 21.11.2002 vom nordrhein-westfälischen Landesparlament verabschiedet wurde. Darin enthalten ist eine Selbstverpflichtung des Landtages, die besagt:

„Der Landtag verpflichtet sich in seiner Arbeit die Strategie des Gender Mainstreaming anzuwenden. Dies bedeutet die Verpflichtung, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen seiner Entscheidungen zu achten, zu prüfen und zu dokumentieren, inwieweit die jeweiligen Handlungsfelder für die Verwirklichung der Chancengleichheit und zum Abbau mittelbarer Diskriminierungen genutzt werden können.“ (Landtag Nordrhein-Westfalen 2002: 5).

Zudem wird vom Kabinett 2003 im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung ein Steuerungskonzept zur Einführung von Gender Mainstreaming in allen Ressorts verabschiedet, das konkrete Umsetzungsmaßnahmen - wie beispielsweise Pilotprojekte in allen Bereichen der Landesverwaltung sowie geschlechterdifferenzierte Datenanalysen in allen Politikfeldern - beinhaltet (vgl. Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen 2005). Hierbei hat sich nach eigenen Angaben die Landesregierung von NRW bewusst dafür entschieden, Gender Mainstreaming nicht als eigenständiges Reformprojekt, sondern eng eingebettet in den Gesamtprozess der Verwaltungsmodernisierung durchzuführen, d.h. diese Strategie anzuwenden als immanenten Bestandteil aller Modernisierungsmaßnahmen (vgl. Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen 2005: 5). Laut Petterson (2004) ist NRW dabei das erste und bisher einzige Bundesland, das diesen Weg der konsequenten Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei allen Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung beschreitet. Die Umsetzungsstrategie der Landesregierung sieht folgerichtig auch keine zentralen Stellen oder bestimmten Gender-

Beauftragten vor, an die die Verantwortung zur Einführung und Anwendung delegiert werden kann, sondern übergibt sie bewusst der Führungsebene der einzelnen Ministerien (vgl. ebd.: 126).

Aufgegriffen wird diese Vorgehensweise auch im Rahmen des Koalitionsvertrages der derzeitigen Regierungsparteien CDU und FDP im nordrhein-westfälischen Landtag.⁸² In deren Koalitionsvertrag aus dem Jahre 2005 ist festgehalten:

„Die Gleichstellung von Mann und Frau berücksichtigen wir als Querschnittsaufgabe bei allen politischen Entscheidungen. Mädchen und Jungen, Frauen und Männer sollen von der Politik gleichermaßen profitieren.“ (CDU Landtagsfraktion NRW/FDP Landtagsfraktion NRW 2005: 39).

Resümee:

Zusammenfassend wird deutlich, dass angesichts der Vielzahl der bereits bestehenden rechtlichen und politischen Vorgaben auf EU-, Bundes- und Landesebene von einer zunehmenden Verdichtung der Verbindlichkeit von Gender Mainstreaming gesprochen werden kann (vgl. Mückenberger 2001: 8). Dieball (2006) geht bezüglich des erreichten Grades der Verbindlichkeit in ihrem Resümee noch einen Schritt weiter:

„Gender Mainstreaming muss sich als Gleichstellungsstrategie an Vorgaben orientieren, die Verfassung, Gesetzgebung und Gerichte für diesen Bereich entwickelt haben. Soweit es sich um Akteurinnen und Akteure handelt, die rechtlich gebunden sind - also der öffentlichen Verwaltung, teilweise aber auch die private Wirtschaft und andere Organisationen -, ist die Entscheidung, Gender Mainstreaming überhaupt zu betreiben, und auch die Entscheidung, welche Einzelziele mit Hilfe der Instrumente des Gender Mainstreaming verfolgt werden, juristisch getroffen worden.“ (Dieball 2006: 158).

Dabei erweist sich den o.g. Ausführungen folgend eine aktive Gleichstellungspolitik im Sinne von Gender Mainstreaming nicht

⁸² Stand: März 2010

nur als eine bundesdeutsche verfassungsrechtliche Verpflichtung, sondern auch als eine umzusetzende europarechtliche Norm (vgl. ebd.: 170). Zu beachten ist im Kontext der rechtlichen Verankerung jedoch auch stets, dass Gender Mainstreaming bislang nicht mit einer juristisch einklagbaren Position durchzusetzen ist, denn „[d]iese Rechtsgrundlagen stützen Bestrebungen, sie können sie jedoch nicht erzwingen.“ (Stiegler 2000: 25; Anpassung: S.K.). Diese Perspektive ergänzend bilanziert auch Bear (2004) hinsichtlich der Vielzahl bestehender rechtlicher Grundlagen zur Durchsetzung von Gleichstellungspolitik, dass die in der Bundesrepublik Deutschland zu verzeichnenden Gleichstellungsdefizite somit weniger auf fehlendes Recht als auf mangelnde Rechtsdurchsetzung zurückzuführen seien (vgl. ebd.: 81). Nach Auffassung von Baer besitzt Gender Mainstreaming das Potential, eben diesem Mangel entgegen zu wirken, denn durch die Anwendung der Strategie würden u.a. juristische Akteurinnen und Akteure in die Lage versetzt, durchgängig geschlechterbewusst und gleichstellungsorientiert zu agieren (vgl. ebd.).

Den angeführten Ausführungen folgend wird darüber hinaus deutlich, dass es sich bei Gender Mainstreaming um eine gleichstellungspolitische Strategie handelt, die häufig explizit als Ergänzung zu bestehenden gleichstellungs- und frauenpolitischen Ansätzen und Maßnahmen implementiert wird. Daraus ergibt sich an dieser Stelle die Frage, in welchem konkreten Verhältnis Gleichstellungspolitik, Frauenpolitik und Gender Mainstreaming zueinander stehen. Eine Beantwortung soll diese Frage im Rahmen des nachfolgenden Kapitels finden.

4 Zum Verhältnis von Gender Mainstreaming, Gleichstellungspolitik und Frauenpolitik

Bezüglich der Ausrichtung von Gleichstellungspolitik lassen sich innerhalb des fachlichen Diskurses zwei Lesarten ausmachen. Die erste Auslegung geht davon aus, dass sich gleichstellungspolitische Aktivitäten und Maßnahmen ausschließlich an die Gruppe der Frauen richten und im Wesentlichen zwei Ziele verfolgen: die Beseitigung jeglicher Form der Diskriminierung von Frauen sowie die Sicherstellung gleicher Lebenschancen und gleicher Teilhabe von Frauen an allen gesellschaftlichen Ressourcen, z.B. mit Blick auf die Verteilung von Geld oder von Positionen in Wirtschaft und Politik (vgl. Cordes 2004: 712). Dieser Lesart folgend erweist sich nur der weibliche Teil der Bevölkerung als potentieller Adressatinnenkreis von gleichstellungspolitischen Strategien und Maßnahmen.

Die zweite Auslegung richtet hingegen den Fokus auf Frauen und Männer gleichermaßen. Vertreterinnen und Vertreter dieser Position gehen demnach davon aus, dass Gleichstellungspolitik sich an Frauen und Männer als Zielgruppen richtet und insbesondere den Abbau von geschlechtsbezogenen Benachteiligungen anstrebt. So definieren z.B. Stepanek/Krull (2001) Gleichstellungspolitik wie folgt:

„Gleichstellungspolitik bedeutet allgemein Politik von Regierungen und Organisationen zur Durchsetzung von Gleichstellung in der Gesellschaft. Sie richtet sich demzufolge auf alle Bereiche der Gesellschaft, öffentliche und private. Ihr übergreifendes Ziel besteht darin zu erreichen, dass Frauen und Männer in der Praxis dieselben Rechte, Pflichten und Chancen in allen wesentlichen Lebensbereichen haben.“ (ebd.: 13).

Basierend auf diesem Verständnis von Gleichstellungspolitik lassen sich somit nicht nur Maßnahmen zur Frauenförderung, sondern u.a. auch Maßnahmen zur Männerförderung legitimie-

ren, wenn sich diese zur Kompensation festgestellter sozialer Ungleichheiten von Männern als erforderlich erweisen. Döge/Stiegler (2004) räumen in diesem Kontext allerdings ein, dass Geschlechterpolitik in Deutschland bislang stets als „Frauenpolitik“ konzipiert wurde, d.h. hier findet eine Perspektivenerweiterung nur auf sprachlicher Ebene statt (vgl. ebd.: 154).

Wenn in dieser Arbeit von Gender Mainstreaming als einer „gleichstellungspolitischen“ Strategie gesprochen wird, so geschieht dies auf der Grundlage dieser zweiten Lesart von Gleichstellungspolitik, d.h. in dem von Stepanek/Krull (2001) explizierten Sinne. Andere Autorinnen und Autoren präferieren hingegen den Begriff „geschlechterpolitische“ Strategie (z.B. Döge/Stiegler 2004: 152; Rose 2003: 7; Schambach/Bargen 2004: 274) und umgehen so ggf. eher die Gefahr, dass Gender Mainstreaming als neue frauenpolitische Strategie missverstanden wird.⁸³ Die Bezeichnung „geschlechterpolitische“ Strategie erweist sich zudem als interpretationsoffener bezüglich der angestrebten Zielperspektive, da dieser Ausdruck keine Aussage impliziert, in welche Richtung Einfluss auf das Geschlechterverhältnis genommen werden soll, obwohl die Hauptausrichtung von Gender Mainstreaming eindeutig im Kreise gleichstellungspolitischer Zielformulierungen verortet werden kann.⁸⁴ Allerdings bleibt diese Unterscheidung begrifflich äußerlich, da beide Formulierungen häufig synonym verwendet werden bzw. in der Regel keine Operationalisierung des jeweils vorliegenden Begriffsverständnisses erfolgt.⁸⁵

⁸³ Beispiele für falsche oder missbräuchliche Interpretation des Strategiekonzeptes von Gender Mainstreaming werden in den nachfolgenden Kapiteln 4.1 und 9 angeführt.

⁸⁴ Vgl. u.a. Kapitel 1.4

⁸⁵ Eine Ausnahme hiervon bilden u.a. die Darlegungen von Stiegler (1998), die Gender Mainstreaming explizit als eine geschlechterpolitische Strategie benennt (vgl. ebd.: 22) und gleichzeitig ihr Verständnis von Geschlechterpolitik expliziert als „[...] eine Politik, die die Geschlechtsdiskriminierung in-

Gender Mainstreaming wurde wie bereits in Kapitel 1.2 angeführt, explizit zur Ergänzung und nicht zur Ablösung bestehender gleichstellungspolitischer Ansätze und Strategien konzipiert. So findet sich in zahlreichen Dokumenten und Veröffentlichungen (vgl. z.B. Huschke 2002, Schmitt 2005, BMFSFJ 2000 b) auch der Hinweis, dass die Entwicklung der Gender Mainstreaming Strategie als ein Ergebnis der Auseinandersetzungen mit den Zielen, Instrumenten und vor allem der Wirksamkeit „traditioneller“ gleichstellungspolitischer Strategiekonzepte⁸⁶ angesehen werden kann. Dabei ist im fachwissenschaftlichen Diskurs unbestritten, dass durch die bisherigen gleichstellungspolitischen Aktivitäten Teilerfolge auf dem Weg zur Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter erzielt werden konnten (vgl. u.a. Welp/Schmeck 2005: 88), wie beispielsweise die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die in zahlreichen Gesetzen verankert wurde. Klein (2006) weist allerdings darauf hin, dass die Bilanz der bisherigen Gleichstellungspolitik ambivalent zu beurteilen sei, da einerseits zwar entscheidende Gesetze, Maßnahmen und Projekte auf das Engagement frauenpolitischer Akteurinnen zurückzuführen seien und diese u.a. dazu beigetragen hätten, Frauen eine viel freiere und selbstbestimmtere Lebensführung zu ermöglichen (vgl. ebd.: 122). Andererseits seien die bisherigen Erfolge von Gleichstellungspolitik aber begrenzt, wie Klein beispielhaft an den Bereichen der Erwerbsarbeit, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Gewalt im Geschlechterverhältnis herausstellt, so dass sich im Ergebnis zeige, dass

nerhalb der Institution aufzeigt und ihre Ursachen benennt, die vermeintliche Geschlechtsneutralität der Politik nach außen als indirekte Diskriminierung von Frauen aufzeigt, die im Innern egalitäre Geschlechterverhältnisse schaffen will und die Politik nach außen zum Abbau der Geschlechterhierarchie nutzt.“ (ebd.: 14).

⁸⁶ Laut Stiegler (1998) verfügt Geschlechterpolitik über mindestens vier Säulen: a) Legalisierung und Normierung (u.a. mittels Gesetzgebung; Regelwerke, Leitbilder etc.), b) Quotierung, c) Gender Mainstreaming sowie d) autonome Strukturen und autonome Praxis von Frauen (vgl. ebd.: 14 ff.).

„[...] die Gesellschaften noch weit von dem Abbau ungleicher Geschlechterverhältnisse entfernt sind.“ (ebd.). Das bedeutet, die Grenzen von gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung, von Frauenförderprogrammen, Quotenregelungen etc. werden schnell sichtbar, wenn u.a. geschlechterdifferenzierende Statistiken herangezogen werden, die Auskunft über die Teilhabe von Frauen und Männern an unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und Ressourcen geben können. So zeigt sich beispielsweise für den Bereich der politischen Repräsentation von Frauen mit Blick auf die Zusammensetzung der Abgeordneten des Deutschen Bundestages der derzeitigen 17. Legislaturperiode, dass die u.a. von einzelnen Parteien beschlossenen Quotenregelungen bislang nicht zu einer paritätischen Teilhabe von Männern und Frauen an dem obersten deutschen Staatsorgan geführt haben, sondern Frauen mit einem Anteil von insgesamt 32,8%⁸⁷ der Abgeordneten noch immer deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. Hoecker 2008: 12).⁸⁸

Die somit weiterhin zahlreich festzustellenden sozialen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern haben u.a. zu politischen Diskussionen darüber geführt, inwiefern die bislang von Gleichstellungspolitik verfolgten Ansätze, Strategien und Instrumente selbst Begrenzungen für die Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter enthalten. Innerhalb dieses Diskurses wird „traditionelle“ Gleichstellungspolitik häufig mit den folgenden Kritikpunkten konfrontiert:

Ein wesentlicher Kritikpunkt bezieht sich auf die von Gleichstellungspolitik verfolgte Zielsetzung, die gleiche Teilhabe und Teilnahme von Frauen und Männern an allen Gesellschaftsbereichen zu erreichen, da sich das Maß dieser Gleichstellung an

⁸⁷ Stand Januar 2010 (vgl. <http://www.bundestag.de/bundestag/abgeordnete17/> [Stand: 14.05.2010])

⁸⁸ Seit der 14. Legislaturperiode, d.h. seit dem Jahre 1998, liegt der Frauenanteil der Abgeordneten im Deutschen Bundestag relativ konstant zwischen 30,9% und 32,8% (vgl. Hoecker 2008: 12).

der Position, den Lebenslauf- und Karrieremustern von Männern orientiere und es somit „[...] *um eine Angleichung an die Position der Männer im Sinne einer Kompensationspolitik für Frauen.*“ (Cordes 1996: 30) gehe. Aus dieser Perspektive betrachtet, strebt Gleichstellungspolitik eine Reformierung der Gesellschaft an, ohne deren Strukturen selbst zu verändern, die die sozialen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen produzieren und aufrecht erhalten. Diese eingeschränkte Zielsetzung lässt sich mittels der Formel „Modernisierung der Gesellschaft“, statt grundsätzliche Veränderung der Gesellschaftsstrukturen“ ausdrücken.

Die hier geäußerte Kritik bezieht sich zudem auf die Strukturen von Gleichstellungspolitik selbst, z.B. die Einrichtung von Gleichstellungsstellen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene, denn „[d]urch die Prozesse der Professionalisierung und Institutionalisierung wird Gleichstellungspolitik Teil des Gesellschaftssystems.“ (ebd.: 138; Anpassung: S.K.) und kann demnach als Bestandteil des Systems angesehen werden, aus dem die sozialen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern hervorgehen. Mit diesem Argument verbunden wird auch Kritik an der Platzierung institutioneller Gleichstellungspolitik im Rahmen des politisch-administrativen Systems geäußert. Die bestehende isolierte Sonderstellung von Gleichstellungspolitik, die laut Cordes (1996) daraus resultiere, dass Gleichstellungspolitik bislang von hierfür eingerichteten und zuständigen Stellen betrieben werde, aus denen inzwischen ein eigenständiger und von anderen abgegrenzter Politikbereich geworden sei, verhindere, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe für alle Politikbereiche und auf allen politischen Entscheidungs- und Handlungsebenen festzulegen: „Frauenpolitik wird auf diese Weise ghettoisiert und als Sondermaßnahme aus dem ‚eigentlichen‘ politischen Prozeß ausgegliedert.“ (ebd.: 140). Zudem verfügten diese Stellen nicht über die notwendige politische Entscheidungsgewalt, um gleichstellungspolitische Maßnahmen eigenständig umsetzen

zu können, da die bestehende Organisation der Entscheidungsprozesse bislang vorsehe, dass die Entscheidungsbefugnis bei dem politischen Ressort liege, das den Themen- und Aufgabenbereich behandle, dem die erarbeitete Maßnahme zuzuordnen sei. Es zeigt sich somit die Gefahr, dass gleichstellungspolitische Aktivitäten von Führungskräften, also in der Regel von Männern, lediglich als „good-will-Aktionen“ in wirtschaftlich guten Zeiten angesehen werden (vgl. Cordes 2004: 715 f.). Darüber hinaus richten sich zahlreiche Kritikpunkte explizit an die bisherige Praxis von Frauenförderung⁸⁹ als eine der klassischen gleichstellungspolitischen Strategien. Hierzu zählt beispielsweise der Vorwurf, dass der Idee der Frauenförderung eine Defizitperspektive zugrunde liege, die bei Frauen u.a. individuelle Qualifikations- und Motivationsdefizite voraussetze, die es durch spezifische Fördermaßnahmen und -programme zu beheben gilt (vgl. ebd.: 716). Das bedeutet, diese Perspektive richtet sich auf scheinbar spezifische Frauenprobleme und nicht auf strukturelle, gesellschaftliche Bedingungen, die das Problem der Ungleichheit der Geschlechter hervorbringen.

Die hier auszugsweise dargelegte Kritik an den Ansätzen und Strategien von Gleichstellungspolitik ist für den vorliegenden Kontext insofern von Bedeutung, als dass sie wesentlich dazu beigetragen hat, dass Gender Mainstreaming als neue gleichstellungspolitische Strategie entwickelt wurde. Dies geht zum Beispiel aus dem für den Europarat erstellten Sachverständigenbericht aus dem Jahr 1998 hervor, in dem folgende Gründe für die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming genannt werden:

⁸⁹ Den Ausführungen von Klein (2006) folgend umfasst Frauenförderung „[...] Regelungen und Maßnahmen, die gezielt Frauen adressieren, um Benachteiligungen für Frauen als Gruppe abzubauen.“ (ebd.: 119). Zu diesen Maßnahmen gehören beispielsweise Quotenregelungen, finanzielle Frauenfördermittel sowie Programme zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach einer längeren Familienphase.

- *„Frauen sind de jure und real in vielen Lebensbereichen immer noch benachteiligt, trotz unstrittiger Errungenschaften.“*
- *Die institutionalisierte Gleichstellungspolitik wird oft in die Isolation gedrängt.*
- *Frauen haben bei Entscheidungsprozessen keine starke Position.*
- *Die zur Förderung der Gleichstellung eingesetzten Methoden gehen von spezifischen Frauenbedürfnissen aus und richten sich an die Zielgruppe Frauen. Das Thema erreicht dadurch nur eine spezifische Öffentlichkeit.“ (Wolff o.J.: 2).*

Die Entwicklung der Gender Mainstreaming Strategie erfolgte somit unmittelbar in der Auseinandersetzung mit den bestehenden gleichstellungspolitischen Ansätzen und ihrer politischen Einflussmöglichkeiten. Hierbei ist, der Argumentation von Holland-Cunz (2003) folgend, insbesondere davon auszugehen, dass nicht das politische Versagen bzw. die Unzulänglichkeit frauenpolitischer Ansätze und Instrumente als ursächlich für die Erfordernis der Entwicklung von Gender Mainstreaming als ergänzende Strategie anzusehen ist, sondern vielmehr die Veränderungsresistenz patriarchaler Strukturen weitere gleichstellungspolitische Maßnahmen erfordert:

„Die inhaltliche Kontinuität der „Frauenfrage“ ist weder der politischen Konsistenz noch dem politischen Versagen der feministischen Bewegung, sondern der Veränderungs-Resistenz patriarchaler Herrschaft geschuldet.“ (ebd.: 248).

4.1 Unterschiede und Gemeinsamkeit zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung

Wie bereits den bisherigen Ausführungen entnommen werden kann, handelt es sich bei Gender Mainstreaming und Frauenförderung um zwei grundsätzlich verschiedene - jedoch sich ergänzende gleichstellungspolitische Strategien, was in den meisten Diskursen entsprechend berücksichtigt wird. Dennoch sind

diesbezüglich in Publikationen und Veröffentlichungen zahlreiche Ungenauigkeiten sowie Fehlinterpretationen zu finden, die in der Öffentlichkeit schnell zu Missverständnissen über die Ziele und Inhalte der Gender Mainstreaming Strategie führen können, wie die nachfolgenden Beispiele belegen:

So führt Kneip (2002) in einem im Spiegel veröffentlichten Beitrag u.a. die folgende Erläuterung des Begriffs Gender Mainstreaming an:

„Ein vernünftiger deutscher Ausdruck existiert dafür nicht, ‚Gleichberechtigung und so‘ wäre zwar nicht völlig falsch, nimmt der Sache aber ein wenig vom nötigen Ernst. ‚Gender‘ klingt gleichzeitig verbindlicher und wissenschaftlicher, kurz: weniger männererschreckend als ‚Frauenpower‘ - obwohl im Grunde genommen das Gleiche gemeint ist.“ (ebd.: 76).

Nach Ansicht von Röhl (2005) handelt es sich bei Gender Mainstreaming um eine Art Verschwörung der „Genderer“ - namentlich „Politiker, Sexologen und Feministen“, die sich in radikaler Art und Weise gegen das männliche Geschlecht richtet, indem statt Gleichberechtigung ausschließlich Frauenbevorzugung und Männerbenachteiligung praktiziert werde (vgl. ebd.):

„Gender Mainstreaming heißt im Klartext kompletter Umbau der Gesellschaft und Neuerfindung der Menschheit. Gender Mainstreaming ist eine Art totalitärer Kommunismus in Sachen Sex und Geschlechterbeziehung. Die real existierende Welt wird unterschwellig das (zu eliminierende) Patriarchat genannt, und die Frau und auch die Gesellschaft sollen zu ihrem Glück in Gestalt eines Matriarchats auf leisen Sohlen gezwungen werden [...].“ (ebd.).

Und weiter führt sie aus:

„Nur schwach kann GM verbergen, dass hier eine Art pseudowissenschaftlicher ‚Rassismus‘ und letztlich auch Sexismus zwischen den Geschlechtern initiiert wird, an dessen Ende eine männerlose Welt stehen könnte. Eine Allmachtsphantasie.“ (ebd.).

Ein ähnliches „Bedrohungsszenario“ zeichnet auch Bock (2003) in seinem Beitrag „Gender Mainstreaming als totalitäre Steigerung von Frauenpolitik“ auf, in dem er den Querschnittsauftrag von Gender Mainstreaming, die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft im Namen der Gleichstellungsförderung der Geschlechter, mit der im Nationalsozialismus verfolgten repressiven Politik der „Gleichschaltung“ vergleicht (vgl. ebd.) und zudem ausführt:

„Überall, auf allen Feldern der Politik, in allen Bereichen und Sektoren der Gesellschaft soll die G-Frage die erste und beherrschende sein. Gut ist, was den Frauen nützt. Und die Männer, förmlich platzend vor Scham und Schuldgefühlen, sind die Kälber, die ihre Metzger selber wählen.“ (ebd.).

Angesichts solch drastischer Fehlinterpretationen der Intention von Gender Mainstreaming und der damit einhergehenden öffentlichen Diffamierungen von Personen, die sich für den Implementierungsprozess dieser Strategie in die Politiken auf EU- und Bundesebene engagieren,⁹⁰ sowie der häufig vorgenommenen falschen Zuordnung dieser Strategie zu den bestehenden frauenpolitischen Ansätzen scheint eine differenzierte Betrachtung der hier vorliegenden geschlechterpolitischen Strategiekonzepte nicht nur hilfreich, sondern auch notwendig.⁹¹

Die Unterschiede, die zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung bestehen, lassen sich an Hand eines Schaubildes verdeutlichen, in dem einzelne konzeptionelle Merkmale, z.B. bezüglich der jeweiligen Zielgruppen sowie der verantwortlichen Akteure und Akteurinnen, herausgestellt und miteinander verglichen werden.

⁹⁰ Vgl. hierfür exemplarisch die Publikation von Zastrow (2006).

⁹¹ Die seit Jahren anhaltende massive mediale Kritik an Gender Mainstreaming wird in Kapitel 9 nochmals aufgegriffen.

Tabelle 4.1: Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Vergleich

	Frauenförderung	Gender Mainstreaming
Akteure	Frauenförderung wird von speziell hierfür eingerichteten und zuständigen organisatorischen Einheiten betrieben, wie z.B. von Frauenministerien oder kommunalen Gleichstellungsbüros.	Gender Mainstreaming setzt auf die Beteiligung aller Personen, die an der Planung, Umsetzung und Evaluierung politischer Entscheidungen und Maßnahmen beteiligt sind.
konzeptioneller Ansatzpunkt	Frauenförderpolitik reagiert auf konkrete Benachteiligungen von Frauen und entwickelt spezielle Maßnahmen, die auf den Abbau einer bestehenden Benachteiligung zielen.	Gender Mainstreaming setzt bei allen politischen Entscheidungen und Maßnahmen an.
Dauer und Umfang des Umsetzungsprozesses	Maßnahmen zur Frauenförderung können unmittelbar und zielorientiert eingesetzt werden, weil sie sich auf die Lösung eines spezifischen Problems beschränken und sind somit meist eher kurzfristig angelegt.	Gender Mainstreaming als integraler Bestandteil jeder Entscheidung zielt sowohl auf den Abbau als auch die Vermeidung institutioneller Strukturen und Verhältnisse, die die Realisierung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern behindern und setzt den Umsetzungsprozess damit grundlegend und langfristig an.
Zielgruppe	Programme und Maßnahmen der Frauenförderung richten sich ausschließlich an die Zielgruppe der Frauen bzw. an einen bestimmten weiblichen Personenkreis.	Zielgruppe von Gender Mainstreaming sind gleichermaßen Männer und Frauen. Bei konkret zu treffenden Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung kann dies jedoch auch ein bestimmter Personenkreis innerhalb beider Geschlechtergruppen oder auch innerhalb einer Geschlechtergruppe sein.

Quelle: eigene Darstellung

Trotz der hier aufgezeigten wesentlichen Unterschiede zwischen der Gender Mainstreaming Strategie und Frauenförderung gibt es eine grundlegende Gemeinsamkeit, die sie inhaltlich und strategisch miteinander verbindet. Beide verfolgen das langfristige Ziel, Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereichen herzustellen. Diese gemeinsame Zielsetzung bildet gleichzeitig die Grundlage, auf der sich beide zu einer Doppelstrategie verknüpfen lassen.

4.2 Die Doppelstrategie: Gender Mainstreaming und Frauenförderung

Auch wenn man den Eindruck gewinnen könnte, frauenpolitische Strategien seien inzwischen veraltet - oder wie Nohr (2001) es formuliert: „*Gleichstellungspolitik ist out. Megaout. Das macht aber nichts, weil die alten Konzepte sowieso verschnarcht sind und nicht mehr gut überkommen.*“ (ebd.) - und Gender Mainstreaming demzufolge als die zeitgemäßere und innovativere Strategie die herkömmlichen frauenpolitischen Strategien ablösen sollte, so liegt hier doch ein großes Missverständnis vor. In allen politischen und rechtlichen Vorgaben auf internationaler und nationaler Ebene, in denen Gender Mainstreaming bislang verankert wurde, wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern das Verfolgen einer Doppelstrategie von Gender Mainstreaming und Frauenförderung verlangt. So wurde beispielsweise in dem Grundlagenpapier zur Implementierung dieser Strategie in sämtliche Politikbereiche der Landesregierung Sachsen-Anhalt festgehalten:

„Gender Mainstreaming ersetzt nicht die Notwendigkeit gezielter Frauenförderung, gleichstellungspolitischer Maßnahmen und entsprechender Einrichtungen. Im Gegenteil: Gender Mainstreaming ist ausdrücklich als Ergänzung zu spezifischen

*Frauenfördermaßnahmen zu verstehen und umzusetzen.“
(Ministerium für Arbeit, Frauen, Soziales und Gesundheit des
Landes Sachsen-Anhalt 2003: 14).*

Das hier konzeptionell vorgesehene Verbindungsgefüge zwischen den unterschiedlichen geschlechterpolitischen Strategieansätzen basiert auf den folgenden Überlegungen:

Auf der einen Seite verfügt Frauenpolitik über Ressourcen, wie z.B. über ein hohes Maß an Fachwissen, u.a. bezüglich der Lebensrealitäten von Frauen, sowie über ein entsprechendes Fachpersonal, das langjährige Erfahrungen in der Entwicklung und Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen besitzt, die für den Umsetzungsprozess eines Vorhabens gemäß der Gender Mainstreaming Strategie grundlegende Voraussetzungen bilden. Zudem zeigt sich, dass die im Rahmen von Frauenpolitik erarbeiteten und umgesetzten Strategien und Ansätze Instrumente enthalten, die für die Zielerreichung der Gender Mainstreaming Strategie, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, erforderlich sind. So können z.B. gezielte Frauenförderungsprogramme oder die Bereitstellung monetärer Frauenfördermittel mögliche Maßnahme sein, wenn die im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming vorzunehmenden Analysen der Lebensrealitäten von Männern und Frauen belegen, dass Frauen in bestimmten Bereichen benachteiligt werden. An dieser Stelle erweist sich somit, dass *„[...] Gender Mainstreaming als übergeordnete, breit-angelegte Handlungsstrategie fungiert, während die gezielte Frauenförderung ein konkretes, effektives Instrument innerhalb des Gender Mainstreaming-Prinzips darstellt.“* (Lind/Löther 2001: 5).

Auf der anderen Seite zeigt sich, dass frauenpolitische Ansätze durch die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie eine Ergänzung und Erweiterung erfahren können. Deutlich wird dies u.a. daran, dass durch die Implementierung dieser Strate-

gie die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive und die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern zur Aufgabe aller politischen Handlungsfelder erklärt werden und entsprechend in jeden politischen Entscheidungsprozess Eingang finden sollen. Frauenpolitik verliert somit ihren „Appendix-Status“ und tritt nicht länger von außen an Macht- und Entscheidungszentren heran, sondern diese sind im Zuge des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming nun selbst der aktiven Förderung der Gleichstellung verpflichtet: *„Gleichstellungspolitik führt dann kein peripheres Dasein mehr, welches je nach politischer Großwetterlage Konjunktur hat, sondern Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit sind zentrale Politikziele.“* (Huschke 2002: 94).

Dies impliziert auch, dass bei dieser Organisation der Entscheidungsprozesse die Mitarbeiterinnen der für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständigen Stellen nicht länger in der Rolle von Bittstellerinnen verbleiben, die von außen an die „anderen“ Politikfelder herantreten müssen, um für die Umsetzung ihrer Konzepte zu werben (vgl. Stiegler 2000: 7). Denn wie in Kapitel 5.1 ausführlich dargelegt wird, liegt der Konzeption von Gender Mainstreaming eine veränderte Zuständigkeit für die Realisierung der Gleichstellung zugrunde. Sie wird zur Gemeinschaftsaufgabe, für deren Umsetzung die Führungskräfte gemäß dem Top-Down-Ansatz die Hauptverantwortung tragen. Dieser Wandel hat auch Konsequenzen für die Position der Gleichstellungsbeauftragten, die nun in der Rolle als Expertin in Gleichstellungsfragen den Umsetzungsprozess beratend und steuernd begleiten und sich in ihrem Wirken in einem geringeren Maße abhängig vom Wohlwollen der Führungskräfte zeigen sollten (vgl. Cordes 2004: 718). Ob dies in der Praxis so realisiert werden kann, ist nach Ansicht u.a. von Cordes (ebd.) sowie Schunter-Kleemann (2001: 24) fraglich, da die Akteurinnen und Akteure innerhalb der Institutionen und Einrichtungen die gleichen blieben und sich organisationsinterne Regulierungsmuster zur Verteilung von Entscheidungs-, Weisungs- und Kon-

trollbefugnissen als äußerst stabil erwiesen. Ähnlich argumentiert auch Metz-Göckel (2002), wenn sie Gender Mainstreaming als „paradoxe Intervention“ bezeichnet, da die Verantwortung für einen gelingenden Umsetzungsprozess nun an diejenigen delegiert würde, die Gleichstellungspolitik bislang, wenn auch meist unwissentlich, blockierten oder für unwichtig erachteten (vgl. ebd.: 44). Demzufolge handele es sich bei dieser Strategie um eine paradoxe Intervention, „[...] *da sich der Mainstream als solcher problematisieren müsste, um bisher ausgegrenzte Personengruppen und Perspektiven aufzunehmen. Und seine Maximen sollten gerade von denen umgesetzt werden, die ihnen bisher fern standen.*“ (ebd.).

Die Ausführungen von Stiegler/Döge (2004) bestärken den Zweifel dieser neuen selbstgewählten Verantwortungsübernahme für Gleichstellungsfragen von Führungskräften. Ihren Praxisbeobachtungen zufolge wird der Implementierungs- und Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming derzeit insbesondere von Gleichstellungsstellen, einrichtungsinternen Gender-Expertinnen und -Experten sowie von Steuerungs- und Projektgruppen mit ausschließlich oder überwiegend weiblicher Zusammensetzung getragen und liegt somit letztendlich wieder in dem Zuständigkeitsbereich von Frauen (vgl. ebd.: 150 f.).

Im Fachdiskurs wird Gender Mainstreaming aber nicht nur das Potential zugesprochen, neue Durchsetzungsmöglichkeiten für frauenpolitische Maßnahmen zu besitzen, sondern auch die im Rahmen von Frauenförderung verfolgten Strategien, die primär auf einen Abbau der in der Gesellschaft bestehenden Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen abzielen, um einen präventiven Ansatz zu erweitern. Laut Stiegler (2001) beziehen sich die politischen Entscheidungsprozesse und Maßnahmengestaltungen von Organisationen häufig auf die Rahmenbedingungen, unter denen sich konkrete Geschlechterverhältnisse gestalten, sodass durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming eine Einflussnahme auf diese Bedingungen

möglich sei, die sich am Grundsatz der Realisierung von Chancengleichheit für Männer und Frauen orientiere. Demzufolge ist hier „[d]ie Veränderung solcher Rahmenbedingungen [...] die Prävention, die verhindert, dass langfristig hierarchische und differente Geschlechterverhältnisse weiter bestehen.“ (ebd.: 70; Anpassung: S.K.). Dies impliziert auch, dass Gender Mainstreaming die bestehenden frauenpolitischen Ansätze um eine strukturbezogene Komponente erweitert, die darauf zielt, die Systeme und Bedingungsgefüge zu analysieren und zu verändern, die zu geschlechtsspezifischen Benachteiligungen führen oder diese reproduzieren.

Zusammenfassend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass Gender Mainstreaming und Frauenförderung konzeptionell in einem sich ergänzenden Verhältnis zueinander stehen und demzufolge durch eine Verknüpfung beider Strategien von Synergieeffekten in Form einer erhöhten Wirksamkeit und Zielgenauigkeit von Gleichstellungspolitik auszugehen ist (vgl. Ministerium für Arbeit, Frauen, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt 2003: 15). Damit sich jedoch beide Strategien sinnvoll aufeinander beziehen und zu einer effektiven Doppelstrategie verbinden können, erscheint es erforderlich zu sein, eine präzise Bestimmung der jeweiligen Aufgaben, Zuständigkeiten und Ressourcen vorzunehmen (vgl. Goldmann 2001: 7).

Wenn jedoch die Einführung von Gender Mainstreaming, wie Erfahrungen von Fachkräften der Frauen- und Mädchenarbeit sowie von frauenpolitischen Akteurinnen in der Praxis belegen, als Argument benutzt wird, um Strukturen und Projekte der Frauen- und Mädchenförderung abzubauen und spezifische Fördermittel zu kürzen oder ganz zu streichen (vgl. u.a. Döge/Stiegler 2004: 151; Stiegler 2000: 26; Werthmanns-Reppekus 2002 a: 5), so zeigt sich hierin eine auf Unwissenheit oder politischem Kalkül basierende Fehlinterpretation des Kon-

zepts von Gender Mainstreaming. Als ein Beispiel aus dem jugendpolitischen Ressort sei an dieser Stelle auf die seit dem 01.01.2001 in Kraft getretenen Richtlinien des Kinder- und Jugendplans des Bundes (KJP) hingewiesen, in denen Gender Mainstreaming sowohl in den allgemeinen Fördergrundsätzen als auch in dem Förderprogramm „Gleichstellung von Mädchen und Jungen, Mädchen- und Jungenarbeit“ (KJP-Programm 6) aufgenommen wurde. Die vorgenommene Neugestaltung des KJP-Programms 6 wird allerdings von zahlreichen Expertinnen und Experten der Kinder- und Jugendhilfe kritisch bewertet (vgl. u.a. Struck 2002: 12; Werthmanns-Reppekus 2002 c: 17), da sie u.a. indirekt zu einer massiven Etat Kürzung von Fördermitteln für Maßnahmen und Projekte der Mädchenarbeit geführt hat.⁹²

Auch aus frauenpolitischen Handlungsfeldern gibt es zahlreiche Rückmeldungen aus der Praxis, die auf ähnliche missbräuchliche Interpretationen von Gender Mainstreaming zur Abschaffung oder Schwächung frauenpolitischer Aktivitäten hinweisen (vgl. z.B. Döge/Stiegler 2004: 150 f.; Weg 2005: 73). So fallen vereinzelt u.a. Gleichstellungsstellen, Frauenprojekte und spezielle Fördertöpfe dem Rotstift zum Opfer mit der Begründung, zukünftig die Gender Mainstreaming Strategie umsetzen zu wollen und somit frauenpolitische Institutionen und Aktivitäten nicht länger zu benötigen. Eine zentrale Argumentationslogik, die von den politisch Verantwortlichen für dieses Vorgehen angeführt wird, lautet, dass die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen als Instrument ausreiche, um die Gleichstellung der Geschlechter herzustellen. Alle weiteren geschlechtsspezifischen Ansätze und Initiativen werden damit für überflüssig erklärt (vgl. Stiegler 2000: 26). Auf ein weiteres Argument, das zu der gleichen Schlussfolgerung führt, weist Drogand-Strud (2001) hin. Seines

⁹² Auf die Neugestaltung des KJP-Programms 6 und die damit verbundene Kritik wird in Kapitel 6.1.2 weiterführend eingegangen.

Erachtens besteht die Gefahr, dass geschlechtsbezogene Angebote zukünftig mit dem Hinweis abgelehnt werden, „[...] *dass nach dem Grundsatz des Gender Mainstreaming alle Angebote auch dem jeweils anderen Geschlecht zur Verfügung stehen müssen.*“ (ebd.: 27).

Unabhängig von den jeweils angeführten Begründungen handelt es sich hier stets um falsche oder zumindest äußerst fragwürdige Auslegungen von Gender Mainstreaming in der Praxis, da sich ein solches Vorgehen weder mit den rechtlichen noch konzeptionellen Grundlagen dieser Strategie vereinbaren lässt. Stiegler (2000) schlägt deshalb als Herangehensweise vor, um die wahren Absichten zu überprüfen, mit denen Veränderungen im Namen einer verbesserten Gleichstellungspolitik eingeführt werden, eine Analyse u.a. der personellen und finanziellen Ressourcen vorzunehmen, die für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse zur Verfügung gestellt werden, denn „[i]m Rahmen der Einführung von Gender Mainstreaming Prozessen müssen sich diese erheblich erhöhen, jeder Abbau deutet auf die Absicht, Geschlechterfragen eher zu verschleiern als sie in ihrer wirklichen Bedeutung ernst zu nehmen.“ (ebd.: 26; Anpassung: S.K.).

Resümee und Ausblick:

Viele Beobachterinnen und Beobachter der Entwicklungen der deutschen Gleichstellungspolitik ziehen ein ernüchterndes Fazit bezüglich der bisher erzielten Erfolge seit der Verabschiedung des Artikels 3 des Grundgesetzes im Jahre 1949, dem Inkrafttreten des ersten Gleichberechtigungsgesetzes 1958, der Einrichtung und Etablierung institutioneller Gleichstellungspolitik ab den 1970er Jahren und dem gegenwärtigen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. z.B. Gerhard 2008). Trotz zahlreicher unumstrittener gleichstellungspolitischer Errungenschaften offenbaren sich in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Bereichen vielfältige geschlechts-

bezogene Ungleichheiten, wie z.B. Allmendinger/Leuze/Blank (2008) für den deutschen Arbeitsmarkt, Hoecker (2008) für den Bereich der politischen Partizipation sowie Jurczyk (2010) und Böllert (2010) innerhalb der Familienpolitik aufzeigen. An den Implementierungs- und Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming knüpft sich aus den o.g. Gründen daher die Hoffnung, dass diese neue Strategie Gleichstellungspolitik und somit auch Frauenförderung als einen weiterhin erforderlichen integralen Bestandteil davon, zu mehr Durchsetzungskraft verhelphen kann.

Als eine weitere Zukunftsaufgabe von Gleichstellungspolitik erweist sich zudem die Berücksichtigung spezifischer Lebenslagen von Frauen *und* Männern. So zeigt sich, dass Gleichstellungs- bzw. Geschlechterpolitik sich noch immer fast ausschließlich an Frauen wendet und somit faktisch als Frauenpolitik konzipiert wird (vgl. u.a. Döge 2008: 32; Döge/Stiegler 2004: 154). Eine gleichstellungspolitische Perspektivenerweiterung auf beide Geschlechter hat demnach bislang primär auf sprachlicher Ebene stattgefunden. Metz-Göckel (2002) weist in diesem Kontext darauf hin, dass „Männerpolitik“, die Männer in ihrer Unterschiedlichkeit als Geschlechtswesen zum Gegenstand hat, derzeit noch ein weitgehend weißer Flecken innerhalb der Geschlechterpolitik sei und Männer bislang nur dann eine Berücksichtigung fänden, wenn diese in ihrer Beziehung zu Frauen auffällig werden und führt als Beispiel hierfür das neue Gewaltschutzgesetz an (vgl. ebd.: 42 f.). Konzeptionell besitzt Gender Mainstreaming, wie im nachfolgenden Kapitel herausgestellt wird, das Potential, Unterschiede und Benachteiligungen in den Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern in den Fokus gleichstellungspolitischer Aktivitäten zu rücken.

Damit einhergehend könnte die Einführung von Gender Mainstreaming auch zu einem allgemeinen Akzeptanzgewinn von Gleichstellungsaspekten führen, wie Metz-Göckel (2002) im Rahmen einer empirischen Interviewstudie mit Rektorinnen und Rektoren sowie Kanzlerinnen und Kanzlern deutscher Hoch-

schulen feststellt. Als Ergebnis ihrer Untersuchung zeigt sich u.a., dass über Gender Mainstreaming viel offener geredet wird als über Frauenförderung, obwohl diese Strategie, dem Verständnis der Hochschulleitungen folgend, weitgehend als Frauenförderung ausgelegt wird (vgl. ebd.: 45.). Metz-Göckel interpretiert diese Offenheit als mögliches Indiz dafür, „[...] dass die GM-Begrifflichkeit eine Distanzierung von der Frauenförderung und einen breiteren Deutungshorizont eröffnet, aber auch damit, dass die Einsicht in die Notwendigkeit einer pragmatischen Frauenförderung zugenommen hat [...].“ (ebd.). Mit dem hier identifizierten Kommunikationsgewinn gehe zudem ein „innerer Akzeptanzgewinn“ seitens der Hochschulangehörigen einher, da der Gender-Begriff aufgrund seiner Bezugnahme auf beide Geschlechter auf weniger Widerstände stoße (vgl. ebd.). Mit Blick auf die Ebene der Bundesregierung konstatiert zudem Roth (2004), dass mit der Einführung der Gender Mainstreaming Strategie auch ein Akzeptanzgewinn für „Frauenfragen“ und frauenpolitische Aktivitäten zu verzeichnen sei, da diese nun die „lila Ecke“ und damit die zuvor - z.T. selbstgewählte - marginale Position verließen (vgl. ebd.: 46).

Allerdings sei an dieser Stelle auch nochmals auf die zahlreichen Stimmen im Fachdiskurs hingewiesen, die sich kritisch zum Innovationsgehalt und Veränderungspotential von Gender Mainstreaming äußern. So führt beispielsweise Schunter-Kleemann (2001) aus, dass der qualitative Unterschied zwischen Gender Mainstreaming und bisherigen Ansätzen der Gleichstellungspolitik außerordentlich schwer auszumachen sei, weil diese Strategie in der europäischen und deutschen Politik in der Regel nur mit „Förderung des Ziels der Chancengleichheit“ übersetzt würde und auch die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive als Querschnittsaufgabe aller politischen Ressorts und Behörden zwar ein richtiger und wichtiger Gedanke sei, jedoch kein neuer, da diese Forderung bereits seit den 1980er Jahren einen festen Bestandteil der gleichstel-

lungspolitischen Bestrebungen der Frauenbewegung darstelle (vgl. ebd.: 22).

Auch Smykalla/Kotlenga (2001) zeigen sich erstaunt über den „Gender Mainstreaming-Boom“, weil sie das substantiell Neue dieser Strategie nicht erkennen können, denn ihrer Ansicht nach sind *„[p]olitische Praktiken, die unter Gleichstellungspolitik immer die Analyse geschlechterhierarchischer Ungleichheiten und die Sensibilisierung für hierarchische Wirkweisen der binären Geschlechterkonstruktion verstanden haben, [...] weder neu noch selten.“* (ebd.: 26; Anpassung: S.K.). Dennoch sprechen sie sich nicht gegen den Einsatz von Gender Mainstreaming aus, sondern kritisieren vielmehr den bislang recht unreflektierten Einsatz dieser Strategie, der sich u.a. in einer „Methodengläubigkeit“ bei der Umsetzung zeige (vgl. ebd.: 27). Symkalla/Kotlenga plädieren daher für eine umsichtige Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming als Ergänzung zu bestehenden frauenpolitischen Ansätzen und Verfahren, da eine vorschnelle Implementierung dieser Strategie, die nicht auf einer vorherigen Reflexion bisheriger gleichstellungspolitischer Erfahrungen sowie geschlechtertheoretischer Fundierung fuße, Gefahr laufe *„[...] hinter bisherige gleichstellungspolitische Erfolge zurückzufallen, ja sogar Gleichstellungspolitik als solche zu marginalisieren.“* (ebd.: 28).

Auch Hagemann-White (2001) stimmt der Ansicht zu, dass Gender Mainstreaming lediglich ein nützliches Instrument von vielen für die Gestaltung einer Gesellschaft mit gleichen Rechten, gleicher Ressourcenverteilung sowie gleicher Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen sei, räumt hierbei allerdings ein, dass kein Werkzeug einen Bauplan ersetzen könne. Sie plädiert aus diesem Grund für den Entwurf einer umfassenden Gleichberechtigungspolitik als Zukunftsaufgabe von Politik und Gesellschaft (vgl. ebd.: 37). Das bedeutet, eine Gleichstellungspolitik, die sowohl gesetzliche Regelungen als auch das Vorhandensein institutioneller Strukturen und spezifischer Aktivitäten zur Gleichstellungsförderung

umfasst, scheint für die Realisierung dieser Zielperspektive unerlässlich zu sein.

Abschließend gilt es jedoch auch zu konstatieren, dass umfassende empirische Studien, die die Potentiale und „Gefahren“ von Gender Mainstreaming im Verhältnis zu frauenpolitischen Ansätzen und Strategien analysieren und ausloten und deren Ergebnisse somit u.a. darüber Aufschluss geben können, ob Gender Mainstreaming letztlich zu einem Abbau von Frauenförderung führt oder stattdessen die vorhandenen Ansätze und Verfahren unterstützt und absichert, bislang schlicht fehlen.

Auf der Grundlage der vorgelegten Betrachtung des Status quo der rechtlichen und politischen Verankerung sowie des Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming auf internationaler und nationaler Ebene und der vorgenommenen gleichstellungspolitischen Verortung dieser Strategie, soll im Folgenden das Umsetzungskonzept von Gender Mainstreaming expliziert werden. Dabei gilt es insbesondere herauszustellen, welche Voraussetzungen, Schritte der Umsetzung sowie Verfahren und Instrumente gegenwärtig im Fachdiskurs zur Realisierung des Implementierungs- und Umsetzungsprozesses als zentral angesehen werden.

„Ich denke, für die Umsetzung von Gender Mainstreaming brauchen wir die berühmte ‚brennende Geduld‘, Neugier, Humor und Lust für beide Geschlechter, Neues auszuprobieren, sich neu erfahren zu wollen - und innovative Dialoge und Aushandlungen zwischen den Geschlechtern.“
(Helming 2004: 18)

5 Die Umsetzung von Gender Mainstreaming

Gemäß der vorgelegten Definition des Sachverständigenberichts für den Europarat (vgl. Kapitel 1.1) umfasst der Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungen und Maßnahmen. Das heißt, dass das Verfolgen dieser gleichstellungspolitischen Strategie bereits in der Planungsphase eines Vorhabens beginnt, sich über dessen Durchführung erstreckt und schließlich in der Ergebniskontrolle und Evaluation des Vorhabens endet.

Ausgehend von dieser konzeptionellen Vorgabe stellt sich an dieser Stelle die Frage, welche konkreten institutionellen, personellen und organisatorischen Voraussetzungen erfüllt werden müssen und welche Methoden und Instrumente u.a. zur Implementierung und zur Kontrolle des Umsetzungsprozesses benötigt werden, um Gender Mainstreaming in der Praxis realisieren zu können. Zur Beantwortung dieser Fragestellungen finden sich in den entsprechenden Veröffentlichungen zahlreiche Überlegungen, Vorschläge und Anregungen, die insbesondere auf bisher gewonnene internationale und nationale Erfahrungswerte von Ministerien, öffentlichen Verwaltungen etc. basieren. In den nachfolgenden Ausführungen dieses Kapitels sollen diese auszugsweise skizziert und erläutert sowie anschließend zu einer Zusammenschau günstig geltender Prämissen für den Umsetzungsprozess verdichtet werden.

5.1 Voraussetzungen von Gender Mainstreaming

Im Fachdiskurs werden die für die Umsetzung von Gender Mainstreaming als erforderlich angesehenen Voraussetzungen in unterschiedlich weit gefassten Kriterienkatalogen dargelegt. Nachfolgend wird eine exemplarische Auswahl dieser Zusammenstellungen angeführt, um hierauf aufbauend zentrale Voraussetzungskriterien identifizieren zu können.

Stiegler (1998) geht davon aus, dass ein wirksamer Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming von drei wesentlichen Voraussetzungen abhängt. Diese sind Fachwissen, Gender-Kompetenz und Macht (vgl. ebd.: 23). Sie müssen gleichzeitig bei allen an Entscheidungen beteiligten Personen für einen gelingenden Umsetzungsprozess vorhanden sein. Aus der Sicht von Stiegler (ebd.) erfordert die Querschnittsaufgabe Gleichstellung der Geschlechter verschiedene *Wissensbestände*, zum einen „Allround-Wissen“ in allen eine Entscheidung bzw. Maßnahmenplanung betreffenden Fachgebieten, zum anderen Fachwissen, definiert als je spezifische und detaillierte Wissensbestände bezüglich der eine Maßnahme betreffenden Bereiche aus der Geschlechterforschung. Darüber hinaus ist Prozess- oder Verfahrenswissen unerlässlich, das u.a. Wissen über die rechtlichen und bürokratischen Bestimmungen des jeweiligen Handlungsfeldes sowie Kenntnisse der jeweiligen Organisationsstrukturen und Organisationskultur impliziert (vgl. ebd.). Die zweite Voraussetzung, *Gender-Kompetenz*, ist Stiegler (1998: 24) zufolge, die Fähigkeit, die vielfältigen Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sowie Erfahrungen von Frauen für den eigenen Handlungsbereich zu nutzen. Die Anwendung von Gender-Kompetenz setze allerdings das Bewusstsein aller Beteiligten voraus, dass Gender als Strukturkategorie verstanden wird und demzufolge die Veränderung bestehender geschlechtshierarchischer Verhältnisse nicht der privaten, individuellen Lösung, sondern der gesellschaftlichen durch politische Maßnahmen bedarf. Ferner führt Stiegler aus,

dass Gender-Kompetenz im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming häufig zu Hinweisen auf bestehende Wissenslücken oder fehlendes Datenmaterial führe. In diesen Fällen sei es die Aufgabe der jeweiligen Institutionen oder zuständigen Abteilungen, die sich zeigenden Wissenslücken z.B. durch neue empirische Untersuchungen zu füllen und nicht die von Gleichstellungsbeauftragten oder Frauen in entsprechenden Gremien (vgl. ebd.). Und schließlich basiere Gender-Kompetenz auch auf einer geschlechtersensiblen Umgangsweise von Frauen und Männern miteinander:

„Wer in gemischtgeschlechtlichen Gruppen arbeitet, braucht sowohl das Wissen um geschlechtshierarchische Beziehungsmuster, frauendiskriminierende Redeweisen und verbale wie nonverbale Umgangsformen als auch die Fähigkeit, sich diesen gegenüber zu behaupten und sie zu verändern.“ (ebd.).

Unter *Macht*, als dritter Voraussetzung für Gender Mainstreaming, versteht Stiegler (ebd.: 24 f.) die Unterstützung von Frauenzusammenhängen, insbesondere organisationsintern in Form der Zurverfügungstellung von Ressourcen wie Zeit, Raum und organisatorische Mittel, um einen Austausch unter Frauen zu Geschlechterfragen sowie die Arbeit an diesen in den jeweiligen Organisationen zu ermöglichen.

Stiegler (2000) erweitert diesen Kriterienkatalog in ihren nachfolgenden Veröffentlichungen u.a. um die Vorgabe einer klaren Formulierung der jeweiligen Organisation, von welchem Geschlechterkonzept sie bei der Anwendung von Gender Mainstreaming ausgeht und damit verbunden, welche geschlechterpolitische Zielsetzung organisationsintern verfolgt wird (vgl. ebd.: 12).

Das Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen Anhalt (2003) nennt unter Bezugnahme auf Erfahrungen der Umsetzung dieser Strategie in Schweden die folgenden vier Voraussetzungen als obligatorisch: Als zentrales Erfolgskriterium gilt das *sichtbare Engagement der höchsten Führungs-*

ebene, das impliziert die klare Positionierung zu Gender Mainstreaming, die präzise Vorgabe einer gleichstellungspolitischen Zielsetzung sowie die engagierte Unterstützung des gesamten Umsetzungsprozesses. Da die Gleichstellung der Geschlechter nur auf dem Wege einer Umverteilung von Macht, Einfluss und Verantwortung im öffentlichen wie privaten Bereich zu erreichen sei, erfordere deren Realisierung dieses Top-Down-Vorgehen. Gleichsam bilden die Führungskräfte somit das Fundament des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming, weshalb dieser bei der Sensibilisierung und Willensbekundung der politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger beginnen müsse (vgl. ebd.: 15 f.). Die zweite Erfolgsvoraussetzung ist den Ausführungen des Ministeriums folgend eine *konsequente geschlechterdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung*, die die Grundlage bildet u.a. für die Identifizierung von Themen und Bereichen, die Frauen und Männer unterschiedlich betreffen und in denen geschlechtsbezogene Benachteiligungen bestehen (vgl. ebd.: 16). Ferner muss der gewählte *Umsetzungsweg* von Gender Mainstreaming *transparent und praktikabel* sein. Aus diesem Grund gilt es, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen eindeutig festzulegen sowie handhabbare Instrumente und Verfahren zu entwickeln, deren Anwendung verbindlich ist. Darüber hinaus muss der gesamte Umsetzungsprozess kontinuierlich evaluiert werden, um Fortschritte, Hindernisse, weitere Bedarfe etc. identifizieren zu können. Und schließlich stellt die Etablierung von *Geschlechterpolitik als Wissensgebiet* das vierte Erfolgskriterium dar. Dies impliziert die Entwicklung von Gender-Sensibilität als Voraussetzung, um geschlechtsspezifische Auswirkungen von politischen Entscheidungen und Maßnahmen zu erkennen und beurteilen zu können, sowie die Fähigkeit zur Verknüpfung von Gender- und Fachwissen seitens aller Beteiligten (vgl. ebd.: 16 f.).

Das BMFSFJ (2000 b) benennt in seinem Grundlagenpapier hingegen dreizehn Eckpunkte, die als bedeutsam für die Ein-

führung und Umsetzung von Gender Mainstreaming angesehen werden. Hierzu zählen:

- klare Bestimmung des Großziels
- Abschied vom Verständnis einer geschlechtsneutralen Politik
- Notwendigkeit der Erhöhung des Frauenanteils in der Verwaltung und Politik
- Verfolgen einer Doppelstrategie
- Erfordernis von Ressourcen
- klarer politischer Wille und das Engagement auf oberster Ebene
- eindeutige Verantwortlichkeiten und Zuweisung von Zuständigkeiten
- leitungsnahe Ansiedlung des Prozesses
- Entwicklung von Kooperationsstrukturen und innovativen Formen der Zusammenarbeit
- Erarbeitung eines gemeinsamen Arbeitskonzeptes mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben
- Vermittlung von Kompetenz und Sachkenntnis durch Bewusstseinsbildung und Schulungen
- Forschungsarbeiten und Statistiken zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in allen Sachgebieten
- Kontrollmechanismen zur Begleitung und Bewertung des Gender Mainstreaming Prozesses (vgl. ebd.: 7 ff.).

Abschließend sei an dieser Stelle noch auf den Vorkriterienkatalog aus einer aktuelleren Veröffentlichung von Welp/Schmeck hingewiesen (2005), die sieben Kriterien für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming herausstellen. Diese lauten: a) Wille zur Veränderung, b) eindeutige Verantwortung der Führungskräfte, c) spezielle Trainings- und Beratungsangebote zur Schulung der Handlungskompetenz, d) Bereitstellung finanzieller und personeller Ressourcen, e) geschlechtsbezogene Datenanalysen, f) Formulie-

rung präziser und erreichbarer Ziele und g) Transparenz hinsichtlich des Umsetzungsstandes und -erfolges (vgl. ebd.: 83 f.).

Vergleicht man nun die einzelnen Bedingungen der angeführten Kriterienkataloge miteinander, so wird deutlich, dass sich im Fachdiskurs mehrere Elemente übereinstimmend hinsichtlich der Bewertung ihrer Wichtigkeit für einen gelingenden Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming als zentral heraus kristallisieren.

Als wesentlichste Voraussetzungen gelten der Wille und das Engagement der obersten *Leitungsebene*, da diese gemäß dem Top-Down-Ansatz die Hauptverantwortung für die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming trägt. D.h. die Führungskräfte müssen intern (beispielsweise durch die Aufnahme von Gender Mainstreaming in den Aufgabenkatalog aller Beschäftigten oder durch die Organisation spezieller Fortbildungen) sowie extern (beispielsweise durch die Integration von Gender Mainstreaming in die Öffentlichkeitsarbeit) eindeutig Position für diese Strategie beziehen und deren Umsetzungsprozess aktiv und nachhaltig unterstützen. Das im Fachdiskurs einvernehmlich als erforderlich angesehene sichtbare Engagement der Führungskräfte sollte sich insbesondere in präzisen gleichstellungspolitischen Zielvorgaben sowie in der Bereitstellung von Ressourcen und Unterstützungsstrukturen zeigen.

Hinsichtlich der Festlegung eindeutiger *Zielvorgaben* wurde bereits mehrfach im Rahmen der vorliegenden Arbeit betont, dass diese erst zu Beginn des Implementierungsprozesses von der Organisationsleitung formuliert werden müssen. Zum notwendigen Engagement der Führungsebene für die Umsetzung von Gender Mainstreaming gehört auch die Bereitstellung der hierfür erforderlichen finanziellen, personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Dass ein ausgewogener Einsatz dieser drei *Ressourcen* benötigt wird oder wie von Goldmann

(2001) treffend beschrieben, Gender Mainstreaming nicht zum Nulltarif zu haben ist (vgl. ebd.: 8), zeigt sich u.a. an Hand der in den nachfolgenden Ausführungen dargestellten vielfältigen Methoden und Instrumente zur Gestaltung des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming sowie den als erforderlich angesehenen umfangreichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Glaubwürdigkeit der Leitungsebene bezüglich ihres Engagements zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der eigenen Organisation sollte sich zudem in der Einrichtung interner *Unterstützungsstrukturen*, wie beispielsweise der Ernennung einer Gender-Beauftragten bzw. eines Gender-Beauftragten und/oder der Einrichtung einer speziellen Steuerungs- oder Arbeitsgruppe, die den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming lenkt und begleitet, niederschlagen. Je nach Bedarf erscheinen auch die Kooperation und der fachliche Austausch mit Akteurinnen und Akteuren, die in der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erfahren sind, sowie die Wahrnehmung von Beratungsangeboten externer Gender-Expertinnen und -Experten sinnvoll.

Als eine weitere zentrale Voraussetzung für einen gelingenden Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming erweist sich die Entwicklung eines strategischen *Gesamtkonzeptes* bzw. eines Implementierungskonzeptes, das die erforderlichen Rahmenbedingungen bestimmt und die abstrakte Vorgabe „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ als Querschnittsaufgabe aller Beschäftigten einer Organisation operationalisiert und somit umsetzbar werden lässt (vgl. Lewalter 2006 a: 1). Die Vorteile der Erarbeitung eines solchen Gesamtkonzeptes beruhen u.a. auf der verbindlichen Festlegung des zukünftigen strategischen Vorgehens sowie der Konkretisierung verpflichtender Arbeitsschritte und anzuwendender Methoden - also der Ergreifung von Maßnahmen, die letztlich der Sicherung der Nachhaltigkeit aller einrichtungsintern unternommenen Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung dienen.

Als wesentlicher Bestandteil eines Implementierungskonzeptes erweist sich die Verteilung klarer *Zuständigkeiten* für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Lewalter (2006 b) weist darauf hin, dass bei der Planung von Zuständigkeitsregelungen dem „Mainstreaming-Gedanken“ entsprechend keine „Sonderstrukturen“ (also kein „side-stream“) zu etablieren sind, sondern die bereits vorhandenen Strukturen zu nutzen sind (vgl. ebd.: 3). Das impliziert u.a., dass Gleichstellungsbeauftragte nicht für den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming verantwortlich zu erklären sind. Vielmehr obliegt der Leitungsebene die Ergebnis- und Hauptsteuerungsverantwortung für den Gesamtprozess.

Darüber hinaus kann die Zuständigkeit für die Prozesssteuerung⁹³ beispielsweise auch einer speziellen (abteilungsübergreifenden) Arbeitsgruppe übertragen werden. Ehrhardt/Jansen (2003) unterscheiden hierbei die Möglichkeit der Installierung einer Steuerungs- und einer Projektgruppe. Während die Steuerungs- oder Lenkungsgruppe sich zusammen setzen sollte aus Personen in Entscheidungspositionen sowie aus Personen, die über Fachwissen und Erfahrungen in der Gleichstellungsarbeit verfügen, und primär dem Zweck der strategischen Zielbestimmung und Aufgabenplanung dient, kann die Funktion einer Projektgruppe, deren Mitglieder Fachkräfte unterschiedlicher Abteilungen sein können, darin bestehen, die Verantwortung für das operative „Alltagsgeschäft“ zu übernehmen und somit die konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming anzuregen, zu begleiten und zu kontrollieren (vgl. ebd.: 16 f.). Einer solchen Projektgruppe kann somit auch die Verantwortung für die fachliche Steuerung obliegen.

Gerade zu Beginn des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming sowie in der Übergangsphase der Aufnahme

⁹³ Weitere potentielle Organisationseinheiten und Personen, die abhängig von den jeweiligen Organisations- und Personalstrukturen die Zuständigkeit für die Prozessverantwortung tragen können, werden vom GenderKompetenz-Zentrum (vgl. Lewalter 2006 b) differenziert dargelegt.

dieser Strategie in die Regelpraxis kann die Initiierung von Steuerungs- und Arbeitsgruppen sinnvoll sein. Den Ausführungen Lewalter (2006 b) folgend, ist bei der Einrichtung solcher Sonderstrukturen allerdings Vorsicht geboten, weil sie zur Marginalisierung des Themas führen können oder für die Integration von Gender Mainstreaming in die Regelpraxis aller Mitarbeitenden hinderlich wirken können (vgl. ebd.: 4).

Genau diese Integration von Gender Mainstreaming in den regulären Aufgabenkatalog aller Beschäftigten wird jedoch konzeptionell angestrebt (vgl. z.B. Stiegler 2000: 12). Denn zuständig für die Umsetzung dieser Strategie und somit die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive im Rahmen der täglichen Facharbeit sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation, die Entscheidungen treffen oder Maßnahmen planen, durchführen und kontrollieren. Somit gibt es „[...] keine Person in einer Organisation, die sich diesem Prinzip nicht verpflichtet fühlen muß.“ (ebd.). Dies impliziert auch, dass die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive sich somit nicht länger abhängig erweisen sollte von der individuellen Motivation und den persönlichen Interessen des einzelnen Mitarbeiters bzw. der einzelnen Mitarbeiterin.

Um den Anspruch von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe aller Beschäftigten realisieren zu können, ist eine umfangreiche Kompetenzentwicklung auf allen Mitarbeiterebenen erforderlich. Das bedeutet, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen befähigt werden, die geschlechtsbezogenen Aspekte ihres jeweiligen Tätigkeitsbereiches erkennen und in ihr Handeln einbeziehen zu können, um auf diese Weise einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu leisten. Diese Herangehensweise bei der Bearbeitung aller Fachaufgaben des beruflichen Alltags wird in der Fachöffentlichkeit mit dem Begriff „Gender-Kompetenz“⁹⁴ bezeichnet. Laut

⁹⁴ Vgl. hierzu auch die vorangestellten Ausführungen von Stiegler (2000) in diesem Kapitel.

Blickhäuser/Bargen (2005) lässt sich dieser Terminus wie folgt definieren:

„Gender-Kompetenz ist das Wissen über Geschlechterpolitiken, geschlechterpolitische Strategien und Gender-Instrumente in Organisationen, das Verständnis von Gender als soziale Kategorie, als Analysekategorie und als Handlungsaufforderung für alle Mitarbeitenden einer Organisation. Darüber hinaus soll die Vielfalt von Geschlechterrollen, Lebensentwürfen und Lebenslagen in einer „Kultur von Zweigeschlechtlichkeit“ in Organisationen im Blick sein.“ (ebd.: 99).

Gender-Kompetenz basiert somit auf Gender-Wissen⁹⁵, welches u.a. Wissen über die gesellschaftlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern sowie die Konstitution von Geschlechterverhältnissen umfasst, das mit dem persönlichen bereichsspezifischen Fachwissen verknüpft und in die Ausübung der eigenen Aufgabenbereiche transferiert werden soll, sowie auf Kenntnissen von Methoden und Instrumenten, z.B. Analyseverfahren zur Gleichstellungsprüfung von Entscheidungen und Maßnahmen, die erforderlich sind, um die eigenen Tätigkeiten gleichstellungsorientiert zu gestalten. Darüber hinaus gelten Bewusstheit und Sensibilität für geschlechtsbezogene Aspekte des eigenen Arbeitsbereiches sowie Reflexionsfähigkeit bezüglich der eigenen Geschlechterrolle und in Hinblick auf persönliche Einstellungen und Annahmen zur Konzeption der Geschlechterverhältnisse als weitere wichtige Voraussetzungen für den Erwerb von Gender-Kompetenz (vgl. z.B. Kunert-Zier 2008: 50 f.).

Diesem Verständnis folgend kann Gender-Kompetenz als „Handlungskompetenz“⁹⁶ aufgefasst werden (vgl. u.a. Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt

⁹⁵ Bei Baer (2005) findet sich eine tiefer gehende, differenziertere Betrachtung des Begriffs „Gender-Wissen“.

⁹⁶ Näher Ausführungen zum Konzept der Handlungskompetenz vgl. u.a. Steig (2000).

2003: 106; Enggruber 2008: 151 f.; Rösgen 2007: 50), die aus den folgenden vier Elementen besteht:

Fach-/Sachkompetenz:

Diese beinhaltet u.a. Wissen über die politischen, materiellen, normativen und kulturellen Dimensionen von Geschlecht (vgl. Baer u.a. 2003: 16), Kenntnisse zentraler Annahmen und empirischer Befunde der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung, beispielsweise hinsichtlich bestehender geschlechtsbezogener Ungleichheiten, Einblicke in gleichstellungspolitische Konzepte und Strategien sowie fachspezifisches Gender-Wissen in dem jeweiligen Arbeitsfeld.

Methodenkompetenz:

Sie umfasst analytisches Denken und konzeptionelle Fähigkeiten, wie z.B. die Fertigkeit, Geschlechterstereotype, Doing-gender Prozesse und Geschlechterdifferenzen im beruflichen Alltag identifizieren und produktiv nutzen zu können (vgl. Enggruber 2008: 151) sowie die Fähigkeit zur sachgerechten Anwendung von Verfahren und Instrumenten zur Gleichstellungsprüfung von Entscheidungen und Maßnahmen.

Sozialkompetenz:

Sie bezeichnet insbesondere die Fähigkeiten der offenen, geschlechtersensiblen und empathischen Gestaltung von Interaktionen (hierzu zählt z.B. Offenheit für die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten von Lebensentwürfen) sowie die des konstruktiven Aufgreifens von Konflikten und Missverständnissen im Geschlechterverhältnis (vgl. ebd.: 152).

Personale Kompetenz:

Diese beinhaltet beispielsweise die Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Geschlechterrolle im beruflichen Alltag (vgl. Wanzek 2003: 85) sowie die Befähigung, sich der eigenen biographischen Prägungen in der Herkunftsfamilie und durch sonstige Sozialisationsinstanzen bewusst zu sein.

Ergänzend zu diesem Modell von Gender-Kompetenz als Handlungskompetenz findet sich im Fachdiskurs ein weiteres Erklärungsmodell, das häufig zur Bestimmung dieses neuen Kompetenztypus herangezogen wird. Demnach setzt sich Gender-Kompetenz zusammen aus den drei Elementen Wissen, Können und Wollen (vgl. u.a. GenderKompetenzZentrum 2006, Kunert-Zier 2005: 283 f.; Werthmanns-Reppekus 2008: 101).

Korrespondierend zu den o.g. Erläuterungen umfasst „Wissen“ insbesondere genderspezifisches Fachwissen, Wissen über die bestehenden Geschlechterverhältnisse sowie über die Wirkungen von Geschlechternormen und Geschlechterrollen. Das Element „Können“ bezieht sich auf die Handlungsebene und beschreibt die Fähigkeit, Gender-Aspekte in den jeweiligen Handlungsfeldern und Tätigkeitsbereichen identifizieren sowie Methoden und Instrumente, die u.a. für die gleichstellungsorientierte Gestaltung von institutionellen Strukturen und Abläufen dienlich sind, anwenden zu können. Beide Elemente - Wissen und Können - lassen sich unter dem Begriff der „Handlungsfähigkeit“ zusammenfassen. Handlungsfähigkeit führt jedoch nicht zwangsläufig zu einer Ausführung, hinzukommen muss die „Handlungsbereitschaft“ (vgl. Böllert/Karsunky 2008: 9). Der Aspekt „Wollen“ kennzeichnet in diesem Kontext demnach die Bereitschaft, geschlechterbewusst und gleichstellungsorientiert zu handeln.

Im Rahmen einzelner Veröffentlichungen (vgl. z.B. Wanzek 2005: 76; Rösigen 2003: 21) wird dieses Modell um ein viertes Element ergänzt, denn inwiefern individuelle Kompetenz zielgerichtet zur Anwendung kommen kann, hängt letztlich von dem Zuspruch von Verantwortlichkeit sowie den zur Verfügung stehenden Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz (z.B. der Bereitstellung von Ressourcen) ab - dies alles umfasst den Bereich des „Dürfens“.

Deutlich wird, dass der Erwerb von Gender-Kompetenz ein sehr voraussetzungsreiches und anspruchsvolles Unterfangen ist,

das spezieller Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote bedarf. Für das Handlungsfeld der Sozialen Arbeit stellen u.a. Scherr (2001 b) und Kunert-Zier (2005; 2008) fest, dass die Etablierung der Gender-Thematik als Querschnittsthema in den Ausbildungs- und Studiengängen noch nicht vollzogen wurde und auch die Vermittlung von Gender-Wissen sowie geschlechtsbezogener Selbst- und Praxiskompetenz noch längst nicht zum Standard der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte gehört. Aber auch für das gegenwärtige hauptamtliche Personal wird ein erheblicher Bedarf an Fort- und Weiterbildungsangeboten konstatiert (vgl. Scherr 2001 b: 87), die die Fachkräfte in die Lage versetzen, gemäß der o.g. Ausführungen zur Gender-Kompetenz ihre beruflichen Tätigkeiten geschlechterbewusst und gleichstellungsorientiert auszuführen. Aus der Sicht von Scherr (ebd.) ist hierbei ein dreifacher Lernprozess seitens der Mitarbeitenden erforderlich, da die Erfüllung ihrer Aufgaben die Analyse und Reflexion von Geschlechterverhältnissen hinsichtlich der folgenden Dimensionen implizieren müsse:

„Erstens als Unterschiede auf der Seite ihrer AdressatInnen, zweitens als Unterschiede zwischen ihren MitarbeiterInnen sowie drittens in den Interaktionen zwischen den MitarbeiterInnen und AdressatInnen.“ (ebd.: 87).

Ohne die Vermittlung von Gender-Kompetenz im Rahmen spezieller Fort- und Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigten einer Organisation, jedoch gemäß dem Top-Down-Ansatz beginnend mit der Führungsebene, erweist sich die Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming als nicht möglich (vgl. Stiegler 2000: 13). Dabei zeigen sich in der Fortbildungspraxis die Ziele, Inhalte und Abläufe von speziellen Bildungsangeboten im Kontext von Gender Mainstreaming als äußerst vielfältig. Mit Blick auf die Fortbildungsziele erweisen sich beispielsweise die Sensibilisierung für Gender-Aspekte in einem bestimmten Handlungsfeld, die Vermittlung von genderbezogenem Fachwissen oder das Training bestimmter Methoden und Verfahren, um Gender-Kompetenz in Berufsalltag zu integrieren.

ren, als mögliche Schwerpunktsetzungen. Darüber hinaus gilt es u.a., zu differenzieren zwischen Veranstaltungen, bei denen die Informationsvermittlung im Vordergrund steht, und solchen, die auf eine umfassende Erweiterung der Handlungskompetenz der Teilnehmenden zielen, wie es Gender-Trainings fokussieren. Im Rahmen des Gender-Fortbildungsmarktes nehmen Gender-Trainings⁹⁷ eine hervorgehobene Stellung ein, da sie im Fachdiskurs als ein zentrales Instrument zur fachlichen Qualifizierung für die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie gelten (vgl. z.B. Blickhäuser/Bargen 2005: 91).⁹⁸

Weitere wichtige Instrumente zur Förderung und fachlichen Begleitung des Umsetzungsprozesses stellen Gender-Beratung und Gender-Coaching durch interne und externe Gender-Expertinnen und -Experten dar (vgl. Blickhäuser 2002: 107 f.). Hierzu zählt beispielsweise auch die Einbeziehung sogenannter „Flying Experts“ als mobile Fachleute, die für einen bestimmten Zeitraum von Organisationen engagiert werden, um Hilfestellung bei der Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie bezogen auf ein bestimmtes Vorhaben oder bezogen auf den Implementierungsprozess einer ganzen Organisation zu leisten (vgl. Döge 2002 b: 41).

⁹⁷ Eine Auswertung bestehender Konzepte und Inhalte von Gender-Trainings sowie aus der Praxis gewonnener Erfahrungen und Erkenntnisse hat das Netzwerk Gender Training (2004) vorgelegt. Eine umfangreiche Darstellung von Instrumenten, methodischen Bausteinen und Arbeitsmaterialien für die Durchführung von Gender-Trainings findet sich z.B. bei Burbach/Schlottau (2001) sowie Merz (2001). Für Österreich haben Buchinger/Gschwandtner (2006) eine qualitative Studie über die Strukturen, Standards und Anbietenden von Gender Mainstreaming Beratungsangeboten und Gender-Trainings vorgelegt. Darin enthalten ist zudem eine Marktanalyse, die Auskunft gibt über den Status quo des österreichischen „Gender Marktes“. Eine vergleichbare Untersuchung liegt für Deutschland bislang nicht vor.

⁹⁸ Einen Eindruck über den bereits existierenden Umfang an Beratungs- und Schulungsangeboten im Kontext von Gender Mainstreaming im deutschen Bundesgebiet vermitteln die Datenbanken „Gender-Mainstreaming-Expertise“ des GenderKompetenzZentrums Berlin, in der 105 Expertinnen und Experten [Stand Juni 2009] geführt werden sowie das Verzeichnis des ExpertInnenpools des Gender Instituts Sachsen-Anhalt (G/I/S/A), die beide kostenfrei auf den Webseiten der Organisationen abgerufen werden können.

Resümierend stellt Blickhäuser (2002) mit Blick auf die bestehenden verschiedenartigen Bildungs- und Beratungsangebote fest, dass dies erforderliche Instrumente seien, um den Transfer von Gender Mainstreaming in die Organisationsstrukturen, die Personalpolitik sowie die fachliche Arbeit zu gewährleisten, andernfalls bliebe diese gleichstellungspolitische Strategie eine „leere Worthülse“ (vgl. ebd.: 103). Allerdings weist Blickhäuser auch auf die Langwierigkeit und den Umfang dieses Prozesses hin, der sich z.B. nicht in dem einmaligen Besuch eines Gender-Trainings erschöpfen kann:

„In der Praxis zeigt sich, dass der Erwerb von Genderkompetenz sowohl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von der Organisation als Ganzes ein langwieriger Prozess ist, der durch die Bereitstellung von Genderberatung, Gendercoaching und Gendertrainings unterstützt werden muss.“ (ebd.: 99).

Dabei hat die Führungsebene einer Organisation dafür Sorge zu tragen, dass gemäß dem Querschnittsauftrag von Gender Mainstreaming alle Beschäftigten Zugang zu speziellen Fort- und Weiterbildungsangeboten erhalten, um die für die Umsetzung der Strategie erforderliche Gender-Kompetenz auf- und ausbauen zu können. Zur Unterstreichung der Bedeutung dieser neuen „Schlüsselqualifikation“ sowie zur Sicherung der Nachhaltigkeit von Bildungsangeboten zur Gender-Thematik könnte das Aufgreifen der Forderung des GenderKompetenz-Zentrums dienlich sein, Gender-Kompetenz zukünftig in die Arbeitsplatz- und Funktionsbeschreibungen der Beschäftigten mit aufzunehmen (vgl. Lewalter 2006 a: 4).

Ein für die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming zu entwickelndes strategisches Gesamtkonzept erfordert aber nicht nur die Verteilung von Zuständigkeiten, verbindliche Zielvorgaben, die Bereitstellung von Ressourcen und Unterstützungsstrukturen sowie die Kompetenzentwicklung al-

ler Beteiligten, sondern auch die Festlegung der anzuwendenden *Umsetzungs-, Steuerungs- und Evaluationsinstrumente*.⁹⁹

Schließlich gilt es, den *Vermittlungsprozess* über die Ziele und Inhalte des Implementierungskonzepts an alle Mitarbeitenden seitens der Führungsebene zu initiieren und zu gestalten. Nach Angaben des GenderKompetenzZentrums sollte die Vermittlung auf dem Wege der Information und Kommunikation, der Akzeptanzsicherung sowie der Beratung und Fortbildung vorgenommen werden (vgl. GenderKompetenzZentrum 2008).¹⁰⁰ Kommunikationswege, die geeignet erscheinen, um über die gleichstellungspolitische Strategie Gender Mainstreaming zu informieren, sind beispielsweise sogenannte „Auftaktveranstaltungen“¹⁰¹, die zunächst in die Thematik einführen und eine Sensibilisierung für die Erfordernisse der Umsetzung von Gender Mainstreaming erreichen wollen, sowie breit angelegte Informationskampagnen für die Beschäftigten und die Öffentlichkeit, die u.a. Auskunft geben über die Relevanz des Themas „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ durch Gender Mainstreaming und über mögliche Umsetzungsschritte (vgl. Ahrens 2006: 1 f.). Für die interne Kommunikation der im Zusammenhang mit dem Implementierungsprozess stehenden organisatorischen und fachlichen Aspekte eignen sich beispielsweise Personalgespräche sowie Dienst- bzw. Teambesprechungen. Für die Kommunikation einer gleichstellungsorientierten Ausrichtung nach außen im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit erweisen sich u.a. Informationsschriften und ein geschlechterbewusst gestalteter Internetauftritt als dienlich. Ahrens (2006) stellt heraus, dass die Bausteine „Information“ und

⁹⁹ Eine ausführliche Vorstellung der Methoden und Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt im nachfolgenden Kapitel.

¹⁰⁰ Da auf Beratungs- und Fortbildungsangebote zu Gender Mainstreaming bereits im vorangegangenen Abschnitt eingegangen wurde, werden an dieser Stelle nachfolgend nur die Aspekte „Information und Kommunikation“ sowie „Akzeptanzsicherung“ erläutert.

¹⁰¹ Ein exemplarischer Ablauf einer solchen Auftaktveranstaltung für die Führungsebene wird vom Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (2003: 125) angeführt.

„Kommunikation“ insbesondere zu Beginn des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming eine zentrale Rolle spielen, während es im Übergang zur Regelpraxis langfristig jedoch darum gehen müsse, „[...] ein systematisches **Wissensmanagement** für die Kommunikation zwischen Leitung und Fachebene sowie zwischen den Beschäftigten zu installieren.“ (ebd.: 4).

Als weiterer wesentlicher Bestandteil des Vermittlungsprozesses erweist sich schließlich der Aspekt Sicherung von Akzeptanz für gleichstellungsorientierte Maßnahmen seitens aller Beschäftigter, der ebenfalls in den Aufgaben- und Verantwortungsbereich der Führungsebene fällt. Erfurt (2008) hält einen „proaktiven“ Ansatz der Akzeptanzsicherung, d.h. bereits zu Beginn der Implementierung von Gender Mainstreaming einsetzende Maßnahmen, für eine nachhaltige Umsetzung dieser Strategie für unverzichtbar (vgl. ebd.: 6). Ihren Ausführungen folgend gilt es hierbei, zu differenzieren zwischen Maßnahmen, die auf eine Sicherung der Akzeptanz einerseits auf der *persönlichen und kulturellen Ebene* zielen, z.B. mittels Partizipation und Berücksichtigung von Interessen der Beteiligten, sowie andererseits auf der *fachlich-organisatorischen Ebene*, u.a. durch verbindliche Vorgaben, Fortbildungsangebote und Best-Practice Beispiele aus der Facharbeit¹⁰² (vgl. ebd.: 7 ff.).

5.2 Phasen des Umsetzungsprozesses

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist kein einmaliger oder zeitlich determinierter Akt, sondern stellt sich vielmehr als ein systematischer und dauerhafter Prozess dar, der im Rahmen von Organisationsentwicklung stattfindet (vgl. u.a. Döge 2003: 37; Welp/Schmeck: 117; Ahrens/Lewalter 2007: 28). Organisationsentwicklung kann den Ausführungen von Ehr-

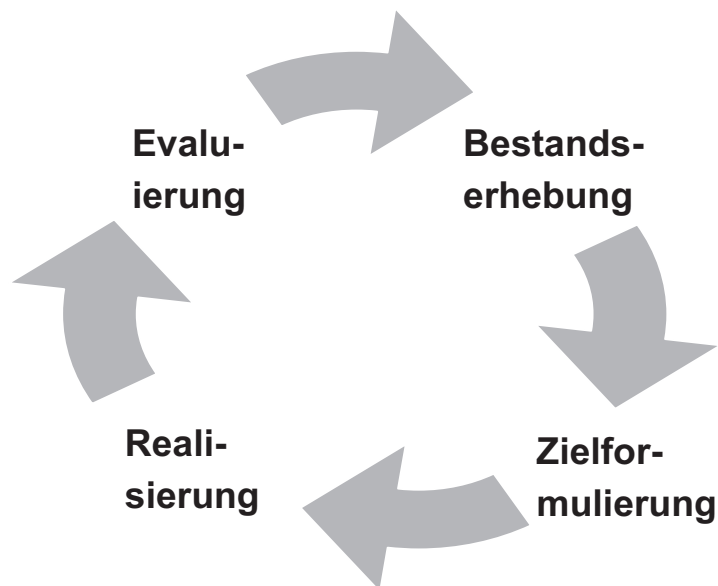
¹⁰² Überlegungen zur Systematisierung von Auswahl- und Qualitätskriterien für „gute“ Beispiele im Rahmen der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming finden sich bei Ahrens/Lewalter (2007).

hardt/Jansen (2003: 13) folgend definiert werden als „[g]eplanter Prozess der Veränderung zur Einführung neuer Aufgaben und zur Entwicklung der Organisationskultur unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft mit dem Ziel der Verbesserung der Qualität der Arbeit und der Qualität der Zusammenarbeit.“ (ebd.; Anpassung: S.K.). D.h. die Umsetzung dieser Strategie kann als umfassender, integrativer Lern- und Veränderungsprozess von Frauen und Männern in Organisationen sowie von Organisationskulturen aufgefasst werden (vgl. Döge 2003: 37). In Anlehnung an die Darstellungen u.a. von Welppe/Schmeck (2005: 95), Bergmann/Pimminger (2004: 60 ff.) sowie der Autorinnen und Autoren des Sachverständigenberichts für den Europarat (vgl. Council of Europe 1998: 24 f.) umfasst der Umsetzungsprozess¹⁰³ von Gender Mainstreaming im Allgemeinen vier Phasen:¹⁰⁴

¹⁰³ Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich allgemein auf den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming, d.h. sie erweisen sich als unabhängig davon, ob diese Strategie implementiert werden soll in der gesamten Organisation oder nur in einem ausgewählten Bereich bzw. bezogen auf ein bestimmtes Vorhaben.

¹⁰⁴ Während die konkreten Abläufe des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming in den Veröffentlichungen zum Thema nahezu identisch beschrieben werden, differenziert die Zuordnung der vorzunehmenden Arbeitsschritte zu einzelnen Umsetzungsphasen erheblich. So sprechen Meiseke/Armstroff (2001: 92; zit. nach Huschke 2002: 119) von zwei Phasen, Ehrhardt/Jansen (2003: 13 f.) beschreiben ein Drei-Phasen-Modell und Doblhofer/Küng (2008: 132 ff.) unterscheiden fünf Phasen, die es zur Realisierung von Gender Mainstreaming bedarf.

Abbildung 5.1: Phasen des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming



Quelle: eigene Darstellung

Beginnend mit einer Analyse der Ausgangssituation, gilt es zunächst, den Ist-Zustand bezogen auf einen bestimmten Handlungsbereich zu erheben. Hierzu bedarf es Gender-Wissens verknüpft mit dem jeweiligen Fachwissen des betreffenden Bereiches sowie Indikatoren und geschlechterdifferenzierender Daten zur qualitativen und quantitativen Abbildung der Geschlechterverhältnisse im jeweiligen Handlungsfeld. Dabei soll die vorzunehmende Bestandserhebung nicht nur den Ist-Zustand abbilden, sondern bereits auch die Ursachen, Einflussfaktoren und Auswirkungen der ggf. identifizierten geschlechtsbezogenen Ungleichheiten analysieren (vgl. Bergmann/Pimminger 2004: 28).

Ausgehend von der vorgenommenen Bestandserhebung erfolgt im zweiten Schritt unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Festlegung konkreter anzustrebender Gleichstellungsziele, die zum einen die inhaltliche Ausrichtung vorgeben und zum anderen die Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit der Umsetzung von Gender Mainstreaming garantieren. Zu unterscheiden sind hierbei Leitziele bzw. strategische Ziele, die in

der Regel langfristig angelegt sind und den Referenzrahmen für das Handeln bilden, von operativen Zielen, die eine Operationalisierung der Leitziele in konkrete und überprüfbare Einzelziele bezüglich des jeweiligen Vorhabens bedeuten (vgl. Lewalter 2010: 2). Die Entwicklung gleichstellungspolitischer Zielvorgaben ist von jeder Organisation in Kenntnis ihrer Strukturen und ihrer Unternehmenskultur eigenständig vorzunehmen. Wichtig erscheint hierbei die anschließende schriftliche Fixierung der Gleichstellungsziele im Rahmen des Implementierungskonzeptes zu Gender Mainstreaming oder einer Zielvereinbarung (vgl. ebd.).

Im dritten Schritt folgt die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen auf der Grundlage von ex ante Gleichstellungsprüfungen, damit das geplante Vorhaben einen Beitrag leistet zur Verwirklichung der gesetzten Gleichstellungsziele. Das bedeutet, vor dem Hintergrund der Analyseergebnisse aus dem ersten Arbeitsschritt und der organisationsintern festgelegten gleichstellungspolitischen Zielvorgaben wird das Vorhaben sowohl auf seine Gender Relevanz¹⁰⁵ als auch auf seine möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin untersucht (vgl. Bergmann/Pimminger 2004: 29). Es gilt, ein Umsetzungskonzept zu entwickeln, das den höchsten Zielerreichungsgrad vermuten lässt. Dieses gilt es dann konsequent und systematisch unter Anwendung von Instrumenten zur Prozesssteuerung und -begleitung zu realisieren.

Den Abschluss des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming bildet schließlich die Evaluierungsphase, die der Auswertung und Bewertung der erzielten Ergebnisse dient. Voraussetzungen hierfür sind, dass vorab Indikatoren zur Überprüfung des erreichten Zielerreichungsgrad bestimmt wurden sowie eine ausführliche Prozessdokumentation erfolgt ist. D.h. die erhobenen Informationen und Daten werden nun in Bezie-

¹⁰⁵ Bergmann/Pimminger (2004: 29) weisen darauf hin, dass die Bewertung eines Vorhabens als „geschlechtsneutral“ nach eingehender Überprüfung und fundierter Begründung durchaus zulässig sei.

hung gesetzt zu den festgelegten Zielen. Ferner werden in diesem Arbeitsschritt die Gründe für die Zielerreichung oder -abweichung analysiert, die eine wichtige Grundlage für die ggf. notwendige Korrektur bzw. Verbesserung des entwickelten Umsetzungskonzeptes sowie für die Planung zukünftiger Vorhaben bilden.

Insofern lässt sich die Umsetzung von Gender Mainstreaming auch als organisationsinterner Kreislauf- oder Spiralprozess (vgl. u.a. Doblhofer/Küng 2008: 132; Bergmann/Pimminger 2004: 28) beschreiben.

5.3 Methoden und Instrumente zur Umsetzung

In den vorangegangenen Ausführungen dieses Kapitels wurde bereits deutlich, dass für die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie unterschiedliche Analyseverfahren benötigt werden, mittels derer u.a. bestehende geschlechtsbezogene Benachteiligungen in einem Handlungsfeld ermittelt werden können. Zudem sind auch Methoden und Instrumente für eine kontinuierliche Begleitung und Auswertung des gesamten Umsetzungsprozesses erforderlich, um überprüfen zu können, ob im Rahmen einer Maßnahmenplanung und -durchführung die Geschlechterverhältnisse angemessen berücksichtigt werden und ob die angestrebten gleichstellungspolitischen Ziele auch tatsächlich erreicht werden konnten.

Laut Bergmann/Pimminger (2004: 105) lassen sich die zur Verfügung stehenden vielfältigen Methoden und Instrumente in sechs Bereiche einteilen:

- Methoden zur Prozessgestaltung
- Analyseverfahren
- Steuerungsverfahren
- themenspezifische Instrumente
- Konsultation und Beratung
- Sensibilisierung und Schulung.

Im Folgenden sollen exemplarisch für die jeweiligen Bereiche einzelne, ausgewählte Methoden und Instrumente vorgestellt werden, die in den Veröffentlichungen zum Thema gegenwärtig als besonders geeignet herausgestellt werden.

Methoden zur **Prozessgestaltung** dienen der Strukturierung und Systematisierung der Umsetzung von Gender Mainstreaming in einem bestimmten Arbeitsbereich. Zu dieser Gruppe zählt beispielsweise das *6-Schritte-Modell* (vgl. Tabelle 5.1), das zur Gestaltung politischer Prozesse entwickelt wurde und die folgenden Arbeitsschritte umfasst (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales 2001: 9 f.):

1. Schritt: Definition des gleichstellungspolitischen Ziels

Der erste Arbeitsschritt besteht darin, dass die für ein geplantes Vorhaben verantwortlichen Akteurinnen und Akteure definieren, welcher gleichstellungspolitische Soll-Zustand durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt wird. Dies setzt voraus, dass alle politischen und rechtlichen Vorgaben, die für die Entscheidung eine Relevanz besitzen, und der Ist-Zustand bezüglich der derzeitigen Lebensrealitäten von Frauen und Männern, die die vorliegende Thematik des Vorhabens betreffen, bekannt sind. Für die Analyse des Ist-Zustandes sind somit geschlechtsbezogene Datenauswertungen notwendig. Wenn diese hier erforderlichen nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten nicht bereits aus anderen zuvor durchgeführten Analysen vorliegen, fällt auch die Erhebung der Daten in den Aufgabenbereich des ersten Arbeitsschrittes.

2. Schritt: Analyse bestehender Probleme und des betroffenen Personenkreises

Bei diesem Arbeitsschritt sind bezogen auf ein konkretes Vorhaben die Hindernisse auf dem Weg zur Erreichung des festgelegten gleichstellungspolitischen Ziels zu ermitteln. Es gilt demnach zu analysieren, ob u.a. Praktiken oder rechtliche Vorgaben bestehen, die sich benachteiligend auf eine der beiden Ge-

schlechtergruppen auswirken und somit die Erreichung der gleichstellungspolitischen Zielsetzung verhindern. Zudem muss geklärt werden, welcher Personenkreis von dem Vorhaben betroffen ist. Hier ist eine Analyse vorzunehmen, die nicht nur eine Differenzierung nach Geschlecht enthält, sondern auch Differenzierungen u.a. bezüglich weiterer Strukturmerkmale, geschlechtsbezogener Lebenslagen und Interessen der betreffenden Zielgruppen vornimmt.

3. Schritt: Entwicklung von Optionen

Ein angestrebtes Ziel kann meist über mehrere Wege erreicht werden. Die unterschiedlichen Realisierungskonzepte bzw. die Handlungsalternativen bezüglich der Umsetzung eines Vorhabens sind auf der Basis des bereichsspezifischen Fachwissens und der aus dem zweiten Arbeitsschritt gewonnenen Analyseergebnisse zu entwickeln.

4. Schritt: Analyse der Optionen und Entwicklung eines Realisierungskonzeptes

Die entwickelten Handlungsalternativen werden in diesem Arbeitsschritt daraufhin überprüft, inwiefern sie einen positiven Beitrag zur Erreichung der gleichstellungspolitischen Zielsetzung leisten. Für die hier vorzunehmende Analyse müssen Prüfkriterien¹⁰⁶ erarbeitet werden, die Aufschluss darüber geben können, welche der zur Auswahl stehenden Maßnahmen die geeignetste im Hinblick auf die Erreichung des festgelegten Ziels ist. Auf der Grundlage der gewonnenen Untersuchungsergebnisse kann dann ein konkretes Realisierungskonzept für ein Vorhaben entwickelt werden.

¹⁰⁶ Beispiele für Prüfkriterien und Prüffragen zu den voraussichtlichen geschlechtsbezogenen Auswirkungen der entwickelten Optionen finden sich beim Niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (2001: 10).

5. Schritt: Umsetzung der getroffenen Entscheidung

In diesem Arbeitsschritt wird das entwickelte Realisierungskonzept bzw. die für ein bestimmtes Vorhaben ausgewählte Maßnahme in die Praxis umgesetzt.

6. Schritt: Erfolgskontrolle und Evaluation

Unmittelbar im Anschluss an die Umsetzung erfolgt erneut eine Analyse des Ist-Zustandes. Es gilt zu überprüfen, ob die gleichstellungspolitische Zielsetzung durch die gewählte Vorgehensweise der Realisierung des Vorhabens erreicht werden konnte. Wenn dies nicht eingetreten ist, müssen die Ursachen für die Nicht- oder nur Teilerreichung des Ziels untersucht werden. Auf der Grundlage dieser Analyseergebnisse sollten dann Folgemaßnahmen konzipiert und umgesetzt werden, die eine vollständige Erreichung des angestrebten gleichstellungspolitischen Ziels ermöglichen. Das bedeutet somit, dass bei einer Nicht- oder nur Teilerreichung der Zielsetzung die Arbeitsschritte zwei bis sechs noch einmal zu wiederholen sind.

Tabelle 5.1: Gestaltung politischer Prozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming

Schritte	Voraussetzungen*
1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele → <i>Welcher Soll-Zustand wird durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt?</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kenntnisse über Ist-Zustand ➤ Zugrundelegung einschlägiger Rechtsnormen, Programme, ... ➤ Koordinierung mit allen betroffenen Bereichen
2. Analyse der Probleme und der Betroffenen → <i>Welches sind die konkreten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit (diskriminierende Prinzipien, Verfahren, Instrumente,...)</i> → <i>Welche Gruppen sind betroffen?</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wissen über Gleichstellungsproblematik ➤ Zuarbeitung und Unterstützung, z.B. durch Gutachten, Materialien, Schulungen
3. Entwicklung von Optionen → <i>Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Realisierung?</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ siehe oben
4. Analyse der Optionen in Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung und Entwicklung eines Lösungsvorschlags → <i>Welche Option lässt den höchsten Zielerreichungsgrad erwarten?</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analyse- und Bewertungskriterien
5. Umsetzung der getroffenen Entscheidung	
6. Erfolgskontrolle und Evaluation → <i>Wurden die Ziele erreicht?</i> → <i>Ursachen für Nicht- und Teilerreichung?</i> → <i>Welche Maßnahmen sind notwendig?</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Daten über Zielerreichung ➤ Berichtssystem ➤ verpflichtende Ursachenanalyse

* erforderliche Ressourcen und Fachkenntnisse werden durchgängig vorausgesetzt

Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (2001: 11)

Gender-Analyseverfahren, als ein weiterer Methodenbereich, gelten als Basis für jeden Gender Mainstreaming Umsetzungsprozess, auf deren Grundlage geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Strukturen in einem Handlungsfeld erst identifiziert werden können. Gleichsam bilden sie damit die Voraussetzung für die Formulierung gleichstellungspolitischer Ziele, die ex ante Gleichstellungsprüfung von Vorhaben sowie die anschließende Evaluierung ihrer Umsetzung (vgl. Bergmann/Pimminger 2004: 75). Laut Welp/Schmeck (2005) lässt sich die Funktion von Gender-Analysen wie folgt beschreiben: „*Eine Genderanalyse hinterfragt, inwieweit eine Organisation Genderaspekte berücksichtigt und, welche Auswirkungen die fehlende Genderperspektive hat.*“ (ebd.: 96).

Zu den bekanntesten Verfahren zählt die in Schweden entwickelte *3R-Methode*, die es ermöglicht, qualitative und quantitative Aussagen über die Geschlechterverhältnisse eines Personenkreises zu treffen, den ein bestimmtes Vorhaben berührt. Dabei steht die Bezeichnung „3R“ für „Repräsentation“, „Ressourcen“ und „Realität“ und ist demzufolge das Kürzel für die drei Kriterien, unter denen jeder Arbeitsbereich oder jede zu planende Maßnahme geprüft werden soll. Konkret bedeutet dies, dass unter dem Kriterium „Repräsentation“ die quantitative Verteilung von Frauen und Männern als Zielgruppen sowie als Akteurinnen und Akteure in dem betreffenden Bereich hinsichtlich ihrer Positionen und Funktionen erhoben wird. Unter dem Kriterium „Ressourcen“ wird ermittelt, wie zur Verfügung stehende Mittel, beispielsweise Geld, Raum und Zeit zwischen den Geschlechtern verteilt sind. Hier eignen sich z.B. nach Geschlecht aufgeschlüsselte Mittelflussanalysen, um die Vergabe finanzieller Ressourcen zu untersuchen. Schließlich wird unter dem Kriterium „Realität“ nach den Ursachen der ermittelten Repräsentation von Frauen und Männern und der festgestellten Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern geforscht, d.h. dieser Aspekt steht für eine qualitative Analyse der gefundenen geschlechtsbezogenen Ungleichheiten. Auf der Grund-

lage der aus der Ursachenforschung gewonnenen Erkenntnisse können abschließend Veränderungsmöglichkeiten entwickelt werden, die der Verbesserung und Weiterentwicklung zukünftiger Vorhaben dienen.

In Ergänzung dieser Methode fügen einzelne Gender-Expertinnen und -Experten (vgl. z.B. Bergmann/Pimminger 2004: 76; Doblhofer/Küng 2008: 168 ff.) noch ein viertes R hinzu, das für „Rechte“ bzw. „Regelungen“ steht und der Überprüfung eines Vorhabens tangierender Gesetze, Regelungen, Anweisungen etc. auf enthaltene indirekte oder direkte Diskriminierungen dient.

Zu dem Bereich der Gender-Analyseverfahren zählen auch Methoden, die häufig unter dem Stichwort „*Gleichstellungsprüfung*“ (Gender-Proofing) subsumiert werden und mittels derer ex ante überprüft werden kann, ob ein Vorhaben Gender Relevanz besitzt, welche geschlechtsspezifischen Auswirkungen ein geplantes Vorhaben haben könnte und ob es geschlechtsbezogene Ungleichheiten eher verstärkt, reproduziert oder abbaut (vgl. Bergmann/Pimminger 2004: 83). Eine Methode, die unter die Kategorie der Verfahren zur Gleichstellungsprüfung fällt, ist das in den Niederlanden entwickelte *Gender Impact Assessment* (GIA), mit dem bereits vor Umsetzung eines Vorhabens dessen Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse analysiert und abgeschätzt werden können. Demzufolge stellt diese Methode eine der Maßnahmengestaltung und -umsetzung vorweggenommene Evaluierung dar, so dass die Ergebnisse dieser Überprüfung noch in die Beschlussfassung mit einfließen können (vgl. BMFSFJ 2000 b: 16). Die hier vorzunehmende Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung besteht in der Regel aus den folgenden fünf Schritten (vgl. Bergmann/Pimminger 2004: 84):

- Beschreibung der gegenwärtigen Situation der Geschlechterverhältnisse (Ist-Stand)

- Prognose der zu erwartenden Entwicklung ohne eine Intervention (Trend)
- detaillierte Analyse des geplanten Vorhabens (Plan)
- Abschätzung möglicher Effekte auf das Geschlechterverhältnis (Wirkung)
- Auswertung der zu erwartenden positiven und negativen Effekte (Bewertung).

Eine darüber hinaus sehr bekannte Methode aus der Kategorie „Verfahren zur Gleichstellungsprüfung“ ist die *Simple method to assess the relevance of policies to gender* (SMART), die u.a. der geschlechterdifferenzierenden Identifizierung der Zielgruppen eines Vorhabens dient und die im Zuge einer Maßnahmenplanung zwei zu beantwortende Fragen in den Mittelpunkt rückt: „An welche Zielgruppen richtet sich das geplante Vorhaben?“ und „Welche Unterschiede bestehen zwischen Frauen und Männern im Kontext des Vorhabens hinsichtlich Rechten, Ressourcen, Interessen etc.“ (vgl. Ehrhardt/Jansen 2003: 27).

Im Rahmen der Darstellung der oben genannten ausgewählten Gender-Analyseverfahren fällt ein weiteres zentrales Instrument zur Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie auf. So bildet eine konsequent durchgeführte *geschlechterdifferenzierende Datenerhebung* und *-auswertung* die Basis für jeden Umsetzungsprozess, da die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und Statistiken u.a. die Grundlage darstellen für eine Identifikation der Themen und Bereiche, die Frauen und Männer unterschiedlich betreffen und in denen geschlechtsbezogene Benachteiligungen bestehen.¹⁰⁷ Darüber hinaus sind sie beispielsweise auch für die Evaluierung von Maßnahmen in Form von Indikatoren und Indizes zum Stand der erreichten Gleichstellung unerlässlich.

¹⁰⁷ Praxisbeispiel für relevante Daten zeigen Doblhofer/Küng (2008: 54) auf.

Abhängig von dem Vorhandensein geschlechterdifferenzierender Statistiken erweisen sich beispielsweise auch *Gender-Budget-Analysen*, im Rahmen derer Kosten-Nutzen-Analysen von Haushalten vorgenommen werden unter der zentralen Fragestellung: „Wie viel Geld fließt wohin und mit welchen Auswirkungen für Frauen und Männer?“ (vgl. Ehrhardt/Jansen 2003: 26).¹⁰⁸ Geppert (2005) stellt in diesem Kontext allerdings heraus, dass es hierbei nicht ausschließlich um eine Analyse der Verteilung von Finanzmitteln gehe, sondern alle Ressourcen wie beispielsweise Zeit, unbezahlte Reproduktionsleistungen etc. im Interesse der Gleichstellung der Geschlechter differenziert betrachtet werden müssten (vgl. ebd.: 2).

Für den Bereich der **Steuerungsverfahren** spielen insbesondere Verfahren des *Gleichstellungscontrollings* eine zentrale Rolle. Laut Bergmann/Pimminger (2004) meint Gleichstellungscontrolling „[...] die Aufnahme von Gleichstellungszielen und -indikatoren in die Planung- und Steuerungspraxis einer Organisation bzw. eines Programms.“ (ebd.: 112) und kann dabei sowohl als eigenständiges Instrument eingesetzt werden als auch integraler Bestandteil eines bestehenden Controllingverfahrens sein. Wesentliche Eckpunkte der Umsetzung sind die Festlegung der anzustrebenden gleichstellungspolitischen Ziele, der entsprechenden Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung¹⁰⁹ sowie der vorzunehmenden Maßnahmen (vgl. Welppe/Schmeck 2005: 103). Erforderlich sind ferner eine verbindliche regelmäßige Berichterstattung und eine verpflichtende

¹⁰⁸ Ausführliche Informationen über die Ziele, Inhalte und methodische Vorgehensweise von Gender Budgeting finden sich u.a. bei Bergmann/Pimminger (2004: 114 ff.); Bergmann u.a. (2004); Erbe (2004) und Geppert (2005). Darüber hinaus existieren auf Bundesebene und kommunaler Ebene Initiativen, die sich für die Verankerung dieses Instruments in der Bundes- sowie den Landes- und Kommunalverwaltungen einsetzen (z.B. die Bundesinitiative Gender Budgeting - BIGBudget).

¹⁰⁹ Gleichstellungsindikatoren zur Abbildung von Geschlechterverhältnissen in ausgewählten Bereichen einer Organisation sowie zur Erhebung der Segregation der Geschlechter im Verhältnis zur jeweiligen Grundgesamtheit wurden beispielsweise von Doblhofer/Küng (2008: 186 ff.) entwickelt.

Form der Prozess- und Ergebnisevaluation. Für die Formulierung überprüfbarer gleichstellungspolitischer Ziele im Rahmen von *Zielvereinbarungsprozessen* erweist sich die SMART-Systematik als hilfreich. Demnach sollten die Ziele so operationalisiert werden, dass sie **spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch** und **terminiert** sind (vgl. Doblhofer/Küng 2008: 14).

Die ***themenspezifischen Instrumente***¹¹⁰ umfassen *Leitfäden, Checklisten, Kriterienkataloge* etc., die auf der Grundlage von spezifischen Analysefragen bzw. -kriterien eine systematische Gleichstellungsprüfung in bestimmten Fachbereichen und Anwendungsfelder unterstützen und darüber hinaus im Sinne einer „Umsetzungshilfe“ inhaltliche Anregungen für eine geschlechterbewusste und gleichstellungsorientierte Gestaltung von Vorhaben liefern. Dies impliziert gleichzeitig, dass diese Umsetzungshilfen nicht als verbindliche Raster zu verwenden sind, die es bei einem Vorhaben schematisch abzuarbeiten gilt, sondern dass sie stets akteursbezogen partizipativ anzuwenden sind (vgl. GenderKompetenzZentrum 2006 a), d.h. von Organisationen im Rahmen einer eigenständigen Auseinandersetzung bearbeitet bzw. weiterentwickelt werden sollten, damit die jeweiligen organisations- und fachspezifischen Bedingungen und Voraussetzungen vor Ort im Umsetzungsprozess eine Berücksichtigung finden.

Im Kontext der Anwendung von Leitfäden und Checklisten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming weisen Bergmann/Pimminger (2004) auf eine besondere Herausforderung hin, die darin besteht, eine ausgewogene Balance zu finden von Prakti-

¹¹⁰ Bergmann/Pimminger (2004: 105) führen Checklisten, Leitfäden und Handbücher als eigenständige Rubrik unter dem Stichwort „themenspezifische Instrumente“ in ihrer Systematik der bestehenden Methoden und Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf. Gemäß der Ausführungen u.a. von Stiegler (2000: 16) sowie des Sachverständigenberichts für den Europarat aus dem Jahre 1998 (vgl. Council of Europe 1998: 27 f.) können Checklisten und Leitfäden zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming auch dem Bereich der analytischen Verfahren zugeordnet werden.

kabilität - im Sinne der Ermöglichung einer einfachen und verständlichen Anwendung der Instrumente - bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Komplexität des Themas „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ (vgl. ebd.: 109).

Leitfäden und Checklisten liegen u.a. für die Handlungsfelder Öffentlichkeitsarbeit (vgl. BMFSFJ 2005 a), Forschungsvorhaben (vgl. BMFSFJ 2005 b), Haushalt/Budget (vgl. Bundeskanzleramt - Bundesministerium für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst 2007) und Sprache (vgl. Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen 2005) vor sowie zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Organisationen (vgl. u.a. Bergmann/Pimminger 2004: 48 ff.; Döge 2002 b: 43 ff.; Schambach/Bargen 2004: 277 ff.) und zur geschlechterbewussten Gestaltung von Programmen und Projekten beispielsweise im Rahmen der GeM-Toolbox der Koordinationsstelle Gender Mainstreaming im ESF (vgl. Enggruber 2001: 104 ff.) sowie der von Doblhofer/Küng (2008: 138 ff.) erstellten Toolbox.¹¹¹

Die Bereiche „**Sensibilisierung und Schulung**“ sowie „**Konsultation und Beratung**“ im Kontext der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in Organisationen wurden bereits im vorangegangenen Kapitel ausführlich und differenziert dargelegt. Herausgestellt wurden in diesem Zusammenhang u.a. die Bedeutung des Erwerbs von Gender-Kompetenz im Rahmen spezieller Fort- und Weiterbildungsangebote seitens aller Beschäftigter, der Etablierung organisationsinterner Strukturen zur Förderung von Kommunikations- und Informationsvermittlungsprozessen sowie der Gewährleistung von Unterstützungsstrukturen in Form von Gender-Beratungs-

¹¹¹ Eine umfangreiche Zusammenstellung von Arbeitshilfen und Leitfäden für verschiedene Handlungsfelder und Arbeitsbereiche stellen das Gender-KompetenzZentrum Berlin sowie das Gender-Institut Sachsen-Anhalt im Rahmen ihrer Internetauftritte zur Verfügung. Abrufbar sind diese unter: <http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementierung/instrumente/sammlung> und <http://www.g-i-s-a.de/content/rubrik/146.html> [Stand: 23.06.2009].

und Coaching-Angeboten durch interne und externe Gender-Expertinnen und -Experten.

Bezogen auf die bestehenden vielfältigen *Bildungsangebote* im Kontext von Gender Mainstreaming sei an dieser Stelle zusammenfassend auf ein von Burbach/Döge (2006) entwickeltes Schaubild hingewiesen, das eine Übersicht über die unterschiedlichen Funktionen, Ziele, Methoden sowie organisatorischen Rahmenbedingungen der Gender-Bildungsangebote ermöglicht:

Tabelle 5.2: Gender-Bildungsansätze im Überblick

	Ziele	Zielgruppe	Methoden	Dauer
Gender (Mainstreaming) Infoveranstaltung	Sensibilisierung, Begriffsklärung, rechtliche Grundlagen	heterogen; Führungskräfte, Multiplikatoren	Input, Diskussion	2 Stunden
Gender (Mainstreaming) Workshop	Sensibilisierung, Formulierung konkreter Umsetzungsschritte in einem Handlungsfeld	homogen; Beschäftigte aus einem Arbeitsbereich, einer Abteilung oder einer Hierarchiestufe, Projektgruppen	Input, Moderationstechniken, Organisationsanalyse	1-3 Tage
Gender-Training	Sensibilisierung, Kompetenzerwerb für allgemeine und spezielle Arbeitsschritte	Führungskräfte, Beschäftigte, Interessierte	Theorie, Biographiearbeit, Wahrnehmungsübungen, Interaktiven, Organisationsanalyse	2-7 Tage

Quelle: vgl. Burbach/Döge (2006: 194)

Ergänzend zu dem Bereich der *Konsultation* führt Stiegler (2000) in Anlehnung an die Ausführungen des Sachverständigenberichtes für den Europarat (vgl. Council of Europe 1998: 31) zahlreiche für den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming förderliche konsultative und partizipatorische Techniken aus. Zu diesen Techniken zählt sie all jene Verfahren, mit denen das Wissen über die bestehenden Geschlechterverhältnisse, über geschlechtsspezifische Lebenslagen und geschlechtsbezogene Benachteiligungen und Diskriminierungen erfasst werden kann, das die Frauen und Männer besitzen, die ein geplantes Vorhaben betrifft (vgl. ebd.: 18). Um dieses Wissen in die Planung eines Vorhabens einfließen lassen zu können, eignet sich insbesondere die Kontaktaufnahme zu Organisationen und Interessenverbänden, die sich im jeweils betreffenden Handlungsfeld engagieren. Zudem kann sich auch eine unmittelbare Beteiligung dieser Organisationen und Verbände an dem geplanten Vorhaben als äußerst hilfreich erweisen, um dieses geschlechterbewusst und gleichstellungsorientiert zu gestalten (vgl. ebd.). Weitere Verfahren, die darauf abzielen, das hier vorliegende Wissen von Frauen und Männern für Entscheidungsprozesse verfügbar zu machen, sind z.B. die Durchführung von Ideenwerkstätten und öffentlichen Hearings.

Resümee:

Den vorangestellten Ausführungen ist zu entnehmen, dass Gender Mainstreaming nicht mit einer singulären Methode oder mit dem Einsatz eines einzelnen Instruments umzusetzen ist, sondern dass es sich hierbei um einen komplexen und langfristigen Implementierungs- und Umsetzungsprozess handelt, im Rahmen dessen für die verschiedenen Umsetzungsschritte unterschiedliche Methoden und Instrumente zur Anwendung kommen sollten (vgl. Bergmann/Pimminger 2004: 104). Die Entscheidung darüber, welche Methoden und Instrumente aus der Vielzahl der bestehenden bei einem bestimmten Vorhaben letztendlich zum Einsatz kommen, kann nur einzelfallbezogen

und organisationsintern getroffen werden. D.h. ähnlich der Funktion eines Werkzeugkoffers gilt es seitens der Organisationen flexibel und bedarfsgerecht bei der Realisierung eines Vorhabens die passenden Verfahren auszuwählen. Hierbei erweist sich nach Ansicht von Bergmann/Pimminger (2004) die Anknüpfung der Instrumente und Methoden an bereits bestehende Arbeitsweisen und Verfahren als zentral, damit ihre Anwendung zu einem integralen und selbstverständlichen Bestandteil der jeweiligen Aufgabenbereiche wird und von den Beschäftigten nicht als „Sonderaufgabe“ angesehen wird (vgl. ebd.: 110).

Orientierung und Hilfestellung bei der Auswahl der inzwischen sehr zahlreich entwickelten Methoden und Instrumente liefern strukturierte Übersichten. So haben beispielsweise Doblhofer/Küng (2008) den Versuch unternommen, die bestehenden vielfältigen Methoden und Instrumente entsprechend der Umsetzungsphasen von Gender Mainstreaming¹¹² zu systematisieren (vgl. ebd.: 139).¹¹³ Berücksichtigt werden muss hierbei allerdings, dass es sich bei solchen Übersichten nur um eine exemplarische Zuordnung der Instrumente zu den jeweiligen Umsetzungsphasen handeln kann, da sich die Phasen selbst als fließend erweisen und sich die Anwendung vorgegebener verbindlicher und starrer Umsetzungsschemata für den konkreten Einzelfall somit nicht empfiehlt. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Instrumentarien, deren Anwendung sich über den gesamten Implementierungs- und Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming erstreckt. In diesem Kontext weisen bei-

¹¹² In Anlehnung an das in Kapitel 5.2 angeführte vier Phasenmodell der Umsetzung.

¹¹³ Beispielsweise eignet sich für Phase 1 „Analyse der Ausgangssituation“ die 3R- bzw. 4R-Methode sowie die Erhebung geschlechterdifferenzierender Statistiken. Für Phase 2 „Zielbestimmung“ ist insbesondere die SMART-Methode relevant. In Phase 3 „Realisierung“ sind u.a. Verfahren des Gleichstellungscontrollings oder das Instrument des Geschlechterdialoges (vgl. Doblhofer/Küng 2008: 249 ff.) von Interesse, während in Phase 4 „Evaluation“ u.a. unterschiedliche Verfahren des Gleichstellungscontrollings zur Anwendung kommen.

spielsweise Welpé/Schmeck (2005) darauf hin, dass die Bereitstellung von Besprechungs- und Beratungsangeboten sowie von Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen als ein kontinuierliches Angebot während aller Phasen des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming zu gewährleisten ist (vgl. ebd.: 95).

Den Ausführungen von Schambach/Bargen (2004) folgend, wird zudem vor dem Hintergrund der dargestellten Instrumentarien und Methoden deutlich, dass diese zum Teil aus dem Repertoire der „klassischen“ Instrumente der Organisations- und Personalentwicklung sowie der Gleichstellungspolitik und Bildungsarbeit stammen und nun im Kontext der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming weiterentwickelt wurden (vgl. ebd.: 274). Ergänzend weist das GenderKompetenzZentrum darauf hin, dass eine fortlaufende Optimierung der Instrumente erforderlich sei, damit diese sich stets angepasst u.a. an die sich verändernden Arbeitsanforderungen und aktuellen Erkenntnisse der Geschlechterforschung zeigten (vgl. GenderKompetenzZentrum 2005). Dabei gilt es, bei der Gestaltung und Weiterentwicklung von Methoden und Instrumenten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf die nachfolgenden fünf qualitätssichernden Kriterien zu achten (vgl. Ahrens/Kletzing/Kühl 2004: 315 f.):

- Praktikabilität:

Die Instrumente sollten eine möglichst große Praxisnähe zum Routinehandeln der jeweiligen Organisationen aufweisen sowie einfach und verständlich in der Anwendung sein.

- Verbindlichkeit:

Die Instrumente und Verfahren zur Umsetzung von Gender Mainstreaming sollten durch präzise Leitungsvorgaben innerhalb der Organisation verbindlich verankert sein (z.B. mit Blick auf die Organisationsabläufe). Laut Ahrens/Kletzing/Kühl (2004) gilt hierbei zu beachten: *„Die Umsetzung von Gender Mainstreaming muss also zur verbindlichen Routine*

in einer Verwaltung werden, darf aber gleichzeitig nicht die Inhalte >routinieren<.“ (ebd.: 316).

- **Entwicklungsoffenheit und Optimierbarkeit:**

Gemäß den vorangestellten Ausführungen sollten die Instrumente kontinuierlich und möglichst flexibel an sich verändernde Arbeitsabläufe, Organisations- und Personalstrukturen von Organisationen angepasst werden.

- **Nachhaltigkeit:**

Diese wird insbesondere durch eine fachliche Auseinandersetzung der Beschäftigten mit den Instrumenten und Arbeitshilfen gewährt. D.h. die Instrumente sollten dazu anregen, sich aktiv mit den gleichstellungsrelevanten Aspekten des jeweiligen Handlungsfeldes und Aufgabenbereiches auseinander zusetzen.

- **Klarheit zu Gender:**

Entsprechend der konzeptionellen Vorgabe der konsequenten und stetigen Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei jedem Vorhaben im Interesse der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter¹¹⁴ sollten die Instrumente und Methoden eine differenzierte Betrachtung der Kategorie „Geschlecht“ sowie weiterer relevanter sozialer Struktur- und Analysekategorien ermöglichen. Zudem sollte die Auswahl und Anwendung der Instrumente auf einem zuvor definierten und klar formulierten Verständnis der jeweiligen Organisation von „Gender“ beruhen, damit der Ausgangspunkt aller nachfolgenden Umsetzungsaktivitäten von Gender Mainstreaming eindeutig bestimmt ist.

Die angeführten Qualitätsstandards¹¹⁵ sind jedoch nicht nur bei der Auswahl und Weiterentwicklung von Methoden und Instru-

¹¹⁴ Vgl. die Ausführungen von Kapitel 1.2.

¹¹⁵ Welche Kriterien „gute“ Gender Mainstreaming Instrumente in formaler und inhaltlicher Hinsicht z.T. darüber hinaus konkret erfüllen sollten, wurde vom GenderKompetenzZentrum herausgearbeitet (vgl. GenderKompetenzZentrum 2006 b).

menten im Rahmen des Gender Mainstreaming Umsetzungsprozesses zu berücksichtigen, sondern insbesondere auch im Falle der Notwendigkeit der Entwicklung eines neuen Instrumentes, weil es beispielsweise für einen speziellen Arbeitsbereich noch kein passendes Instrument gibt oder es bei der Anwendung eines vorhandenen Instrumentes zu Widerständen oder zu nicht überwindbaren Hindernissen kommt. Zentrale Momente der Entwicklung von neuen Gender Mainstreaming Instrumenten sind nach Ansicht des GenderKompetenzZentrums (2005) die optimale Integration in bestehende routinierte Arbeitsabläufe sowie die Einbeziehung aller an einem Handlungsfeld oder Aufgabenbereich beteiligten Akteurinnen und Akteure im Rahmen des Entwicklungsprozesses (vgl. ebd.).

Resümierend weisen Bergmann/Pimminger (2004) darauf hin, dass die Voraussetzung zur Anwendung von Methoden und Instrumenten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, unabhängig davon, ob es sich hierbei um die Verwendung bereits bestehender und etablierter oder den Einsatz organisationsintern neu entwickelter Verfahren handelt, stets eine umfassende Anwendungsschulung erfordert, die allen Beteiligten Sinn und Zweck des Hilfsmittels im Kontext des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming erläutert und einen fachlich fundierten Gebrauch forciert: *„Denn Werkzeuge sind immer nur so gut wie diejenigen, die sie anwenden - jede Methode, jedes Instrument bedarf auch einer entsprechenden Einschulung und des notwendigen **Hintergrundwissens**.“* (ebd.: 109).

Ausgehend von den dargelegten Erläuterungen der grundlegenden institutionellen, personellen und organisatorischen Voraussetzungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, der innerhalb des Umsetzungsprozesses vorzunehmenden Arbeitsschritte sowie der hierfür zur Verfügung stehenden Instrumente und Verfahren, soll im nachfolgenden Kapitel 6 der Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming, fokussiert auf das Ressort der Kinder- und Jugendhilfe, herausgestellt werden. Es

gilt der Frage nachzugehen, ob und inwiefern dieses vielschichtige und umfassende „Strategieprogramm“ von Gender Mainstreaming bereits Eingang gefunden hat in die Strukturen und das Handeln von Trägern und Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe.

*„Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe: Viel Gegacker - und kein Ei?“
(Helming/Schäfer 2006 a: 18)*

6 Gender Mainstreaming im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe

Wie bereits im Rahmen dieser Arbeit umfassend dargelegt, ist der gleichstellungspolitischen Strategie Gender Mainstreaming ein Querschnittsansatz immanent, der die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive als Aufgabe aller politischen Handlungsfelder verbindlich einfordert und somit auch zu verorten ist im Ressort der Kinder- und Jugendhilfe. Zu konstatieren ist hierbei sogar eine besondere Vorreiterrolle dieses Ressorts, da das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seitens der Bundesregierung verantwortlich für die fachliche Begleitung des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming in allen politischen Ressorts ist.¹¹⁶ Entsprechend resümiert Weg (2002 b):

„Wo in den Verwaltungen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene die Implementierung von Gender Mainstreaming im Gange ist, gehört die Jugendhilfe/Jugendpolitik zu den Bereichen, die als erste ins Auge gefasst werden und aus denen die ersten Pilotprojekte kommen.“ (ebd.: 15).

Da die ersten Schritte der Implementierung im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe bereits zu Beginn des 21. Jahrhunderts unternommen wurden, erscheint es nun nach einigen Jahren der praktischen Erprobung an der Zeit, eine erste Zwischenbilanz zu ziehen. Eine solche Analyse des bisherigen Umsetzungsstandes soll nachfolgend mit Blick auf die bestehenden rechtlichen, jugendpolitischen und institutionellen Verankerungen sowie hinsichtlich der bislang von Trägern der Kin-

¹¹⁶ Vgl. hierzu auch die Ausführungen in Kapitel 2.2.1 zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming auf Bundesebene.

der- und Jugendhilfe unternommenen Aktivitäten zur Anwendung von Gender Mainstreaming vorgelegt werden. Ausgehend von diesem Erkenntnisstand kann anschließend das Forschungsdesiderat aufgezeigt werden, das dem empirischen Teil dieser Arbeit zugrunde liegt und durch diesen eine möglichst weitgehende Beantwortung finden soll.

6.1 Rechtliche und jugendpolitische Verankerungen

In den nachfolgenden Ausführungen dieses Kapitels sollen die bestehenden rechtlichen und jugendpolitischen Verankerungen von Gender Mainstreaming auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene dargelegt werden. Damit verbunden lässt sich gleichsam die Frage beantworten, welche rechtlichen und jugendpolitischen Faktoren gegenwärtig primär einflussnehmend auf öffentliche und freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe im Kontext der Umsetzung von Gender Mainstreaming sind.

6.1.1 Gender Mainstreaming im Kontext der Strukturen von Jugendpolitik

Allgemeine Aufgabe von Jugendpolitik ist es, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für das Aufwachsen junger Menschen förderlich zu gestalten und demnach Sorge dafür zu tragen, dass die in § 1 Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) formulierten Rechte von Kindern und Jugendlichen und deren Eltern gewahrt und die dort aufgeführten grundlegenden Handlungsaufträge der Kinder- und Jugendhilfe verwirklicht werden. Liebe (2001) folgend lassen sich die Spezifika von Jugendpolitik meist in ihrer doppelten Struktur von *Ressort-* und *Querschnittspolitik* festmachen, wobei die Ressortpolitik eher politischen Institutionen als Jugendhilfe- und Jugendförderungspolitik zugeordnet wird und die Querschnittspolitik primär dem Selbstverständnis von Verbänden, Organisationen und Parteien verpflichtet ist, die sich im Interesse junger Menschen artikulieren und engagieren (vgl. ebd.: 101 f.). Entsprechend dieser

doppelten Struktur zeigen sich auch die im jeweiligen jugendpolitischen Handlungsfeld verfolgten Ziele und Aufgaben unterschiedlich. Während im Kontext von Ressortpolitik der Auftrag verfolgt wird, das erforderliche System an sozialer Infrastruktur, an Einrichtungen, Maßnahmen und Angeboten zur Verfügung zu stellen, thematisiert der querschnittspolitische Ansatz von Jugendpolitik die Lebenslagen von Kindern und Jugendlichen in Bezug zu den anderen Teilpolitiken, in denen für die Lebenslagen von jungen Menschen relevante Entscheidungen getroffen werden, wie es z.B. in der Familien-, Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Gesundheits- und Verkehrspolitik der Fall ist (vgl. Enggruber 2002: 40).

Hinsichtlich der Umsetzungsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming im Rahmen der zuletzt genannten *Querschnittspolitik* zeichnet sich Liebe (2001) folgend ein bislang eher ernüchterndes Bild ab, das auf die insgesamt bestehende strukturelle Randständigkeit von Jugendpolitik als Querschnittspolitik zurückzuführen ist (vgl. ebd.: 101). Die Marginalität dieses jugendpolitischen Handlungsfeldes kann hierbei als Resultat von bislang nur unzureichend institutionalisierten Zuständigkeiten und Verfahren innerhalb der politischen Fachressorts bewertet werden, die gewährleisten, dass im Umgang mit den in ihrem Verantwortungsbereich liegenden Entscheidungen die Lebenslagen, Interessen und Belange von Kindern und Jugendlichen berücksichtigt werden. Nach Auffassung Gänglers (2001) lässt sich der derzeitige Stand von jugendpolitischer Querschnittspolitik entsprechend wie folgt zusammenfassen: „*Eine einheitliche Konzeption unter kinder- und jugendpolitischen Gesichtspunkten ist [...] nirgendwo in Sicht.*“ (ebd.: 902 f.).

Auf der Grundlage einer Analyse der bestehenden Ausgangsbedingungen werden im Fachdiskurs die Implementierungsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming in diesem jugendpolitischen Handlungsfeld äußerst kritisch beurteilt, denn „*[d]ie Aufgabe, gesellschaftliche Gleichstellung durch Jugendpolitik zu bewerkstelligen, wird demzufolge den gleichen Systemgren-*

zen unterliegen, auch wenn die Entscheidungsverfahren rationalisiert werden. Das heißt letztlich auch, daß die Implementation gleichstellungspolitischer Ziele in Jugendpolitik nicht zwangsläufig ihre Wirksamkeit erhöhen muß [...].“ (Liebe 2001: 101 f.; Anpassung: S.K.).

Höher eingeschätzt wird hingegen das Potenzial, das Gender Mainstreaming im Rahmen der Gestaltung jugendpolitischer Ressortpolitik entfalten kann. Ihre gesetzliche Rahmung findet diese vorrangig im SGB VIII sowie in weiteren Gesetzen auf Bundesebene, wie u.a. dem Jugendschutz-, Kinderförderungs- oder Jugendarbeitsschutzgesetz. Darüber hinaus bestehen auch auf Landesebene zahlreiche jugendhilferelevante Gesetze und rechtliche Bestimmungen, wie beispielsweise in Nordrhein-Westfalen das Kinderbildungsgesetz (KiBiz) sowie das länder-spezifische Ausführungsgesetz zum SGB VIII.

In dem vorliegenden Kontext erweist sich jedoch das 1990 bzw. 1991 in Kraft getretene SGB VIII als *die* zentrale rechtliche Grundlage für die Implementierung von Gender Mainstreaming in das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. So ist der Anspruch einer geschlechterbewussten und gleichstellungsorientierten Gestaltung aller Angebote und Leitungen innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe durch § 9 Abs. 3 SGB VIII für alle öffentlichen und freien Träger rechtlich verbindlich vorgegeben. Dieser Paragraph, formuliert als Leitnorm mit Querschnittscharakter, verpflichtet alle Akteurinnen und Akteure der Kinder- und Jugendhilfe, ihren Blick auf die geschlechtsspezifischen Lebenslagen ihrer Adressatinnen und Adressaten zu richten und ihre Angebote und Leistungen so zu konzipieren und umzusetzen, dass bestehende geschlechtsbezogene Benachteiligungen abgebaut werden und eine aktive Förderung der Gleichberechtigung von Jungen und Mädchen stattfindet. Da Gender Mainstreaming im Allgemeinen die gleichen geschlechterpolitischen Ziele verfolgt, stellt diese Strategie „[...] insofern einen geeigneten Transmissionsriemen für die Umsetzung der im KJHG gesetzlich verankerten Ansprüche dar.“ (Horstkemper 2001: 53).

Eine gesetzliche Verpflichtung explizit zur Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie gibt es dagegen für Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe bislang nicht, vielmehr kann diese Strategie als ein mögliches Instrument zur Realisierung des gesetzlichen Anspruchs interpretiert werden.

Darüber hinaus gilt es bei der Auslotung von Einflussmöglichkeiten rechtlicher Regelungen auf die Umsetzung gleichstellungspolitischer Aktivitäten in der Praxis, die in der Kinder- und Jugendhilfe vorherrschenden *Strukturmerkmale und Organisationsformen* zu beachten. So besteht beispielsweise ein grundlegendes Strukturprinzip in der weitgehenden Konzentration der Jugendhilfeaufgaben und der damit verbundenen Verlagerung der Entscheidungsverantwortung auf die *kommunale Ebene*, denn gemäß § 69 SGB VIII ist die Wahrnehmung der Aufgaben der öffentlichen Jugendhilfe Selbstverwaltungsangelegenheit der Landkreise und kreisfreien Städte und je nach landesrechtlichen Regelungen ggf. auch der kreisangehörigen Gemeinden. Wallner u.a. (2004) führen aus, dass auf kommunaler Ebene insbesondere die öffentlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe, allen voran das Jugendamt und der Jugendhilfeausschuss, aufgerufen sind, Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung im Sinne der Gender Mainstreaming Strategie zu ergreifen (vgl. ebd.: 23).

Diesem Strukturprinzip entspricht auf der anderen Seite, dass die Organisationen und Institutionen der öffentlichen Jugendhilfe auf *Bundes- und Länderebene* lediglich anregende, fördernde und koordinierende Funktionen haben, wie sie auch im Falle der Implementierung von Gender Mainstreaming in das Ressort Jugendpolitik bzw. Jugendhilfe u.a. von BMFSFJ wahrgenommen werden. D.h. auf Bundesebene ist entschieden worden, Gender Mainstreaming als Ergänzung zum § 9 Abs. 3 SGB VIII als neues Leitprinzip zur Realisierung der Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zu verankern. Diese Vorgehensweise kann gemäß des hier geführten Diskurses jedoch nur als Setzung einer

symbolischen Leitnorm verstanden werden, denn „*Gender Mainstreaming-Verfahren in der Jugendpolitik können und sollten die jeweils autonomen Entscheidungsebenen nicht umgehen, hier liegen eindeutig die Grenzen eines Top-down-Prinzips.*“ (Liebe 2001: 103).

Dieser Grundsatz gilt im Besonderen für die Tätigkeiten und Organisationsstrukturen freier Träger aufgrund des im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe bestehenden Prinzips der „Trägerautonomie“. Dieses garantiert den freien Trägern auf der Grundlage des § 3 Abs. 1 SGB VIII, dass sie ihre Angebote und Maßnahmen autonom ausgestalten können. Trotz dieses Prinzips besteht laut § 74 Abs. 2 SGB VIII jedoch auch für freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe eine Verpflichtung zur Beachtung der in § 9 SGB VIII formulierten allgemeinen Grundsätze der Erziehung, indem die öffentliche Förderung freier Träger u.a. an deren Bereitschaft geknüpft werden kann, ihre Einrichtungen, Dienste und Veranstaltungen entsprechend der rechtlichen Maßgabe geschlechterbewusst und gleichstellungsorientiert zu gestalten (vgl. Wallner u.a. 2004: 25), d.h. die Förderung der Gleichstellung kann an dieser Stelle zu einem Kriterium für den Erhalt von Zuwendungen für freie Träger und auf diesem (Um-) Weg somit zu einem verbindlichen Bestandteil ihrer Angebote und Maßnahmen werden.

Wie zentral dieser Aspekt für die Implementierung und Umsetzung von Strategien und Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung im Allgemeinen und von Gender Mainstreaming im Besonderen sein kann, soll nachfolgend exemplarisch an zwei Zuwendungsprogrammen auf Bundes- und Länderebene aufgezeigt werden.

6.1.2 Gender Mainstreaming im Kinder- und Jugendplan des Bundes

Laut § 83 Abs. 1 SGB VIII ist es Aufgabe der fachlich zuständigen obersten Bundesbehörde, die Tätigkeit der Jugendhilfe anzuregen und zu fördern, sofern sie von überregionaler Bedeutung ist und ihrer Art nach nicht durch ein Land allein wirksam gefördert werden kann. Zentrales Instrument zur Förderung der Tätigkeit nichtstaatlicher Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe stellt der *Kinder- und Jugendplan des Bundes* (KJP) dar, der basierend auf 21 Förderziele und -programme insbesondere bundeszentrale Träger der Kinder- und Jugendhilfe, plurale Zusammenschlüsse auf dem Gebiet der Kinder- und Jugendhilfe und Einzelmaßnahmen, beispielsweise aus den Bereichen internationale Jugendarbeit sowie der politischen, kulturellen und sozialen Bildung junger Menschen, fördert (vgl. Klausch 2008: 206). In der Regel erfolgt dies in Form einer teilfinanzierten Projektförderung und nur in besonders begründeten Ausnahmefällen als institutionelle Förderung.

Mit den im Jahre 2001 in Kraft getretenen Richtlinien des KJP hat das BMFSFJ erstmals die Verpflichtung zur Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in die allgemeinen Grundsätze des KJP aufgenommen.¹¹⁷ In der Beschreibung der Aufgaben des KJP heißt es in Kapitel I. 1 Abs. 2c der Richtlinien: *„Der Kinder- und Jugendplan soll darauf hinwirken, dass die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip gefördert wird (Gender-Mainstreaming).“* (BMFSFJ 2001 b: 18 f.), und in der Darlegung der Aufgaben von besonderer Bedeutung heißt es zudem in Kapitel I. 2 Abs. 2 weiter:

„Die Berücksichtigung der spezifischen Belange von Mädchen und Jungen und jungen Frauen und jungen Männern zur Verbesserung ihrer Lebenslagen sowie der Abbau geschlechts-

¹¹⁷ Seit dem 28.08.2009 sind neue Richtlinien zum Kinder- und Jugendplan des Bundes in Kraft getreten. Die nachfolgend genannten Paragraphen wurden in diesem unverändert übernommen (vgl. BMFSFJ 2009 a).

spezifischer Benachteiligungen muss bei allen Maßnahmen besonders beachtet werden. Es muss darauf hingewirkt werden, dass Frauen bei der Besetzung und Förderung hauptamtlicher Fachkraftstellen angemessen vertreten sind.“ (ebd.: 19).

Für die Organisationen und Träger der Jugendhilfe bedeutet dies, dass die Förderung ihrer Maßnahmen und Projekte aus Mitteln des KJP seit 2001 an die Verpflichtung geknüpft ist, die Gender Mainstreaming Strategie bei der Entwicklung, Durchführung und Evaluation ihrer Vorhaben umzusetzen und diesbezüglich auch Stellung im Rahmen der vorgeschriebenen Sachberichte zu beziehen. Im Rahmen eines richtlinienergänzenden Rundschreibens vom 04.02.2002 informierte das BMFSFJ alle Organisationen und Träger, die eine entsprechende Förderung erhalten, darüber, dass die von ihnen vorzulegenden Stellungnahmen Aussagen zu den folgenden Aspekten enthalten sollen:

- Teilhabe von Mädchen und Jungen,
- Formen der Benachteiligung,
- Maßnahmen, die getroffen wurden, um Mädchen und Jungen den gleichen Zugang zu ermöglichen,
- Aktivitäten des Trägers, die unternommen wurden, um die Maßnahmen geschlechterbewusst durchzuführen und zu überprüfen, mit welchem Erfolg dies geschah,
- Verteilung der für die Maßnahmen eingesetzten Mittel auf Angebote für Mädchen und Jungen (vgl. BMFSFJ 2002 b: 3).

Ab dem Jahre 2002 wurde aus dieser „Soll-Vorgabe“ für alle zukünftig vorzulegenden Stellungnahmen eine „Muss-Bestimmung“. Gleichzeitig beschloss das BMFSFJ, eine zentrale, externe Evaluierung der Stellungnahmen aus den Jahren

2001 bis 2004 vorzunehmen.¹¹⁸ Der Fokus dieser wissenschaftlichen Begleitstudie bestand in der Analyse des Verständnisses der Träger von Gender Mainstreaming, wie er in den Sachberichten zum Ausdruck kommt, sowie in der Erfassung der von den Trägern unternommenen Schritte zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming.¹¹⁹

Hinsichtlich der Auffassungen von und der Umgangsweisen mit Gender Mainstreaming zeigt sich zusammenfassend für die Berichtsjahre ein äußerst heterogenes Bild. Dieses reicht von eher ablehnenden Haltungen, die darauf basieren, dass Gender Mainstreaming aufgrund der trägerinternen „geschlechtsneutral“ ausgerichteten koedukativen Arbeitsweise für ein überflüssiges Instrumentarium gehalten wird oder dass davon ausgegangen wird, dass absolute Gleichstellung bereits erreicht sei (vgl. Helming/Schäfer 2004: 72), über Absichtserklärungen zukünftig alle Maßnahmen geschlechterbewusst und gleichstellungsorientiert gestalten zu wollen und einzelnen Aktivitäten zur Gleichstellungsförderung, die in kein Gesamtkonzept eingebettet sind, bis hin zu gut ausgearbeiteten Konzepten zur umfassenden Implementierung von Gender Mainstreaming in den Bereichen Organisations- und Personalentwicklung (vgl. ebd.: 74 ff.). Entsprechend heißt es im Abschlussbericht des Projekts resümierend:

„An der Auswertung der Sachberichte wird eine Ambivalenz der Strategie Gender Mainstreaming deutlich: Die Richtlinien

¹¹⁸ Die wissenschaftliche Begleitung wurde vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) u.a. auf der Grundlage einer qualitativen Inhaltsanalyse der Stellungnahmen durchgeführt. Für das Jahr 2001 wurden 120, für das Jahr 2002 106 sowie in den beiden darauf folgenden Jahren insgesamt 104 Stellungnahmen von Trägern ausgewertet (vgl. Helming/Schäfer 2006 c: 54). Da nur von wenigen Trägern Sachberichte aus unterschiedlichen Berichtsjahren vorliegen, konnten diese nur sehr stark eingeschränkt im Rahmen eines direkten Vergleichs ausgewertet werden.

¹¹⁹ Die detaillierten Ergebnisse der Auswertungen der Stellungnahmen zu Gender Mainstreaming in den Sachberichten der jeweiligen Jahre können den veröffentlichten Teilberichten entnommen werden (vgl. Helming/Wittmann 2003; Helming/Schäfer 2004; 2006 c).

geben eine Zielperspektive vor, die aber so vage ist, dass möglicherweise auch eine Haltung „anything goes“ verknüpft wird: Neben ausgefeilten Planungsprogrammen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt es auch Träger, die alles, was irgendwie mit „Frauen“ zu tun hat, als Operationalisierung von Gender Mainstreaming verkaufen.“ (ebd.: 88).

Ermöglicht wird dieser große Interpretationsspielraum aufgrund der sehr allgemeinen Definition von Gender Mainstreaming in den Richtlinien des KJP (siehe oben). Entsprechend wird im fachlichen Diskurs über die Verankerung dieser gleichstellungspolitischen Strategie in den allgemeinen Grundsätzen des KJP u.a. von der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) die Forderung formuliert, Strukturen, Verfahren und Praktiken zu entwickeln bzw. zu etablieren, die eine effektive Umsetzung der Strategie im Rahmen der zu fördernden Maßnahmen gewährleisten (vgl. AGJ 2001: 1). Die AGJ regt deshalb an, die Umsetzung von Gender Mainstreaming u.a. in Bezug auf die Ebenen der Planungs-, Entscheidungs-, Themen- und Förderungsstruktur der Programme zu konkretisieren und unterbreitet diesbezüglich verschiedene Empfehlungen, wie beispielsweise die programmspezifische Ausformulierung konkreter gleichstellungspolitischer Ziele oder die verpflichtende regelmäßige Berichterstattung über den Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming innerhalb der einzelnen Programme (vgl. ebd.: 3 f.).

Während die Initialisierung dieses gleichstellungspolitischen Querschnittsansatzes innerhalb der allgemeinen Fördergrundsätze somit zu einer weitgehend aufgeschlossenen und konstruktiven Auseinandersetzung seitens der Träger und Fachorganisationen der Kinder- und Jugendhilfe führt, wird dagegen von diesen - insbesondere von Expertinnen und Experten geschlechtsbezogener Pädagogik - massive Kritik an der im Zuge der Implementierung von Gender Mainstreaming vorgenommenen Neugestaltung des KJP-Förderprogramms 6 geäußert (vgl. z.B. BAG EJSA 2003: 3). Hintergrund dieser Kritik ist die Um-

widmung des ehemaligen Programms „Mädchen in der Jugendhilfe“ in das neue Förderprogramm „Gleichstellung von Mädchen und Jungen, Mädchen- und Jungenarbeit“. Das BMFSFJ beabsichtigt nach eigenen Aussagen im Rahmen dieser Programmänderung, *„[...] modellhaft die Implementierung von GM [Gender Mainstreaming; Anmerkung: S.K.] in den bundeszentralen, vom KJP geförderten Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe zu erproben, zu fördern und zu evaluieren.“* (BMFSFJ 2002 a: 5). De facto geht mit dieser Umwidmung des KJP-Programms 6 jedoch eine Kürzung der Fördermittel für Maßnahmen und Projekte der Mädchenarbeit einher, denn die gleichen Fördermittel, die zuvor ausschließlich für mädchen-spezifische Projekte zur Verfügung standen, werden nun im Zuge der Neugestaltung des Programms für Mädchen- und Jungenarbeit eingesetzt. Die Befürchtungen, die sich an diese Vorgehensweise knüpfen, sind nach Ansicht Strucks (2002) eindeutig:

„[...] noch bevor sich irgendein Ertrag des Gender Mainstreamings in Bezug auf Umschichtungen und Umorientierungen in den anderen Programmen zugunsten von geschlechtsspezifischen und mädchenbezogenen Projekten und Infrastrukturen zeigen, werden schon mal die Mittel des Mädchenprogramms ‚gegendert‘, also den Mädchenprojekten zum Teil entzogen und Jungenprojekten zugewiesen. Gender-Mainstreaming als Abbau von mädchenpolitischen Ressourcen im KJP!“ (ebd.: 12).

Ferner wird insbesondere die Art und Weise der Neugestaltung des Förderprogramms 6 kritisiert, da man den Eindruck gewinnen kann, *„[...] dass mit einem Textsuchprogramm in den alten Richtlinien das Wort ‚Mädchen‘ durch die Wörter ‚Mädchen und Jungen‘ in den neuen Richtlinien ersetzt werden sollte.“* (Werthmanns-Reppekus 2002 c: 17). Durch diese streng symmetrisch ausfallenden Formulierungen kommen weder die real in den Lebenslagen von Mädchen und Jungen existierenden geschlechtsbezogenen Differenzen zum Ausdruck noch die be-

stehenden Asymmetrien zwischen der Mädchen- und Jungenarbeit (vgl. Bültmann/Munding 2004: 63).

Beide Kritikpunkte untermauern an dieser Stelle somit nochmals die von der AGJ ausgesprochenen Empfehlungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im KJP, die auf eine zukünftig konsequent geschlechterbewusste und gleichstellungsorientierte Ausgestaltung und Realisierung *aller* Förderprogramme zielen.

6.1.3 Gender Mainstreaming im Kinder- und Jugendförderplan des Landes Nordrhein-Westfalen

Über die Bundesebene hinaus lässt sich am Beispiel des Kinder- und Jugendförderplans des Landes NRW aufzeigen, dass Gender Mainstreaming auch Eingang gefunden hat in jugendpolitische Gesetze, Förderrichtlinien und -programme auf Landesebene. Grundlage des Förderplans bildet das Gesetz zur Förderung der Jugendarbeit, der Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes - das sogenannte Kinder- und Jugendförderungsgesetz (3. AG-KJHG - KJFöG), welches am 1. Januar 2005 in Kraft getreten ist und die erforderlichen Rahmenbedingungen für die finanzielle und inhaltliche Ausgestaltung der in den §§ 11 - 14 SGB VIII beschriebenen Handlungsfelder auf Landesebene regelt. In dem Gesetz verankert wurde Gender Mainstreaming zum einen in den „Allgemeinen Vorschriften“, in denen es unter § 4 KJFöG u.a. heißt: *„Bei der Ausgestaltung der Angebote haben die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip zu beachten (Gender Mainstreaming).“* (ebd.) sowie im Rahmen des Kinder- und Jugendförderplans des Landes, der gemäß § 9 KJFöG verpflichtend für jede Legislaturperiode vom Ministerium

für Generationen, Familie, Frauen und Integration (MGFFI) vorzulegen ist.¹²⁰

Der Kinder- und Jugendförderplan hält Landesmittel bereit, die der Sicherstellung kinder- und jugendpolitischer Infrastruktur an Maßnahmen und Einrichtungen der öffentlichen und freien Kinder- und Jugendhilfe dienen und die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte sowie das ehrenamtliche Engagement unterstützen sollen (vgl. MGFFI 2006: 1). Er gilt als das zentrale jugendpolitische Förderinstrument der Landesregierung. Darin festgeschrieben ist Gender Mainstreaming, entsprechend des konzeptionellen Anspruchs, als Doppelstrategie und zwar sowohl als Querschnittsaufgabe aller Träger, die Fördermittel erhalten, als auch als eigenständiger Förderschwerpunkt. So werden alle Träger der öffentlichen und freien Kinder- und Jugendhilfe gemäß den Ausführungen des Absatzes „Ziele und Kernelemente der Förderung“ dazu aufgefordert, bei der Planung ihrer Maßnahmen zu berücksichtigen, dass *„das Prinzip des Gender Mainstreaming als durchgehendes Handlungsprinzip gilt“* (ebd.: 4). Darüber hinaus wurde in den Kinder- und Jugendförderplan die Förderposition 4.2 „Geschlechtsspezifische Mädchen- und Jugendarbeit“ aufgenommen, die eine Bezuschussung von Projekten vorsieht, die geschlechterreflektiert gestaltete mono- oder koedukative Angebote im Rahmen der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit für Mädchen und Jungen unterbreiten. Ferner können berufend auf diese Förderposition auch überörtlich tätige Träger der Mädchen- und Jungenarbeit Zuwendungen erhalten (vgl. MGFFI 2006: 17). Einzig die Fachstelle Gender NRW wird im Vorfeld bereits als Empfänger von Zuwendungen aus diesem Etat genannt (vgl. MGFFI 2007: 22). Die Fachstelle hat gemäß den Ausführungen des Kinder- und Jugendförderplans die Aufgabe, *„[...] die Träger bei der Implementierung von Gender Mainstreaming zu beraten und zu begleiten sowie Im-*

¹²⁰ Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf den Kinder- und Jugendförderplan des Landes NRW für den Geltungszeitraum 2006-2010.

pulse für die geschlechtergerechte Weiterentwicklung der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit zu geben.“ (MGFFI 2006: 17).

Für die unter Position 4 „Besondere Handlungsansätze der Kinder- und Jugendarbeit“ aufgeführten vier Programme¹²¹ steht zusammengenommen ein jährlicher Förderetat von 4.225.000 EUR¹²² zur Verfügung. Angesichts des jährlichen Gesamtetats des Kinder- und Jugendförderplans von über 75.000.000 EUR scheint dies ein vergleichsweise kleiner Betrag zu sein.

Resümee:

In den vorangegangenen Ausführungen sollte folgendes deutlich geworden sein: Auch wenn bundesweit bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine gesetzliche Verpflichtung explizit zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe besteht, so gibt es dennoch sowohl auf Bundes- als auch Landesebene zahlreiche rechtliche Grundlagen und jugendpolitische Richtlinien, Beschlüsse und Förderprogramme, die den Verbindlichkeitswert dieser Strategie fundieren. Dabei liegt der Schwerpunkt eindeutig im Bereich der Ressortpolitik als Kinder- und Jugendförderpolitik, d.h. hier lassen sich wie aufgezeigt konkrete Indizien für eine erfolgte Implementierung von Gender Mainstreaming in das Ressort der Kinder- und Jugendhilfe ermitteln. Dabei zeigt sich Wallner u.a. (2004) zufolge, dass sich der Grad der Verbindlichkeit gesetzli-

¹²¹ Neben der „Geschlechtsspezifischen Mädchen- und Jugendarbeit“ lauten die drei weiteren Handlungsansätze, im Rahmen derer Projekte gefördert werden können, „Partizipation von Kindern und Jugendlichen/Freiwilligenarbeit“ (4.1), „Maßnahmen zum Abbau sozialer Benachteiligungen/Pädagogische Angebote für Kinder mit Zuwanderungsgeschichte“ (4.3) sowie „Präventive pädagogische Angebote in der Kinder- und Jugendarbeit“ (4.4).

¹²² Die Angaben der Einzelpositionen des Kinder- und Jugendförderplans des Landes NRW beziehen sich auf den für das Jahr 2006 vorgelegten Haushaltsplan (vgl. MGFFI NRW 2006: 20 f.).

cher Vorgaben (wie z.B. der § 9.3 SGB VIII) im Vergleich zur Etablierung von Gender Mainstreaming als verpflichtendes Förderkriterium im Rahmen jugendpolitischer Zuwendungsprogramme als ungleich niedriger erweist. Entsprechend lautet ihr Fazit: „*Die Bereitschaft gleichstellungsorientierte Prinzipien einzuführen, ist ungleich höher, wenn die Verpflichtung an finanzielle Mittel gebunden ist, als wenn sie auf gesetzlichen Vorgaben beruht.*“ (ebd.: 24). D.h. die Mittelbindung kann sich als eine erfolgsversprechende Strategie erweisen, um den Verbindlichkeitswert von Gender Mainstreaming im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe zu erhöhen.

Darüber hinaus gibt es aber auch seitens einer Vielzahl freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene zahlreiche Aktivitäten zur Integration von Gender Mainstreaming in das eigene institutionelle Regelwerk im Sinne einer freiwilligen Selbstverpflichtung zur Umsetzung dieser Strategie, wie nachfolgend aufgezeigt werden soll.

6.2 (Selbst-) Verpflichtungen von freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe

Wie bereits in Kapitel 2.2.4 dargestellt, haben inzwischen zahlreiche nichtstaatliche Akteure - wie beispielsweise Wohlfahrtsverbände, Kirchen und Gewerkschaften - Beschlüsse, Satzungsänderungen, Strategiepapiere, Implementierungskonzepte, etc. zur organisationsinternen Umsetzung von Gender Mainstreaming vorgelegt. Insbesondere Fachorganisationen und -verbände der Kinder- und Jugendhilfe auf Bundes- und Landesebene haben seit Anfang / Mitte dieses Jahrzehnts vielfältige Schritte unternommen, mittels derer sie sich zu Gender Mainstreaming als einer für die eigene Organisation relevante Handlungsstrategie bekennen. Zu diesen zählt beispielsweise das *Bundesjugendwerk der Arbeiterwohlfahrt (AWO)*, das im Rahmen seiner 16. Bundeskonferenz im Mai 2006 ein **Positionspapier** zum Thema „Gender“ verabschiedet hat. In dem

Dokument enthalten ist u.a. eine umfangreiche Materialsammlung zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb des Verbandes (vgl. Bundesjugendwerk der AWO 2007 a). Darüber hinaus basiert das Positionspapier auf Satzungsänderungen und Beschlüssen, die ebenfalls der institutionellen Verankerung dieser gleichstellungspolitischen Strategie dienen, wie z.B. geschehen im Rahmen des pädagogischen Konzeptes des Jugendwerks unter Absatz 3.2.2 „Geschlechtergerechtigkeit und sexuelle Selbstbestimmung“ (vgl. Bundesjugendwerk der AWO 2004: 33) sowie im Kontext des Ausbildungskonzeptes zur Schulung von Jugendgruppenleiterinnen und -leitern (vgl. Bundesjugendwerk der AWO 2007 b: 37). Weitere Positionspapiere wurden u.a. vom *Deutschen Bundesjugendring* (DBJR) sowie von der *Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit* (BAG EJSa) im Jahr 2003 erlassen, in denen sich beide Zusammenschlüsse für die verbandsinterne Anwendung von Gender Mainstreaming aussprechen und ihren Mitgliedsverbänden bzw. Mitgliedseinrichtungen nahe legen, diese Strategie in alle zukünftigen Qualitätsentwicklungsprozesse zu integrieren (vgl. BAG EJSa 2003: 1; DBJR 2003: 11).

Des Weiteren wurden von zahlreichen Verbänden und Fachorganisationen der Kinder- und Jugendhilfe detaillierte und umfassende verbandsinterne **Rahmenkonzepte** zu Gender Mainstreaming erarbeitet, wie z.B. vom *Bundesverband der Katholischen Jungen Gemeinde* (KJG), dem *Bund der Deutschen Landjugend* (BDL) sowie von der *Evangelischen Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung*.¹²³ Die Konzepte implizieren neben der Darlegung grundlegender Zielvorstellungen und Rahmenbedingungen gleichsam praxisnahe Handlungs-

¹²³ Die angeführten Verbände haben ihre Konzepte zur internen Umsetzung von Gender Mainstreaming auch veröffentlicht (vgl. Evangelische Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung 2003; BDL 2003 sowie KJG - Bundesleitung 2005).

empfehlungen und Umsetzungspläne. Mit der Einführung von Rahmenkonzepten einhergehend erfolgte teilweise auch die Aufnahme der Strategie in das institutionelle **Regelwerk**, um den Verbindlichkeitsgrad zu erhöhen. So erfuhr beispielsweise die Präambel der Ordnung der Evangelischen Trägergruppe im Kontext der Umsetzung des Rahmenkonzeptes eine Erweiterung durch das neu aufgenommene Ziel, durch die eigene Arbeit zukünftig einen Beitrag zur Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit leisten zu wollen (vgl. Schlottau 2004: 49).

Deutlich wird an Hand dieser exemplarisch angeführten Beschlüsse, Strategiepapiere, Satzungsänderungen etc., dass Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitischer Handlungsauftrag in der Praxis bei den unterschiedlichen Trägergruppen und in den verschiedenen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe angekommen zu sein scheint und dies in vielen Fällen zu institutionellen Verankerungen dieser Strategie geführt hat, die von den Einrichtungen und Zusammenschlüssen in sehr unterschiedlicher, trägerspezifischer Art und Weise ausgeführt werden. Die meisten Aktivitäten und Dokumente haben den Charakter von sowohl öffentlichen als auch organisationsinternen Bekenntnissen zu Gender Mainstreaming. Neben diesen zahlreichen, als allgemeine Absichtserklärungen einzuschätzenden Bemühungen wurden von einzelnen Fachorganisationen und Verbänden bereits wie aufgezeigt detaillierte und verbindliche Umsetzungskonzepte vorgelegt, die über bloße Strategie- und Zielbeschreibungen sowie allgemeine Handlungsempfehlungen hinausgehend konkrete Maßnahmen zur Realisierung von geschlechterbewusst und chancengleichheitsorientiert gestalteten Organisations- und Personalstrukturen sowie von pädagogischen Angeboten und Leistungen enthalten. Die Formen und Inhalte der institutionellen Selbstverpflichtungen und Umsetzungsaktivitäten von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe erweisen sich somit als äußerst vielfältig.

Zwischenfazit:

Zu konstatieren ist für das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe somit den vorangegangenen Ausführungen folgend eine seit Beginn des neuen Jahrzehnts zunehmende rechtliche, jugendpolitische und trägerinterne Verbindlichkeit zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming. Hinsichtlich des Grades der Verbindlichkeit gilt es, zwischen den unterschiedlichen Trägergruppen der Kinder- und Jugendhilfe zu differenzieren. Während gesetzliche und politische Vorgaben zur Anwendung von Gender Mainstreaming bislang nur für öffentliche Akteure bestehen und auf ihr Handeln unmittelbar und direktiv einflussnehmend sind, werden nichtstaatliche Akteure der Kinder- und Jugendhilfe entweder durch die Bindung öffentlicher Mittel zur Umsetzung angehalten oder sie stellen ausgehend von einer organisationalen Selbstverpflichtung eigenständig und freiwillig eine entsprechende Verbindlichkeit her.

Neben diesen drei Faktoren wird häufig als weiterer Beweggrund für die Einführung von Gender Mainstreaming seine ökonomische Vorteilhaftigkeit für Organisationen angeführt. Argumente, die bei einer ökonomischen Kosten-Nutzen-Kalkulation über organisationale Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter angeführt werden können, beziehen sich u.a. auf die höhere Motivation, größere Zufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten, den Imagegewinn der Organisationen, die optimale Nutzung aller Potenziale der Beschäftigten, die größere Attraktivität der Organisationen für qualifizierte Fachkräfte sowie die gesteigerte Kreativität und das vermehrte Innovationspotential von Organisationen durch die Ausschöpfung der vielfältigen Fähigkeiten und Fertigkeiten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Bergmann/Pimminger 2004: 145). Deutlich wird, dass sich die im Zuge der Diskussion über den organisationalen Nutzen von Gender Mainstreaming angeführ-

ten Argumente in enger Anlehnung befinden an das Konzept des Diversity Managements.¹²⁴

Ob und wenn ja, welche der hier genannten Faktoren letztlich Relevanz für Träger der Kinder- und Jugendhilfe für die Implementierung von Gender Mainstreaming besitzen, ist beim gegenwärtigen wissenschaftlichen Erkenntnisstand weitgehend unerforscht. Die Ergebnisse einer empirischen Studie von Müller (2007) über Institutionalisierungsprozesse von Gender Mainstreaming im Rahmen eines Bundesländervergleichs legen allerdings den Schluss nahe, dass ökonomische Anreizsysteme der zentrale Einflussfaktor auf unternommene Implementierungsbemühungen von Landesregierungen sind, hinter dem politische und moralische Anreizsysteme sowie historisch-kulturelle und institutionelle Bedingungen und Dynamiken zurückstehen. Nicht gleichstellungspolitische Überzeugungen oder geschlechtergerechte Visionen erweisen sich auf dieser Ebene als Motor der Implementierung, sondern im wesentlichen stärkeren Maße monetäre und wirtschaftliche Anreize (vgl. ebd.: 160 ff.). Inwiefern dieses Ergebnis übertragbar ist auf das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe, gilt es empirisch noch zu überprüfen.¹²⁵

6.3 Aktivitäten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe

Entsprechend der in Kapitel 1.2 dargestellten Prämissen des Strategiekonzepts sowie der in Kapitel 5 beschriebenen konzeptionellen Voraussetzungen und der landläufig im Fachdis-

¹²⁴ Nähere Ausführungen zum Diversity Management Konzept und seinem Verhältnis zu Gender Mainstreaming finden sich u.a. bei Krell/Mückenberger/Tondorf (2008: 104 f.); Schenk (2008) sowie Stiegler (2004: 28 ff.).

¹²⁵ Aufgegriffen wird dieser Aspekt im Rahmen der Auswertung der Untersuchungsergebnisse in Kapitel 8.3.2.

kurs als idealtypisch geltenden Phasen des Umsetzungsprozesses sollen nun im Folgenden konkrete strategische Ansatzpunkte der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe herausgearbeitet werden. Entsprechend des inhärenten Querschnittsansatzes ist diese Strategie anzuwenden bei allen Entscheidungen und Maßnahmen, die eine Einrichtung plant und realisiert und ist damit gleichsam zu verorten auf *allen* organisationalen Ebenen - d.h. im Einzelnen bezogen auf die Ebenen der Organisations- und Personalstrukturen sowie der pädagogisch-fachlichen Arbeit. Ausgehend von diesem umfassenden Arbeitsauftrag wird Gender Mainstreaming im Feld der Kinder- und Jugendhilfe allgemein hin als ein Prozess der Organisationsentwicklung aufgefasst (vgl. z.B. Meyer 2005: 9; Drogand-Strud 2004: 34; Jochmann-Döll 2004: 21). Als integrierte Strategie der Planung, Umsetzung und Evaluation eines jeden Arbeitsprozesses wird sie somit zu einem systematischen und fortwährenden Organisationsentwicklungsprozess:¹²⁶ „*Gender Mainstreaming in einer Organisation zielt auf die Bestandsaufnahme und ggf. Veränderung in den Zielen, Strukturen, Abläufen und der Kultur der Organisation.*“ (Drogand-Strud 2004: 34). Dies bedeutet, dass durch die Anwendung der Strategie sämtliche organisationale Strukturen und Geschehnisse unter dem Blickwinkel einer geschlechterdifferenzierenden Betrachtungsweise analysiert und in der Folge zur Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter geschlechterbewusst und chancengleichheitsorientiert ausgestaltet werden.

Differenziert nach den unterschiedlichen organisationalen Ebenen der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe bieten sich für eine solche geschlechterdifferenzierende Analyse insbesondere die folgenden Ansatzpunkte an (vgl. u.a. Flösser

¹²⁶ Vgl. hierzu ergänzend die Ausführungen in Kapitel 5.2.

2001 a: 6 f.; Drogand-Strud 2004: 35 f.; Meyer/Ginsheim 2002: 54 ff.):¹²⁷

Auf der Ebene der Organisation:

- institutionelle Regelwerke
- Organisationsstrukturen
- Zusammensetzung von Gremien und Teams
- Organisationskultur
- Selbstdarstellung
- Ressourcenverteilung
- Verfahrensanweisungen

Auf der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- qualitative und quantitative Aspekte der Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse
- Personalpolitik
- Kommunikation und Interaktion
- Personalentwicklung

Auf der Ebene der pädagogisch-fachlichen Arbeit:

- Konzeption
- Zielgruppen
- Planung, Durchführung und Auswertung von Angeboten und Maßnahmen
- Vorhandensein und Ausgestaltung geschlechtsheterogener sowie -homogener Angebote und Maßnahmen

¹²⁷ Die im Rahmen der nachfolgenden Systematisierung vorgenommene Zuordnung ausgewählter Bereiche zu den unterschiedlichen organisationalen Ebenen erscheint nur im Zuge einer analytischen Betrachtungsweise möglich und zulässig. So können beispielsweise in der Praxis Aspekte der Personalpolitik und -entwicklung nie losgelöst von den bestehenden Organisationsstrukturen erfasst werden.

- Kommunikation und Interaktion zwischen Fachkräften und Adressatinnen / Adressaten
- Ressourcenverteilung

Ob und wenn ja, welche Aktivitäten zur Implementierung von Gender Mainstreaming von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in der Praxis mit Blick auf die angeführten Ebenen und Bereiche unternommen werden, ist bislang nur fragmentarisch dokumentiert und empirisch untersucht worden.

6.3.1 Empirische Erkenntnisse ausgewählter quantitativer Forschungsprojekte und Evaluationsstudien

Erste Einblicke in den gegenwärtigen Umsetzungsstand ermöglicht insbesondere die bereits in Kapitel 6.1.2 angeführte wissenschaftliche *Begleitstudie* „*Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe*“, die im Zuge der Einführung der neuen Richtlinien des KJP des Bundes vom DJI durchgeführt wurde. Im Rahmen dieser Studie wurde neben der Auswertung der in den Sachberichten abzugebenden Stellungnahmen u.a. auch eine quantitativ angelegte schriftliche Befragung aller Träger, die Mittel aus dem KJP erhalten, mittels eines standardisierten Fragebogens realisiert. Diese diente einer Bestandserhebung in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming insbesondere mit Blick auf die bereits praktizierten und geplanten Konzepte, Ziele, Strategien und Instrumente sowie hinsichtlich bestehender Bedarfe und Einschätzungen bei dieser bestimmten Trägerkohorte. Darüber hinaus sollten „[...] im weiteren Sinne auch Aktivitäten in Richtung Geschlechtergerechtigkeit erfasst werden, die möglicherweise nicht mit dem Etikett GM belegt sind, aber das Gleiche intendieren.“ (Helming/Schäfer 2004: 9). Diesem Forschungsanliegen entsprechend umfasst der eingesetzte Fragebogen Fragekomplexe zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Organisationsphilosophie, in den Organisations- und Personalstrukturen sowie in der fach-

lich-pädagogischen Arbeit, explizit zu Gender Mainstreaming in der organisationalen Umsetzung sowie zu bereits vorliegenden Erfahrungen und Einschätzungen seitens der befragten KJP-Träger. Nach Angaben des DJI beträgt die Beteiligungsquote aller kontaktierten Organisationen mit 140 zurückgesandten Fragebögen annähernd 50% (vgl. ebd.: 10). Dabei handelt es sich mit 71% vorwiegend um Verbände, Arbeitsgemeinschaften und Vereine, die auf Bundesebene agieren, gefolgt von Bildungsstätten und Akademien mit 12%. Nur insgesamt drei der teilnehmenden Träger sind auf Kreisebene sowie auf regionaler Ebene tätig (vgl. ebd.: 11).

Da diese vom DJI durchgeführte Studie bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt die einzig umfassend angelegte quantitative Erhebung des Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ist, bilden ihre Ergebnisse einen zentralen Bestandteil des bisherigen empirischen Erkenntnisstandes. Nachfolgend sollen aus diesem Grund wesentliche Erkenntnisse der Untersuchung bezogen auf die oben angeführten Fragenkomplexe zusammenfassend dargestellt werden:¹²⁸

a) Gender Mainstreaming in der Organisationsphilosophie

Bei knapp einem Viertel (24%) der befragten KJP-Träger sind Aussagen zu Geschlechtergleichstellung¹²⁹ und Gender Main-

¹²⁸ Entsprechend der der vorliegenden Arbeit zugrunde liegenden Forschungsfrage werden im Folgenden insbesondere jene Untersuchungsergebnisse der DJI-Studie herausgestellt, die Aspekte der Realisierung und nicht der geplanten Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in der Praxis fokussieren.

¹²⁹ Eine Operationalisierung der im Kontext des Fragebogens verwendeten Begriffe „Geschlechtergleichstellung“ und „Geschlechtergerechtigkeit“ erfolgte weder im Rahmen des vom DJI eingesetzten Erhebungsinstruments noch im Kontext der Auswertung der Ergebnisse, so dass an dieser Stelle keine näheren Begriffserläuterungen angeführt werden können. Entsprechend interpretationsoffen zeigt sich nachfolgend der Aussagewert zahlreicher im Fragebogen gestellter Fragen.

streaming in der *Satzung* oder *Geschäftsordnung* der Organisation enthalten. Ein weiteres Viertel plant entsprechende Änderungen im Regelwerk vorzunehmen, was von den Untersuchungsleitenden als ein Indiz für die gesteigerte Verpflichtung der Träger zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Kontext der Integration von Gender Mainstreaming in den Förderrichtlinien des KJP gewertet wird (vgl. ebd.: 90). Darüber hinaus wurden von gut einem Drittel der befragten Träger (35%) *Beschlüsse auf Bundesverbandsebene* zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gefasst (vgl. ebd.: 14). 67% der Träger geben zudem an, dass das Thema „Geschlechtergleichstellung“ in ihrer *Außendarstellung* eine Bedeutung besitzt, wobei differenziert nach den Aspekten „inhaltliche Zielsetzung“ und Verwendung einer „geschlechtergerechten Sprache“ letzterer deutlich überwiegt (vgl. ebd.: 15).

b) Gender Mainstreaming im Kontext von Organisations- und Personalstrukturen

Den Untersuchungsergebnissen folgend befindet sich etwas über die Hälfte der Träger (54%) in einem Prozess der *Qualitätsentwicklung*, weitere 14% planen dies. Von dieser Gruppe geben 60% an, dass sie Aspekte des Gender Mainstreaming in den Qualitätsentwicklungsprozess einbeziehen, so dass Helming/Schäfer (2004) zu dem Schluss kommen:

„Die Einbindung von Gender Mainstreaming in Prozesse der Qualitätsentwicklung scheint nach diesen Angaben ein gangbarer Weg, der möglicherweise nicht in dem Maße Ressourcen bindet, wie oft befürchtet wird [...]. Gender Mainstreaming als neues Relevanzkriterium ergänzt die bisherigen Kriterien lediglich und macht nicht unbedingt ein neues Verfahren notwendig: eine ökonomische Vorgehensweise.“ (ebd.: 91).

In der praktischen Umsetzung wird Gender Mainstreaming insbesondere mit Blick auf den personellen Bereich angewendet, wie etwa hinsichtlich eines angestrebten paritätischen Geschlechterverhältnisses in Gremien und auf bestimmten Hierar-

chieebenen oder im Kontext spezieller Fort- und Weiterbildungsangebote für ausgewählte Mitarbeitergruppen (vgl. ebd.: 17 f.).

Gefragt nach den quantitativen *Geschlechterverhältnissen* auf den unterschiedlichen Personalebene zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der Träger (86%) in der Lage ist, hierüber Auskunft zu erteilen und somit geschlechterdifferenzierende Statistiken erhebt (vgl. ebd.: 18).

Ein Konzept der *Personalentwicklung* besitzt oder plant insgesamt knapp die Hälfte aller Befragten. Davon geben 90% an, dass sie im Rahmen ihres Konzeptes Geschlechteraspekte berücksichtigen (vgl. ebd.: 21).

Personalpolitische *Betriebsvereinbarungen* oder *Selbstverpflichtungen*, die auf unterschiedliche Aspekte der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz zielen, wie z.B. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, besitzen dagegen zwei Drittel der Träger nicht. Darüber hinaus gibt es bei 85% der befragten Organisationen nicht die Funktion einer / eines *Gleichstellungsbeauftragten*.

Gefragt nach der inhaltlichen Ausrichtung der besuchten *Fortbildungsveranstaltungen* zeigt sich, dass Fortbildungen aus dem Bereich Qualitätsentwicklung bei den Trägern besonders hoch im Kurs stehen, gefolgt von Fortbildungen zur Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis sowie zum Auf- bzw. Ausbau von Gender-Kompetenz (vgl. ebd.: 24 f.). Mit Blick auf diesen zuletzt genannten Bereich erweist sich der *Fortbildungsbedarf* differenziert nach den verschiedenen Personalebene nach eigenen Angaben insbesondere für die Leitungsebene mit 45% sowie für den Vorstand mit 42% als besonders groß, was nach Auffassung von Helming/Schäfer (2004) als Indiz für die Akzeptanz des Top-Down-Ansatzes von Gender Mainstreaming in der Praxis gewertet werden kann (vgl. ebd.: 26).

c) Gender-Aspekte in der fachlichen Arbeit

Der Fragenkomplex zum Themenbereich „Gender-Aspekte in der Praxisarbeit/fachlichen Arbeit“ wurde nicht von allen Trägern beantwortet, da es sich bei der Grundgesamtheit der Untersuchung wie bereits dargestellt, primär um Organisationen handelt, die auf Bundesebene agieren.

Gefragt nach dem Anteil geschlechtsneutral-koedukativer, geschlechtsreflexiv-koedukativer und geschlechtsbezogener *Angebote* am Gesamtangebot gibt ein Viertel (26%) der Träger an, dass sie ausschließlich geschlechtsneutral-koedukative Angebote unterbreiten. 43% der Träger sagen, dass sie über keine geschlechterreflexiv-koedukativen Angebote verfügen und nur 4% der Träger gestalten nach eigener Auskunft 100% ihrer koedukativen Angebote geschlechtsreflexiv (vgl. ebd.: 64). Darüber hinaus unterbreitet nur annähernd die Hälfte (48%) der Träger mädchen- bzw. frauenspezifische Angebote, wobei der Anteil dieser Angebote am Gesamtangebot bei 84% der Träger maximal 10% beträgt. Mit Blick auf die Durchführung geschlechtsbezogener Angebote für Jungen und junge Männer sind es sogar lediglich 30% der Träger, die über entsprechende Maßnahmen verfügen (vgl. ebd.: 65).

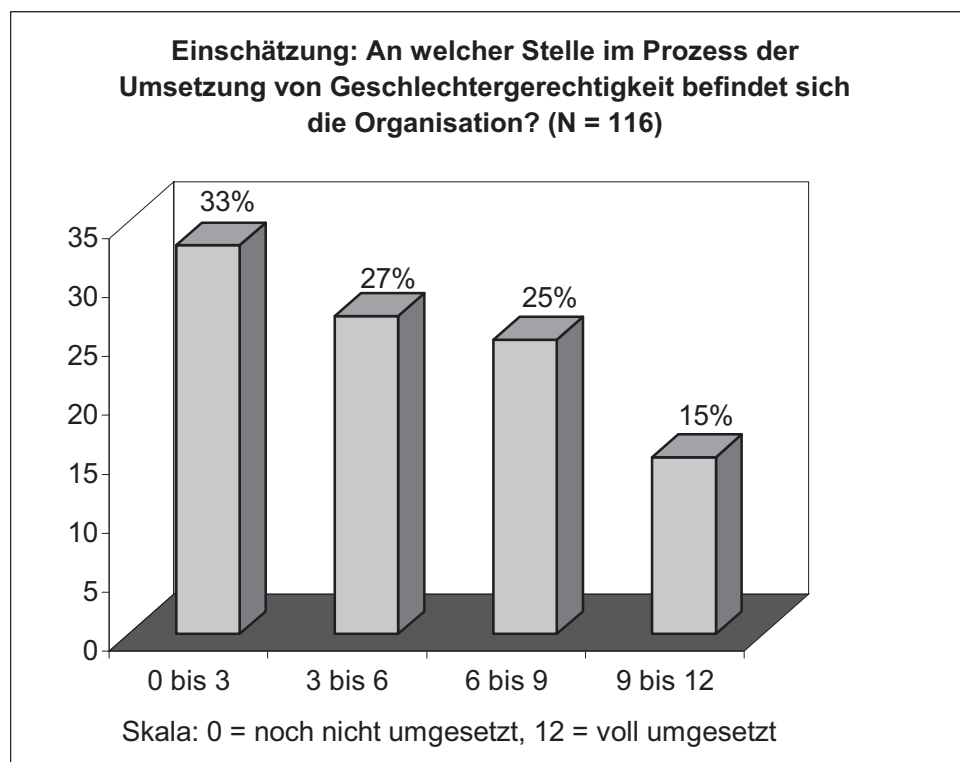
Ferner zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass die überwiegende Mehrheit (79%) der Träger die *Teilnehmenden-Zahlen* differenziert nach Geschlecht erhebt, wovon zwei Drittel der Befragten zudem angibt, die Zahlen anschließend auch inhaltlich auszuwerten (vgl. ebd.). Geschlechtsspezifische *Bedarfsanalysen* in Bezug auf die Adressatinnen und Adressaten führen dagegen weitaus weniger, nämlich 57%, aller Träger durch (vgl. ebd.: 66).

Darüber hinaus beziehen 71% der Befragten geschlechtsspezifische Analysen im Rahmen der *Planungsphase* neuer Konzeptionen und Maßnahmen mit ein, davon unternehmen dies exakt zwei Drittel jedoch nur in bestimmten Einzelfällen (vgl. ebd.).

d) Gender Mainstreaming in der praktischen Umsetzung

Gefragt nach dem *Stand des Umsetzungsprozesses* von Geschlechtergerechtigkeit der Organisation auf einer zwölfstufigen Skala, schätzen sich ein Drittel (33%) der KJP-Träger im ersten Viertel der Skala als Anfänger im Prozess ein, während 15% angeben, sich bereits im dritten Viertel und somit weit voran geschritten im Realisierungsprozess zu befinden (vgl. ebd.: 29).¹³⁰

Abbildung 6.1: Stand des Umsetzungsprozesses von Geschlechtergerechtigkeit bei KJP-Trägern



Quelle: Helming/Schäfer (2004: 29)

¹³⁰ Gefragt wurde hier nicht nach dem Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming, sondern von Geschlechtergerechtigkeit. Die Untersuchungsleitenden räumen in ihrer Auswertung selbst ein, dass unter diesem Begriff ganz Unterschiedliches verstanden werden kann (vgl. Helming/Schäfer 2004: 29), weshalb dieses Ergebnis letztlich nur eine geringe Aussagekraft besitzt.

Konkret nach *Veränderungen* innerhalb der Organisationen im Sinne von Gender Mainstreaming befragt, geben 37% der Träger an, entsprechende Schritte unternommen zu haben und weitere 31% planen dieses (vgl. ebd.: 41). Im Umkehrschluss bedeutet dieses Ergebnis, dass trotz der bestehenden Verpflichtung der KJP-Träger, Maßnahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming gemäß der Förderrichtlinien¹³¹ zu verfolgen, ca. ein Drittel von ihnen dieser Aufforderung nicht nachkommt.

Ein differenzierter Blick auf die Bereiche der angestoßenen Veränderungen offenbart, dass diese sich primär auf den Bereich „Angebotsstruktur und Konzepte“ mit 49% Nennungen beziehen, es folgen „Veröffentlichungen“ und „Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit“ mit jeweils 32%, der Bereich „Personalentwicklung“ mit 29% sowie u.a. „organisatorische Abläufe/Verfahren“ mit 26% und das Schlusslicht „Ressourcen-/Budgetaufteilung“ mit 9% aller Nennungen (vgl. ebd.: 42). Damit liegt der Schwerpunkt der Aktivitäten der KJP-Träger eindeutig auf dem Aufgabenkreis der fachlichen Arbeit mit den und für die jeweiligen Adressatinnen und Adressaten der Träger.

Gefragt danach, welche konkreten strukturellen *Maßnahmen* eingesetzt werden, um Gender Mainstreaming umzusetzen, überwiegt mit 51% der „Beginn eines trägerinternen Diskussionsprozesses“, gefolgt von „Teilnahmen an Fachtagungen zu Gender Mainstreaming“ mit 49%, „Durchführung von Veranstaltungen zum Gender Mainstreaming“ mit 39% sowie „Teilnahmen an Fortbildungen zur Entwicklung von Gender-Kompetenz“ mit 37% aller Nennungen (vgl. ebd.: 46). An dieser Stelle wird somit ersichtlich, dass sich der Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming bei KJP-Trägern zum Erhebungszeitpunkt im Herbst 2003 noch in seinen Anfängen befindet, da der Schwerpunkt der Aktivitäten deutlich ausgerichtet ist auf die Bereiche fachlicher Erfahrungsaustausch und Informationsgewin-

¹³¹ Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 6.1.2.

nung. Dagegen werden Maßnahmen, die im stärkeren Maße konkrete Schritte der organisationalen Umsetzung dieser gleichstellungspolitischen Strategie bilden, wie z.B. die Erarbeitung eines Positionspapiers (23%), die Einrichtung einer speziellen Arbeitsgruppe zur Umsetzung (16%), die Durchführung einer geschlechterdifferenzierenden AdresatInnenbefragung (9%) sowie die Etablierung eines Controlling-Verfahrens (5%), nur von sehr wenigen Trägern verwirklicht. Helming/Schäfer (2004) interpretieren dieses Ergebnis dahingehend, „[...] dass die Operationalisierung von Gender Mainstreaming bei den meisten Trägern eher noch in einer relativ unsystematischen Art und Weise erfolgt.“ (ebd.: 45).¹³²

Im Kontext der Umsetzungsaktivitäten wird ferner eine starke Tendenz zur fachlichen *Vernetzung* mit anderen Trägern sowie im Rahmen der Mitarbeit in Arbeitskreisen erkennbar. In Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming überwiegt mit 41% die Vernetzung bei Einzelaktivitäten, weitere 36% sind in trägerübergreifenden und zu 30% in verbandsinternen Arbeitskreisen vernetzt (vgl. ebd.: 30).

Hinsichtlich des Bekanntheitsgrades und der Anwendung ausgewählter *Instrumente* zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zeigt sich hingegen, dass diese jeweils nur ca. einem Viertel der Träger bekannt sind und von lediglich 17% aller Befragten eingesetzt werden (vgl. ebd.: 49). Diese hier augenscheinlich bestehende geringe Relevanz spezieller Instrumente und Verfahren zur Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in der Alltagspraxis von KJP-Trägern spiegelt sich im Auswertungsergebnis der oben bereits angeführten bislang un-

¹³² Offen bleibt an dieser Stelle allerdings die Frage, inwiefern es sich bei den zur Verfügung stehenden Antwortvorgaben im Fragebogen wirklich um „konkrete strukturelle“ Maßnahmen handelt, wie in der Fragestellung formuliert. Vielmehr zeigt sich, dass einzelne Antwortkategorien keine strukturellen Maßnahmen abbilden, so dass dieses Vorgehen der Untersuchungsleitenden erst den befragten Trägern eine unsystematische Operationalisierung von Gender Mainstreaming ermöglichte.

ternommenen konkreten Maßnahmen zur Realisierung der Strategie wider.

Angesichts der vielfältigen Aktivitäten zur Implementierung von Gender Mainstreaming stellt sich die Frage, welche *Zielsetzung* die Organisationen mit der Umsetzung dieser Strategie verfolgen. Zur Auswahl standen den Befragten insgesamt neunzehn gleichstellungsrelevante Ziele. Mit deutlichem Abstand zu den nachfolgenden Nennungen werden die Ziele „die Rahmenbedingungen geschlechtergerecht gestalten“ mit 87% sowie „dem Leitziel Geschlechtergerechtigkeit näher kommen“ mit 88% Zustimmung von den KJP-Trägern für sehr wichtig oder wichtig gehalten (vgl. ebd.: 32). Helming/Schäfer (2004) räumen in der Interpretation dieses Ergebnisses allerdings ein, dass offen bliebe, inwiefern es sich hierbei um ein Antwortverhalten handle, das primär auf den Effekt der sozialen Erwünschtheit zurückzuführen sei, da die höchsten Werte jene zwei Ziele erhielten, die allgemeine programmatische Aussagen beinhalten und somit den Organisationen einen möglichst großen Handlungsspielraum bieten (vgl. ebd.: 31). Für diese These spricht aus ihrer Sicht, dass einige der Ziele, die konkrete Umsetzungsaktivitäten implizieren, wie beispielsweise die geschlechtergerechte Verteilung von Mitteln sowie die Entwicklung neuer genderspezifischer Angebote von den Befragten mit 45% bzw. 44% Zustimmung für deutlich weniger wichtig gehalten werden.

Abschließend wurde innerhalb dieses Themenkomplexes den KJP-Trägern auch die Frage nach dem *Impulsgeber* für die Einführung von Gender Mainstreaming in ihrer Organisation gestellt. Mit Blick auf die im Rahmen dieser Untersuchung befragten speziellen Trägergruppe geben - nahezu folgerichtig - 77% der Organisationen an, dass die Förderrichtlinien des KJP einen Impuls zur Implementierung der Strategie gaben, gefolgt entsprechend des Top-Down-Ansatzes von der Leitungsebene mit 64% sowie der MitarbeiterInnenebene mit 54% Zustimmung (vgl. ebd.: 38). Dagegen nahezu unbedeutend in der Rolle der

Initiatoren erweisen sich Jugendhilfeausschüsse mit 6% sowie Landesjugendämter mit 5% aller Nennungen.

e) Erfahrungen und Einschätzungen der Träger zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

Den letzten Themenkomplex bilden Fragen zu den Bereichen bisherige Erfahrungen und Einschätzungen im Umgang mit Gender Mainstreaming. Hinsichtlich der von den Trägern für *wichtig befundenen Schritte zur Implementierung* dieser Strategie zeigt sich in der Einschätzung eine Übereinstimmung zu den oben bereits angeführten Auswertungsergebnissen bezüglich der unternommenen konkreten Maßnahmen zur Umsetzung. Auch hier wird der Beginn eines trägerinternen Diskussionsprozesses mit 60% Zustimmung als der wichtigste Schritt zur Implementierung von Gender Mainstreaming erachtet, gefolgt von der Teilnahme an Fortbildungen zur Entwicklung von GenderKompetenz mit 56% (vgl. ebd.: 51). Darüber hinaus erhalten Aktivitäten, die auf eine Verbesserung der fachlichen Arbeit zielen, ebenfalls hohe Zustimmungswerte. Dagegen werden erneut auch unter dieser Fragestellung Instrumente und Verfahren zur Durchführung von Gender-Analysen, die Einrichtung spezieller Arbeits- und Steuerungsgruppen sowie die Benennung von Gender-Beauftragten mit Werten zwischen 20% und 10% aller Nennungen für deutlich weniger wichtig erachtet (vgl. ebd.).

Ferner waren die Träger aufgerufen, Stellung zu beziehen hinsichtlich zwölf vorgegebener möglicher *Hindernisse und Engpässe* bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb ihrer Organisation. 73% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass es an zeitlichen Ressourcen mangelt, weitere 70% sagen, dass es an personellen Ressourcen fehlt sowie zu 51% an qualifiziertem Personal (vgl. ebd.: 53). Helming/Schäfer (2004) deuten diesen Befund dahingehend, „[...] dass Gender Mainstreaming für einen Großteil der KJP-Träger offenbar noch ein neues, unbekanntes fachliches Prinzip darstellt, mit dem sie

sich auseinander setzen und in das sie sich einarbeiten müssen, was eben zeitliche und personale Ressourcen erfordert.“ (ebd.: 52). Dieser Interpretation entspricht, dass zudem die Hälfte der Träger einen Mangel an Bedarfsanalysen sowie an konkreten Hinweisen für die Umsetzung formuliert. Dagegen werden bestehende Hindernisse bei der Anwendung von Gender Mainstreaming weniger auf der Interaktionsebene gesehen. So stimmen nur 10% der Befragten der Aussage zu, dass es an einer Kooperation zwischen Frauen und Männern fehlt und auch ein Mangel an Unterstützung durch die Leitungsebene erweist sich mit lediglich 14% Nennungen nicht als ein zentrales Problem der Umsetzung.

Zum Abschluss der Befragung wurden die Träger um eine zusammenfassende *Einschätzung* der Gender Mainstreaming Strategie auf der Grundlage einer Itembattery von zweiundzwanzig Aussagen gebeten, die sowohl positive als auch ablehnende Bewertungen umfasst. Unter den ersten zehn Einschätzungen, die Zustimmungswerte zwischen 75% und 50% erhalten, überwiegen eindeutig positive Aussagen zu Gender Mainstreaming (vgl. ebd.: 55). So stimmen beispielsweise jeweils ca. zwei Drittel der Befragten den Aussagen zu, dass Gender Mainstreaming Anregung bietet, neue zielgruppenspezifische Angebote zu entwickeln sowie bestehende Angebote und Konzepte neu zu überdenken. Dabei erhalten insbesondere Einschätzungen, die sich positiv auf die fachliche Arbeit der Organisationen beziehen, hohe Zustimmungswerte. Darüber hinaus gibt es unter den ersten zehn Nennungen aber auch zwei tendenziell eher kritische Bewertungen der Strategie. Auf Rang eins aller Nennungen befindet sich mit 75% Zustimmung die Aussage „Die Umsetzung dauert länger als erhofft“ und auf Platz vier mit 65% Nennungen erhält die Einschätzung „Die gesellschaftlichen Probleme und damit auch die der Jugendhilfe liegen momentan in anderen Bereichen“ ebenfalls eine große Beistimmung (vgl. ebd.).

Geschlechterdifferenziert ausgewertet erweisen sich die Einschätzungen von Männern und Frauen in den meisten Fällen als weitgehend übereinstimmend. Gravierende geschlechtsbezogene Unterschiede zeigen sich allerdings in der Bewertung der Aussage, dass Gender Mainstreaming Frauensache sei und Männer hierfür nur schwer zu motivieren seien. Dieser Ansicht stimmen 62% aller Frauen, aber nur 37% der Männer zu (vgl. ebd.: 59). Eine noch größere Differenz zeigt sich bei der Einschätzung der Aussage „Gender Mainstreaming scheitert am Widerstand von MitarbeiterInnen“, der 53% der Frauen, aber nur 17% aller Männer zustimmen. Ein Befund, den Helming/Schäfer (2004) dahingehend deuten, dass Frauen ihren männlichen Kollegen scheinbar einen Mangel an Interesse und Motivation für dieses Thema bescheinigen (vgl. ebd.: 58). Allerdings sind sie es auch, die in einem wesentlich stärkeren Maße den Arbeitsaufwand zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für lohnend halten und dieser Aussage mit einer Differenz von 22 Prozentpunkten deutlich stärker zustimmen als ihre befragten Kollegen.

Resümee:

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse der DJI-Studie, dass es seitens der KJP-Träger eine Vielzahl unterschiedlicher Aktivitäten zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt und dass sich die gewählten Ansatzpunkte als sehr heterogen erweisen.¹³³

Dennoch spiegelt sich Helming/Schäfer (2004) zufolge in den Ergebnissen auch eine gewisse Ratlosigkeit der Träger im Umgang mit der Realisierung dieses neuen Förderkriteriums wider, da sie einen großen Bedarf an Reflexion und Diskussion hin-

¹³³ Beispiele für ganz konkrete Schritte der Umsetzung von Gender Mainstreaming, die von den KJP-Trägern auf den unterschiedlichen organisationalen Ebenen unternommen wurden und werden, finden sich in dem Abschlussbericht des DJI (vgl. Helming/Schäfer 2004: 78 ff.).

sichtlich der Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming sowie an speziellen Fort- und Weiterbildungsangeboten formulieren (vgl. ebd.: 104). Gleichsam impliziert dieser Befund, dass der Schwerpunkt der Aktivitäten bislang eindeutig auf dem Bereich der Informationspolitik hinsichtlich der Anwendung von Gender Mainstreaming liegt. Konkrete Ansatzpunkte zur Umsetzung und Operationalisierung des Strategiekonzepts fehlen dagegen noch häufig. Dieses Ergebnis korrespondiert mit den Befunden der qualitativen Erhebung im Rahmen der DJI-Begleitstudie. Kritisch herausgestellt wird im Rahmen der Auswertung der schriftlichen Stellungnahmen zu Gender Mainstreaming u.a., dass zahlreiche Erklärungen der Träger auf der Ebene sehr abstrakter Absichts- und Willensbekundungen verblieben (vgl. Helming 2004: 11).¹³⁴

Darüber hinaus gibt es aber auch KJP-Träger, die wenige bis gar keine Bemühungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erkennen lassen. Ihr Anteil beträgt bei der vorliegenden Fragebogenerhebung rund 18% (vgl. ebd.: 102). Dieser Befund verdeutlicht, dass „goldene Zügel“ (Weg 2005: 14) in der Form, dass Gender Mainstreaming zu einem verbindlichen Förderkriterium in Zuwendungsprogrammen erklärt wird, alleine keinen systematischen, alle organisationalen Strukturen und Geschehnisse umspannenden Umsetzungsprozess zusichern können: *„Der ‚goldene Zügel‘ kreiert noch keinen effektiven Start von Gender Mainstreaming in Organisationen. Noch viel weniger garantiert er einen systematischen Prozess.“* (ebd.: 15).

Die gewonnenen empirischen Erkenntnisse der Studie zusammenfassend, resümieren die Untersuchungsleitenden, dass

¹³⁴ Im Rahmen dieses Auswertungsteils der DJI-Begleitstudie wird zudem nochmals die Heterogenität im Verständnis von und in den Umgangsweisen mit Gender Mainstreaming in Form einer systematisierten Darstellung deutlich herausgestellt und mittels zahlreicher Zitate von Mitarbeitenden der KJP-Träger belegt (vgl. ebd.: 72 ff.).

Gender Mainstreaming bei den aus dem KJP geförderten Trägern als *Anforderung* angekommen sei und als fachliche *Herausforderung* akzeptiert werde (vgl. Helming/Schäfer 2006 a: 21). Zudem seien erste Schritte der Umsetzung vollzogen, diese fielen jedoch je nach Trägerkonstellation und Vorgeschichte unterschiedlich aus. Ferner bilanzieren sie, dass die Realisierung von Gender Mainstreaming weniger ein linearer Prozess sei, wie es viele Programmatiken vorgeben, sondern vielmehr ein „mäandernder“ Prozess der Organisationsentwicklung: „*Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist bei den ‚Mühen der Ebenen‘ angekommen.*“ (ebd.).

Im Umgang mit den hier vorgestellten Befunden über den Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming gilt es zu beachten, dass es sich bei den Teilnehmenden der DJI-Studie gemäß der Förderbestimmungen des Kinder- und Jugendplans des Bundes um eine spezifische Gruppe von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe handelt¹³⁵ und die Ergebnisse somit nicht repräsentativ für alle Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene sind.

Weitere vorliegende *quantitative* Fragebogenuntersuchungen, die eine Erhebung des Ist-Standes der Gleichstellungsaktivitäten im Kontext von Gender Mainstreaming zum Ziel haben, verfügen ebenfalls nur über einen fokussierten Forschungsblick auf Strukturen und Maßnahmen einer bestimmten Trägergruppe bzw. eines ausgewählten Trägers. So beleuchten beispielsweise die „Evangelische Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung“ (vgl. Schlottau 2004: 53 f.) sowie die „Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in der Bundesrepublik Deutschland e.V.“ - (aej) (vgl. Howe/Schön 2004: 31 ff.) im Rahmen verbandsinterner empirischer Evaluationsstudien den Ist-Stand der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming auf den Ebenen der Organisations-

¹³⁵ Vgl. die einleitenden Ausführungen dieses Kapitels.

und Personalstrukturen seitens ihrer Mitglieder. Die hier gewonnenen trägerspezifischen Erkenntnisse entsprechen in ihren Grundaussagen den oben angeführten Befunden. So weist beispielsweise eine im Jahre 2004 durchgeführte *Mitgliederbefragung der aej* nach, dass auf der Ebene der Vorstände/ Mitgliederversammlung, der Geschäftsstellen sowie weiterer Gremien erste Aktivitäten zur Realisierung von Gender Mainstreaming bei ca. der Hälfte der organisatorischen Einheiten und Einrichtungen zu konstatieren sind (vgl. ebd.: 37 ff.).¹³⁶ Auch hier zeigt sich verbandsintern ein großer Informationsbedarf hinsichtlich der konzeptionellen Grundlagen dieser neuen Gleichstellungsstrategie sowie ihrer Integration in alltägliche Arbeitsabläufe (vgl. ebd.: 42). Insbesondere Mitglieder von unterschiedlichen Gremien der aej geben häufig an, dass sie Gender Mainstreaming nicht kennen, so dass sich entsprechend gering in diesem Bereich die Umsetzungsaktivitäten erweisen. Nur 26% der Gremien geben an, diese Strategie in Programmen, Projekten oder Maßnahmen anzuwenden sowie in das Leitbild oder in die Satzung integriert zu haben (vgl. ebd.: 45 f.).¹³⁷ Dagegen gibt jeweils ca. die Hälfte der befragten Mitglieder von Geschäftsstellen und Vorständen an, dass sie über ein Konzept für Gender Mainstreaming verfügt oder dieses gegenwärtig entwickelt. Ferner gibt ein Drittel an, eine Beauftragte/ einen Beauftragten für Gender Mainstreaming zu haben (vgl. ebd.: 36; 41). Eine konsequent geschlechterdifferenzierte Analyse der Haushalte fehlt hingegen nahezu gänzlich. Jedoch sagen ca. zwei Drittel der Befragten, dass organisationsintern Haushaltsmittel für geschlechtsspezifische Angebote zur Verfü-

¹³⁶ Zur Realisierung dieser schriftlichen Befragung wurden von der Geschäftsstelle der aej in Hannover 440 Fragebögen an sämtliche Mitglieder verschickt. Im Einzelnen umfasste der Kreis der Teilnehmenden die Geschäftsstellen, die Vorstände und Mitgliederversammlungen sowie die satzungsgemäßen Gremien der aej. Die nachfolgend dargelegten empirischen Befunde basieren auf einer Rücklaufquote von 49% (vgl. ebd.: 32).

¹³⁷ Mit Blick auf die Geschäftsstellen gibt ein Drittel der Befragten an, Gender Mainstreaming im Regelwerk verankert zu haben (vgl. ebd.: 41).

gung stehen. Darüber hinaus halten ein Drittel der Geschäftsstellen und 28% der Vorstände finanzielle Mittel für die Umsetzung von Gender Mainstreaming bereit (vgl. ebd.).

Gefragt danach, ob verbandsintern Regelungen für die Verwendung einer geschlechtsbezogenen Sprache getroffen wurden, stimmen dem 70% der teilnehmenden Geschäftsstellen sowie die Hälfte der Vorstände zu. Und schließlich bejahen 60% der teilnehmenden Mitglieder von Geschäftsstellen sowie 78% von Vorständen die Frage, ob es im Verband Informationsmaterial zum Thema Gender Mainstreaming gebe (vgl. ebd.).

Zusammenfassend zeigt die verbandsinterne Befragung der aej, dass bei der Mehrheit der befragten Mitglieder der verschiedenen organisatorischen Einheiten durchaus eine gewisse Sensibilität für geschlechtsbezogene Aspekte des eigenen Arbeitsbereiches sowie Bewusstheit für die Relevanz von Gleichstellungsfragen besteht. Allerdings wird auch ersichtlich, dass auf der operativen Ebene Gender Mainstreaming bislang nicht konsequent und systematisch als Querschnittsaufgabe zur geschlechterbewussten und chancengleichheitsorientierten Gestaltung von Strukturen, Alltagsroutinen, Programmen, Maßnahmen etc. umgesetzt wird. Ein Ergebnis, das im Kern den Befunden der oben angeführten DJI-Studie entspricht.

6.3.2 Empirische Erkenntnisse ausgewählter qualitativer Forschungsprojekte und Evaluationsstudien

Zusätzlich liegen erste - allerdings bislang sehr spärliche - Erkenntnisse über Aktivitäten von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe aus qualitativ angelegten Forschungsarbeiten vor.¹³⁸

¹³⁸ Teilweise handelt es sich hierbei um Forschungsprojekte, deren Untersuchungsdesign sowohl den Einsatz qualitativer als auch quantitativer Erhebungsinstrumente umfasste, so auch in der nachfolgend beschriebenen ersten Studie.

Exemplarisch sollen nachfolgend die Ergebnisse von zwei Studien vorgestellt werden, die über ein sehr unterschiedliches Forschungsanliegen und Untersuchungsdesign verfügen.

Frauenakademie München e.V.: Ergebnisse der Untersuchung „*Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe*“

Im Jahr 2006 wurde von der Frauenakademie München e.V. eine Studie vorgelegt, im Rahmen derer u.a. Führungskräfte von vier Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe im Stadtteil Hasenberg in München zur Ist-Situation des Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming schriftlich und mündlich befragt wurden (vgl. Koblinger/Rothe 2006: 5). Die teilnehmenden Einrichtungen befinden sich in öffentlicher und freier Trägerschaft und umfassen die Handlungsfelder Schulsozialarbeit, Jugendberatung (mit dem Schwerpunkt Berufsberatung), offene Kinder- und Jugendarbeit sowie Kinder- und Jugendkulturarbeit. Die Datenerhebung erfolgte in einem zweistufigen Verfahren. Auf die Durchführung einer standardisierten schriftlichen Befragung erfolgten im zweiten Schritt leitfadengestützte Interviews, in denen die schriftlichen Antworten vertiefend besprochen wurden (vgl. ebd.: 6). Die Ergebnisse werden nachfolgend zusammenfassend dargelegt.

Die *Initiative zur Implementierung* von Gender Mainstreaming ging bei allen vier Einrichtungen top-down vom Stadtjugendamt München aus bzw. vom jeweiligen Träger der Einrichtungen, die aufgrund bestehender rechtlicher Verträge dem Stadtjugendamt als Geldgeber verpflichtet sind (vgl. Koblinger 2006: 24). Als Resultat dieser Initiative zeigt sich nach Ansicht der Projektleiterinnen, dass Gender Mainstreaming auf der Ebene der Dachorganisationen bei allen vier Einrichtungen in der *Organisationsphilosophie* - d.h. in dem Leitbild, in der Satzung oder in Form einer Selbstverpflichtungserklärung - verankert wurde, so dass verbindliche öffentliche Vorgaben sich in diesem Fall offenbar als geeignetes Mittel erwiesen haben, um

dieser gleichstellungspolitischen Strategie Durchsetzungskraft zu verleihen (vgl. ebd.). Diese Top-Down-Vorgehensweise stößt bei den Leitenden der Einrichtungen jedoch nicht nur auf Zustimmung, sondern wird von Einzelnen als „befremdlich“ wahrgenommen (vgl. ebd.).

Auf der Ebene der Einrichtungen selbst ist Gender Mainstreaming dagegen bislang nicht integraler Bestandteil von Zielvereinbarungen oder alltäglichen Handlungsvollzügen, allerdings wird dies von zwei der befragten Einrichtungen zukünftig angestrebt.

Gefragt nach Formen der *begleitenden Unterstützung* des Implementierungsprozesses geben drei der interviewten Führungskräfte an, dass Mitarbeitende vor allem der Führungsebene an Gender-Schulungen und Gender-Trainings teilgenommen haben, die vom Stadtjugendamt München angeboten wurden. Entsprechend dem auch auf Einrichtungsebene verfolgten Top-Down-Ansatz war es nach Auskunft eines Interviewten:

„Die Aufgabe der Leitung [...] das Gelernte aufzuarbeiten, und gemeinsam mit dem Arbeitsteam den Prozess zu gestalten, wie wir dieses Gender Mainstreaming mal intendieren können, im Haus selbst, auf den unterschiedlichen Ebenen.“ (ebd.).

Die angebotenen Gender-Trainings werden hinsichtlich der darin vermittelten Inhalte sehr unterschiedlich bewertet. Während einem Teil der Führungskräfte das konzeptionell Neue an Gender Mainstreaming sowie die Notwendigkeit zur Anwendung dieser Gleichstellungsstrategie nicht zugänglich erscheint, kritisieren andere den Abstraktionsgrad der vermittelten Inhalte als zu hoch und vermissen praxisnahe Umsetzungshilfen für ihre Arbeit: *„In der Theorie kann ich alles möglich erzählen, aber ich möchte dann auch gerne wissen, wie man das in der Praxis macht.“ (ebd.: 25).* Dennoch beziehen sich die von den Interviewten geschilderten weiteren Unterstützungswünsche für den einrichtungsinternen Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming ausschließlich auf den Bereich der Informati-

onsvermittlung in Form von Inhouse-Beratung, Gender-Trainings sowie spezieller Fachtagungen und Fortbildungen zur Genderthematik (vgl. ebd.: 28).

Hinsichtlich der *Umsetzung von Gender Mainstreaming auf der Ebene der Organisations- und Personalstrukturen* der befragten Einrichtungen kommen die Projektleiterinnen zu dem Ergebnis, dass Gender Mainstreaming zwar als Kriterium der Qualitätsentwicklung einstimmig begrüßt wird, aber bislang nicht Eingang gefunden hat in bestehende Prozesse der Organisations- und Qualitätsentwicklung, die immerhin von drei der vier befragten Einrichtungen zum Zeitpunkt des Interviews unternommen werden (vgl. ebd.: 25). Dagegen verfolgt nur eine Einrichtung ein Personalentwicklungskonzept, das jedoch ebenfalls nicht geschlechterbewusst und chancengleichheitsorientiert gestaltet ist.¹³⁹ Gleiches gilt für die Verteilung vorhandener personeller und zeitlicher *Ressourcen* in allen befragten Einrichtungen, so dass sich nach Auffassung der Untersuchungsleiterinnen im Ergebnis eindeutig zeigt, dass Gender Budgeting in der Praxis noch nicht angekommen ist (vgl. ebd.: 27). Dagegen findet in der *Außendarstellung* das Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ bei den meisten Einrichtungen eine Berücksichtigung.

Zudem stellen die Projektleiterinnen hinsichtlich der Auswertung der Interviews zu dem Themenbereich Gender Mainstreaming auf Ebene der Organisations- und Personalstrukturen als Befund heraus, „[...] dass die Befragten eher die klassische Mädchen- bzw. Jungenarbeit meinen, wenn sie von Gender Mainstreaming sprechen.“ (ebd.: 27).

¹³⁹ An dieser Stelle zeigen sich deutliche Unterschiede bezüglich des Grades der Institutionalisierung und Etablierung von Gender-Aspekten in Qualitäts- und Personalentwicklungskonzepten zwischen den im Rahmen der DJI-Studie befragten Organisationen und Verbände, die auf Bundes- und Landesebene tätig sind, und den hier teilnehmenden Einrichtungen, die auf kommunaler Ebene agieren (vgl. Kapitel 6.3.1).

Gefragt nach der Einschätzung des *Umsetzungsstandes* von Gender Mainstreaming in ihren Einrichtungen, zeigt sich im Ergebnis eine vergleichbar breit gestreute Verteilung hinsichtlich der Beurteilung des Ist-Zustandes durch die Leitungskräfte wie in der oben angeführten DJI-Studie.¹⁴⁰ Die Selbsteinschätzungen reichen auch hier von im Anfangsstadium des Implementierungsprozess befindlich bis hin zum weitgehenden Abschluss dieses Prozesses (vgl. ebd.). Und auch bezüglich des Verständnisses von Gender Mainstreaming seitens der Interviewten wird bei dieser Untersuchung gleichsam ein sehr großer Interpretationsspielraum deutlich, der u.a. die Operationalisierungen Chancengleichheit für alle sowie gleichberechtigte Partizipationsmöglichkeiten für Mädchen und Jungen umfasst (vgl. ebd.: 28).

Eine weitere Parallele zu den im vorangegangenen Kapitel dargelegten Befunden zeigt sich mit Blick auf die angewendeten *Methoden und Instrumente* zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Mit Ausnahme geschlechtsspezifischer Statistiken, die von den Einrichtungen mit Blick auf ihre Adressatinnen und Adressaten zwar erhoben, aber nach eigenen Angaben nicht ausgewertet werden: „*Ich hätte gerne einmal eine Schlussfolgerung aus der Statistik, die gibt es nicht.*“ (ebd.), sind weitere Instrumente oder Verfahren aus dem Repertoire der Umsetzungspraktiken den Interviewten unbekannt. Die von allen Befragten geschilderte deutliche Überrepräsentanz von Jungen in den Einrichtungen bleibt aufgrund der ausbleibenden inhaltlichen Auseinandersetzung mit den statistischen Befunden folgenlos.

Und auch ein weiteres bereits geschildertes Untersuchungsergebnis der DJI-Studie findet hier im Trend eine Bestätigung. In keiner der befragten Einrichtungen gibt es geschlechtsreflexiv gestaltete koedukative *Angebote*, sondern in der überwiegenden Mehrzahl werden diese nach eigener Auskunft „ge-

¹⁴⁰ Vgl. Kapitel 6.3.1

schlechtsneutral“ für Mädchen und Jungen durchgeführt (vgl. ebd.: 29).

Befragt nach *geplanten Maßnahmen* zur Implementierung von Gender Mainstreaming in den Organisations-, Personal- und Angebotsstrukturen geben drei der vier Interviewten an, dass entsprechende Aktivitäten sich in Vorbereitung befinden (vgl. ebd.: 28). Dabei plant allerdings nur eine Einrichtung eine dem Querschnittsansatz der Strategie adäquate konsequente Umsetzung in allen drei Bereichen. Zwei Einrichtungen wollen ihr zukünftiges Engagement ausschließlich auf den Bereich ihrer pädagogischen Angebote richten, während die vierte Einrichtung die Implementierung von Gender Mainstreaming nur mit Blick auf die Neugestaltung organisationaler Ablaufprozesse für erforderlich hält (vgl. ebd.).

Resümee:

Die angeführten Auswertungsergebnisse zusammenfassend zeigt sich, dass Gender Mainstreaming von den befragten Einrichtungen bislang nicht als Querschnittsaufgabe aller Arbeitsfelder und Aufgabenbereiche aufgefasst und umgesetzt wird und auch hinsichtlich der Realisierung geschlechterbewusst und chancengleichheitsorientiert gestalteter Organisationsstrukturen lassen sich lediglich erste Ansätze der Implementierung identifizieren, während die Ebene der Personalstrukturen hier von weitgehend ausgeklammert bleibt. Ausgehend von diesem Befund unterstreichen die Untersuchungsleiterinnen in ihrer Bilanzierung der Untersuchungsergebnisse nochmals die große Bedeutung verbindlicher Vorgaben durch die jeweiligen Stadtjugendämter und Dachorganisationen der Einrichtungen für die Initiierung des Implementierungsprozesses sowie die Notwendigkeit eines sich daran anschließenden konsequenten Monitorings und Controllings des gesamten Umsetzungsprozesses (vgl. ebd.: 30), eine Beobachtung, die z.T. durchaus auch von den interviewten Leitungskräften selbst geteilt wird:

„Ich würde sogar soweit gehen, wenn der Träger es ernst meint, muss er es von seinen Einrichtungen einfordern, da muss eine Kontrolle her, wenn es nicht läuft, warum läuft es nicht. Sonst bleibt es unverbindlich und verschwindet im Nirwana, dann bringt es nichts, ist auch betriebswirtschaftlich ein Schmarrn, wenn der Träger für 2 Tage Schulung Geld ausgibt.“ (ebd.).

Aus Sicht von Koblinger (2006) lassen sich auf der Grundlage der vorliegenden Untersuchungsergebnisse folgende Erfordernisse - neben den beiden zuvor genannten - für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ableiten:

- die Bereitstellung von fachlicher Unterstützung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen organisationalen Ebenen und in allen Bereichen (beispielsweise in Form praxis- und zielgruppenorientierter Fortbildungsveranstaltungen),
- die Aufnahme von Gender Mainstreaming als ergänzendes Qualitätskriterium in den Kanon bestehender fachlicher Standards und
- die Initiierung eines intensiven Erfahrungs- und Informationsaustausches sowie einer engen Vernetzung der Fachkräfte unterschiedlicher Einrichtungen untereinander zum Thema „Gender Mainstreaming“ (vgl. ebd.: 30).

Zudem kann nach Auffassung der Projektleiterinnen die Implementierung von Gender Mainstreaming in das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe zukünftig nur dann gelingen, *„[...] wenn sie in Auseinandersetzung mit den Trägern und Institutionen der Jugendhilfe und deren Mitarbeiter/innen stattfindet, und wenn die jeweiligen unterschiedlichen lokalen und institutionellen Settings berücksichtigt werden.“* (Koblinger/Rothe 2005: 33). Dies impliziert auch eine tiefer als bisher gehende diskursive Auseinandersetzung u.a. mit den Zielen, Anforderungen und Methoden der Umsetzung, die die Ebene der Vermittlung all-

gemeiner Informationen und programmatischer Entwürfe verlässt und spezifiziert mit Blick auf die jeweiligen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe geführt wird bzw. von den Fachkräften innerhalb dieser.

FUMA Fachstelle Gender NRW: Ergebnisse des Modellprojekts „*Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe in NRW*“

Bei der zweiten hier exemplarisch anzuführenden Untersuchung handelt es sich um eine wissenschaftliche Begleitstudie zum Modellprojekt „Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe in NRW“, das von der FUMA Fachstelle Gender NRW initiiert und während der zweijährigen Projektlaufzeit in den Jahren 2004 bis 2006 fachlich begleitet wurde. Übergeordnetes Ziel des Modellprojekts war es, die teilnehmenden Träger in ihrem Bestreben der organisationalen Verankerung von Gender Mainstreaming zu beraten und zu unterstützen (vgl. FUMA 2006 a: 18). Von den Projektleitenden wurden zur Realisierung dieses Vorhabens u.a. die folgenden Teilziele bestimmt: Verbesserung der Chancengleichheit der Geschlechter mit Blick auf die Strukturen, Verfahren, Abläufe etc. der teilnehmenden Träger, (Weiter-) Entwicklung von Gender-Kompetenz bei den Beteiligten sowie Verbesserung der Zielgruppengenauigkeit und der geschlechterbewussten Gestaltung der von den Trägern für ihre jeweiligen Adressatinnen und Adressaten unterbreiteten pädagogischen Angebote. An dem Modellprojekt teilgenommen haben insgesamt fünf öffentliche und freie Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, deren Arbeitsschwerpunkte in verschiedenen Handlungsfeldern liegen und die zudem auf unterschiedlichen Ebenen (beispielsweise waren ein Landesverband und ein regionales Trägerkonsortium beteiligt) sowie in verschiedenen Städten in NRW tätig sind. Die Zusammenset-

zung der Teilnehmendengruppe erweist sich somit als äußerst heterogen.¹⁴¹

Das Projekt selbst umfasste vielfältige Bausteine, die insbesondere der Sensibilisierung von Führungskräften sowie der Mitarbeiterschaft für Gender-Aspekte des eigenen Arbeitsbereiches, der Vermittlung von Informationen über Gender Mainstreaming, der fachlichen Begleitung erster organisationsinterner Implementierungsprozesse sowie dem Erfahrungsaustausch der Beteiligten untereinander dienten. Im Einzelnen wurden den Trägern die folgenden Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote offeriert (vgl. ebd.: 22 ff.):

- *Auftaktveranstaltungen* innerhalb jeder Einrichtung, zu denen alle am Projekt Interessierte eingeladen wurden und die auf eine erste grundlegende Informationsvermittlung zum Thema „Gender Mainstreaming“ zielten
- *Gender-Trainings*, konzipiert als dreitägige Veranstaltungen, an denen pro Einrichtung jeweils 8 bis 16 Fachkräfte der Führungsebene und der Mitarbeiterschaft teilnehmen konnten; diese bildeten das „Herzstück“ des Projekts, da auf der Grundlage einer umfassenden Gender-Analyse der Strukturen, Verfahren und Abläufe in den beteiligten Einrichtungen konkrete Projekte und Maßnahmen zur organisationsinternen Umsetzung von Gender Mainstreaming entwickelt wurden
- *Coaching und Beratung*, Angebote, die während des gesamten Projektverlaufs als flankierende Maßnahme zur Unterstützung der Implementierungsprozesse von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen allen Beteiligten zur Verfügung standen
- *Vernetzungstreffen*, von denen insgesamt vier organisiert wurden und die trotz jeweils unterschiedlicher themati-

¹⁴¹ Nähere Informationen zu den einzelnen beteiligten Trägern sind nachzulesen bei FUMA (2006 a: 18; 2006 b: 8 f.).

scher Ausrichtung vorrangig auf einen intensiven fachlichen Austausch der fünf beteiligten Träger untereinander zielten

- *Bilanzveranstaltungen*, die sowohl der Reflexion und Bewertung der gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen bezogen auf die unternommenen organisationsinternen Aktivitäten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming als auch der Auswertung des gesamten Projektverlaufs dienten.¹⁴²

Sämtliche Teilabschnitte des Modellprojekts wurden im Rahmen einer externen Evaluation dokumentiert, analysiert und ausgewertet. Ziele dieser begleitenden Evaluation waren die Erhebung von Vorkenntnissen, Wünschen, Interessen und Vorstellungen der Träger hinsichtlich ihrer Teilnahme an dem Modellprojekt, die Sicherung der im Projektverlauf gewonnenen Erkenntnisse der beteiligten Träger, aber auch seitens des durchführenden Projektteams sowie die Auswertung der gesamten Projektorganisation und -abläufe (vgl. FUMA 2006 a: 28). Erhoben wurden die Daten mittels offener Leitfadenterviews mit Leitungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Projektverlauf.¹⁴³ Nachfolgend sollen ausschließlich die zentralen Ergebnisse des Modellprojektes hinsichtlich der von den beteiligten Einrichtungen unternommenen Aktivitäten zur Realisierung von Gender Mainstreaming sowie der diesbezüglich von den Fachkräften geäußerten Ansichten, Einstellungen, Erwartungen und Erkenntnisse zusammenfassend dargelegt werden, während u.a.

¹⁴² Eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Projektbausteine sowie eine Übersicht des zeitlichen Ablaufs der einzelnen Veranstaltungen sind dem Evaluationsbericht zu entnehmen (vgl. ebd.: 20 ff.). Eine Sammlung erster Eindrücke aus den jeweiligen Veranstaltungsangeboten wurde zusammengetragen von FUMA (2006 b: 11 ff.).

¹⁴³ Auf eine genaue Darlegung der Vorgehensweise der einzelnen Erhebungswellen im Rahmen des zugrunde liegenden mehrstufigen Untersuchungsplans (vgl. FUMA 2006 a: 28) wird an dieser Stelle verzichtet.

auf eine detaillierte Beschreibung der einzelnen von den Trägern organisationsintern durchgeführten Teilprojekte¹⁴⁴ sowie auf die Auswertungsergebnisse der Abläufe und erreichten Ziele des Modellprojekts selbst (vgl. hierzu FUMA 2006 a: 72 ff.) mit Blick auf die Untersuchungsfrage der vorliegenden Arbeit verzichtet werden kann.

Die Interviews, die zu Beginn des Modellprojekts mit elf Leitungskräften der Einrichtungen unter dem Fokus Erwartungen an das Projekt und im Umgang mit der Gender Mainstreaming Strategie geführt wurden, geben Auskunft u.a. über die Vorerfahrungen der Träger, die Motive ihrer Teilnahme sowie diesbezüglich bestehender Hoffnungen, Wünsche und Befürchtungen. Hinsichtlich der vor Projektbeginn bereits vorhandenen *Erfahrungen* in der Umsetzung geschlechtsbezogener Arbeitsansätze zeigt sich, dass alle beteiligten Träger seit einem längeren Zeitraum und kontinuierlich Angebote der Mädchenarbeit unterbreiten und z.T. auf personeller und organisationaler Ebene entsprechende Strukturen zur Absicherung und Institutionalisierung der Mädchenarbeit, beispielsweise durch die Ernennung spezieller Mädchenbeauftragter oder die Teilnahme an regionalen Mädchenarbeitskreisen, eingerichtet haben (vgl. ebd.: 31). Angebote der Jungenarbeit werden in den Einrichtungen dagegen bislang nur vereinzelt und diskontinuierlich umgesetzt. In Anlehnung an die Befunde der DJI-Studie¹⁴⁵ zeigt sich somit auch hier das Vorhandensein einer organisationsinternen Tradition im Umgang mit geschlechtsbezogenen Konzepten, Strategien und Arbeitsansätzen als förderlich für ein Interesse der Träger an dem Thema Gender Mainstreaming sowie für ihr Engagement zur Implementierung dieser gleichstellungspolitischen Strategie.

¹⁴⁴ Eine ausführliche Dokumentation der umgesetzten Projekte und Maßnahmen im Kontext des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming in den beteiligten Einrichtungen wurde von FUMA (2006 a: 45 ff.; 2006 b: 23 ff.) vorgelegt.

¹⁴⁵ Vgl. Helming/Schäfer (2004: 102)

Neben den Erfahrungen im Umgang mit geschlechtsbezogenen Angeboten werden in den Interviews ebenfalls sehr häufig die Herausforderungen beim Zusammentreffen von Gender-Aspekten und den Migrationshintergründen der Besuchenden der Einrichtungen thematisiert (vgl. ebd.: 33). Nur vereinzelt besitzen die beteiligten Träger hingegen - in Übereinstimmung mit allen bereits angeführten empirischen Erkenntnissen - Erfahrungen in der Berücksichtigung von Gender-Aspekten auf der Ebene der Organisations- und Personalstrukturen. So haben beispielsweise bislang nur zwei Träger das Thema Geschlechtergerechtigkeit bzw. Gleichberechtigung in ihrem Leitbild verankert (vgl. ebd.: 34).

Der Schwerpunkt der Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung bezieht sich somit nach Angaben der Interviewten auf den Bereich der pädagogischen Angebote und Maßnahmen. Die Ebene der Organisationsstrukturen bleibt von entsprechenden Veränderungen weitgehend unberührt. Gleiches gilt für die Ebene der Mitarbeiterschaft. Allerdings kann auf dieser Ebene nach Ansicht der Evaluatorinnen bei vielen Beteiligten eine Sensibilität für bestehende Geschlechterdisparitäten konstatiert werden: *„Die Ebene der MitarbeiterInnen wurde zwar häufig reflektiert, eine entsprechend lange und tiefgreifende Erfahrung von konkreten Schritten zur Verbesserung dieser Situation findet sich hier aber nicht.“* (ebd.).

Unter dem Themenbereich *„Erwartungen“* wurden die Aussagen der interviewten Führungskräfte u.a. hinsichtlich der Aspekte Motivation zur Teilnahme sowie antizipierte Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming ausgewertet. In dem erstgenannten Bereich erweisen sich weitere der bereits in diesem Kapitel dargelegten empirischen Erkenntnisse bestätigt. So zeigen sich die Interviewten auch in diesem Projekt aufgeschlossen und interessiert, sich mit dem Thema Gender Mainstreaming auseinanderzusetzen und erhoffen sich davon u.a. eine Perspektivenerweiterung für ihren Arbeitsbereich (vgl. ebd.: 35). Dieses Interesse basiert primär auf dem Wunsch der

Leitungskräfte, mehr Wissen über diese neue Strategie und ihre praktische Anwendung in der Alltagsarbeit zu erhalten und zudem konkrete Hilfestellungen für den Implementierungs- und Umsetzungsprozess zu erfahren (vgl. ebd.: 37).

Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming vermuten die Befragten insbesondere auf Seiten der Kolleginnen und Kollegen: „*Eine problematische Haltung [...] ist die fehlende Akzeptanz des Themas Gender Mainstreaming, in dem Sinne, dass seine Bedeutung nicht anerkannt wird.*“ (ebd.: 35). Zudem werden auch Vorbehalte seitens Mitarbeitenden der Mädchenarbeit befürchtet, die den Fortbestand ihrer Arbeit durch Gender Mainstreaming bedroht sehen könnten. Darüber hinaus äußern viele der interviewten Leitungskräfte Bedenken hinsichtlich der zu erwartenden Mehrarbeit im Rahmen der Einführung von Gender Mainstreaming. Offen ist für sie jedoch nicht nur die Frage, wie die notwendigen personellen und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden können, sondern auch der Aspekt der Finanzierung scheint in ihren Augen ungeklärt (vgl. ebd.: 35 f.).

In einer zweiten Erhebungswelle wurden im Anschluss an die Durchführung des letzten Projektbausteins, der Bilanzveranstaltungen, wiederholt die gleichen Leitungskräfte befragt sowie zusätzlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Einrichtungen, die an möglichst allen Veranstaltungen teilgenommen hatten. Die im Rahmen dieser Interviewrunde angesprochenen Themen bezogen sich auf die Bereiche Wirkungen des Projekts, Schwierigkeiten und Herausforderungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming, Zukunftsperspektiven sowie Bewertung des Gesamtprojekts.¹⁴⁶

¹⁴⁶ Nachfolgend werden ausgehend von dem für diese Arbeit leitenden Erkenntnisinteresse ausschließlich die Auswertungsergebnisse hinsichtlich der im Umgang mit Gender Mainstreaming konstatierten Schwierigkeiten und Zukunftsperspektiven der beteiligten Träger dargelegt.

Mit Blick auf die *Schwierigkeiten und Herausforderungen* im Umgang mit Gender Mainstreaming stellen die Interviewten Vorbehalte und Widerstände gegenüber dem Thema seitens ihrer Kolleginnen und Kollegen als einen zentralen Bereich der hinderlichen Faktoren heraus. Aus Sicht der Evaluatorinnen bemerkenswert ist hierbei, „[...] dass während des Projektes kaum Ablehnung entstanden ist; diese liegt in aller Regel vor seinem Beginn.“ (ebd.: 60). Gründe für eine ablehnende Haltung gegenüber dem Thema Gender Mainstreaming bzw. der Beschäftigung mit dieser Strategie lauten u.a., dass das Thema zu sperrig und komplex sei, eine Verbesserung der Arbeitsvollzüge nicht zu erwarten sei, die Beschäftigung mit dem Thema Gender eine zu persönliche Ebene berühre sowie die Umsetzung der Strategie zu Lasten der Mädchenarbeit gehen könne (vgl. ebd.: 60 f.). Darüber hinaus wird diese neue Anforderung von vielen als belastende Mehrarbeit angesehen, der mit Widerstand begegnet wird und die nach Aussagen eines Interviewten zu einem „Stöhn-Reflex“ verleite (vgl. ebd.: 61). Ferner konstatieren die Evaluatorinnen, dass einige Teilnehmende dem Thema zunächst schlicht mit Desinteresse begegneten und erst durch die Teilnahme an den Veranstaltungen für eine aktive Auseinandersetzung mit der Thematik gewonnen werden konnten (vgl. ebd.: 60).

Im Rahmen der Evaluationsstudie zeigt sich somit, dass die Aufforderung der Einrichtungsleitung an die Beschäftigten, sich mit dem Thema Gender Mainstreaming auseinander zusetzen, bei diesen auf ganz unterschiedliche Einstellungen trifft und vielfältige Reaktionen auslöst, die von Zustimmung und Engagement in der Umsetzung, über Desinteresse und abwartendes Verharren, bis hin zu Ablehnung und aktivem Widerstand reichen.

Neben den hinderlichen Faktoren, die den motivationalen und intrinsischen Bereich des Personals betreffen, lassen sich im Rahmen des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming auch ganz praktische Probleme der Umsetzung iden-

tifizieren. So berichten viele Interviewte von großen Schwierigkeiten bezüglich der Existenzsicherung ihrer Einrichtungen, von Entlassungen und Gehaltskürzungen, so dass unter solch äußerst problematischen Rahmenbedingungen die Realisierung einer neuen fachlichen Herausforderung schnell zu einer Überforderung der Beschäftigten werden könne (vgl. ebd.: 62). Weitere Umsetzungsprobleme, die von den Teilnehmenden häufig genannt wurden, können dem Bereich „Planungsfehler“ zugeordnet werden. Hierzu zählen beispielsweise eine defizitäre interne Vernetzung sowie ein mangelnder Informationsaustausch zwischen allen Beteiligten während des Projektes (vgl. ebd.). Ebenso erweist sich eine nicht eindeutig formulierte Aufgabenzuweisung als hinderlich für den Implementierungsprozess.

Zudem wird es von einigen Leitungskräften als problematisch empfunden, den Wissensstand ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Gender Mainstreaming richtig zu beurteilen, so dass in der Folge sowohl Über- als auch Unterschätzungen der Beschäftigten befürchtet werden (vgl. ebd.). Insbesondere zweifeln die Leitungskräfte vor ihrem bisherigen Erfahrungshintergrund an, dass eine intensive Beschäftigung und (selbst-) reflektierte Auseinandersetzung mit dieser Strategie im Rahmen geschlechtsbezogener Arbeitsansätze zwangsläufig erfolgen: *„[...] die Annahme, wenn jemand geschlechterbezogene Arbeit mache, werde er/sie auch entsprechend über GM informiert sein, habe in einigen Fällen nicht gestimmt.“* (ebd.: 63). Ebenso falsch eingeschätzt haben nach eigenen Angaben viele der Interviewten den Kosten- und Zeitaufwand für spezielle Fortbildungen von Ehrenamtlichen, Honorarkräften sowie Teamerinnen und Teamer. Hinzu kommt das Problem, dass Ehrenamtliche offensichtlich nur sehr begrenzt durch Top-Down-Ansätze erreicht bzw. beeinflusst werden können, weil deren Arbeit auf dem Prinzip der Freiwilligkeit basiert (vgl. ebd.).

Abschließend wurden die Untersuchungsteilnehmenden nach ihren *Wünschen und Zukunftsvorstellungen* gefragt. Die Ant-

worten lassen sich differenzieren nach konkreten Vorhaben sowie langfristigen Plänen und Ideen der Träger. Viele der *zeitnah geplanten Vorhaben* betreffen den Bereich des fachlichen Austauschs sowohl mit externen Gender-Expertinnen und -Experten und Fachkräften anderer Träger als auch im Rahmen interner Vernetzungsaktivitäten (vgl. ebd.: 64). Darüber hinaus sprechen sich viele der Interviewten dafür aus, weiterhin an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen zu wollen, die die Genderthematik berühren. Zudem wollen alle Einrichtungen eine geschlechterdifferenzierte Überprüfung der Angebote und Maßnahmen dauerhaft in ihre Arbeitsabläufe integrieren (vgl. ebd.). Mit Blick auf die Ebene der Mitarbeitenden erweist sich eine paritätische Stellenbesetzung auf allen Hierarchieebenen als ein drängendes Anliegen vieler Träger.

Hinsichtlich der zeitnah anzugehenden Herausforderungen weisen die Evaluatorinnen abschließend auf zwei Aspekte hin, die alle Träger gleichsam beschäftigen (vgl. ebd.: 65). Dies ist zum einen die Frage der Beteiligung derjenigen Kolleginnen und Kollegen, die sich nicht für das Projekt interessieren bzw. die bislang nicht für die Mitwirkung an dem Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming gewonnen werden konnten. Zahlreichen der interviewten Führungskräfte erscheint es inzwischen unumgänglich zu sein, „[...] *einzelne MitarbeiterInnen oder Abteilungen, bei denen bislang keine große Begeisterung für die Thematik geweckt werden konnte, zur Weiterarbeit oder Fortbildungen zu verpflichten.*“ (ebd.). Andere setzen im Umgang mit diesen hingegen u.a. eher auf die inspirierende und motivierende Zugkraft sensibilisierter und engagierter Kolleginnen und Kollegen. Auch die Einbindung derjenigen Beschäftigten in den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming, die überhaupt kein diesbezügliches Vorwissen oder keine pädagogische Berufsausbildung besitzen, erweist sich nach Aussagen der Befragten als besonders schwierig (vgl. ebd.).

Als zweite große Herausforderung zeigt sich zudem das Wachhalten des Interesses aller Beteiligten an der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Arbeitsalltag. Nach Auskunft der Interviewten ist hierfür insbesondere wichtig, die Praxisrelevanz der Kategorie ‚Gender‘ stetig herauszustellen (vgl. ebd.). Darüber hinaus wird für eine dauerhafte Absicherung des Implementierungsprozesses die Einrichtung spezieller Organisations- und Kommunikationsstrukturen von den Befragten für zentral gehalten, beispielsweise durch die Ernennung von Gender-Beauftragten sowie die Klärung eindeutiger Zuständigkeiten (vgl. ebd.: 66).

Hinsichtlich der *langfristigen Vorhaben* der beteiligten Träger stehen auch hier die Absicherung und Verankerung von Gender Mainstreaming auf den unterschiedlichen organisationalen Ebenen, beispielsweise mit Blick auf die Reformulierung des Regelwerkes sowie das Angebot weiterer Fortbildungsveranstaltungen für alle Mitarbeitendengruppen, im Fokus der Planungen (vgl. ebd.: 68 f.). Zudem wird auch bei dieser Befragung¹⁴⁷ der bisherige Umgang mit geschlechterdifferenzierenden Statistiken innerhalb der Einrichtungen von einzelnen Interviewten kritisiert und im Sinne einer zukünftig anzustrebenden umfassenden und systematischen Auswertung der erhobenen Zahlen für verbesserungswürdig befunden. Ferner halten viele der Interviewten die Realisierung einer stetigen prozessbegleitenden internen Evaluation der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming - z.T. auch ergänzend zu einer externen Evaluation - für erstrebenswert (vgl. ebd.: 70).

Abschließend gefragt danach, welche Bedeutung das Thema Gender Mainstreaming aus Sicht der Interviewten perspektivisch für den eigenen Träger haben wird, zeigt sich Einigkeit in der Erwartung aller, dass diese Strategie auch zukünftig das organisationale Geschehen beeinflussen wird (vgl. ebd.: 71).

¹⁴⁷ Vgl. u.a. die Befunde der zuvor dargestellten Studie der Frauenakademie München e.V.

Strittig erweisen sich hingegen die Annahmen darüber, in welchem Umfang dies passieren wird. Aus Sicht einiger Interviewten ist erwartbar, dass Gender Mainstreaming - vergleichbar mit der gegenwärtigen Situation die Mädchenarbeit - ein Nischendasein in den Einrichtungen führen oder zugunsten anderer Themen und Herausforderungen, beispielsweise im Zuge weiterer Mittelkürzungen in der Kinder- und Jugendhilfe, an Relevanz verlieren wird (vgl. ebd.). Dabei zeigt sich übereinstimmend in der Auffassung aller, dass grundsätzlich das „Warmhalten des Themas“ (vgl. ebd.: 72) schwieriger eingeschätzt wird als die Initiierung des Implementierungsprozesses.

Auf der Grundlage der aus der Begleitstudie gewonnenen Erkenntnisse stellen die Evaluatorinnen in ihrem resümierenden *Ausblick* schließlich folgende Faktoren als zentral für die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zu Gender Mainstreaming heraus:

„Sensibilisierung für das Thema, Bezug zur eigenen Alltagsarbeit, Arbeit an konkreten, überschaubaren und umsetzbaren Projekten, kontinuierliche Diskussion und Austausch zu GM sowie gezielte, auf die speziellen Bedürfnisse und Besonderheiten des jeweiligen Trägers zugeschnittene und gemeinsam mit Fachkräften entwickelte Trainings, Beratungen und Inputs.“
(ebd.: 83 f.).¹⁴⁸

Ferner benötigt ein solches Konzept den Ergebnissen der Begleitstudie folgend konkrete Steuerungshilfen und sollte als zyklisches Verfahren auf der Organisationsebene institutionell verankert sein (vgl. ebd.: 84).

¹⁴⁸ Dieser Befund befindet sich in Übereinstimmung mit allen zuvor angeführten Untersuchungsergebnissen. Ein in der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe vorherrschender großer Bedarf an fachlicher Unterstützung, Beratung und Informationsvermittlung für den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming wird bislang in allen Studien konstatiert.

Resümee:

Die Untersuchungsergebnisse bilanzierend wird deutlich, dass Gender Mainstreaming als neue Strategie der Gleichstellungsförderung Eingang gefunden hat in das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. So lassen sich zahlreiche Aspekte, die den Ausführungen von Kapitel 5 über das Strategiekonzept von Gender Mainstreaming folgend auf der programmatisch-theoretischen Ebene als erforderlich und nützlich für den Implementierungsprozess angesehen werden, wie beispielsweise das Vorhandensein spezieller Wissensbestände, die präzise Bestimmung von Verantwortlichkeiten sowie der Aufbau externer und interner Vernetzungsstrukturen, in dem erhobenen Datenmaterial und demnach auch in den realen Alltagserfahrungen von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe wiederfinden. Hier zeigt sich nachweisbar ihre bereits bestehende Praxisrelevanz für die Gestaltung organisationaler Strukturen und Abläufe.

Auffällig bei der bilanzierenden Betrachtung der vorgestellten Untersuchungsergebnisse ist jedoch auch, dass mit Blick auf die im Fachdiskurs als bedeutsam geltenden konzeptionellen Prämissen von Gender Mainstreaming¹⁴⁹ bislang primär die Faktoren „Top-Down-Ansatz“ und „Querschnittsprinzip“ von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe adaptiert wurden, während beispielsweise der Aspekt Gender Mainstreaming als „Doppelstrategie“ die Praxisebene gegenwärtig nicht erreicht zu haben scheint.

Darüber hinaus wird deutlich, dass sowohl auf Bundes- und Landesebene als auch auf kommunaler Ebene die Träger der Kinder- und Jugendhilfe ihre Umsetzungsaktivitäten auf die Bereiche der Informationsgewinnung und organisationsinternen Weitergabe sowie der fachlichen Vernetzung fokussieren. Allerdings lässt sich keine ausschließliche Beschränkung auf die-

¹⁴⁹ Vgl. die Ausführungen in Kapitel 1.2.

se ersten anfänglichen Schritte im Implementierungsprozess konstatieren. Vielmehr erweisen sich die von den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe unternommenen Maßnahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming äußerst vielfältig, wobei der Schwerpunkt der Aktivitäten von kommunal agierenden Einrichtungen auf der Ebene der Gestaltung der pädagogischen Arbeit zu liegen scheint.¹⁵⁰ Umfassende Implementierungskonzepte, die eine verbindliche und systematische Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen organisationalen Bereichen gleichermaßen vorsehen, werden nach gegenwärtigem Erkenntnisstand nur von äußerst wenigen Trägern verfolgt. Zahlreich sind hingegen die Einrichtungen, die vielschichtige Unsicherheiten hinsichtlich Inhalt, Anwendung und Bedeutung dieser neuen Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter aufweisen. Insbesondere fehlen vielen grundlegende Kenntnisse der Instrumente und Verfahren zur Umsetzung.

Trotz aller Unsicherheiten im Umgang mit Gender Mainstreaming belegen alle bisherigen Untersuchungsergebnisse jedoch auch eine seitens vieler Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe bestehende interessierte Aufgeschlossenheit gegenüber der Thematik, wenngleich insbesondere qualitativ angelegte Forschungsprojekte zudem erste Erkenntnisse darüber vermitteln, dass in Einrichtungen auch Vorbehalte, Ablehnung und Widerstände sowohl von Mitarbeitenden als auch von Leitungskräften gegenüber der Einführung von Gender Mainstreaming bestehen.

¹⁵⁰ Erste Indizien hierfür liefern beispielsweise die Befunde der in Kapitel 6.3.2 dargelegten Studien.

6.4 Zusammenfassung des aktuellen Erkenntnis- und Forschungsstandes - Forschungsdesiderat

Bei allen bislang vorliegenden empirischen Untersuchungen zum Thema „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“, deren Ergebnisse das Fundament des gegenwärtigen Erkenntnisstandes hinsichtlich der stattfindenden Implementierungs- und Umsetzungsprozesse von Gender Mainstreaming in diesem Handlungsfeld bilden, handelt es sich ausnahmslos um *nicht repräsentativ* angelegte Forschungsarbeiten. So sind die bisherigen Studien entweder konzipiert als:

- a) Mitgliederbefragungen von Einrichtungen eines speziellen Trägers,
- b) Befragungen, die in Verbindung stehen mit der Umsetzung bestimmter Förderrichtlinien, so dass die Teilnahme für die Einrichtungen mehr oder weniger einen verbindlichen Charakter besitzt und für sie einhergeht mit einer Nachweispflicht bzw. eines Rechtfertigungsdrucks oder
- c) als wissenschaftliche Begleitstudien lokaler oder regionaler Praxis- oder Modellprojekte, deren partizipierende Organisationen sich bereits durch ihre freiwillige und aktive Teilnahme als besonders interessiert an der Thematik und engagiert im Implementierungsprozess erweisen.

D.h. untersucht wurden bislang nur ausgewählte Stichproben von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die über ein oder mehrere bestimmte Merkmale verfügten, sowie in der Umsetzung von Gender Mainstreaming besonders motivierte Träger. In beiden Fällen handelt es sich also um Untersuchungsgruppen, deren Aussagen als nicht repräsentativ für alle öffentlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe angesehen werden können. Somit fehlen gegenwärtig empirische Forschungsarbeiten, die alle Handlungsfelder und Trägerstrukturen der Kinder- und Jugendhilfe einbeziehen und unabhängig von

Geldgebern sowie von Interessens- und Trägergruppen durchgeführt und ausgewertet werden.

Darüber hinaus zeigt sich, dass der empirisch gesicherte Erkenntnisstand über den in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe bestehenden Bekanntheitsgrad von Gender Mainstreaming, das diesbezüglich bestehende Fachwissen von Leitungs- und Fachkräften sowie die von ihnen unternommenen Aktivitäten zur Umsetzung dieser Strategie insgesamt sehr fragmentarisch ist. Dies gilt im Besonderen für Einrichtungen, die auf kommunaler Ebene tätig sind. Während die Umsetzungsschritte und -erfahrungen von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe auf Landes- und Bundesebene recht gut dokumentiert und öffentlich zugänglich sind, ist - wie zuvor dargelegt abgesehen von einzelnen qualitativ angelegten Studien - noch weitgehend unerforscht, ob Aktivitäten und wenn ja, welche im Kontext der Einführung von Gender Mainstreaming von Einrichtungen auf kommunaler Ebene unternommen werden. Zudem fehlt gegenwärtig noch völlig eine arbeitsfelder- und trägergruppendifferenzierende Analyse der unternommenen Aktivitäten.

Ziel der hier vorliegenden Untersuchungen ist es deshalb, erstmals eine umfassende und systematische Erhebung des Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene durchzuführen, die möglichst repräsentative und differenzierte empirisch fundierte Aussagen zulässt.

7 Fragestellung und Untersuchungsdesign

Im September/Oktober 2008 wurde unter dem Titel „*Gleich und doch verschieden? Frauen und Männer in der Kinder- und Jugendhilfe*“ eine Online-Befragung von Führungskräften von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in nordrhein-westfälischen Großstädten durchgeführt, die alle Trägergruppen und Arbeitsfelder umfasste und möglichst repräsentative Ergebnisse erzielen sollte.¹⁵¹ Im Folgenden sollen die Fragestellung und der Untersuchungsgegenstand sowie das Untersuchungsdesign des durchgeführten Forschungsprojekts detailliert dargelegt werden.

7.1 Fragestellung und Untersuchungsgegenstand

Ausgehend von einer inzwischen unüberschaubaren Vielzahl an Publikationen, Umsetzungshilfen, Praxisprojektbeschreibungen etc. zum Thema „Gender Mainstreaming“ und einer damit einhergehenden - vorrangig auf fachlich-theoretischer Ebene - recht intensiven Auseinandersetzung u.a. mit den konzeptionellen Prämissen, den Verbindungsgefügen zu anderen gleichstellungspolitischen Strategien, den Transfermöglichkeiten und -bedingungen in die unterschiedlichen Politikbereiche usw. drängt sich die Frage des bislang in der Praxis erreichten Implementierungs- und Umsetzungsstandes auf. Für das Ressort der Kinder- und Jugendhilfe ist dieser, wie im vorangegangenen Kapitel aufgezeigt, bislang nicht systematisch und umfassend empirisch erhoben worden. Die im Rahmen der vorliegenden Arbeit zu untersuchende Forschungsfrage lautet demzufolge:

„Finden Schritte der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene in Nordrhein-Westfalen statt und wenn ja, wie gestalten sich diese?“

¹⁵¹ Zur besonderen Problematik der Gewinnung repräsentativer Daten bei Online-Befragungen vgl. die Ausführungen in Kapitel 7.2.2.3.

Der Fokus der vorzunehmenden Bestandserhebung der Umsetzungsaktivitäten im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe richtet sich demnach auf die *kommunale Ebene*. Deutlich wird zudem, dass der Untersuchung somit eine Fragestellung zugrunde liegt, deren Beantwortung ein *exploratives* Forschungsdesign benötigt. Gewählt wurde aus diesem Grund ein quantitativer Zugang zum Untersuchungsgegenstand mittels eines standardisierten Online-Fragebogens.¹⁵²

Dem explorativen Forschungsdesign entspricht zudem die *theoriegeleitete* Entwicklung des eingesetzten Erhebungsinstruments. Ausgehend von den im Fachdiskurs u.a. als zentral geltenden konzeptionellen Prämissen und Grundlagen sowie den Methoden und Instrumenten zur Umsetzung und den im Diskurs vorherrschenden Annahmen bezüglich der Potentiale, Gefahren und Chancen, die mit Gender Mainstreaming u.a. für die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Ziele einhergehen können, wurde ein Fragebogen entwickelt,¹⁵³ der genau jene zentralen Aspekte und Annahmen aufgreift und deren Existenz und Bedeutung in der Praxis von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe untersucht. Zudem sollte der gegenwärtige Wissensstand von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe über Gender Mainstreaming sowie deren Beurteilung dieser gleichstellungspolitischen Strategie erhoben werden.

Die untersuchungsleitenden Fragestellungen zur Spezifizierung der Forschungsfrage lauten entsprechend wie folgt:

- Ist „Gender Mainstreaming“ als *Terminus* den Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe bekannt?
- Über welches diesbezügliche *Fachwissen* verfügen sie?
- Werden von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe *Schritte zur Implementierung und Umsetzung* von Gender

¹⁵² Nähere methodologische und methodische Ausführungen zur Auswahl und Entwicklung des eingesetzten Erhebungsinstruments finden sich in Kapitel 7.2.2.

¹⁵³ Vgl. hierzu auch die Ausführungen zur Inhaltsvalidität des eingesetzten Fragebogens in Kapitel 7.2.4.

Mainstreaming unternommen, wenn ja, auf welchen Ebenen und in welchen Bereichen finden diese statt?

- Welche *Ziele* werden mit Gender Mainstreaming innerhalb der Einrichtungen verfolgt?
- Zeigen sich in der Umsetzung von und im Umgang mit Gender Mainstreaming *arbeitsfeld-* und / oder *trägergruppenspezifische Besonderheiten*?
- Sind *förderliche und hinderliche Faktoren* bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming identifizierbar?
- Wie fällt die *Beurteilung* dieser gleichstellungspolitischen Strategie von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe aus?

Der Einsatz bereits erprobter Erhebungsinstrumente zur Beantwortung der leitenden Untersuchungsfragen war nicht möglich, da zur Erhebung des Ist-Zustandes nicht auf bestehende standardisierte und validierte Verfahren und Instrumente für eine arbeitsfelder- und trägergruppenübergreifende Evaluation des Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe zurückgegriffen werden konnte.¹⁵⁴

Der explorativen Herangehensweise an den Untersuchungsgegenstand entspricht zudem ein *hypothesengenerierendes* Vorgehen. D.h. die Formulierung von Hypothesen über Zusammenhänge von Variablen, mögliche Einflussfaktoren etc. steht

¹⁵⁴ So liegen bislang nur Fragebögen vor, die zu Evaluations- und Dokumentationszwecken von Gender Mainstreaming in anderen Handlungsfeldern, z.B. im Gesundheitsbereich (vgl. Bremer Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin 2003) eingesetzt wurden oder die der empirischen Erhebung von Umsetzungsaktivitäten in der Kinder- und Jugendhilfe fokussiert auf bestimmte Ebenen oder Arbeitsfelder dienen (vgl. z.B. die vorangegangenen Ausführungen zur DJI-Studie). Darüber hinaus gibt es zahlreiche Instrumente, wie beispielsweise Leitfäden und Checklisten (vgl. Kapitel 5.3), die ausschließlich dem Zweck der Selbstevaluation des Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming in Einrichtungen erfüllen und somit zur Beantwortung der vorliegenden Forschungsfrage ebenfalls nicht herangezogen werden konnten.

bei der vorliegenden empirischen Untersuchung an deren Ende bzw. kann erst Ergebnis der Datenauswertung sein. Entsprechend werden an dieser Stelle der Arbeit keine Vorannahmen über den Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe formuliert. Stattdessen werden nachfolgend die zu untersuchenden *Dimensionen*¹⁵⁵ benannt, die zur Beantwortung der oben genannten Forschungsfragen bedeutsam sind. Sie bilden die zentrale Grundlage für die Entwicklung des Erhebungsinstruments sowie für die Analyse der gewonnenen Daten und sind damit gleichsam strukturgebend für die in Kapitel 8.3 und 8.4 vorgenommene Datenauswertung.

Im Einzelnen sollen die folgenden Dimensionen untersucht werden:

- vorhandenes genderbezogenes (Fach-) *Wissen* seitens der Fachkräfte
- verfolgte gleichstellungspolitische *Zielperspektiven*
- *Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten* für den Umsetzungsprozess
- zur Verfügung stehende *Ressourcen und Unterstützungsstrukturen*
- angewandte *Instrumente und Verfahren* zur Umsetzung
- *Aktivitäten der Umsetzung* auf unterschiedlichen Ebenen und in verschiedenen Bereichen
- *Bewertung* der Strategie seitens der Fachkräfte.

Deutlich wird hierbei, dass die zu erhebenden Dimensionen primär auf die Ebene der Organisation abzielen, d.h. es stehen die organisationalen Strukturen, Kulturen und Handlungsmuster (beispielsweise in Form von verfolgten gleichstellungspolitischen Strategien der Einrichtungen als kollektive Handlungsmuster) im Fokus der Untersuchung und nur in einem weitaus

¹⁵⁵ Unter dem Begriff „Dimension“ werden diejenigen Merkmale bzw. Gruppen von Merkmalen gefasst, nach denen empirische Sachverhalte unterschieden werden können (vgl. Schöneck/Voß 2005: 59).

geringeren Umfang die Ebene der Individuen und Gruppen in Organisationen.

Ausgehend von den hier genannten Untersuchungsdimensionen wurden in einem weiteren Schritt des Forschungsprozesses *Indikatoren* entwickelt, die die Dimensionen angemessen beschreiben. Dabei konnten zahlreiche zu untersuchende Variablen im Rahmen des entwickelten Erhebungsinstruments direkt erhoben bzw. erfragt werden, wie z.B. die Aspekte der eingesetzten Ressourcen und Unterstützungsstrukturen sowie der Instrumente und Verfahren zur Umsetzung und institutionellen Verankerung von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen. Bei einzelnen Dimensionen handelt es sich hingegen um „komplexe Konstrukte“ (vgl. Schöneck/Voß 2005: 62), beispielsweise bezogen auf die Umsetzungsebenen von Gender Mainstreaming die Konstrukte „gleichstellungsorientiertes Personalmanagement“ oder „geschlechterbewusste Gestaltung von pädagogischen Angeboten und Maßnahmen“, bei denen sich die Benennung geeigneter Variablen und Indikatoren zur Erfassung weitaus umfassender und vielschichtiger gestaltete.¹⁵⁶ So wurde z.B. das Konstrukt „gleichstellungsorientiertes Personalmanagement“ bei der vorliegenden Untersuchung operationalisiert u.a. mittels der Variablen „gleiche Arbeitsbelastungen für Frauen und Männer“, „Vorhandensein von spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“, „gleiche Bezahlung für Frauen und Männer“ sowie „gleiche Teilhabe beider Geschlechter an Fort- und Weiterbildungsangeboten“.

Die hier im Rahmen der Entwicklung des Erhebungsinstruments vorzunehmenden Operationalisierungen, worunter gemäß den Ausführungen von Atteslander (2008) „[...] die Schritte der Zuordnung von empirisch erfassbaren, zu beobachtenden oder zu erfragenden Indikatoren zu einem theoretischen Begriff.“ (ebd.: 40) verstanden werden, bezogen sich jedoch nicht

¹⁵⁶ Bedingungen, die es bei der Aufstellung von Indikatoren zu beachten gilt, werden u.a. von Atteslander (2008: 214) dargelegt.

nur auf die Ebene der einzelnen zu untersuchenden Dimensionen, sondern diesen noch übergeordnet, auch auf den Begriff „Gender Mainstreaming“ selbst. So wurde der Terminus „*Gender Mainstreaming*“ im ersten Teil des eingesetzten Fragebogens mit der Formel „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ operationalisiert. Dieses methodische Vorgehen basiert auf zwei Überlegungen: Zum einen ist der Fragebogen somit von allen Untersuchungsteilnehmenden gleichermaßen zu beantworten, unabhängig davon, ob sie den Begriff Gender Mainstreaming bereits zuvor schon einmal gehört haben und das dazugehörige Strategiekonzept kennen. Zum anderen lassen sich durch diese Vorgehensweise im Rahmen der anschließenden Datenauswertung gleichstellungsbezogene organisationale Unterschiede und Gemeinsamkeiten (u.a. hinsichtlich der Strukturen, Ziele, Verfahren und Aktivitäten) identifizieren zwischen den Einrichtungen, die angeben, Gender Mainstreaming umzusetzen und denjenigen, die diese Strategie nach eigenen Angaben nicht anwenden.

Der Begriff „*Gleichstellung*“ wurde demnach zum Gegenstand zahlreicher Fragen und Items des eingesetzten Fragebogens. Diesen galt es wiederum zu operationalisieren, da der Begriff, wie bereits in Kapitel 1.4.1 aufgezeigt, sowohl in der Theorie als auch in der sozialen Wirklichkeit sehr unterschiedliche Bedeutungsdimensionen impliziert.¹⁵⁷ Unmittelbar im Anschluss an die Startseite der Online-Befragung folgte deshalb auf der zweiten Fragebogenseite eine Definition des Begriffs, die als eine für alle Teilnehmenden einvernehmliche Begriffsbestimmung fungieren sollte. Sie lautet:

¹⁵⁷ Laut den Ergebnissen einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage im Rahmen einer Sinus-Milieus® Studie im Jahr 2007 zeigen sich die Vorstellungen, die mit dem Begriff „Gleichstellung“ assoziiert werden, sehr vielfältig und abhängig von demografischen und soziokulturellen Faktoren (vgl. BMFSFJ 2008: 14 ff.). Die Assoziationen der Befragten reichen hierbei u.a. von juristischen bis hin zu sozialstaatlichen Vorstellungen. Allerdings besitzen auch 18% überhaupt keine Vorstellung hinsichtlich des Bedeutungsinhalts des Begriffs „Gleichstellung“ (vgl. ebd.).

*„Unter „**Gleichstellung**“ verstehen wir, Männern und Frauen, Jungen und Mädchen ein gleichermaßen selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Dies umfasst u.a. gleiche Teilhabe und Wahlfreiheit in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens.“*

Bewusst wurde an dieser Stelle eine „weite“ Definition gewählt, um die unterschiedlichen Konzepte und Vorstellungen, die mit diesem Begriff verbunden werden,¹⁵⁸ integrieren zu können. Zudem sollte zu Beginn der Befragung deutlich hervorgehoben werden, dass es im Folgenden um Fragen zur Gleichstellung von Frauen und Mädchen sowie Männern und Jungen gleichermaßen geht und somit ein Begriffsverständnis zugrunde gelegt wird, das nicht Frauen und Mädchen als exklusive Adressatinnengruppe von Gleichstellungsmaßnahmen fokussiert.

Der vollständige Fragebogen, wie er im Zuge der Hauptuntersuchung als Online-Version eingesetzt wurde, ist im Anhang unter M2 einsehbar. Er umfasst insgesamt drei Fragekomplexe, die von den Teilnehmenden vorrangig mit Blick auf die Strukturen und Abläufe in ihrer jeweiligen Einrichtung beantwortet werden sollten:

Teil I - Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Einrichtung

- Relevanz des Themas „Gleichstellung der Geschlechter“
- gleichstellungspolitische Zielsetzungen
- Maßnahmen zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten und zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf die Ebenen der Organisations- und Personalstrukturen sowie der pädagogischen Angebote und Maßnahmen
- Verfahren und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter

¹⁵⁸ Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 1.4.1 zum Thema „Gleichstellung“ als Grundbegriff gleichstellungspolitischer Zielvorgaben.

- Erfahrungen und Bedarfe hinsichtlich gleichstellungspolitischer Maßnahmen

Teil II - Kenntnisse über Gender Mainstreaming und Stand der Umsetzung in der Einrichtung

- Bekanntheitsgrad von und bestehendes (Fach-) Wissen über Gender Mainstreaming
- organisationale Umsetzung von Gender Mainstreaming
- Einschätzungen und Beurteilungen von Gender Mainstreaming

Teil III - Soziodemografische und einrichtungsbezogene Merkmale

- soziodemographische Daten des Befragungsteilnehmenden
- Einrichtungsmerkmale

Die Mehrheit der insgesamt 36 Fragen (58%) wurde zum Themenbereich „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ gestellt, um, wie zuvor dargelegt, alle gleichstellungsbezogenen Aktivitäten der teilnehmenden Einrichtungen erfassen zu können und zwar unabhängig davon, ob die Befragten Gender Mainstreaming kennen und anwenden oder nicht. Auf den zweiten und dritten Themenkomplex entfallen hingegen gleichermaßen mit jeweils 7 Fragen die verbleibenden ca. 40% des Gesamtfragebogens.

In den nun folgenden Ausführungen gilt es insbesondere aufzuzeigen, an welche Personengruppe sich die Befragung richtete und aus welchen Gründen die Durchführung einer internetbasierten Befragung als Verfahren der Datenerhebung im Rahmen des vorliegenden Untersuchungsdesigns präferiert wurde.

7.2 Untersuchungsdesign

Das nachfolgend explizierte Untersuchungsdesign umfasst im Einzelnen eine Darlegung der definierten Grundgesamtheit des durchgeführten Forschungsprojekts, Erläuterungen der zur Umsetzung des Forschungsvorhabens eingesetzten Erhebungsmethode und des realisierten Untersuchungsplans sowie abschließend eine Reflexion der Gütekriterien.

7.2.1 Definition der Grundgesamtheit

Die *Grundgesamtheit* eines empirischen Forschungsprojekts umfasst die Gesamtheit aller potentiell untersuchbaren Elemente, die ein gemeinsames Merkmal oder eine bestimmte gemeinsame Merkmalskombination aufweisen (vgl. Raithel 2006: 53). Zu unterscheiden sind hiervon *Stichproben*, die eine möglichst repräsentative Teilmenge der Grundgesamtheit abbilden und beispielsweise per einfacher Zufallsauswahl oder per Quotenverfahren gebildet werden können.

Bei der vorliegenden Untersuchung handelt es sich um eine *Voll- bzw. Totalerhebung* der definierten Grundgesamtheit; d.h. es erhielten alle Merkmalsträger, sofern diese per E-Mail erreichbar waren,¹⁵⁹ eine Einladung zur Teilnahme an dem Forschungsprojekt.

Die zu befragende Population umfasste alle Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die sich in öffentlicher, freier und gewerblicher Trägerschaft in nordrhein-westfälischen Großstädten¹⁶⁰ befinden und Angebote und Maßnahmen entsprechend dem Leistungskatalog des SGB VIII, Kapitel Zwei „Leistungen

¹⁵⁹ Auf die bei fast allen Online-Befragungen bestehende Undercoverage-Problematik (vgl. u.a. Diekmann 2007: 525 ff.), die in der Nicht-Erreichbarkeit aller Mitglieder der angestrebten Zielpopulation besteht, wird in Kapitel 7.2.2.3 ausführlich eingegangen.

¹⁶⁰ Derzeit verfügt NRW über 23 kreisfreie Großstädte (Städte mit mehr als 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern), die in die Untersuchung einbezogen wurden. Von diesen befinden sich vierzehn im Zuständigkeitsbereich des Landesjugendamtes Rheinlandpfalz. Die verbleibenden neun gehören zum Zuständigkeitsbereich des Landesjugendamtes Westfalen-Lippe (vgl. Anhang M1).

der Jugendhilfe“ anbieten. Während gemäß § 68, Abs. 1 SGB VIII die örtlichen Träger der *öffentlichen* Kinder- und Jugendhilfe die Kreise und kreisfreien Städte darstellen, gehören zu den *freien* Trägern Kirchen und Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts, Wohlfahrtsverbände, Jugendverbände, Selbsthilfe- und Initiativgruppen sowie juristische Personen des Privatrechts, wie z.B. Vereine und Stiftungen, die gemäß ihrer Satzung überwiegend im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gemeinnützig arbeiten. Konstitutive Merkmale von freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe sind:

- „eine Tätigkeit auf dem Gebiet der Jugendhilfe,
- das Fehlen einer Gewinnerzielungsabsicht,
- eine Personenmehrheit und
- der Umstand, dass die juristische Person nicht durch Gesetze oder öffentliche Stellen in ihrem Handeln vollständig bestimmt wird“ (Bernzen 2008: 122).

Zur dritten Trägergruppe, den *gewerblichen* Trägern, zählen schließlich Betriebe, die soziale Einrichtungen bzw. Dienste in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe unterhalten, sowie privat-gewerbliche Träger, deren primärer oder ausschließlicher Zweck in der Erbringung sozialer Dienstleistungen besteht (vgl. Merchel 2003: 14). Als Unterscheidungsmerkmale zwischen freien gemeinnützigen und gewerblichen Trägern lassen sich u.a. die Bindung an privates Kapital, die Möglichkeit, private Gewinne zu erwirtschaften, sowie ein bestehendes personenbezogenes wirtschaftliches Risiko ausmachen (vgl. ebd.: 174).

Alle Einrichtungen mit Zugehörigkeit zu einer dieser drei Trägergruppen der Kinder- und Jugendhilfe wurden in die Untersuchung einbezogen.

Die Festlegung der zu befragenden Einrichtungen mit Niederlassung in *nordrhein-westfälischen Großstädten* erfolgte zum einen aus personal- und zeitökonomischen Gründen, da die Realisierung des Untersuchungsdesigns eine sehr aufwendige

E-Mail-Adressrecherche voraussetzte. Zudem ermöglicht die Fokussierung auf ein Bundesland bei der Entwicklung des Fragebogens sowie bei der Auswertung der gewonnenen Daten die Berücksichtigung regionalstruktureller Besonderheiten, wie z.B. die Zweigliedrigkeit der Landesjugendämter in NRW und die auf Ebene der Landesregierung vorliegenden politischen Beschlüsse und rechtliche Regelungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.¹⁶¹

Zu beantworten war der Online-Fragebogen innerhalb der kontaktierten Einrichtungen jeweils von einer Fachkraft¹⁶² der Kinder- und Jugendhilfe mit *Leitungsfunktion* (beispielsweise in der Geschäftsführung oder dem Vorstand der Einrichtung). Die Festlegung auf Leitungskräfte als zu befragende Zielgruppe innerhalb der Mitarbeiterschaft erfolgte aus Gründen der Vergleichbarkeit der getroffenen Aussagen, da davon auszugehen ist, dass in Abhängigkeit von der jeweiligen Position und Funktion der Mitarbeitenden, u.a. der Wissensstand und die Einstellungen zum vorliegenden Untersuchungsthema sowie das Interesse und die Motivation zur Teilnahme an dem Forschungsprojekt differieren. Zudem entspricht dieses Vorgehen dem Top-Down-Ansatz, der dem Implementierungs- und Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming konzeptionell zugrunde liegt. Der Theorie folgend sind die Führungskräfte sowohl die Initiatoren für die Einführung von Gender Mainstreaming und auch die für den Gesamtprozess verantwortlichen Personen.

Die Merkmale der Grundgesamtheit der vorliegenden Untersuchung konnten zwar somit präzise und eindeutig definiert werden, dennoch blieb letztlich die Anzahl aller per E-Mail zu errei-

¹⁶¹ Vgl. Kapitel 3

¹⁶² Gemäß den Ausführungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAGLJÄ) handelt es sich bei „Fachkräften“ innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe um Personen, die über eine persönliche Eignung sowie eine fachliche Ausbildung im Bereich der Sozialen Arbeit verfügen, die der jeweiligen Aufgabe entsprechen müssen (vgl. BAGLJÄ 2005: 7).

chenden potentiellen Merkmalsträger aus Gründen der prinzipiell bestehenden mangelnden Repräsentativität bei dem angewandten Datenerhebungsverfahren¹⁶³ unbekannt. Damit sind gleichzeitig zahlreiche statistische Verfahren zur post anten Überprüfung des erreichten Grades der Repräsentativität im Rahmen dieser Untersuchung nicht anwendbar.¹⁶⁴ Hinzu kommt der Sachverhalt, dass gegenwärtig kein NRW-weites Adressverzeichnis (weder mit Postanschriften noch mit E-Mail-Adressen) von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe existiert, so dass für die Realisierung des Forschungsvorhabens eine umfangreiche E-Mail-Adressrecherche auf unterschiedlichsten Ebenen und verschiedene Recherchestrategien einbeziehend erforderlich wurde, um ein möglichst umfassendes Verzeichnis der definierten Zielpopulation zu erhalten.

Im kommentierten Datenreport zum 8. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung Nordrhein-Westfalen wird die Anzahl der Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in NRW für das Jahr 2002 insgesamt auf 15.116 beziffert (vgl. Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJ Stat)/Zentrum für interdisziplinäre Ruhrgebietsforschung (ZEFIR) 2005: 114), dabei zeigt sich aufgeschlüsselt nach ausgewählten Arbeitsfeldern die folgende Verteilung:

¹⁶³ Vgl. die Ausführungen zum Thema „Repräsentativität“ bei Online-Befragungen in Kapitel 7.2.2.3.

¹⁶⁴ Verfahren zur post anten Repräsentativitätsprüfung werden u.a. von Schöneck/Voß (2005: 144 ff.) dargelegt.

Tabelle 7.1: Einrichtungen in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen (Stand 2002)

	Häufigkeit	Prozent
Einrichtungen insgesamt	15.116	100
darunter:		
Tageseinrichtungen für Kinder	9.313	61,6
Hilfen zur Erziehung	1.006	6,7
Jugendarbeit	3.510	23,2
Beratung	441	2,9

Quelle: AKJ Stat/ZEFIR (2005: 117)

Wie viele sich von diesen insgesamt über 15.000 Einrichtungen in den 23 kreisfreien nordrhein-westfälischen Großstädten befinden, ist hingegen statistisch nicht erfasst, so dass im Folgenden keine Aussage darüber getroffen werden kann, wie hoch der Anteil der im Rahmen der Untersuchung angeschriebenen und befragten Einrichtungen im Verhältnis zu ihrer Gesamtanzahl ist.

Bezüglich des quantitativen Verhältnisses von öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW zeigt sich den Berechnungen des o.g. Datenreports folgend, dass sich insgesamt über Zweidrittel aller Einrichtungen in freier Trägerschaft befinden. Differenziert nach Arbeitsfeldern ergeben sich für das Jahr 2002 folgende Angaben:

Tabelle 7.2: Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen nach ausgewählten Arbeitsfeldern und Trägergruppen in % (Stand 2002)

	Freie Träger	Öffentliche Träger
Tageseinrichtungen für Kinder*	70,8	26,9
Hilfen zur Erziehung - ambulante Hilfen	69,2	30,8
Hilfen zur Erziehung - Heimerziehung	83,5	16,5
Jugendarbeit*	75,2	24,3

* ohne Sonstige

Quelle: eigene Zusammenstellung entnommen aus AKJ Stat/ZEFIR (2005)

Die zur Realisierung des Forschungsvorhabens erforderliche Erstellung eines *E-Mail-Adressverzeichnisses* musste dem gesetzten Untersuchungsziel, den größtmöglichen Grad an Repräsentativität zu erreichen, folgend die unterschiedlichen Arbeitsfelder sowie Trägerstrukturen der Kinder- und Jugendhilfe in NRW abdecken. Kontaktiert mit der Bitte um Unterstützung bei der Adressrecherche wurden aus diesem Grund Vertreterinnen und Vertreter der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege auf Landesebene, Fachberaterinnen und Fachberater aus unterschiedlichen handlungsfeldbezogenen Abteilungen der beiden Landesjugendämter in NRW sowie die Jugendamtsleiterinnen und Jugendamtsleiter der 23 kreisfreien Großstädte, oder falls eine Kontaktaufnahme auf dieser Ebene scheiterte, wurden die für den Bereich Jugendhilfeplanung zuständigen Personen angesprochen. Von diesen beiden Stellen aus erfolgte häufig eine Weiterleitung der Anfrage an bestimmte Fachabteilungen des Jugendamtes, beispielsweise zu den für die Bereiche Kindertageseinrichtungen, Jugendschutz, Jugendarbeit etc. zuständigen Abteilungen, da nur sehr wenige nordrhein-westfälische Großstädte über ein arbeitsfeldübergreifendes

Adressverzeichnis mit Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in ihrem Stadtgebiet verfügen.¹⁶⁵

Dabei enthielt nur ein kleiner Teil der von den o.g. Institutionen zur Verfügung gestellten Verzeichnisse gleichzeitig auch die E-Mail-Adressen der Einrichtungen. D.h. für einen Großteil der Einrichtungen mussten die E-Mail-Adressen nachträglich im Rahmen einer internetbasierten Schlagwortsuche recherchiert werden.

Ergänzend zu den Anfragen, die an örtliche und überörtliche öffentliche Träger sowie an freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe in NRW gestellt wurden, erfolgte eine eigenständige systematische internetbasierte E-Mail-Adressrecherche. Grundlage hierfür bildete der Einbezug von Portalen und Websites, die einen Zugang zu:

- regionalen und überregionalen *arbeitsfeldbezogenen* Einrichtungsverzeichnissen der Kinder- und Jugendhilfe,
- *trägerspezifischen* sowie
- *regionalen* Branchen- und Einrichtungsverzeichnissen ermöglichten.¹⁶⁶

Zusätzlich wurde eine allgemeine Schlagwortsuche¹⁶⁷ mittels einer Internet-Suchmaschine durchgeführt, um auch diejenigen Einrichtungen erfassen zu können, die bislang in keinem regionalen, arbeitsfeld- oder trägerspezifischen Adressverzeichnis aufgenommen sind.

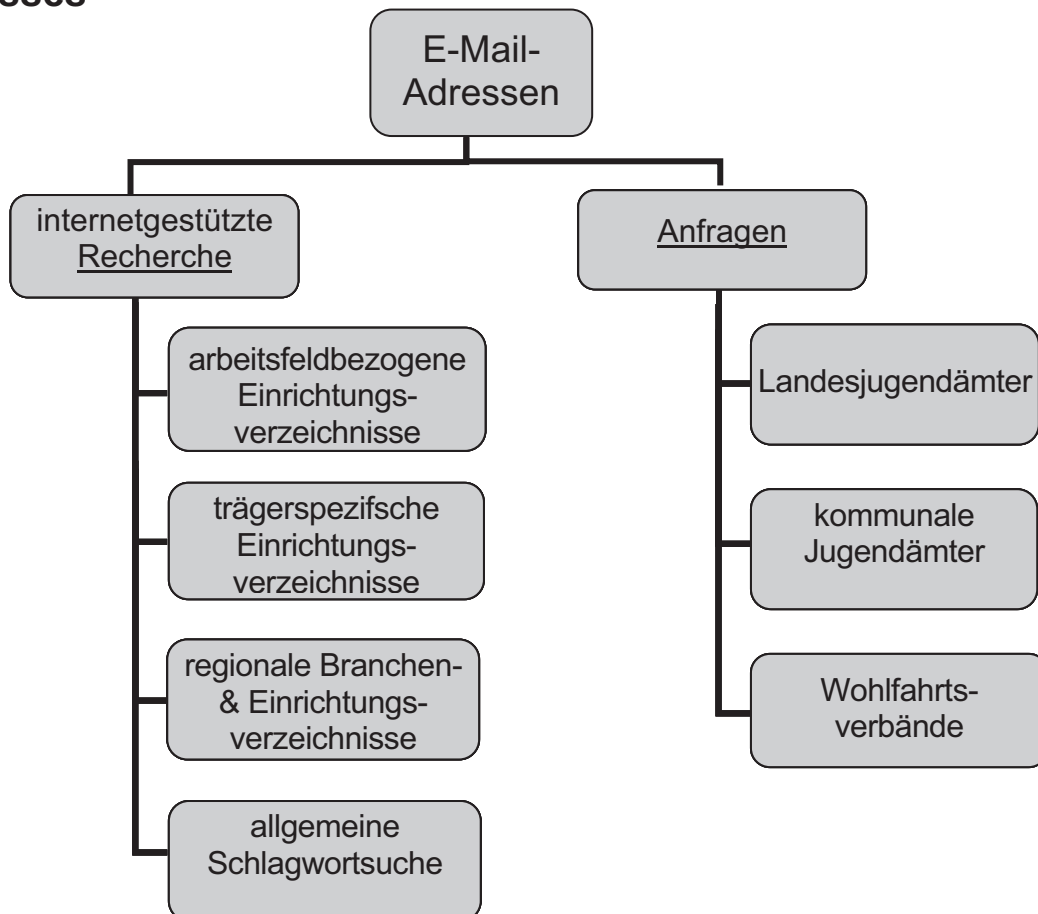
¹⁶⁵ Ausnahmen sind bislang z.B. die Städte Bochum und Münster.

¹⁶⁶ Beispiele bilden das vom LVR herausgegebene „Wohn- und Betreuungsverzeichnis für junge Menschen“, das online abrufbar ist unter: <http://www.lvr.de/app/heim/> [Stand: 18.06.2010] sowie das trägerspezifische Informationsangebot über Angebote und Einrichtungen des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) für Familien, Kinder und Jugendliche, das auf der Website des Bundesverbandes einsehbar ist unter: <http://www.drk.de/angebote/familie-und-jugend.html> [Stand: 18.06.2010].

¹⁶⁷ Diese fand unter Bezugnahme auf die fünf im Fragebogen genannten Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. mittels der Begriffe „Jugendsozialarbeit“ oder „Jugendarbeit“) sowie der jeweiligen Städtenamen statt.

Zusammenfassend lassen sich die beschriebenen Wege zur Erstellung eines Teilnehmendenverzeichnis wie folgt illustrieren:

Abbildung 7.1: Übersicht der kontaktierten Institutionen und Organisationen sowie der eingesetzten Recherchestrategien zur Erstellung eines Teilnehmendenadressverzeichnisses



Quelle: eigene Darstellung

Auf der Basis dieser systematischen internetbasierten Adressrecherche sowie der angefragten Verzeichnisse bei unterschiedlichen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW konnte eine Datenbank zur Realisation des Forschungsprojektes erstellt werden, die über 3.000 E-Mail-Adressen von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in nordrhein-westfälischen Großstädten umfasst.

7.2.2 Online-Befragungen als Datenerhebungsverfahren empirischer Sozialforschung

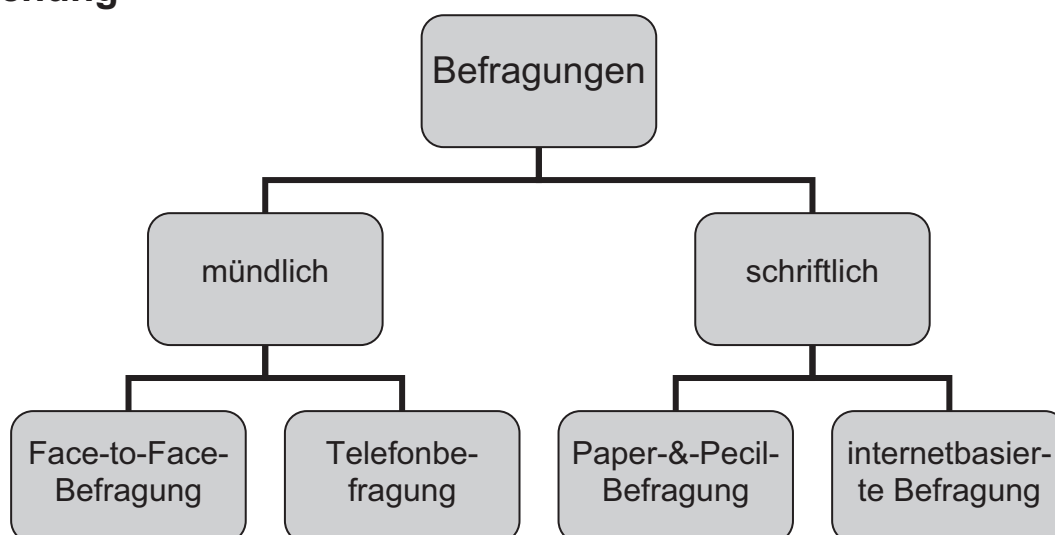
Im Folgenden sollen die theoretischen und methodischen Grundlagen zur Durchführung einer internetbasierten Befragung vorgestellt werden, wobei in den nachfolgenden Kapiteln bereits explizit auf das hier vorliegende Untersuchungsdesign Bezug genommen wird.

7.2.2.1 Theoretische Grundlagen, Definitionen und Abgrenzungen

7.2.2.1.1 Befragungsarten empirischer Sozialforschung

Zur Erhebung des allgemeinen Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen einer explorativen Studie bot sich ein *quantitativer Zugang* an, der mittels eines standardisierten Fragebogens erfolgen sollte. Zur Auswahl standen hierbei die folgenden vier unterschiedlichen Befragungsarten empirischer Sozialforschung:

Abbildung 7.2: Befragungsarten empirischer Sozialforschung



Quelle: eigene Darstellung

Aufgrund der großen Gesamtpopulation der zu Befragenden und den zur Verfügung stehenden Ressourcen konnte die

Durchführung einer mündlichen Face-to-Face-Befragung sowie einer telefonischen Befragung ausgeschlossen werden. Schriftliche Befragungen als Methode der Datenerhebung sind hingegen immer dann besonders gut geeignet, wenn relativ personal-, zeit- und kostenökonomisch über eine große Anzahl von Befragten Informationen erhoben werden sollen (vgl. Brake 2005: 36). Für internetbasierte Umfragen gilt dies im Besonderen: „*Mit vergleichsweise geringem finanziellen Aufwand lassen sich innerhalb kurzer Zeiträume Befragungen mit extrem hohen Fallzahlen realisieren.*“ (Bandilla 1999: 9).¹⁶⁸ Bei der dieser Forschungsarbeit zugrunde liegenden Intention, eine möglichst repräsentative Befragung von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in nordrhein-westfälischen Großstädten durchzuführen, erwies sich der Weg einer *internetbasierten Datenerhebung* als einziger realisierbarer im Rahmen eines Promotionsvorhabens.

Neben den forschungspraktischen Gründen, die für die Durchführung einer schriftlichen - in diesem Falle mittels des Mediums Internet durchgeführten - Fragebogenuntersuchung angeführt werden können, erweist sich zudem diese Form der Datenerhebung laut Brake (2005) immer dann als sinnvolle Methode,

- wenn der Gegenstand der Befragung auf Inhalte zielt, die sich quantifizieren lassen,
- wenn generalisierbare Aussagen über quantitative Verteilungen spezifischer Merkmale der Grundgesamtheit getroffen werden sollen,
- wenn bereits hinreichend Vorkenntnisse über den Untersuchungsgegenstand und das Feld vorliegen,
- wenn die Zielgruppe nicht zu heterogen ist,
- wenn die sprachlichen Fähigkeiten der zu Befragenden ausreichend sind (vgl. ebd.: 35 f.).

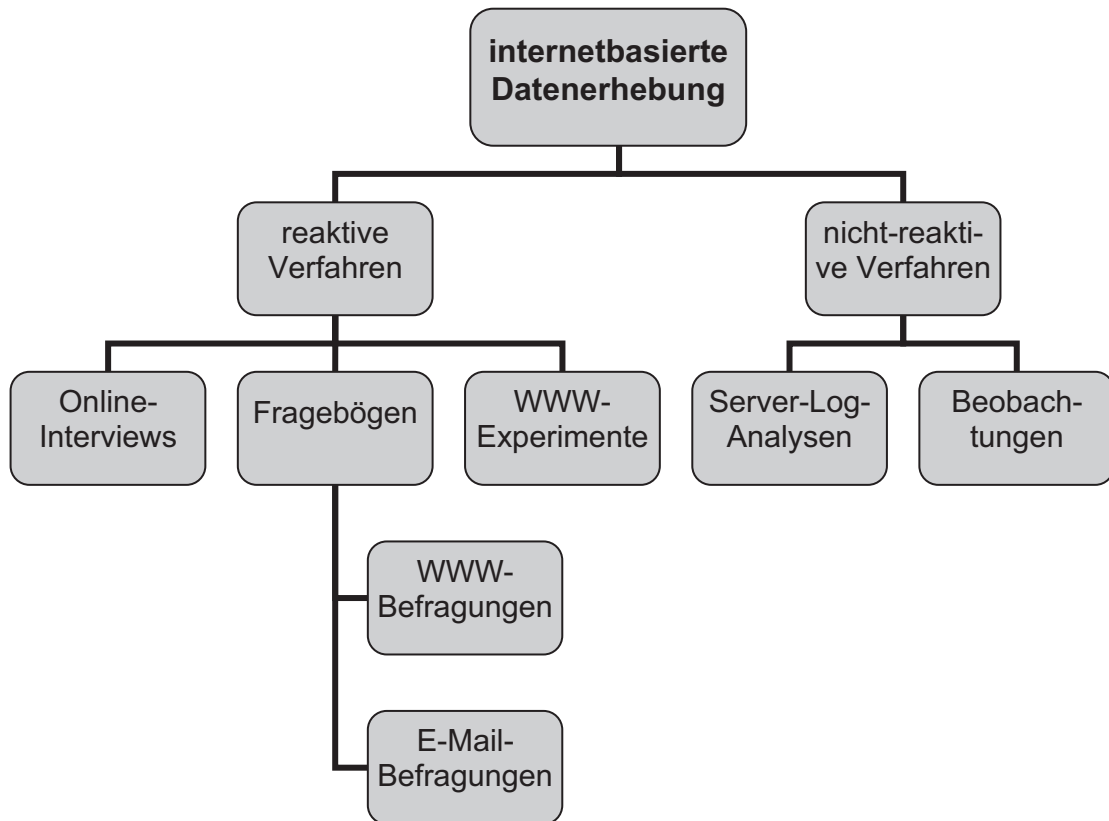
¹⁶⁸ Zum Thema „Vorteile von Online-Befragungen“ vgl. auch die Ausführungen in Kapitel 7.2.2.3.

Bei dem vorliegenden Untersuchungsgegenstand zeigen sich alle hier genannten Kriterien als erfüllt: Die Zielgruppe ist eindeutig definiert und weitgehend homogen.¹⁶⁹ Gleichsam ist davon auszugehen, dass Personen mit Leitungsfunktionen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe über die sprachlichen Fähigkeiten und in dem vorliegenden Fall auch darüber hinaus über die für die Teilnahme an einer Online-Befragung erforderlichen technischen Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit dem Medium Internet verfügen, um an der Untersuchung teilzunehmen. Zudem konnte, wie u.a. in Kapitel 1 dargelegt, der Untersuchungsgegenstand bereits hinreichend theoretisch und konzeptionell fundiert werden, auch erste Einblicke in die Umsetzungspraxis von Gender Mainstreaming in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe liegen inzwischen vor (vgl. Kapitel 6). Und letztlich zielt die dieser Untersuchung vorliegende Fragestellung sowie die daraus abgeleiteten Leitfragen eindeutig auf Inhalte, die sich quantifizieren lassen bzw. auf die Erhebung generalisierbarer Aussagen über die quantitative Verteilung spezifischer Merkmale, wie z.B. das Vorhandensein organisationsinterner Unterstützungsstrukturen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

7.2.2.1.2 Internetbasierte Datenerhebungsverfahren

Internetbasierte Datenerhebungsverfahren lassen sich zunächst grundsätzlich differenzieren hinsichtlich der zwei Kriterien des Stattfindens einer Interaktion zwischen Interviewer bzw. Interviewerin und Befragtem - unabhängig von der zeitlichen Komponente - sowie der damit einhergehenden aktiven Informationsvermittlung des Befragten hinsichtlich einer bestimmten Fragestellung. Entsprechend dieser beiden Kriterien kann laut Hollaus (2007) eine Unterscheidung zwischen reaktiven und nicht-reaktiven Verfahren vorgenommen werden:

¹⁶⁹ Vgl. Kapitel 7.2.1

Abbildung 7.3: Internetbasierte Datenerhebungsverfahren

Quelle: vgl. Hollaus (2007: 20); Batinic/Bosnjak (2000: 288)

Die für die Umsetzung des Untersuchungsvorhabens ausgewählte Form der Fragebogenuntersuchung ist somit den *reaktiven* Verfahren zuzuordnen, da der zu Befragende in Interaktion mit dem Forschenden tritt, indem er aktiv auf die Fragen reagiert. Durchgeführt werden können internetbasierte Fragebogenuntersuchungen per E-Mail, über NetNews bzw. Newsgroups oder über das World Wide Web (WWW).¹⁷⁰

¹⁷⁰ Für eine weiterführende differenzierte Darstellung unterschiedlicher computergestützter Datenerhebungssysteme vgl. u.a. die Ausführungen von Batinic (2001: 7 ff.) und Hollaus (2007: 13 ff.).

7.2.2.1.3 Online-Befragungen

Das sogenannte „Computer Assisted Web Interviewing“ (CAWI) ist ein relativ neues Befragungsinstrument, das sich seit Anfang dieses Jahrhunderts im Rahmen der empirischen Sozial- und Marktforschung etabliert hat (vgl. Hollaus 2007: 1).¹⁷¹ Landläufig spricht man von dem Begriff der „Online-Befragung“, mit dem allgemein eine via Internet durchgeführte Befragung bezeichnet wird. Gemäß der Definition des Arbeitskreises Deutscher Sozial- und Marktforschungsinstitute e.V. (ADM) schließt der Begriff „Online-Befragung“ jede Form der Befragung mit ein, „[...] bei denen die Teilnehmer den ...

- auf einem Server abgelegten Fragebogen im Internet online ausfüllen,
- Fragebogen von einem Server herunterladen und per E-Mail zurücksenden,
- Fragebogen per E-Mail zugeschickt bekommen und zurücksenden.“ (ADM u.a. 2001: 3).

Damit lassen sich den Ausführungen von Hollaus (2007) folgend Online-Befragungen in der Regel als schriftliche, standardisierte Interviews ohne Anwesenheit eines Interviewers klassifizieren (vgl. ebd.: 10 f.). Die Bandbreite und Kombinationsmöglichkeiten der Erhebungsabläufe und -methoden zeigen sich hierbei äußerst vielfältig und reichen von scheinbar zufälligen Selbstrekrutierungen der Befragungspersonen, beispielsweise auf dem Wege der Veröffentlichung eines zur Website der Befragung hinführenden Hyperlinks in unterschiedlichen Newsgroups oder Mailinglisten, bis hin zur E-Mail-Befragung ausgewählter Mitarbeitergruppen oder ganzer Belegschaften innerhalb eines Unternehmens (vgl. ebd.: 1).

¹⁷¹ U.a. weisen Weber/Brake (2005: 59 f.) und Hollaus (2007: 16) darauf hin, dass es zur Systematisierung des stark expandierenden Bereiches der Online-Forschung dienlich ist, zwischen Forschung über das Internet und Forschung mittels des Internets zu unterscheiden. Das Internet als Medium der Datengewinnung und -übertragung wird beispielsweise bei Online-Befragungen und Online-Interviews genutzt.

Bei der vorliegenden Fragebogenuntersuchung handelt es sich nun um eine Online-Befragung, bei der der Fragebogen als HTML-Formular auf einen *Server* bereitgestellt wurde und von jedem internetfähigen Computer aus aufgerufen und online bearbeitet werden konnte. Im Hinblick auf die erforderlichen technischen Voraussetzungen erweisen sich derart *webbasierte Fragebögen* im Vergleich zu E-Mail-basierten Fragebogenuntersuchungen¹⁷² als besonders anwendungsfreundlich, da diese von den Teilnehmenden über alle gängigen Webbrowser aufgerufen werden können, d.h. hier findet kein *Medienwechsel* statt, was sich positiv auf die Teilnahmebereitschaft auswirkt (vgl. z.B. Pötschke 2009: 84). Zudem bietet diese Form der Befragung weitere Vorteile, wie z.B. die Möglichkeit der Verwendung komplexer Filterfragen, ohne dass dies für die Befragten wahrnehmbar ist, sowie die unmittelbare automatische Abspeicherung der gegebenen Antworten, so dass auch eine umfangreiche Befragung mit relativ geringen Zeit- und Personalressourcen durchführbar ist und die Ergebnisse sofort zur Verfügung stehen (vgl. Hollaus 2007: 27).

Darüber hinaus gilt es zu differenzieren zwischen der *Durchführung* der Umfrage, die bei der vorliegenden Untersuchung internetbasiert durchgeführt wurde, und der *Plattform zur Rekrutierung* der Teilnehmenden, die in diesem Fall per E-Mail kontaktiert wurden.¹⁷³ Voraussetzung der Kontaktaufnahme per E-

¹⁷² Bei E-Mail-basierten Online-Befragungen wird der Fragebogen in Textform an potentielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer verschickt. Die Bearbeitung erfolgt meist über das Einfügen von Zeichen oder Text. Das Zurücksenden des ausgefüllten Fragebogens wird dann erneut per E-Mail vorgenommen.

¹⁷³ Bei dem Vorgehen der Rekrutierung von Teilnehmenden per E-Mail gilt es zu beachten, dass die Zustellung von unaufgefordert zugestellten E-Mails auch im Rahmen von wissenschaftlichen Forschungsprojekten stets sorgfältig und kritisch hinsichtlich der Wichtigkeit des Anliegens abzuwägen ist (vgl. Batinic /Bosnjak 2000: 306). Eine hohe Akzeptanz dieses Vorgehens seitens des potentiellen Teilnehmendenkreises zeigt sich insbesondere bei internetbasierten Befragungen von Expertinnen und Experten (vgl. Batinic 2001: 18), die auch bei dem vorliegenden Untersuchungsdesign - definiert als Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe mit Leitungsfunktion - die zu befragende Zielpopulation darstellen.

Mail ist allerdings, dass die Menge der potentiellen Teilnehmenden sowie deren E-Mail Adressen bekannt sind.

Die Vorteile einer direkten Kontaktaufnahme der Befragten per E-Mail anstelle beispielsweise der Werbung und Verlinkung zur Website der Fragebogenuntersuchung auf Informations- und Fachportalen der Kinder- und Jugendhilfe oder im Rahmen von fachspezifischen Newsgroups und Mailinglisten liegen insbesondere darin, dass die Anzahl der angeschriebenen Personen bekannt ist und somit die Beteiligungsquote errechnet werden kann. Zudem wird eine gezielte Kontaktaufnahme zu bestimmten Teilnehmenden bzw. zu unterschiedlichen Teilnehmendengruppen ermöglicht, beispielsweise für Dankschreiben an diejenigen, die an der Befragung teilgenommen haben, oder für ein Nachfassen derjenigen per E-Mail, die die für die Befragung eingerichtete Website innerhalb eines festgelegten Zeitraums nicht aufgerufen haben und / oder ihre Teilnahme an der Untersuchung während des Beantwortungsprozesses abbrachen.

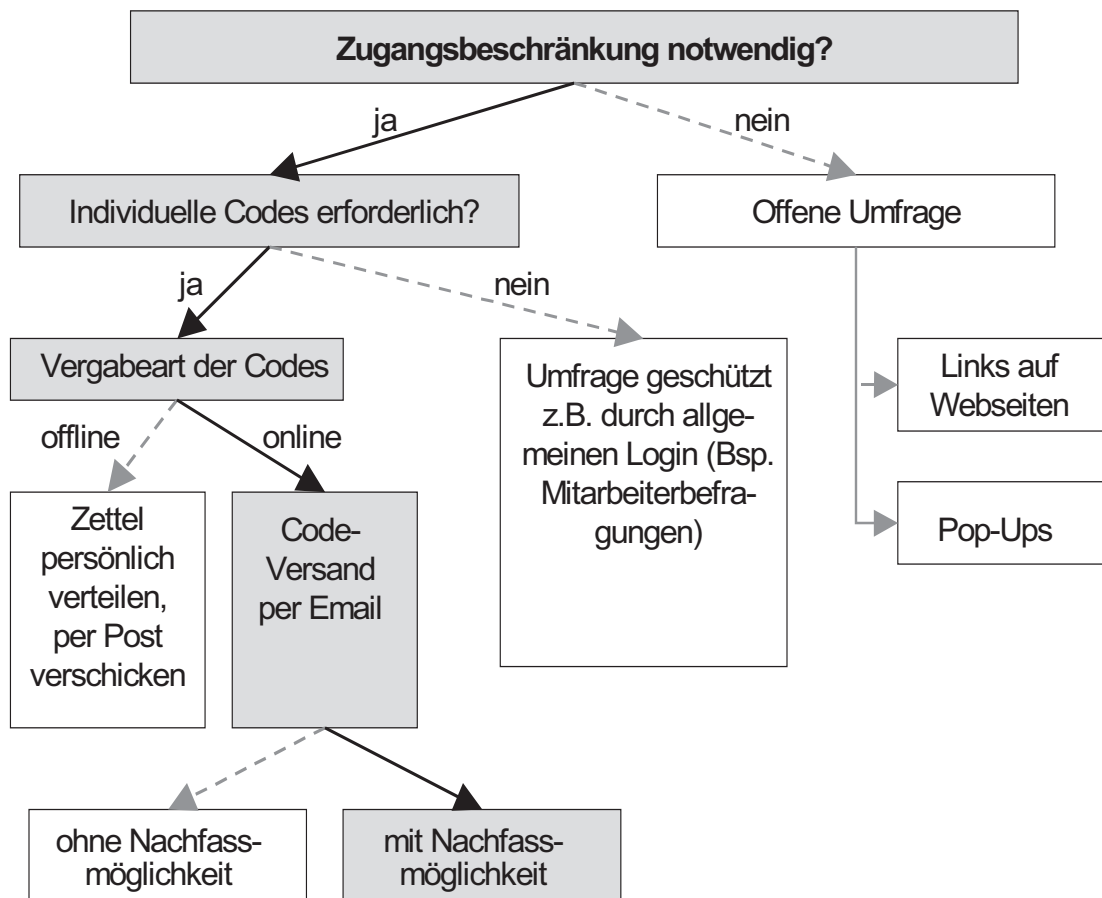
Technisch wird dies im Rahmen einer *personalisierten* Befragung ermöglicht, wie es das für die vorliegende Untersuchung angewendete Programm „ESF-Survey“ der Firma Globalpark als Option zur Verfügung stellt. Dies bedeutet, dass jede teilnehmende Einrichtung in der Einladungs-E-Mail einen eigens generierten Link erhält, der gleichsam eine *passwortgeschützte Dateneingabe* garantiert. Dieses Verfahren wirkt einer Weiterleitung und Verbreitung des Fragebogens entgegen, so dass davon ausgegangen werden kann, dass nur Personen aus dem Kreis der vorab festgelegten Zielpopulation an der Befragung teilgenommen haben. Gleichsam kann technisch die Mehrfachbeantwortung des Fragebogens durch eine Person bzw. eine teilnehmende Organisation unterbunden werden, d.h. die Teilnahmebedingungen an einer Online-Befragung lassen sich durch die Durchführung einer personalisierten Befragung weitgehend präzise bestimmen und kontrollieren.

Dabei wird die *Anonymität* der Teilnehmenden gewahrt, indem - wie auch bei der vorliegenden Untersuchung - die Antworten

nicht bestimmten Personen bzw. in diesem Fall bestimmten Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zugeordnet werden können, da die Übermittlung der Daten in einer anonymisierten Form geschieht. Das bedeutet, es wird eine automatisierte Verschlüsselung der eingehenden Datenpakete vorgenommen, indem die Verkehrsdaten (enthalten sind u.a. Angaben über den Absender, protokollspezifische Informationen usw.) nicht vollständig übermittelt werden und somit nicht den Inhaltsdaten zugeordnet werden können.

Zur Veranschaulichung des im Rahmen der vorliegenden Untersuchung gewählten Zugangsweges der Teilnehmenden an der Online-Befragung dient nachfolgende Abbildung:

Abbildung 7.4: Wege zur Teilnahme an Online-Befragungen¹⁷⁴



Quelle: vgl. Hollaus (2007: 97)

7.2.2.2 Wissenschaftliche Standards und Voraussetzungen zur Durchführung von Online-Befragungen

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden die „Richtlinien für Online-Befragungen“ sowie die „Standards zur Qualitätssicherung für Online-Befragungen“¹⁷⁵ gewährt, die von den

¹⁷⁴ In der Abbildung grau unterlegt ist der im Rahmen der vorliegenden Untersuchung gewählte Pfad.

¹⁷⁵ Herausgegeben wurden diese vom ADM, von der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. (ASI), vom Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V. (BVM) sowie von der Deutschen Gesellschaft für Online-Forschung e.V. (D.G.O.F.).

bundesweiten Verbänden der deutschen Markt- und Sozialforschung erarbeitet wurden. Während die Richtlinien die ethischen und rechtlichen Standesregeln für die Durchführung von Online-Befragungen darlegen, werden die qualitätssichernden wissenschaftlichen Kriterien für die Realisierung eines Forschungsvorhabens mittels dieses Instruments in den Standards dokumentiert.

Die *ethischen und rechtlichen Standesregeln* lauten zusammenfassend (vgl. ADM u.a. 2000):

a) Wissenschaftlichkeit der Vorgehensweise

Hierzu zählt u.a. die Definition der Grundgesamtheit der Untersuchung. D.h. die Grundgesamtheit der Teilnehmenden muss räumlich, zeitlich und sachlich präzise bestimmt sein. Ggf. vorgenommene Stichprobenbildungen müssen gemäß wissenschaftlich anerkannter empirischer Auswahlverfahren, z.B. mittels einer Zufallsstichprobenziehung oder einer Quotenauswahl, vorgenommen werden. Von Selbstrekruzierungen der Teilnehmenden durch sogenannte „Click-me-Befragungen“ ist in der Regel abzusehen (vgl. ebd.: 1).

Darüber hinaus sind sämtliche Verfahren, sei es beispielsweise hinsichtlich der Bestimmung der Grundgesamtheit, der Auswahl von Teilnehmenden oder der Behandlung von Missing Values und Drop-Outs (Studienabbrecher) zu dokumentieren. Ebenso erforderlich sind u.a. Angaben zum Untersuchungszeitraum und zur Ausschöpfungsquote.

b) Freiwilligkeit der Teilnahme

Die Teilnehmenden bei Online-Befragungen sind bereits bei der Rekrutierung darauf hinzuweisen, dass die Teilnahme an der Untersuchung rein freiwillig ist und dass ihre Angaben ausschließlich in anonymisierter Form und nur für Forschungszwecke verwendet werden (vgl. ebd.: 2). Zudem müssen die Teilnehmenden die Möglichkeit erhalten, einzelne Fragen nicht zu beantworten und die Befragung jederzeit abbrechen zu können. Darüber hinaus gilt es, einen Ansprechpartner seitens der

durchführenden Institution zu benennen, bei der die Teilnehmenden sich über das Forschungsprojekt informieren können oder bei der sie Hilfestellung erhalten, wenn es während der Bearbeitung des Fragebogens zu inhaltlichen Fragen oder technischen Problemen kommen sollte.

c) Befragungen per E-Mail

E-Mails zur Rekrutierung von Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern ohne deren vorherige explizite Einwilligung sind rechtlich erlaubt, wenn die E-Mails ausschließlich Forschungszwecken dienen (vgl. ebd.: 3). Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass jede angefragte Person das Recht darauf hat, jegliche Form der Teilnahme an der Befragung zu verweigern. Eine erneute Kontaktaufnahme im Kontext der Untersuchung ist in diesen Fällen unzulässig.

d) Anonymisierung der erhobenen Daten

Die Erhebung von Namen und Adressen der Teilnehmenden darf ausschließlich für Zwecke der Qualitätskontrolle sowie zur Durchführung von Folgebefragungen erfolgen. Die Daten selbst müssen stets in anonymisierter Form verarbeitet werden, d.h. unmittelbar bei Eingang der Befragungsdaten sind diese vom jeweiligen Adressdatensatz zu trennen sowie zu einem baldmöglichsten Zeitpunkt während des Untersuchungsverlaufs zu löschen, sobald die Adressdaten beispielsweise nicht mehr für Folgebefragungen benötigt werden. Ferner gilt es, alle online erhobenen Daten vor dem Zugriff Dritter durch technische Vorkehrungen zu schützen. Dies betrifft sowohl die Übermittlung als auch die Speicherung der Daten.

e) Trennung von Forschung und forschungsfremden Tätigkeiten

Wissenschaftliche Befragungen dürfen nicht mit werblichen oder verkaufsfördernden Aktivitäten verbunden werden (vgl. ebd.). Dies impliziert u.a. einen Ausschluss von Bannerwerbung in E-Mails und auf Websites von Befragungen sowie von Hyperlinks. Ausgenommen hiervon sind Hyperlinks, die zu Informati-

onszwecken der Teilnehmenden zum durchführenden Forschungsinstitut bzw. zum Ansprechpartner führen.¹⁷⁶

Neben den hier angeführten rechtlichen und ethischen Grundregeln sowie den allgemeinen methodischen Anforderungen, die bei der Realisierung einer schriftlichen Befragung u.a. hinsichtlich Struktur, Aufbau, Umfang und Layout des Fragebogens im Allgemeinen (vgl. z.B. Kirchhoff u.a. 2001; Porst 2008; Scholl 2003) sowie bei Online-Befragungen im Besonderen (vgl. die Ausführungen dieses Kapitels) zu beachten sind, fanden bei der Realisierung der vorliegenden Untersuchung die nachfolgenden *Qualitätskriterien* für die Durchführung von Online-Befragungen Berücksichtigung (vgl. ADM u.a. 2001):

- *Verständliche und einfache Handhabung des Fragebogens*: Die technische, formale und inhaltliche Konzeptionierung und Gestaltung des Fragebogens war darauf ausgerichtet, dass er für alle Teilnehmenden gleichermaßen einfach in der Anwendung war. U.a. sollten eindeutige Instruktionen und eine klare Menüführung gewährleisten, dass auch weniger erfahrene Internet-Nutzerinnen und -Nutzer den Fragebogen problemlos aufrufen und bearbeiten konnten. Darüber hinaus galt es bei der Gestaltung des Fragebogens zu beachten, dass sich das Leseverhalten am Bildschirm signifikant vom Umgang mit gedruckten Materialien unterscheidet (vgl. Weber/Brake 2005: 65). Da sich das Lesen am Bildschirm als flüchtiger und fehleranfälliger erweist, gilt es bei der Gestaltung eines Online-Fragebogens im Vergleich zu Paper-&-Pencil-Fragebögen in einem noch stärkeren Maße darauf zu achten, dass die Fragen und Antwortkategorien möglichst kurz, übersichtlich und verständlich dargeboten werden (vgl. Gräf 1999: 165). Berücksichtigt wurde diese Anforderung u.a. durch die Darstellung nur einer Frage pro Bildschirmseite bei ei-

¹⁷⁶ Weiterführende Hinweise und Regeln für die Durchführung von Online-Befragungen sind in den o.g. Standards zur Qualitätssicherung aufgeführt.

ner Standardbildschirmauflösung ab 800*600, so dass das „Scrollen“ von Fragebogenseiten vermieden wurde, durch Hervorhebungen zentraler Textstellen sowie durch die Installierung von „Radiobuttons“ als dominierendes Antwortformat, bei der sich die Teilnehmenden per Mausklick nur für eine Antwortkategorie entscheiden konnten.¹⁷⁷

- *Gleichheit der technischen Zugangsbedingungen für alle Teilnehmenden:* Die Programmierung und Gestaltung des Fragebogens sowie des Online-Auftritts der Befragungs-Website waren so gestaltet, dass sie einen problemlosen Zugang zur Befragung unabhängig vom jeweiligen Betriebssystem und verwendeten Browser ermöglichten, so dass davon auszugehen ist, dass Verzerrungen der Grundgesamtheit aufgrund technischer Aspekte weitgehend vermieden werden konnten.¹⁷⁸
- *Abbruch der Befragung:* Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, zu jedem Zeitpunkt der Befragung die Website der Online-Befragung zu schließen und somit einen Abbruch der Beantwortung vorzunehmen. Bis auf die Beantwortung von zwei Filterfragen,¹⁷⁹ die zentral für den weiteren Verlauf der Befragung waren, konnte die Beantwortung jeder Frage oder auch von einzelnen Items verweigert werden.
- *Wiederaufnahme der Befragung:* Eine Wiederaufnahme der Befragung nach Abbruch durch den Teilnehmenden zu einem späteren Zeitpunkt war innerhalb der vorgegebenen Feldzeit möglich und setzte bei der zuletzt beant-

¹⁷⁷ Weiterführende Ausführungen speziell zur Fragebogengestaltung bei Online-Befragungen finden sich u.a. bei Hollaus (2007: 74 ff.); Maurer/Jandura (2009: 67 ff.) sowie Schnell u.a. (2005: 382 ff.).

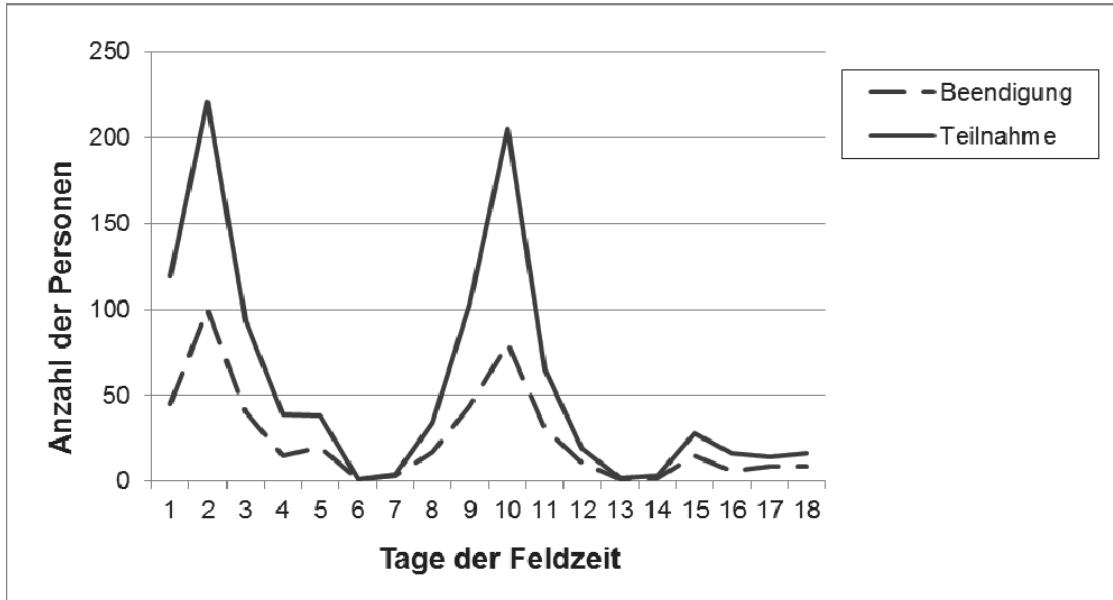
¹⁷⁸ Als Indiz für eine weitgehend gelungene Vermeidung technischer Zugangsbarrieren kann gewertet werden, dass es während der Feldzeit der Befragung diesbezüglich keine Rückmeldungen, Fragen oder Beschwerden von Teilnehmenden gab.

¹⁷⁹ Hierbei handelt es sich um die Fragen zum „Bekanntheitsgrad von Gender Mainstreaming“ (Frage Nr. 22) sowie zur „Anwendung von Gender Mainstreaming“ (Frage Nr. 25) (vgl. M2).

worteten Fragebogenseite ein. Von den insgesamt 449 Teilnehmenden, die die Befragung beendet haben, machten 69 Personen von dieser Funktion der Unterbrechung und späteren Wiederaufnahme der Beantwortung Gebrauch.

- *Feldzeit*: Die Feldzeit der Online-Befragung im Umfang von 18 Tagen wurde so gewählt, dass die kontaktierten Einrichtungen ausreichend Zeit zur Teilnahme an der Befragung erhielten. Laut den Untersuchungsergebnissen von Leopold (2004) zum Rücklaufverhalten und zur Rücklaufquote bei Online-Befragungen versiegt der Rücklauf bei dieser Art der Befragung nach etwa sechs Tagen der Zustellung, so dass „[...] kein weiterer substantieller Zugewinn zu erwarten ist, unabhängig davon, wie lange die Teilnahme an dieser Online Befragung noch möglich wäre.“ (ebd.: 197). Gleiches gilt für die Versendung einer Erinnerungs-E-Mail (Reminder) an die Teilnehmenden, die nach Ablauf des sechsten Tages verschickt werden sollte. Beim vorliegenden Untersuchungsplan wurde der Reminder am achten Tag der Feldzeit zugestellt. Auch hier zeigt sich, wie der nachfolgenden Abbildung 7.5 zu entnehmen ist, eine typische Verlaufskurve eines stark abnehmenden Rücklaufs ab dem dritten Tag.

Abbildung 7.5: Anzahl der Teilnahmen und Beendigungen pro Tag der Feldzeit (Beginn der Hauptuntersuchung: 15.09.2008)



Die optimale Feldzeit legt Leopold (2004) somit im Falle der Verschickung einer Erinnerungs-E-Mail auf zwölf Tage fest (vgl. ebd.), die bei der hier vorliegenden Untersuchung um weitere sechs Tage ausgedehnt wurde, um allen zur Zielgruppe gehörenden Personen eine möglichst große Chance zu Teilnahme einzuräumen.

- *Feldkontrolle:* Im Einladungsschreiben sowie auf der Website der Befragung wurden die Teilnehmenden darüber informiert, dass der Fragebogen nur ein einziges Mal ausgefüllt bzw. angesehen werden kann. D.h. ein mehrmaliges „Durchklicken“ des Fragebogens, ein Zurückgehen innerhalb des Fragebogens sowie eine Mehrfachteilnahme an der Befragung waren nicht möglich. Zudem ermöglichte auch die Vergabe von personalisierten Zugangscodes die Minimierung von „Overcoverage“-Problemen (vgl. Baur/Florian 2009: 117).

- *Einsatz von Incentives*: Als Incentiv, d.h. als Entlohnung bzw. als Entschädigung für den zeitlichen Aufwand,¹⁸⁰ den die Teilnehmenden zur Beantwortung des Fragebogens investieren mussten, wurde ausschließlich die Bereitstellung der Untersuchungsergebnisse nach Abschluss des Forschungsprojekts in Aussicht gestellt.

Generell lassen sich drei Formen von Gratifikationen unterscheiden: finanzielle Anreize, Sachgegenstände und Geschenke sowie Bereitstellung von Informationen (vgl. Batinic 2001: 78 f.; Hollaus 2007: 58 ff.). Dabei erweisen sich laut einer Studie von Batinic/Bosnjak (1999) insbesondere die nachfolgenden Faktoren als teilnahmeförderlich:

1. Neugier wecken
2. Beitrag für die Forschung leisten
3. Selbsterkenntnis
4. materieller Anreiz (vgl. ebd.: 148).¹⁸¹

Während das Einladungsschreiben der vorliegenden Online-Befragung an die drei ersten genannten Faktoren zur Beeinflussung der Teilnahmebereitschaft anknüpft, wurden materielle Anreize in Form von Geld oder Sachgegenständen im Kontext der Untersuchung nicht dargeboten. Dieses Vorgehen entspricht den Standards zur Qualitätssicherung von Online-Befragungen, im Rahmen derer die Forderung aufgestellt ist, „[...] dass möglichst ein *untersuchungs- und zielgruppenspezifisch neutraler Anreiz für die Teilnahme geschaffen wird, damit durch Art und Umfang der Incentives keine Verzerrung der Stichprobe*

¹⁸⁰ Der Aspekt der Entschädigung für den i.d.R. bei Online-Befragungen entstehenden finanziellen Aufwand der Teilnehmenden in Form von Verbindungsgebühren entfiel bei diesem Untersuchungsdesign, da davon auszugehen ist, dass die Beantwortung des Fragebogens am Arbeitsplatz erfolgte und somit kein persönlicher monetärer Aufwand kompensiert werden musste.

¹⁸¹ Die Reihenfolge entspricht der Häufigkeit der Nennungen.

erfolgt.“ (ADM 2001: 4). Letztendlich birgt jedoch der Einsatz jedes Incentive grundsätzlich die Gefahr der Verzerrung von Stichproben, da selbst die Bereitstellung von Informationen dazu führen kann, dass bei denjenigen Probanden die Teilnahmebereitschaft überproportional erhöht wird, die sich als besonders betroffen von der Untersuchungsthematik bzw. als besonders interessiert an dem Forschungsprojekt erweisen (vgl. Batinic 2001: 79). Da Gratifikationen jedoch eine wichtige Determinante zur Erhöhung der Rücklaufquote sind, erweist sich ihr Einsatz aus forschungspraktischer Sicht dennoch als förderlich.

Wie im Rahmen der vorangegangenen Ausführungen aufgezeigt, kann an dieser Stelle resümierend festgehalten werden, dass bei der Gestaltung und Durchführung der im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojekts realisierten Online-Befragung unterschiedliche Verfahrensweisen zur Verbesserung der Datenqualität Anwendung fanden. Diese lassen sich laut Hollaus (2007) zusammenfassend systematisieren, indem sie die folgenden vier Ebenen berühren: Verminderung von Selbstselektion, Verhinderung von Mehrfachantworten, Erhöhung der Teilnahmequote (u.a. durch die gezielte Ansprache von Motivationsgründen und ein anspruchsvolles Fragebogendesign) sowie Verringerung der Abbruchquote (beispielsweise durch die Installierung einer Fortschrittsanzeige oder das Zustellen der Ergebnisse nach erfolgreicher Beendigung der Befragung) (vgl. ebd.: 102 ff.). Ergänzt werden sollte diese Zusammenstellung m.E. um den Aspekt der Beachtung spezifischer technischer Erfordernisse bei der Realisierung von Online-Befragungen, die die gleichen Zugangsbedingungen für alle Teilnehmenden garantieren, wie z.B. die Kompatibilität der Website der Befragung mit unterschiedlichen Betriebssystemen, Browsern, Bildschirmauflösungen etc. D.h. es sollten möglichst geringe Ansprüche an die technische Ausstattung der Untersuchungsteilnehmenden gestellt werden.

7.2.2.3 Vor- und Nachteile von Online-Befragungen

Nachfolgend sollen primär die Vor- und Nachteile von Online-Befragungen dargestellt werden, die mit Blick auf das vorliegende Untersuchungsdesign des realisierten Forschungsprojekts relevant sind.

a) Vorteile

Wie bereits in den vorangegangenen Ausführungen hervorgehoben wurde, gelten als zentrale Vorteile von Online-Befragungen (beispielsweise im Vergleich zu Paper-&-Pencil-Befragungen) allgemein hin, dass sie sich *personal-* und *zeitökonomisch* sowie *kostengünstig* realisieren lassen und zudem innerhalb relativ kurzer Zeit umfangreiche Zielpopulationen erreicht werden können. Weber/Brake (2005) weisen jedoch darauf hin, dass bei internetbasierten Befragungen zwar meist das Kostenargument für die Wahl dieses Erhebungsinstruments ins Feld geführt werde, jedoch auch bei dieser Art der Befragung der finanzielle, zeitliche und logistische Aufwand (z.B. für die technische Realisierung des Fragebogens oder für die Erstellung eines E-Mail-Adressverzeichnisses) nicht zu unterschätzen sei, so dass es stets einer sorgfältigen Prüfung der Angemessenheit des Einsatzes von Online-Methoden bedürfe (vgl. ebd.: 62). Bei der vorliegenden Untersuchung bestand der grundlegende Vorteil dieses Erhebungsinstruments gegenüber einer telefonisch oder per Paper-&-Pencil durchgeführten Befragung darin, dass eine sehr große Anzahl an Teilnehmenden, nämlich Leitungskräfte von über 3.000 Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, innerhalb eines kurzen Zeitraums kontaktiert werden konnten. Weitere ausschlaggebende Argumente waren auch hier die Kostenersparnis, beispielsweise durch den Wegfall von Druckkosten und Portogebühren,¹⁸² sowie der Wegfall der zeitlich aufwendigen Dateneingabe, da die gegebenen Antworten (einschließlich der Antworten auf offene Fragen) direkt

¹⁸² Allein die Portokosten für den einmaligen Versand der Fragebögen per Infobrief „Kompakt“ über die Deutsche Post hätten bei dem vorliegenden Untersuchungsplan über 2.000 Euro (ohne Rückportoerstattung) betragen.

in eine Datenbank eingespeist wurden, so dass u.a. die Möglichkeit der Zwischenauswertung zu jedem Zeitpunkt der Feldphase bestand.

Darüber hinaus sind die gegebenen Antworten im Rahmen von webbasierten Fragebogenuntersuchungen *eindeutig*, wenn die Teilnehmenden ausschließlich auf selektierbare Antwortvorgaben u.a. in Form von Radiobuttons, Optionbuttons oder Checkboxes zurückgreifen können und selbst Textboxen so programmiert werden können, dass die Eingabe einem Plausibilitätscheck unterzogen wird. Diese Form der Datengewinnung impliziert zudem, dass die Gefahr menschlicher Eingabefehler auf „falsche“ Antworten durch den Befragten reduziert wird (vgl. Hollaus 2007: 20).

Als weiterer Vorteil dieser Form der Datenerhebung gilt darüber hinaus die Möglichkeit des Erfassens zahlreicher *zusätzlicher Informationen* über das Antwortverhalten der Teilnehmenden, wie z.B. bezüglich der Haltezeit des Fragebogens¹⁸³ und der benötigten Bearbeitungszeit der Probanden. Bezogen auf das inhaltliche Antwortverhalten stellt Hollaus (2007) heraus, dass bei Online-Befragungen die Teilnehmenden *weniger sozial erwünscht* antworteten als dies beispielsweise bei Telefon- oder Face-to-Face-Befragungen der Fall sei (vgl. ebd.: 98).

Der „Mehrwert“ internetbasierter Fragebogenuntersuchungen lässt sich den Ausführungen von Batinic/Bosnjak (2000) folgend an Hand von sieben Merkmalen zusammenfassen (vgl. ebd.: 309 f.):

1. *Asynchronität*: Gemeint ist hiermit die Möglichkeit der zeitunabhängigen Befragung, d.h. der Teilnehmende kann innerhalb der definierten Feldzeit den Zeitpunkt der Beantwortung frei wählen.

¹⁸³ Die „Haltezeit“ bezeichnet den Zeitraum zwischen dem Eintreffen des Fragebogens und der Versendung des ausgefüllten Bogens, abzüglich der effektiven Bearbeitungszeit (vgl. Batinic 2001: 77).

2. *Alokalität*: Das Internet bietet die Möglichkeit, dass Befragungen unabhängig vom Ort des Forschenden und der Untersuchungsteilnehmenden durchgeführt werden können.
3. *Automatisierbarkeit der Durchführung und Auswertung*: Die Datenerhebung und Datenauswertung kann ohne einen Medienbruch vollkommen automatisiert erfolgen. Zudem ermöglichen u.a. eine programmierte flexible Filterführung oder die Installation von Plausibilitätschecks die Reduzierung „menschlicher Beantwortungsfehler“.
4. *Dokumentierbarkeit*: Sowohl die Daten über den Untersuchungsprozess als auch die Antwortdatensätze werden automatisiert dokumentiert.
5. *Flexibilität*: Internetbasierte Befragungen ermöglichen Multimedialität hinsichtlich der Gestaltungselemente eines Fragebogens, d.h. es können verschiedene Medientypen, wie z.B. Grafiken, Bilder und Filme etc., unter einer gemeinsamen Oberfläche integriert werden.
6. *Objektivität der Durchführung und Auswertung*: Aufgrund der fehlenden direkten Interaktion zwischen dem Forschenden und dem Befragungsteilnehmenden können Verzerrungen der Ergebnisse bzw. der Angaben basierend auf Intervieweffekte ausgeschlossen werden. Zusätzlich vermindert die automatisierte Datenerfassung die Gefahr von Eingabefehlern.
7. *Ökonomie*: Als ökonomisch erweisen sich internetbasierte Fragebogenuntersuchungen insbesondere aufgrund ihres Potentials der Kosten- und Zeitersparnis sowie der zu erwartenden schnelleren Rückläufe.

b) Nachteile

Den dargelegten Vorteilen von internetbasierten Befragungen stehen aber auch zahlreiche Nachteile gegenüber, die mit dieser Form der Datenerhebung einhergehen. Hierzu zählen - neben den allgemeinen methodischen Konstruktionsfehlern bei

der Entwicklung von Fragebögen¹⁸⁴ - spezifische *medienbedingte Fehler*, die bei der Programmierung und Gestaltung von Online-Fragebögen auftreten können, wie beispielsweise eine fehlerhafte Filterführung, ein unübersichtliches Layout oder sehr hohe technische Voraussetzungen seitens der Untersuchungsteilnehmenden.¹⁸⁵ Weber/Brake (2005) weisen darauf hin, dass diese medienbedingten Probleme weitgehend vermieden werden können, wenn bei der Fragebogenentwicklung der Maxime „*keep it as simple as possible*“ Rechnung getragen wird (vgl. ebd.: 77).

Darüber hinaus liefert das Medium Internet selbst zahlreiche Beschränkungen. Ein grundsätzliches Problem stellt die mangelnde *Repräsentativität* bei Online-Befragungen dar, die darin begründet liegt, dass die Grundgesamtheit der Internet-Nutzenden und damit auch zwangsläufig die Grundgesamtheit der jeweils angestrebten Zielpopulation einer Untersuchung letztlich unbekannt sind. Die Problematik der mangelnden Repräsentativität bei diesem Datenerhebungsverfahren ergibt sich daraus, dass nicht davon auszugehen ist, dass alle Haushalte in Deutschland bzw. in diesem Fall alle Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe über eine Internetanbindung verfügen. Laut einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage die u.a. vom Statistischen Bundesamt durchgeführt wurde, verfügten im Jahre 2008 69% aller Haushalte über einen Internetzugang (vgl. Czajka/Mohr 2009: 554). Aus einer weiteren vom Statistischen Bundesamt ebenfalls im Jahre 2008 durchgeführten repräsentativen Befragung aller in Deutschland ansässigen Unternehmen geht hervor, dass insgesamt 79% aller Unternehmen das Internet nutzen (vgl. Bauer/Tenz 2009: 50).

¹⁸⁴ Allgemeine methodische Fehler und Probleme, die bei der Entwicklung und Gestaltung von schriftlichen Befragungen auftreten können, werden u.a. von Porst (2008) und Scholl (2003) aufgezeigt.

¹⁸⁵ Vgl. hierzu auch die Ausführungen in Kapitel 8.1 zum Thema Teilnahmeverweigerungs- und Abbruchgründe bei Online-Befragungen.

Differenzierte Informationen darüber, wie hoch der Anteil an Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ist, die über einen Internetzugang verfügen, liegen dagegen bislang nicht vor. D.h. die Grundgesamtheit der internetnutzenden Einrichtungen in diesem Handlungsfeld lässt sich gegenwärtig nicht definieren - weshalb sich letztlich die Durchführung einer repräsentativen Erhebung per Online-Befragung als ein geradezu aussichtsloses Unterfangen erweist (Coverage-Error).

Damit verbunden zeigt sich zudem die Problematik mangelnder Aussagemöglichkeiten über den Anteil der E-Mail-Nutzenden Einrichtungen. Es ist nicht davon auszugehen, dass alle Einrichtungen, selbst wenn sie über einen Internetzugang verfügen, diesen auch für E-Mail-Dienste nutzen bzw. eine eigene E-Mail-Adresse besitzen. Zudem geben nicht alle Einrichtungen, selbst wenn sie eine E-Mail-Adresse haben, diese öffentlich bekannt, sondern nutzen sie z.T. ausschließlich für den internen Dienstgebrauch, d.h. auch diesbezüglich sind Verzerrungen aufgrund der Nicht-Erreichbarkeit aller Mitglieder der Grundgesamtheit möglich.

Ferner können *Selbstselektionsprozesse* seitens der Befragungsteilnehmenden nicht ausgeschlossen werden. Bandilla (1999) weist darauf hin, dass bei internetbasierten Umfragen in besonderem Maße das Problem der „Selbstselektion“ auftritt (vgl. ebd.: 12). Sich auf die Ergebnisse einer Studie von CommerceNet/Nielsen (1995) berufend, in der Internet-Nutzende auf der Basis einer Zufallsstichprobe parallel per Online- und Telefonumfrage nach ihrem Verhalten im WWW befragt wurden, stellt Bandilla (1999) heraus, dass Verzerrungen u.a. zu erwarten sind, aufgrund der unterschiedlichen Häufigkeit der Internet-Nutzung der Befragten und damit zusammenhängend ihrer differierenden Navigationsfähigkeiten. Das bedeutet, unter den Teilnehmenden der Online-Umfrage waren vergleichsweise viele erfahrene Internet-Nutzerinnen und -Nutzer (vgl. ebd.: 13). Ähnliche Verzerrungseffekte, die aus unterschiedlichem Internet-Nutzungsverhalten der Mitglieder der Grundgesamtheit re-

sultieren, sind auch im Rahmen der vorliegenden Untersuchung erwartbar. So geht Hauptmanns (1999) davon aus, dass im Grunde jede webbasierte Befragung als Versuch einer Vollerhebung mit dem Resultat einer selbstselektierten Stichprobe angesehen werden kann (vgl. ebd.: 27).

Hinzu kommt bei Online-Befragungen, die sich auf einen E-Mail-basierten Zugang stützen, das Risiko der *Nicht-Erreichbarkeit* von Teilnehmenden aufgrund falscher oder nicht mehr gültiger E-Mail-Adressen sowie aufgrund technischer Schwierigkeiten und Zugangsbarrieren. Zu nennen sind hierbei insbesondere Hard- und Softwareprobleme seitens der Zielpersonen sowie die Verwendung von hohen Sicherheitseinstellungen (wie z.B. Spam-Filtern), die ein Zustandekommen des Kontaktes zu allen Mitgliedern der Grundgesamtheit verhindern können. Ein weiteres Risiko der Kontaktaufnahme zu den Teilnehmenden per E-Mail besteht darin, dass die Einladungs-E-Mail zwar den Empfänger erreicht, aber von diesem als Spam bzw. Junk identifiziert und noch vor der Einsichtnahme des eigentlichen Inhalts gelöscht wird. Zu begegnen ist dieser Gefahr u.a. durch eine Betreffzeile des Einladungsschreibens, die den wissenschaftlichen Charakter des Anliegens betont sowie durch einen personalisierten Absender, der vorzugsweise ein wissenschaftliches Institut oder namentlich eine Wissenschaftlerin bzw. ein Wissenschaftler ist (vgl. Leopold 2004: 19).¹⁸⁶

Darüber hinaus kann auch schlicht mangelnde Erfahrung oder Unsicherheit im Umgang mit dem Medium Internet zu einer Hürde für Probanden werden, die sie von einer Teilnahme an der Untersuchung absehen lassen.

¹⁸⁶ Die Betreffzeile des Einladungsschreibens zur Teilnahme an der vorliegenden Untersuchung lautete „Forschungsprojekt an der Universität Münster“. Ferner wurde eine personalisierte Absender-Mailadresse mit Universitätskennung verwendet, um das reine Forschungsanliegen der Kontaktaufnahme zu betonen und dem Vorhaben somit Seriosität und Glaubhaftigkeit zu verleihen.

Zusammenfassend zeigen sich bei dem vorliegenden Untersuchungsdesign an dieser Stelle mehrere *Zugangs- bzw. Teilnahmeschwellen*: Vorhandensein eines Internetzugangs sowie einer E-Mail-Adresse, erfolgreiche Zustellung der Einladungs-E-Mail, Öffnen und Lesen des Einladungsschreibens vor Beendigung der Feldphase und schließlich Teilnahme an der Befragung, die je für sich genommen zu einer Verzerrung der definierten Zielpopulation führen können.

Und schließlich besteht ein weiterer zentraler Nachteil von Online-Befragungen darin, dass die *Befragungssituation*, in der der Fragebogen ausgefüllt wird, nicht näher bestimmt bzw. kontrolliert werden kann und damit zusammenhängend nicht überprüft werden kann, ob auch tatsächlich die angefragte Person den Fragebogen beantwortet hat,¹⁸⁷ d.h. es „[...] fehlt jegliche Kontrolle der situativen Merkmale während der Beantwortung des Fragebogens.“ (Hollaus 2007: 43). Damit sind die beiden spezifischen Merkmale von Online-Befragungen, Asynchronität und Alokalität, die in den o.g. Ausführungen unter dem Stichwort „Mehrwert“ von internetbasierten Befragungen behandelt wurden, durchaus ambivalent zu beurteilen.

Zu konstatieren ist an dieser Stelle, dass Chancen und Risiken von Online-Befragungen stets im Vorfeld bei der Auswahl der Erhebungsmethode zur Realisierung eines Forschungsvorhabens abzuwägen sind. Insbesondere bei Untersuchungen mit einem *explorativen* Charakter - wie bei dem vorliegenden Forschungsdesign - können sie sich als geeignetes Verfahren der Datenerhebung erweisen (vgl. z.B. Hauptmanns 1999: 37; Bandilla 1999: 18).

¹⁸⁷ Da eine namentliche Ansprache der zu Befragenden in der vorliegenden Untersuchung aus zeitökonomischen Gründen der in diesem Fall dann zusätzlich erforderlichen Namensrecherche nicht vorgenommen werden konnte, wurde in der Einladungs-E-Mail präzise bestimmt, über welche Funktion die Teilnehmenden in der Einrichtung verfügen sollten. Dass die anzusprechende Zielgruppe mittels dieser Vorgehensweise tatsächlich auch erreicht wurde, ist den Ausführungen von Kapitel 8.2.1 zu entnehmen.

7.2.2.4 Pretest-Verfahren bei Online-Befragungen

Pretests (Vortests) dienen in der empirischen Sozialforschung der Überprüfung des entwickelten Erhebungsinstruments und haben die Aufgabe, das vorläufige Instrument hinsichtlich seiner Anwendbarkeit, Vollständigkeit, Verstehbarkeit und Qualität zu prüfen sowie über die Erhebungssituation und u.a. über die Erreichbarkeit und Teilnahmebereitschaft der Zielpopulation Auskünfte zu erhalten (vgl. Raithel 2006: 62). Stichwortartig zusammengefasst dienen Pretest vor dem Einsatz eines standardisierten Fragebogens im Rahmen eines Datenerhebungsprozesses insbesondere der Überprüfung:

- der ausreichenden Variationen der Antworten,
- des Verständnisses der Fragen für den zu Befragenden,
- der Schwierigkeit der Fragen für den zu Befragenden,
- des Interesses und der Aufmerksamkeit des zu Befragenden gegenüber den Fragen,
- der Kontinuität des Interviewablaufs,
- der Effekte der Fragenanordnung,
- der Güte der Filterführung,
- von Kontexteffekten,
- der Befragungsdauer,
- des Interesses der zu Befragenden gegenüber der gesamten Befragung sowie
- der Belastung der zu Befragenden durch die Befragung (vgl. Schnell u.a. 2005: 347).

Laut Porst (2008) stellt sich im Prozess der Fragebogenentwicklung die Durchführung eines Pretest somit als unabdingbare Voraussetzung zur Vorbereitung der Hauptbefragung heraus (vgl. ebd.: 186). Den Ausführungen von Gräf (1999) folgend, gilt dies im Falle einer internetbasierten Umfrage im Besonderen:

„Angesichts der Probleme, die Befragungen im Internet bereiten, und angesichts der Tatsache, daß viele methodisch nicht geschulte Personenkreise Befragungssituationen durchführen,

kann die Bedeutung von Pretest nicht stark genug betont werden.“ (ebd.: 176).

In der Vorbereitungsphase zur Realisierung der vorliegenden Online-Befragung wurden aus diesem Grund gleich zwei Pretest-Verfahren angewendet. Zum einen erhielten ausgewählte Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe, die nicht Mitglieder der Grundgesamtheit der in der Hauptuntersuchung zu Befragenden waren, einen Testzugang zur Website der Online-Befragung, um den Fragebogenentwurf ausfüllen und kommentieren zu können. Hierbei ermöglichte das verwendete Softwareprogramm den Testpersonen, eine Kommentierung jeder einzelnen Fragebogenseite vorzunehmen u.a. hinsichtlich der mediengerechten Gestaltung der Befragung sowie der Verständlichkeit der Fragen, Antwortvorgaben und Ausfüllanweisungen. D.h. es wurde zunächst ein sogenannter „*Entwicklungs-Pretest*“ realisiert (vgl. Schnell u.a. 2005: 348).

Zusätzlich zu dem Experten-/Expertinnen-Pretest in der Entwicklungsphase des Fragebogens wurde ein „*Abschluss-Pretest*“ mit Probanden aus der Zielpopulation durchgeführt, der im Rahmen einer Flächenstichprobenziehung stattfand. Das bedeutet, auf Grundlage des nach Städtenamen sortierten Teilnehmendenadressverzeichnisses wurden per einfacher Zufallsstichprobenziehung je drei Einrichtungen pro Stadt ausgewählt (N= 69) und unter den gleichen Zugangs- und Teilnahmebedingungen zur Mitwirkung an dem Forschungsprojekt eingeladen, die denen der sich anschließenden Hauptuntersuchung entsprachen.¹⁸⁸ Dieser zweite Pretest wurde während einer Feldzeit von insgesamt acht Tagen vom 02.-09. September 2008 durchgeführt und diente insbesondere der technischen Überprüfung der Teilnehmendenverwaltung, der automatisierten Datenerfassung und -auswertung sowie der Gewinnung erster Er-

¹⁸⁸ Schöneck/Voß (2005) gehen davon aus, dass bei einer Stichprobengröße von $N \geq 30$ die Ergebnisse allgemein hin als repräsentativ für die Grundgesamtheit angesehen werden können (vgl. ebd.: 71).

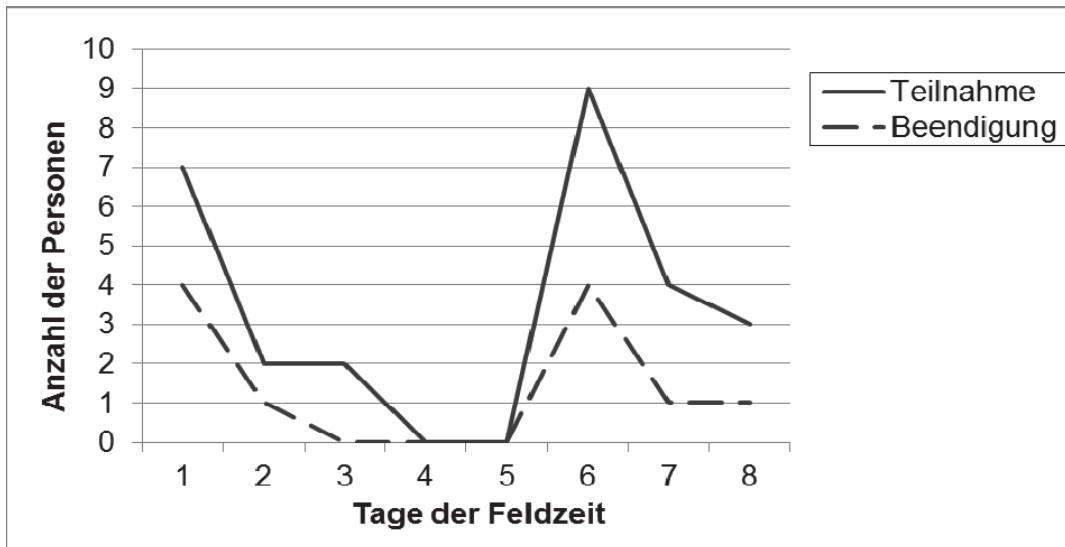
kenntnisse über die zu erwartenden Rücklaufkennwerte. Diese sahen wie folgt aus:

Tabelle 7.3: Feldbericht Pretest

	Häufigkeit	Prozent
Sample:		
Gesamtsample	69	100
Bereinigtes Gesamtsample (erreichte Einrichtungen)	62	89,9
Beteiligungquote	27	39,1
Beendigungsquote	11	17,8
Statistische Kennzahlen:		
Mittlere Bearbeitungszeit (arithm. Mittel)	19 min 26.2 sec	
Mittlere Bearbeitungszeit (Median)	16 min 8 sec	
Durchschnittliche Teilneh- mendenzahl pro Tag	4,5	
Zugriffe pro Woche:		
KW: 36 (2008)	11	40,8
KW: 37 (2008)	16	59,3

Eine differenzierte Auswertung der Teilnahme- und Beendigungsquoten während des Befragungsverlaufs verdeutlicht an dieser Stelle zudem nochmals die zentrale Bedeutung der Verschickung eines Reminders, der im vorliegenden Fall am sechsten Tag der Feldzeit erfolgte:

Abbildung 7.6: Anzahl der Teilnahmen und Beendigungen pro Tag der Pretest-Feldzeit (Beginn: 02.09.2008)



Darüber hinaus stand bei diesem Zielgruppen-Pretest insbesondere die Überprüfung der Fragebogenlänge im Vordergrund der Aufmerksamkeit, da diese ein entscheidendes Kriterium für die Beendigungsquote darstellt (vgl. u.a. Gräf 1999: 161; Hollaus 2007: 69). Online-Fragebögen mit mehr als 25 Fragen gelten tendenziell als zu lang (vgl. ebd.), so dass diese „kritische Grenze“ bei dem hier eingesetzten Fragebogen, bei dem in Abhängigkeit von der jeweiligen Filterführung mindestens 29 und maximal 36 Fragebogenseiten zur Beantwortung standen, leicht überschritten wurde. Die Ergebnisse des Pretest zeigen jedoch, dass die Befragungsabbrüche primär auf den ersten Fragebogenseiten erfolgten und die Anzahl der Drop-Outs im fortgeschrittenen Verlauf der Beantwortung sehr klein ist (vgl. Tabelle 7.4), so dass die bestehenden Datenverluste nur in einem sehr geringen Maße auf die Fragebogenlänge zurückzuführen sind.

Zudem wurde bei der sich anschließenden statistischen Auswertung des Pretest-Datensatzes ersichtlich, dass unter den Drop-Outs eine sehr hohe Item-Nonresponse-Quote vorliegt, so dass davon auszugehen ist, dass das Interesse und die Motivation zur Beantwortung des Fragebogens von Beginn an bei den Studienabbrechern sehr niedrig ausgeprägt war und das Ankli-

cken der ersten Fragebogenseiten bei diesen primär aus Neugier erfolgte (sogenannte „Lurker“). Das bedeutete, zugunsten des Daten- bzw. Informationsgewinns erwies sich eine Kürzung des Fragebogens als nicht erforderlich.

Tabelle 7.4: Anzahl der Abbrüche nach Fragebogenseite

Seitennummer	Titel der Fragebogenseite	Anzahl der Abbrüche
1.	Startseite	4
2.	Inhaltliche Einführung	2
3.	Stellenwert Gleichstellung	2
4.	Gleichstellungsziele	2
5.	Gender-Aspekte Alltagsroutinen	0
6.	Voraussetzungen	3
7.-39.	gleichstellungspolitische Zielbestimmungen ... - Abschlussseite	3

Aufgrund der insgesamt als zufriedenstellend zu bewertenden Ergebnisse wurden an dem im Pretest eingesetzten Online-Fragebogen keine inhaltlichen, gestalterischen oder technischen Veränderungen vorgenommen. Kleine Änderungen betrafen hingegen das Einladungsschreiben¹⁸⁹ sowie die Startseite der Online-Befragung. Hier erfolgte z.B. der Versuch einer Erhöhung der Rücklaufquote bei der Hauptuntersuchung durch den Einsatz eines weiteren Incentiv,¹⁹⁰ der in dem sowohl im Einladungsschreiben als auch auf der Eingangsseite der Befragung aufgenommenen Hinweis bestand, dass nach Ablauf der Untersuchung allen Teilnehmenden die Forschungsergebnisse zur Verfügung gestellt werden. U.a. gehen Baur/Florian (2009)

¹⁸⁹ Vgl. M3 Einladungsschreiben des Pretests

¹⁹⁰ Im Einladungsschreiben des Pretests wurde nur der Motivationsgrund „Beitrag für die Forschung zu leisten“ angeführt. D.h. die Leitungskräfte wurden gezielt als Expertinnen und Experten der Geschehnisse in den Einrichtungen angesprochen. Ein Einwirken auf die Teilnahmebereitschaft erfolgte somit zunächst ausschließlich durch die Benennung altruistischer Aspekte.

davon aus, dass eine garantierte Rückmeldung über die Studienergebnisse die Response-Raten bei Online-Befragungen positiv beeinflussen kann (vgl. ebd.: 122).

Darüber hinaus wurde auch der Titel des Forschungsprojekts verändert,¹⁹¹ um stärker die Neugier der zu befragenden Personen zu wecken und somit ggf. ihre Teilnahmebereitschaft zu erhöhen.¹⁹² Der exakte Wortlaut des Einladungsschreibens zur Teilnahme an der Hauptuntersuchung ist im Anhang M4 zu entnehmen.

7.2.3 Realisation der internetbasierten Fragebogenuntersuchung

Im Folgenden soll der zur Umsetzung und Auswertung des Forschungsvorhabens erstellte Untersuchungsplan dargelegt werden. Hierzu zählen Angaben zur eingesetzten Software, die der Erstellung, Durchführung und Auswertung der Online-Befragung diente, zum Ablauf der Erhebungsphase sowie zu den im Rahmen der Datenauswertung angewandten statistischen Analysemethoden.

7.2.3.1 Verwendete Software

Für die Durchführung von Online-Befragungen existiert mittlerweile eine Vielzahl an Softwareprodukten.¹⁹³ Für die vorliegende Untersuchung wurde das Softwareprodukt *ESF-Survey* der Firma Globalpark ausgewählt, ein bei nicht-kommerziellem Einsatz kostengünstiges web-interface Lizenzprodukt, das vielfälti-

¹⁹¹ Der Titel des Forschungsprojekts lautete zuvor „Stand der Gleichstellung der Geschlechter / Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“ und wurde in „Gleich und doch verschieden? Frauen und Männer in der Kinder- und Jugendhilfe“ geändert.

¹⁹² Nähere Ausführungen über Art und Einfluss von teilnahmefördernden Faktoren vgl. Kapitel 7.2.2.2.

¹⁹³ Übersichten über die bestehenden zahlreichen frei verfügbaren, kostenlosen sowie kostenpflichtigen Softwareprodukte für internetbasierte Datenerhebungen bieten beispielsweise GESIS (<http://www.gesis.org>) oder Web Survey Methodology (<http://www.websm.org>) im Rahmen ihrer Webauftritte an.

ge Tools für die Erstellung, Durchführung, Auswertung und Verwaltung von Online-Befragungsprojekten bietet und so bei dem Anwendenden keine Programmierkenntnisse voraussetzt. Das Programm ermöglicht u.a. vielfältige, auf das jeweilige Forschungsvorhaben abgestimmte Gestaltungs- und Editiermöglichkeiten des Fragebogens, individuell wählbare Routing-Funktionen zur Navigation der Teilnehmenden durch den Fragebogen, eine weitgehend automatisierte Teilnehmerverwaltung, ein umfangreiches Befragungsmonitoring sowie ein umfassendes, differenziertes System der Datenauswertung und des Datenexports in andere Programme, wie z.B. SPSS und Microsoft Excel. Zudem ermöglicht die Software nach Fertigstellung des Fragebogens, jedoch noch *bevor* die eigentliche Feldphase beginnt, die Durchführung u.a. interner Konsistenz- und Plausibilitätschecks zur Gewährleistung der Datenqualität, die Testung des Gesamtprojekts durch das Erzeugen von automatisch generierten Testdatensätzen sowie das Erfassen von Pretest-Kommentaren.

7.2.3.2 Ablauf der Erhebungsphase

Am 15.09.2008 erhielten alle Mitglieder der Grundgesamtheit der Untersuchung eine Einladungs-E-Mail¹⁹⁴, in der Sinn und Zweck der Befragung sowie die Rahmen- und Teilnahmebedingungen dargelegt wurden. Hierzu zählten beispielsweise Informationen über die durchführende Forschungseinrichtung, die zur Verfügung stehenden Ansprechpartnerinnen, den Untersuchungszeitraum sowie die Zielgruppe der Befragung. Darüber hinaus wurden auf die Freiwilligkeit der Teilnahme sowie eine anonyme Datenauswertung hingewiesen.

Über einen in der E-Mail enthaltenen, pro Einrichtung eigens generierten aktiven Hyperlink konnten die Teilnehmenden direkt zur Startseite der Befragung gelangen und mit der Beantwortung beginnen. Zur Motivierung der Befragungsmitglieder wurde

¹⁹⁴ Vgl. im Anhang M4

auf die zentrale Bedeutung ihrer Mithilfe als Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe zur Entwicklung neuer praxisnaher Konzepte und Angebote sowie auf die Möglichkeit der Einsichtnahme der Ergebnisse nach Abschluss der Untersuchung hingewiesen. D.h. dem von Brake (2005) geforderten Gebot der gezielten Motivierung der zu Befragenden, in dem das zu erhebbende Wissen der Teilnehmenden als wichtige Ressource hervorgehoben wird (vgl. ebd.: 40), wurde im Einladungsschreiben Rechnung getragen.

Darüber hinaus enthielt die Startseite der Befragung weitergehende Hinweise über den ungefähren Zeitaufwand für die Beantwortung des Fragebogens sowie über die technischen Zugangs- und Teilnahmebedingungen.¹⁹⁵ Die durchschnittliche Beantwortungszeit des Fragebogens wurde mit 10 bis 15 Minuten angegeben und entsprach damit der u.a. von Gräf (1999: 161 ff.) ausgesprochenen Empfehlung, den Fragebogen möglichst kurz zu halten, um hohe Abbruchquoten während des Beantwortungsverlaufs zu vermeiden.¹⁹⁶ Laut einer Studie von Batinic/Bosnjak (2000) scheinen Online-Befragungen mit einer Bearbeitungszeit von sechs bis maximal fünfzehn Minuten dem Zeitaufwand zu entsprechen, den die Mehrheit der Untersuchungsteilnehmenden freiwillig für internetbasierte wissenschaftliche Befragungen zur Verfügung stellt (vgl. ebd.: 307 f.). Der Fragebogen umfasste insgesamt 39 Fragebogenseiten. Hiervon standen 36 Fragebogenseiten zur Beantwortung mit maximal 138 Items, wobei in Abhängigkeit von der jeweiligen Filterführung mindestens 29 Seiten allen Teilnehmenden angezeigt wurden.

¹⁹⁵ Detaillierte Angaben zur Gestaltung der technischen Teilnahme- und Zugangsbedingungen wurden bereits in Kapitel 7.2.2.2 angeführt.

¹⁹⁶ Die Angabe der voraussichtlichen Bearbeitungszeit wurde auf Basis der Ergebnisse des Feldberichts aus dem Pretest bestimmt, der eine durchschnittliche Bearbeitungszeit der Teilnehmenden von 16 Minuten aufwies.

Am achten Tag der Feldphase wurde ein Erinnerungsschreiben¹⁹⁷ per E-Mail an diejenigen Mitglieder der Adressdatenbank geschickt, die bis zu diesem Zeitpunkt entweder die Startseite der Befragung noch nicht aufgerufen hatten oder die die Beantwortung des Fragebogens zwar begonnen, jedoch noch vor dessen Beendigung an irgendeiner Stelle abgebrochen hatten. Nach achtzehn Tagen Feldzeit wurde die Website der Online-Befragung am 02.10.2008 geschlossen, so dass weitere Teilnahmen nicht mehr möglich waren.

7.2.3.3 Auswertungsmethoden

Das direkte Abspeichern der Daten auf dem Server ermöglicht eine unmittelbare, automatisierte Auswertung der Befragung noch während sowie direkt im Anschluss an den Abschluss der Datenerhebung. Diese Auswertung auf zunächst einfachem statistischen Niveau umfasst itembezogene Häufigkeitsauszählungen - einschließlich graphischer Darstellungen in Form von Balkendiagrammen - sowie eine umfassende Analyse der Rücklaufkennwerte im Rahmen eines Feldberichts zum Befragungsprojekt. Zugänglich werden die im Feldbericht enthaltenen Informationen u.a. bezüglich der Rücklaufquote, der durchschnittlichen Bearbeitungszeit des Fragebogens, der Zugriffe pro Tag und Tageszeit sowie der erfolgten Abbrüche pro aufgerufene Befragungsseite mittels sogenannter Logfiles¹⁹⁸.

Neben der einfachen deskriptiven Auswertung der Online-Statistik und des Feldberichts, die das Softwareprogramm des ESF-Surveys ermöglicht, wurde der Datensatz zur weiteren umfassenderen statistischen Auswertung in das Analyseprogramm SPSS exportiert. Für die anschließende eingehende statistische Analyse des Datensatzes wurde ausschließlich dieses Programm verwendet. Dabei wurden sowohl uni- als auch bivariate

¹⁹⁷ Vgl. im Anhang M5

¹⁹⁸ Hierbei handelt es sich um einfache Textdateien, in denen die Verbindungs- und Zugangsdaten eines Servers protokolliert werden (vgl. Weber/Brake 2005: 71).

Analysemethoden angewendet. Einen Überblick über die einzelnen Ziele und Verfahren dieser Methoden bietet eine Zusammenstellung von Raithel (2006):

Tabelle 7.5: Überblick über uni-, bi- und multivariate/multiple Analysemethoden

Analysemethode	Ziel	Verfahren
univariat <i>eine Variable</i>	Analyse einer Variable (Ermittlung univariater statistischer Kennwerte)	Häufigkeiten, Mittelwerte, Anteilswerte, Streuungsmaße
bivariat <i>zwei Variablen</i>	Zusammenhangsanalyse von zwei Variablen; Signifikanztestung	Kreuztabellen, Korrelation, bivariate Regression, Mittelwertvergleich
multivariat/ multipel <i>strukturenprüfend</i> <i>mehr als zwei Variablen</i>	Überprüfung von Zusammenhängen, die auf theoretischen Überlegungen basieren (Deduktion); Signifikanztestung	partielle Korrelation, multiple Regressionsanalyse, Varianzanalyse, Diskriminanzanalyse, Strukturgleichungsmodelle
<i>strukturen-entdeckend</i>	Entdeckung von Zusammenhängen (Induktion)	Faktorenanalyse, Clusteranalyse, multidimensionale Skalierung

Quelle: Raithel (2006: 118)

Da es sich bei der vorliegenden Untersuchung um ein exploratives Forschungsdesign handelt, eignen sich zur Datenauswertung insbesondere alle uni- und bivariaten Methoden der *deskriptiven* Statistik, die Aussagen über Lagemaße (u.a. Mittelwert und Median), Streuungsmaße (u.a. Varianz und Standardabweichung) von Variablen sowie über Zusammenhangsmaße (wie z.B. Korrelationskoeffizienten) zwischen Variablen ermöglichen. Im Zentrum der Aufmerksamkeit steht somit die Analyse von Merkmalsausprägungen und -verteilungen, um

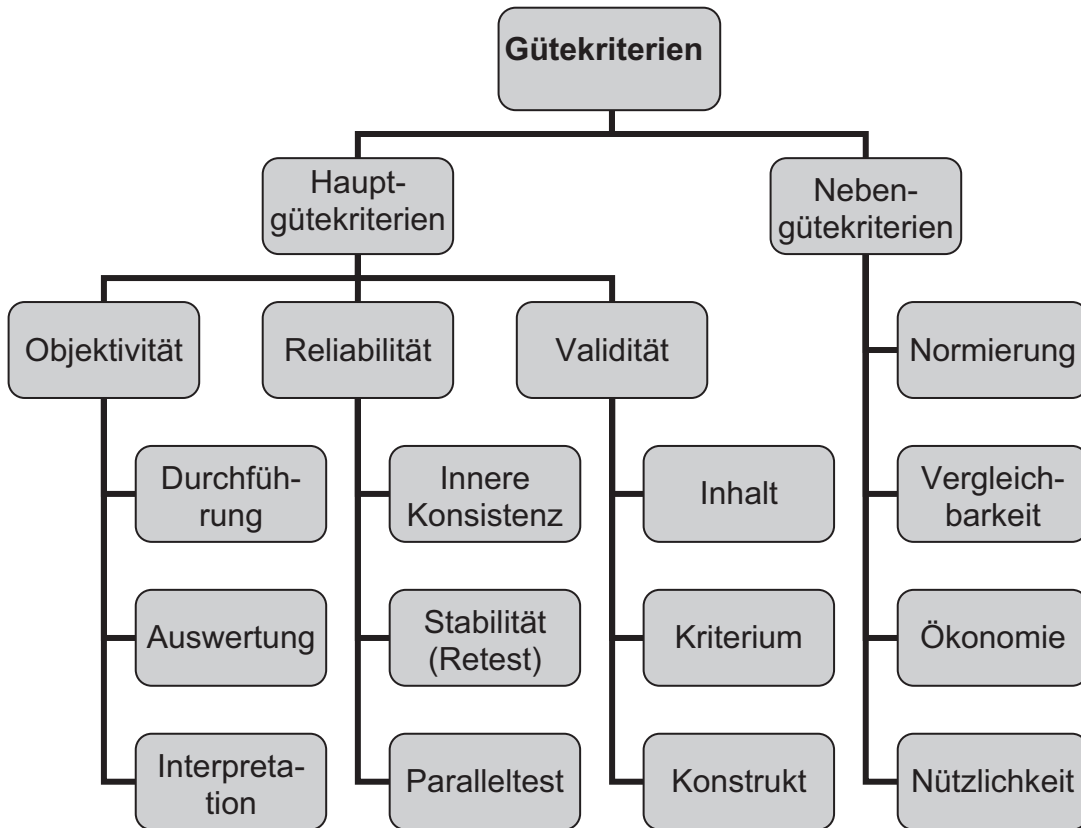
empirisch gesicherte Aussagen über die zu untersuchenden Dimensionen zu erhalten.

7.2.4 Reflexion der Gütekriterien

Der im Rahmen der vorliegenden Untersuchung eingesetzte standardisierte Online-Fragebogen wurde mit der Intention entwickelt, den Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zu erheben. D.h. das explorativ angelegte Untersuchungsdesign zielt primär darauf ab, mittels einer Online-Befragung organisationale Strukturen und Geschehnisse zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu erfassen, die im Zusammenhang mit der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming stehen. Dabei gilt auch bei internetbasierten Erhebungsverfahren, dass diese den aus den Axiomen der sogenannten „klassischen Testtheorie“ (vgl. u.a. Schnell 2005: 149 f.) abgeleiteten Gütekriterien für Messungen genügen müssen. Demzufolge müssen Messungen insbesondere möglichst objektiv, zuverlässig und gültig sein. Bühner (2006) liefert einen Überblick über die Haupt- und Nebengütekriterien, die es zu differenzieren gilt:¹⁹⁹

¹⁹⁹ Die nachfolgenden Ausführungen konzentrieren sich ausschließlich auf die Darstellung der drei genannten Hauptgütekriterien. Erläuterungen der Nebengütekriterien finden sich u.a. bei Bühner (2006: 43 f.).

Abbildung 7.7: Haupt- und Nebengütekriterien



Quelle: vgl. Bühner (2006: 34 ff.)

Dabei stehen die drei Hauptgütekriterien in einem hierarchischen Verhältnis zueinander und stellen jeweils eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für das auf der nächsten Stufe folgende Gütekriterium dar.

Objektivität beschreibt das Kriterium der Unabhängigkeit der Ergebnisse von der jeweiligen Person, die das Messinstrument anwendet (vgl. Raithel 2006: 42). Bei dem vorliegenden Erhebungsinstrument sind sowohl die Durchführungs- und Auswertungs- als auch die Interpretationsobjektivität aufgrund der eingesetzten computergestützten automatisierten Erhebungs- und Auswertungsverfahren als besonders hoch zu beurteilen.

Die *Reliabilität* (Zuverlässigkeit, Verlässlichkeit) eines Messinstruments ist das Maß für die Reproduzierbarkeit von Messer-

gebissen. Der Grad der Reproduzierbarkeit lässt sich mittels eines Korrelationskoeffizienten zwischen den beobachteten Werten und den wahren Werten bestimmen (vgl. Schnell u.a. 2005: 151). Angestrebt wird, dass die erhaltenen Messwerte eine intertemporale, intersubjektive und interinstrumentelle Stabilität aufweisen (vgl. Kromrey 2006: 260 ff.).

Die Reliabilität eines Messinstruments kann unter dem Einsatz von unterschiedlichen Methoden geschätzt werden, die sich differenzieren lassen zwischen Messungen der zeitlichen Stabilität von Messergebnissen (beispielsweise mittels der „Test-Retest-Methode“) und äquivalenten Messungen (insbesondere mittels der „Paralleltest-Methode“ sowie der „Methode der Testhalbierung“).²⁰⁰ Eine Erweiterung der zuletzt genannten Methode der Testhalbierung ist die Schätzung der Reliabilität eines Messinstruments mittels der „Itemkonsistenzanalyse“, die eine Messung mit multiplen Indikatoren (Items), die dieselbe Dimension erfassen sollen („interne Konsistenz“), voraussetzt (vgl. Diekmann 2007: 252). Ein Maß zur Bestimmung der internen Konsistenz ist der „Cronbachs Alpha-Koeffizient“. Alpha (α) kann aus der durchschnittlichen Korrelation aller Items untereinander berechnet werden und nimmt Werte zwischen Null und Eins an, wobei Werte von $\alpha > 0,8$ allgemein als akzeptabel bewertet werden (vgl. Schnell u.a. 2005: 153). Bei dem eingesetzten Online-Fragebogen wurden bei allen metrischen Itembatterien, die auf eine Dimension bzw. ein Konstrukt zielen, Itemkonsistenzanalysen gemäß dieses Verfahrens angewendet, wobei mit Ausnahme von drei Fragen stets α -Werte über 0,8 erzielt wurden (vgl. Anhang M6). Wie Schnell u.a. (2005) anführen, können jedoch auch kleinere α -Werte, wie es beispielsweise bei dem Themenbereich „Voraussetzungskriterien“ mit $\alpha = 0,721$

²⁰⁰ Eine Beschreibung der hier angeführten drei Test-Methoden findet sich u.a. bei Bühner (2006: 124 ff.), Diekmann (2007: 250 ff.) sowie Schnell u.a. (2005: 151 f.).

der Fall ist, noch als ausreichend reliabel gewertet werden (vgl. ebd.: 153).²⁰¹

Darüber hinaus ist zu konstatieren, dass niedrige α -Werte bei sehr heterogen konstruierten Skalen, die z.B. subjektive Urteile erfassen möchten, nicht per se ein Zeichen für eine geringe interne Konsistenz sein müssen. Gerade bei diesen Skalen unterschätzt Cronbachs Alpha, wie Bortz/Döring (2006) ausführen, oft systematisch die Reliabilität, da die Berechnungen auf einer Homogenitätsannahme der Skala beruht (vgl. ebd.: 198). Der Varianzanteil aller Items wird dabei durch Cronbachs Alpha beispielsweise in Frage Nr. 26 des eingesetzten Fragebogens auf ein unterstelltes gemeinsames Urteil reduziert. Es ist allerdings davon auszugehen, dass sich das Gesamturteil zu Gender Mainstreaming vielschichtig darstellt und die Wahl eines Homogenitätsmaßes zur Beurteilung der Reliabilität dieser Skala deshalb nicht geeignet ist. Ebenfalls einen geringen Wert für die interne Konsistenz mit $\alpha = 0,576$ weist die Frage der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Bereich Personalmanagement (Frage Nr. 16) auf. Auch hier ist der Grund in der heterogenen Gestaltung der Itematterie zu suchen, weil die eingesetzten Items bewusst so ausgewählt wurden, dass sie unterschiedliche Aspekte aus dem Bereich Personalmanagement betrachten, so u.a. Rahmenbedingungen des Arbeits- und Anstellungsverhältnisses, Teilnahmemöglichkeiten an Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie das Vorhandensein institutioneller Maßnahmen zur gezielten Gleichstellungsförderung.

Schließlich gibt die *Validität* (Gültigkeit) eines Messinstruments den Grad der Genauigkeit an, mit dem ein Instrument tatsächlich das misst (wie z.B. ein Persönlichkeitsmerkmal, eine Ein-

²⁰¹ Von der Möglichkeit des Ausschlusses von Items aus einer Skala, um eine „Alpha-Maximierung“ vorzunehmen (zur Vorgehensweise vgl. z.B. Bühner 2006: 146 f.) und somit die Reliabilität zu steigern, wurde bei dem eingesetzten Fragebogen nicht Gebrauch gemacht, da die Items insgesamt eine hohe interne Konsistenz aufweisen.

stellung, eine Verhaltensweise etc.), was es messen soll. D.h. die Gültigkeit eines Instruments bezieht sich insbesondere auf die vorgenommenen Operationalisierungen und Indikatorenbildungen und damit auf einen gelingenden Transfer von der theoretischen Ebene zur Beobachtungsebene bzw. zum Gegenstandsbereich (vgl. Kromrey 2006: 200). Den Ausführungen von Diekmann (2007) folgend werden dabei Objektivität und Reliabilität als notwendige Minimalanforderungen an ein Messinstrument angesehen, während sich die Konstruktion eines möglichst validen Instruments als Hauptziel einer Untersuchung erweist (vgl. ebd.: 256).²⁰²

Zur Beurteilung der Validität eines Instruments muss diese hinsichtlich einzelner Aspekte präzisiert werden. Hierbei werden insbesondere die folgenden drei Formen der Validität unterschieden:

- Inhaltsvalidität:

Inhaltsvalidität liegt dann vor, wenn möglichst alle Aspekte einer Dimension, die gemessen werden sollte, von dem eingesetzten Instrument berücksichtigt werden: d.h. eine Messung ist dann gültig, „[...] wenn jeder Aspekt des theoretischen Begriffs in den Operationalisierungen berücksichtigt wird.“ (Schnell u.a. 2005: 155). Für die Konstruktion eines Fragebogens bedeutet dies u.a., dass die Auswahl von Items so gewählt werden sollte, dass sie den zu messenden Gegenstand möglichst umfassend und treffend repräsentiert. Da viele der zu untersuchenden Aspekte im Rahmen des eingesetzten Fragebogens direkt erfragt werden konnten, wie z.B. das Vorhandensein bestimmter Organisationsstrukturen oder der Einsatz spezieller Instrumente zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den Einrichtungen, kann von einer hohen

²⁰² Schnell u.a. (2005) weisen darauf hin, dass ein Messinstrument zwar reliabel sein kann, aber nicht gleichzeitig notwendigerweise valide sein muss. Umgekehrt setzt die Reliabilität eines Instruments immer auch dessen Validität voraus (vgl. ebd.: 154).

Validität des Instruments ausgegangen werden. Darüber hinaus begründet sich die Inhaltsvalidität in den Ausführungen der vorangegangenen Kapitel, insbesondere der Kapitel 1, 4 und 5, in denen die konzeptionellen Grundlagen der Strategie sowie die Voraussetzungen und Verfahren zur Umsetzung herausgestellt wurden und somit eine Erklärung für die in dieser Art und Weise erfolgten Operationalisierung des Umsetzungsprozesses bzw. -standes von Gender Mainstreaming im vorliegenden Fragebogen darstellen.

- **Kriteriumsvalidität:**

Die Kriteriumsvalidität gibt an, in welchem Grad die mit einem Messinstrument erhobenen Ergebnisse mit anderen relevanten (externen) Merkmalen, die unabhängig mit anderen Messinstrumenten erhoben wurden, korrelieren (vgl. Diekmann 2007: 258). Unterschieden wird hierbei ferner zwischen „Übereinstimmungsvalidität“ und „Vorhersagevalidität“.²⁰³ Da der eingesetzte Online-Fragebogen im Rahmen eines explorativen Untersuchungsdesigns eingesetzt wurde, liegen für den hier untersuchten Forschungsbereich keine weiteren Erhebungsinstrumente vor, sodass eine Korrelation mit gleichzeitig oder später erhobenen Außenkriterien zur Bestimmung der Kriteriumsvalidität in diesem Fall nicht bestimmt werden kann.

- **Konstruktvalidität:**

Konstruktvalidität verlangt, dass das von einem Messinstrument erhobene Konstrukt²⁰⁴ (wie z.B. Intelligenz oder Gleichstellungsorientierung) in theoretisch begründbaren Zusammenhängen mit anderen Variablen steht und sich

²⁰³ Ausführlichere Erläuterungen hierzu finden sich u.a. bei Raithel (2006: 46) und Schnell u.a. (2005: 155 f.).

²⁰⁴ Schnell u.a. (2005) definieren den Begriff „Konstrukt“ als theoretische Eigenschaftsdimension (latente Variable).

hieraus Hypothesen ableiten lassen, die empirisch überprüfbar sind:

„Nicht das einzelne Außenkriterium ist hier von Interesse, sondern die Vorhersage einer möglichst großen Zahl unabhängig gemessener Kriteriumswerte, die durch ein Netzwerk theoretischer Propositionen miteinander verbunden sind.“ (Diekmann 2007: 258).

Zur Feststellung der Konstruktvalidität sind drei Arbeitsschritte vorzunehmen: a) Herstellung der theoretischen Beziehungen zwischen den Konstrukten, b) Feststellung der empirischen Beziehungen zwischen den operationalisierten Konstrukten sowie c) Überprüfung der empirisch erhobenen Zusammenhänge daraufhin, ob sie die Hypothese der Konstruktvalidität stützen oder nicht (vgl. Schnell u.a. 2005: 157).

Die Konstruktvalidität wird anhand von zwei Kriterien beurteilt: einerseits der Konvergenz und andererseits der Diskriminanz. *Konvergenz* besitzt das Konstrukt dann, wenn verschiedene Operationalisierungen dieses Konstruktes untereinander ähnlich und damit im Prinzip austauschbar sind (vgl. Schnell u.a. 2005: 157). Es ist also eine Korrelation zwischen den Messergebnissen verschiedener Methoden zu Erfassung des gleichen Konstruktes nachweisbar (vgl. Diekmann 2007: 260). Lässt sich für ein Instrument zeigen, dass es andere Sachverhalte erfasst als andere Instrumente, so spricht man von *Diskriminanz* (vgl. Schnell u.a. 2005: 157). Hier korrelieren die Messergebnisse verschiedener Konstrukte mit der gleichen Methode (vgl. Diekmann 2007: 260). Das zentrale Postulat der Konstruktvalidität lautet nach Diekmann (ebd.), dass die konvergente Validität höher sein sollte als die diskriminierende Validität.

Eine in der Praxis häufig angewandte Methode zur Überprüfung der Konstruktvalidität über Multitrait-Multimethod-Matrizen (MTMM) (vgl. Bühner 2006: 39), bei der ver-

schiedene Datenerhebungsmethoden für jedes Konstrukt angewandt werden, bietet sich aufgrund des hohen Kosten- und Arbeitsaufwandes bei dem vorliegenden explorativen Untersuchungsdesign nicht an, weil, wie in Kapitel 6 dargestellt, auf keine bereits vorhandenen standardisierten Erhebungsinstrumente zur Feststellung des Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming bei freien und öffentlichen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene zurückgegriffen werden kann.

Eine statistische Auswertung von Konstruktvalidierung wird zudem meist über *Faktorenanalysen* vorgenommen (vgl. Schnell u.a. 2005: 161). Vereinfacht stellen Faktorenanalysen eine Reihe von statistischen Verfahren dar, mit denen versucht wird, eine große Zahl von Untersuchungsvariablen durch eine weitaus kleinere Zahl von Faktoren zu erklären. Die Faktoren werden als unbeobachtete Hintergrundgröße aufgefasst, die die Zusammenhänge zwischen den beobachteten Variablen hervorrufen (vgl. Bühl 2008: 509). Unterschieden wird zwischen explorativen und konfirmatorischen Faktorenanalysen (vgl. ebd.: 510 ff.).

Bei der *explorativen* Faktorenanalyse ist im Vorfeld nicht bekannt, ob und in welcher Weise die in die Faktorenanalyse eingehenden Variablen miteinander korrelieren. Es wird versucht, sowohl die Anzahl der Faktoren als auch die Zusammenhänge zwischen den Faktoren einerseits („Faktorenkorrelation“) und zwischen den Faktoren und den Variablen andererseits („Faktorenladung“) aus den Daten zu errechnen (vg. Schnell u.a. 2005: 162). Bei einer explorativen Faktorenanalyse liegen vor der Durchführung keine Hypothesen über das zu erwartende Ergebnis der Analyse vor. Ziel ist also die Entdeckung von Strukturen bzw. Dimensionen, die in den Daten verborgen sind, daher eignet sich dieses Verfahren nicht zur Überprüfung der Konstruktvalidität, da im Sinne der o.g. Ausführungen kei-

ne Vorannahmen bezüglich der theoretisch begründbaren Zusammenhänge zwischen den Konstrukten bestehen.

Im Unterschied zur explorativen liegt der *konfirmatorischen* Faktorenanalyse bereits ein Modell über mögliche Faktoren zugrunde. Auf der Basis theoretischer Vorüberlegungen existieren Annahmen über Beziehungen zwischen den einzelnen Variablen sowie über ihre jeweilige Zuordnung zu den nicht direkt beobachtbaren Fällen. Die konfirmatorische Faktorenanalyse überprüft damit, ob ein vorab aufgestelltes Modell, das eine Vielzahl an Variablen festgelegten Faktoren zuordnet, der empirischen Realität standhält. Die Anwendung der Faktorenanalyse auf die Konstruktvalidierung erfolgt nach Schnell u.a. (2005) wie folgt: Die Konstrukte werden demnach als die zugrundeliegenden Faktoren aufgefasst, die die beobachteten Zusammenhänge erklären. Für die konfirmatorische Faktorenanalyse werden so viele Faktoren angenommen, wie Konstrukte vorausgesetzt werden. Die Faktorenkorrelation entspricht den vermuteten Zusammenhängen zwischen den Konstrukten. Dem Kriterium der Diskriminanz folgend sollte ein Indikator nur mit demjenigen Konstrukt zusammenhängen, für das dieser Indikator die Operationalisierung darstellt. Eine Faktorenladung wird also nur für das entsprechende Konstrukt dieses Indikators erwartet, mit allen anderen Konstrukten sollte der Indikator nicht oder nur schwach zusammenhängen. Nur bei einer deutlichen Trennung der Indikatoren in der Faktorenladungsmatrix kann davon ausgegangen werden, dass verschiedene Dimensionen gemessen wurden. Aufgrund des explorativen Designs der vorliegenden Untersuchung existieren entsprechende Vorannahmen über Konstrukte jedoch nicht, weshalb die Konstruktvalidität des eingesetzten Instruments über die Inhaltsvalidität (s.o.) begründet wird.

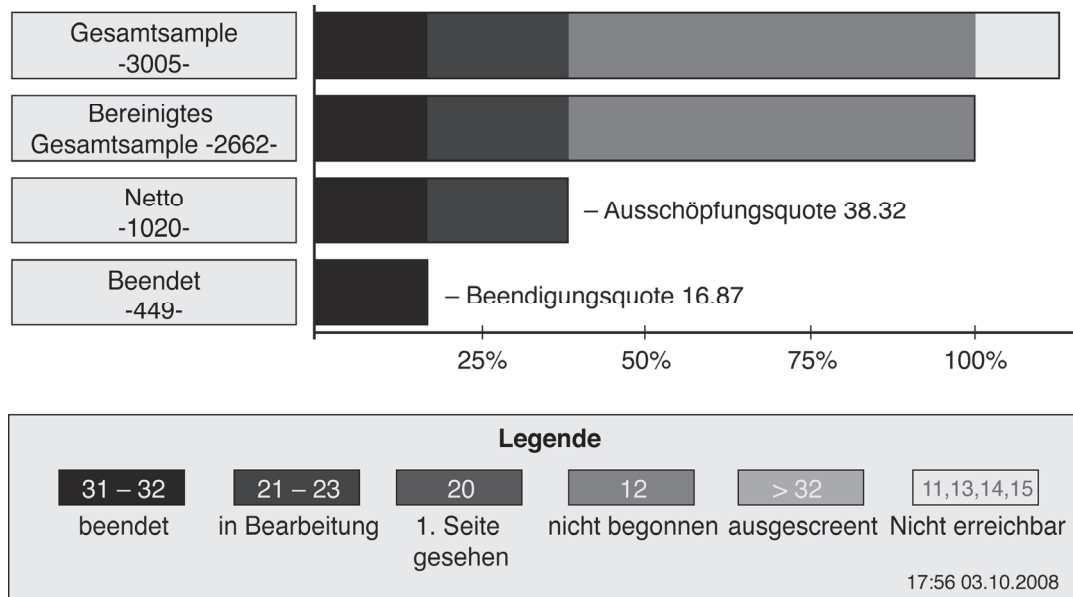
8 Empirische Analyse des Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming

Im Folgenden sollen zunächst die Rücklaufkennwerte, d.h. die Ausschöpfungs- bzw. Beteiligungsquote sowie die Beendigungsquote der Hauptuntersuchung, sowie weitere erste statistische Kennzahlen des Feldberichts differenziert dargelegt werden. Bevor eine inhaltliche Auswertung der Ergebnisse vorgenommen werden kann, gilt es zunächst zu analysieren, von wem der Fragebogen ausgefüllt wurde und damit die Frage zu klären, über welche Merkmale die erreichten Personen und beteiligten Einrichtungen verfügen, auf deren Aussagen die nachfolgende Feststellung des Status quo der Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe im Allgemeinen sowie explizit zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Besonderen basieren. In Kapitel 8.3 folgt schließlich auf der Grundlage verschiedener uni- und bivariater Analysemethoden eine detaillierte und umfangreiche statistische Auswertung der erhobenen Daten.

8.1 Rücklaufkennwerte der Befragung

Im Rahmen der durchgeführten Hauptuntersuchung wurden insgesamt 3.005 Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe per E-Mail kontaktiert und zur Teilnahme an dem Forschungsprojekt eingeladen. Einen ersten Überblick über die erzielten Rücklaufkennzahlen ermöglicht das folgende Diagramm:

Abbildung 8.1: Feldbericht Hauptuntersuchung²⁰⁵



In 343 Fällen erfolgte auf das verschickte Einladungsschreiben eine Fehlermeldung darüber, dass die Zielperson über die angegebene E-Mail-Adresse *nicht* erreichbar sei.²⁰⁶ Gründe für diese nicht zustande gekommenen Kontakte waren insbesondere nicht (mehr) existierende E-Mail-Adressen, zu hohe Sicherheitseinstellungen seitens der Einrichtungen, so dass die Einladungs-Mail als Spam abgewiesen wurde, sowie fehlende Mailbox-Speicherkapazitäten seitens der zu Befragenden, die ebenfalls zu einer Zurückweisung der Zustellung führten. Das

²⁰⁵ Diese sowie alle nachfolgenden Abbildungen und Tabellen in diesem Kapitel sind im Rahmen der statistischen Auswertung erstellt worden und somit mit keiner Quellenangabe versehen.

²⁰⁶ Die Anzahl dieser Ausfälle lässt sich letztlich jedoch nicht exakt bestimmen (vgl. auch die nachfolgenden Ausführungen), weil der Untersuchungsleitende nur bei spezifischen bestehenden Zustellungsbarrieren über die Nicht-Erreichbarkeit von Zielpersonen informiert wird. Fehlermeldungen können zum einen automatisiert systemintern erfolgen, wenn sich die Befragungssoftware bei vier Zustellversuchen nicht mit dem Mailserver verbinden kann. Zum anderen werden Fehlermeldungen außerhalb des ESF-Survey Systems über den Return-Path an den Absender der Einladungs-E-Mail verschickt (z.B. im Falle von Out-of-Office oder überfüllten Mailboxen), so dass sie für die Befragungssoftware nicht erfassbar sind und die Zuweisung des Nicht-Erreichbarkeitsstatuts von Befragungsteilnehmenden in diesem Fall manuell erfolgen muss.

bereinigte Gesamtsample der Befragung beträgt somit 2.662 Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in NRW.

Hiervon haben 1.642 Einrichtungen auf die Einladung zur Teilnahme an dem Forschungsprojekt nicht reagiert. Die Unit-Nonresponse-Quote bei dieser Untersuchung umfasst damit 61,7%.²⁰⁷ Diese gilt es differenziert zu betrachten, da unterschiedliche Gründe verantwortlich für eine *Nicht-Teilnahme* an einer Befragung sein können.²⁰⁸ Zu diesen zählen insbesondere (vgl. z.B. Leopold 2004: 15 ff.; Schnell u.a. 2005: 306 ff.):

- a) die Nicht-Erreichbarkeit einer Zielperson (z.B. aufgrund einer falschen oder nicht mehr gültigen E-Mail-Adresse oder des nicht rechtzeitigen Erfahrens von der Befragung, beispielsweise urlaubs- oder krankheitsbedingt),
- b) technische Probleme (hierzu zählen u.a. Netzwerkverbindungsprobleme, hohe Sicherheitseinstellungen sowie Hard- und Softwareprobleme seitens der Zielpersonen) sowie
- c) eine fehlende Teilnahmebereitschaft (z.B. aufgrund von mangelndem Interesse an der Befragung bzw. am Untersuchungsthema, fehlenden zeitlichen Ressourcen, Datenschutzbedenken oder mangelnder Erfahrung im Umgang mit dem Internet).

Baur/Florian (2009) weisen darauf hin, dass im Rahmen von internetbasierten Befragungen i.d.R. keine Aussagen darüber möglich sind, wie häufig welcher Faktor zu Ausfällen geführt hat (vgl. ebd.: 120). D.h. die genaue Anzahl derer, die beispielsweise das Einladungsschreiben zur Teilnahme an der Befragung

²⁰⁷ Der Begriff „Unit-Nonresponse“ bezeichnet in der empirischen Sozialforschung den vollständigen Ausfall einer Untersuchungseinheit aus der Zielpopulation, während der Begriff „Item-Nonresponse“ für partielle Ausfälle im Beantwortungsprozess steht. D.h. die zu befragende Person kann oder möchte einen Teil der Fragen nicht beantworten.

²⁰⁸ Vgl. hierzu auch die Ausführungen zum Thema Zugangs- und Teilnahme-schwellen bei Online-Befragungen in Kapitel 7.2.2.3.

gar nicht erst erhalten haben, die die Teilnahme an der Befragung verweigerten oder derjenigen, die zur Beantwortung des Fragebogens zwar bereit waren, aber aufgrund technischer Probleme davon abgehalten wurden, lässt sich letztlich auch für die vorliegende Untersuchung nicht exakt bestimmen.

Hinweise über eine mögliche prozentuale Verteilung der hier genannten Gründe für eine Nicht-Teilnahme finden sich im Rahmen des von Leopold (2004) durchgeführten Online-Access-Panels über den Rücklauf bei Online-Befragungen. Seinen Forschungsergebnissen zufolge nannten 40% aller Teilnehmenden als Grund für die Nicht-Teilnahme ihre Nicht-Erreichbarkeit, 35% gaben Gründe aus dem Bereich der Non-Compliance (fehlende Teilnahmebereitschaft) an und weitere 20% nannten technische Probleme, die entweder seitens der durchführenden Forschungseinrichtung oder bezüglich des eigenen Computer- und Internetzugangs bestanden (vgl. ebd.: 198 f.).

Laut Schnell u.a. (2005) liegt für eine große Anzahl an Befragungen der Anteil der Verweigerungen im Rahmen der jeweiligen Unit-Nonresponse-Quoten sogar bei über 50% (vgl. ebd.: 312). Damit stellen die „Verweigerer“ die scheinbar problematischste Kategorie aller Ausfälle bei empirischen Erhebungen dar. Dies gilt es bereits im Vorfeld der Planung einer Fragebogenuntersuchung - wie bei der vorliegenden Untersuchung geschehen - zu beachten. Einen positiven Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft haben, Pötschke (2009) folgend, die Kommunikation der Wissenschaftlichkeit einer Untersuchung, der Grad der persönlichen Ansprache der Teilnehmenden, die Glaubwürdigkeit der Angaben im Begleitschreiben über Inhalt, Dauer und Anonymität der Befragung, die mehrmalige Ansprache der Zielpopulation sowie die Konstruktion des Erhebungsinstruments selbst (vgl. ebd.: 84). Dabei kann die Entscheidung zur Teilnahme an einer Online-Befragung als mehrstufiger Selektionsprozess verstanden werden, der sich als abhängig von *befragungsbezogenen* (wie z.B. Thema der Untersuchung und

Gestaltung des Erhebungsinstruments) und *befragtenbezogenen* Faktoren (wie z.B. soziodemographische Merkmale und Persönlichkeitseigenschaften) erweist (vgl. ebd.: 83 f.). Welche Faktoren, die Teilnahmebereitschaft der Führungskräfte bei der durchgeführten Untersuchung wie beeinflusst haben, muss an dieser Stelle jedoch ungeklärt bleiben, da u.a. die soziodemographischen Merkmale aller potentiell zur Grundgesamtheit gehörenden Personen unbekannt sind, so dass keine differenzierten Aussagen über die Erreichbarkeit und Teilnahmebereitschaft spezieller Teilnehmendengruppen möglich sind.

Entsprechend der Unit-Nonresponse-Quote beträgt die im Rahmen der Untersuchung erzielte *Ausschöpfungsquote*²⁰⁹ 38,3%, dies entspricht einer Nettobeteiligung von 1020 Einrichtungen, die auf das Einladungsschreiben zur Teilnahme an der Befragung reagiert haben. Eine Rücklaufquote von annähernd 40% kann für die vorliegende Form der Datenerhebung als gut bewertet werden. So stellen beispielsweise Baur/Florian (2009) heraus, dass die Ausschöpfungsquoten bei Internetbefragungen deutlich unter denen von mündlichen Befragungen liegen, die bei diesen Befragungsmodi i.d.R. maximal 50-90% betragen (vgl. ebd.: 119). Laut Weber/Brake (2005) werden bei Online-Befragungen auch im Vergleich zu schriftlichen Paper-&-Pencil-Befragungen allgemein geringere Rücklaufquoten erreicht (vgl. ebd.: 79). Leopold (2004) geht von einer Response-Rate bei diesem Befragungsmodi zwischen 10% und 50% aus (vgl. ebd.: 10), so dass sich die hier erzielten Ergebnisse im oberen Bereich der zu erwartenden Rücklaufquote bei Online-Befragungen befinden.

²⁰⁹ Die Ausschöpfungs- bzw. Rücklaufquote entspricht dem Verhältnis von eingeladenen zu teilnehmenden Personen und bezieht sich auf das bereinigte Gesamtsample.

Auffällig sind zudem die, wie im Pretest erzielten, hohen Rücklaufkennzahlen nach Verschickung des Reminders am achten Tag der Feldzeit:²¹⁰

Tabelle 8.1: Teilnahmen und Beendigungen pro Kalenderwoche der Feldzeit

Kalenderwoche	Teilnahmen		Beendigungen	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
38. KW 2008	515	50,5	224	49,9
39. KW 2008	431	42,3	186	41,4
40. KW 2008	74	7,3	39	8,7

Die Teilnahme- und Beendigungsquoten der 38. Kalenderwoche erreichen hierbei fast exakt die Quoten der 39. und 40. Kalenderwoche summiert, wobei am ersten Tag der 39. Kalenderwoche ein Erinnerungsschreiben an die Einrichtungen verschickt wurde, die bislang die Startseite der Befragung noch nicht aufgerufen oder die Beantwortung vor dem Fragebogenende abgebrochen hatten.

Von allen Leitungskräften, die dem Aufruf zur Teilnahme an der Befragung gefolgt sind, haben 449 Personen die Befragung vollständig beendet.²¹¹ Dies entspricht einer *Beendigungsquote* von 44% hinsichtlich der Nettobeteiligung.²¹² Gleichsam haben

²¹⁰ Vgl. Abbildung 7.6 in Kapitel 7.2.2.4

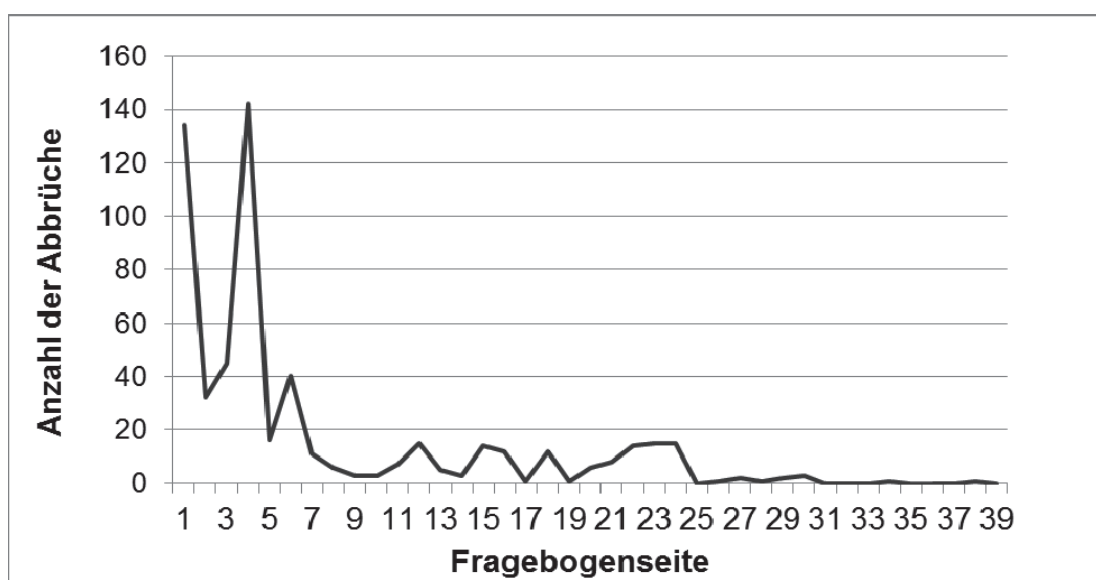
²¹¹ Im Zuge der im Anschluss an den Datenexport in SPSS erfolgten Datenbereinigung des vorliegenden Gesamtdatensatzes wurden von diesen 449 vollständig beendeten Fragebögen die Datensätze von neun Personen aus den weiteren statistischen Analysen herausgenommen, da bei diesen die überwiegende Mehrheit der Fragen nicht *beantwortet*, sondern nur *angesehen* wurde und somit die Datensätze eine unzureichende Aussagekraft besitzen. D.h. die Menge der Grund-gesamtheit der teilnehmenden Leitungskräfte von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe beträgt bei der in den nachfolgenden Kapiteln dargelegten Datenauswertung **N= 440**.

²¹² Bezogen auf das bereinigte Gesamtsample beträgt die Beendigungsquote dagegen 16,9%.

damit 56% aller Teilnehmenden die Befragung im Beantwortungsverlauf abgebrochen. Ursächlich für Befragungsabbrüche können die oben bereits angeführten Gründe der fehlenden Teilnahmebereitschaft sowie technische Probleme bezüglich des Computer- oder Internetzugangs seitens der zu befragenden Einrichtung sein.

Ein Blick auf die *Abbruchquoten* im Befragungsverlauf lässt ein ähnliches Muster wie bei den ermittelten Rücklaufkennzahlen des Pretests erkennen.²¹³

Abbildung 8.2: Anzahl der Abbrüche im Befragungsverlauf je angefangener Fragebogenseite



Auch bei der Hauptuntersuchung überwiegen die *Drop-Outs* auf den ersten Fragebogenseiten deutlich. Von den insgesamt 571 Abbrüchen erfolgten 29% bereits auf den ersten beiden Einstiegsseiten, die der Erläuterung des Forschungsanliegens sowie des Untersuchungsdesigns dienten. Bis zur vierten Fragebogenseite gelangten ca. 62% aller Studienabbrecher, d.h. es ist davon auszugehen, dass diese Personen aus Neugier dem Link zur Startseite der Befragung gefolgt sind, jedoch nur mit

²¹³ Vgl. Tabelle 7.4 in Kapitel 7.2.2.4

geringer oder fehlender Motivation zur aktiven Teilnahme. Für diese Vermutung sprechen zudem sehr hohe Item-Nonresponse-Quoten bei den ersten beiden Fragen, die ebenfalls auf eine von Beginn an sehr geringe Teilnahmebereitschaft schließen lassen.

Darüber hinaus kann die Ansicht Leopolds (2004): *„Da der Anteil der Abbrecher einer Online-Befragung geringer ist als der Anteil derjenigen, die erst gar nicht mit der Befragung beginnen, kann davon ausgegangen werden, dass die meisten Personen, die nach dem Lesen der Einladung bereit sind, zur Online Befragung zu gehen, diese auch vollständig ausfüllen werden.“* (ebd.: 19) auf der Grundlage der vorliegenden Untersuchungsergebnisse nicht gestützt werden. Zwar überwiegt auch hier mit ca. 62% des bereinigten Gesamtsamples der Anteil derjenigen, die dem Aufruf zur Teilnahme an der Befragung erst gar nicht gefolgt sind, jedoch ist mit Blick auf die Ausschöpfungsquote der Anteil der Studienabbrüche mit 56% deutlich höher als der Anteil der Beendigungen mit 44%.

Von den Befragungsabbrüchen ist die *Nicht-Beantwortung* (Item-Nonresponse) einzelner Fragen zu unterscheiden. Allgemein werden geringe Antwortverweigerungsraten als ein Indiz für eine methodengerechte Fragebogenkonstruktion und Frageformulierung gewertet (vgl. z.B. Bauer/Florian 2009: 125). Laut Batinic (2001) sind sie zudem ein Indikator für den Grad der Reliabilität des eingesetzten Erhebungsinstruments: *„Unter der Annahme, dass fehlende Werte Ausdruck einer mangelnden Sorgfalt sind, sollten sie wiederum ein Indikator für eine geringe Reliabilität sein.“* (ebd.: 57). Wie im nachfolgenden Kapitel im Zuge der eingehenden statistischen Analyse der gewonnenen Daten deutlich wird, liegen bei allen Fragen mit geschlossenen Antwortvorgaben stets sehr niedrige Item-Nonresponse-Quoten vor. Laut Pötschke (2009) können solche, somit als zufällig zu bewertenden (Missing Completely at Random - MCAR) und nur in einem sehr geringem Ausmaß auftretenden, Missing Values

„ignoriert“ werden (vgl. ebd.: 81). Im Rahmen der nachfolgenden statistischen Analysen erfolgte dies durch einen *listenweisen* Fallausschluss, d.h. es werden diejenigen Fragebögen vollständig von einer Berechnung ausgeschlossen, bei denen eine in die Analyse einbezogene Variable einen fehlenden Wert aufweist.

Abschließend zeigt die Auswertung der weiteren statistischen Rücklaufkennzahlen, dass die effektive *Bearbeitungszeit* zum Ausfüllen des Online-Fragebogens durchschnittlich bei 21 Minuten 33 Sekunden liegt und somit im Vergleich zu den im Pretest ermittelten Werten²¹⁴ die Teilnehmenden sogar zwei Minuten länger zur vollständigen Beantwortung des Fragebogens benötigt haben.²¹⁵ Trotz der somit mit über 20 Minuten als recht zeitintensiv zu bewertenden Beantwortungsdauer des Fragebogens erhöhen sich die Abbruchquoten nicht im Befragungsverlauf, wie Abbildung 8.2 zu entnehmen ist.

8.2 Beschreibung der Teilnehmendengruppe

Im Rahmen dieses Kapitels soll die Frage beantwortet werden, über welche Merkmale der Personenkreis aus dem kontaktierten Gesamtsample der Untersuchung verfügt, der sich aktiv an der Online-Befragung beteiligt hat. Wie in den vorangegangenen Ausführungen bereits dargelegt, handelte es sich bei dieser Population um insgesamt 440 *Leitungskräfte* der Kinder- und Jugendhilfe, auf deren Antworten die empirischen Befunde aller nachfolgenden Kapitel basieren.

²¹⁴ Vgl. Tabelle 7.3 in Kapitel 7.2.2.4

²¹⁵ Die durchschnittliche Bearbeitungszeit ist das arithmetische Mittel der Bearbeitungszeit aller derjenigen Personen, die den Fragebogen ohne Unterbrechung beendet haben. Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die die Bearbeitung unterbrochen und später wieder aufgenommen haben, werden nicht berücksichtigt.

8.2.1 Soziodemographische Merkmale der Untersuchungsteilnehmenden

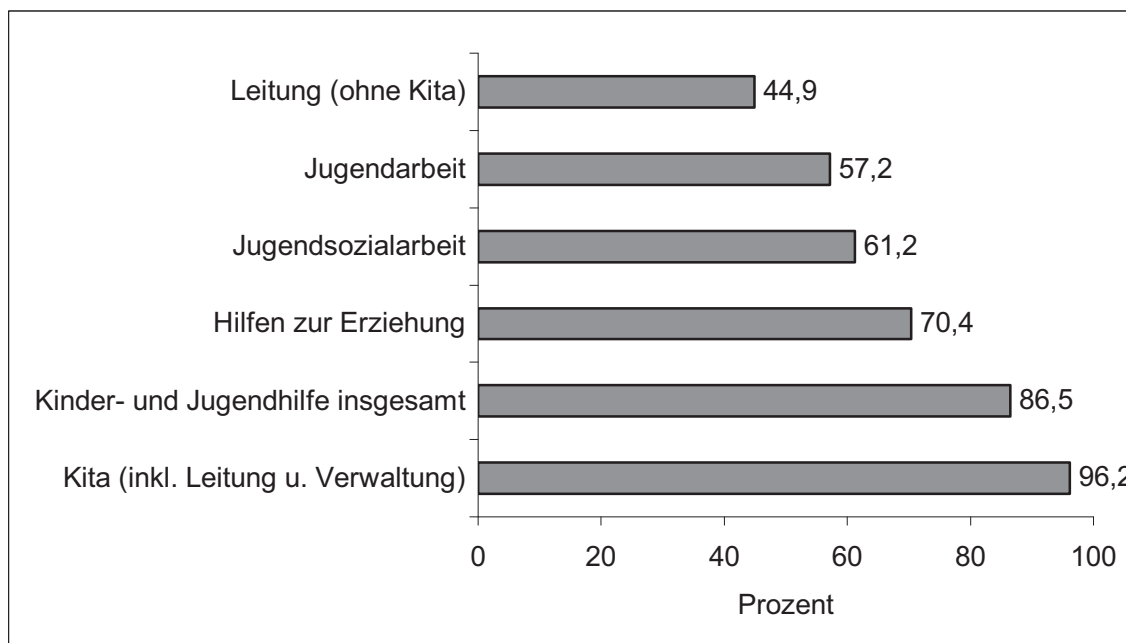
Bei der Betrachtung der *Geschlechterverhältnisse der Befragungsteilnehmenden* gilt es zu berücksichtigen, dass es sich - entsprechend der im Rahmen des Untersuchungsdesigns definierten Zielgruppe²¹⁶ - ausschließlich um Leitungskräfte handelt. Gemäß einer vom Statistischen Bundesamt 2002 durchgeführten Totalerhebung der Personalstrukturen in der Kinder- und Jugendhilfe sind insgesamt 86,5% aller Beschäftigten in diesem Handlungsfeld weiblich (vgl. Statistisches Bundesamt 2002; zit. nach Fendrich u.a. 2006: 23).²¹⁷ Mit Blick auf die Geschlechterverhältnisse auf Leitungsebene zeigt sich, dass der Frauenanteil über 80% an den Einrichtungsleitungen insgesamt beträgt, wobei die Verhältnisse in Abhängigkeit zu den jeweiligen Arbeitsfeldern stark variieren. So liegt der Frauenanteil an den Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen bei über 95%, während er in den übrigen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zusammengenommen nur rund 45% beträgt.

Zusammengefasst zeigt sich differenziert nach unterschiedlichen Arbeitsfeldern und Funktionsbereichen *bundesweit* folgende Geschlechterverteilung:

²¹⁶ Vgl. Kapitel 7.2.1

²¹⁷ Dabei zeigen sich in den einzelnen Arbeitsfeldern deutliche Unterschiede in der Geschlechterverteilung. Während Kindertagesstätten mit 96,2% ein fast ausschließlich weibliches Arbeitsfeld darstellen, beträgt der Anteil der Frauen in den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zusammengenommen etwa 68% (vgl. Fendrich u.a. 2006: 23). Bei einer Gesamtbetrachtung der Geschlechterverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe gilt es zudem stets zu beachten, dass das Arbeitsfeld der „Kindertagesbetreuung“ mit einem Anteil von zwei Drittel aller Beschäftigten quantitativ das größte Arbeitsfeld in der Kinder- und Jugendhilfe ist und somit einen gravierenden Einfluss auf alle Personalstatistiken besitzt.

Abbildung 8.3: Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe nach ausgewählten Arbeitsfeldern und Funktionsbereichen (Angaben in %)



Quelle: Fendrich u.a. (2006: 24)

In der im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Untersuchung sind 68,1% aller teilnehmenden Leitungskräfte weiblich. Dies entspricht in der Tendenz den bundesweiten Geschlechterverhältnissen, wie sie in der Kinder- und Jugendhilfe gegenwärtig vorherrschend sind. Die sich in der Befragung zeigende Differenz von über 10 Prozentpunkten im Vergleich zu dem in der Totalerhebung im Jahre 2002 vom Statistischen Bundesamt gewonnenen Befund (s.o.) könnte in dem hier eingesetzten Erhebungsinstrument begründet liegen. So belegen bevölkerungsrepräsentative Studien (vgl. u.a. Forschungsgruppe Wahlen 2009: 1; Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit 2007: 5), dass der Anteil von Frauen an den Internet-Nutzenden mit ca. 13 Prozentpunkten geringer ist als der von

Männern (vgl. ebd.).²¹⁸ Darüber hinaus gibt es empirische Indizien dafür, dass Frauen und Männer das Internet in vielen Bereichen unterschiedlich nutzen (vgl. z.B. TNS Infratest 2008). So zeigt sich u.a. hinsichtlich der Teilnahme an Befragungen im Internet ein leichtes Übergewicht an männlichen Untersuchungsteilnehmenden (vgl. u.a. Hauptmanns 1999: 35; Bandilla u.a. 2009: 136). Die insgesamt stärkere Nutzungsaktivität von Männern im Internet sowie ihre scheinbar größere Teilnahmebereitschaft an Online-Umfragen könnten somit bei der vorliegenden Untersuchung ursächlich sein für den - gemessen am Bundesdurchschnitt - vergleichsweise geringen Frauenanteil der teilnehmenden Führungskräfte.

Darüber hinaus spiegeln sich die bundesweiten Geschlechterverhältnisse an den Einrichtungsleitungen, differenziert nach Arbeitsfeldern betrachtet, auch in den Tendaussagen der Untersuchung wider, wie die nachfolgende Tabelle 8.2 verdeutlicht:

²¹⁸ So geben bei einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage aus dem Jahr 2009 insgesamt 79% der Männer und 66% der Frauen an, das Internet zu nutzen (vgl. Forschungsgruppe Wahlen 2009: 1).

Tabelle 8.2: Anteil der weiblichen Leitungskräfte nach Arbeitsfeldern

Arbeitsfelder		weibliche Leitungskräfte	
		Häufigkeit	Prozent
Gültig	Kinder- und Jugendarbeit	75	50,3
	Jugendsozialarbeit	11	44,0
	Förderung der Erziehung in der Familie	11	73,3
	Tageseinrichtungen für Kinder	173	93,5
	Hilfen zur Erziehung	23	43,4
	andere Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe	3	37,5
Gesamt		296	

Der allgemein hin geltende Grundsatz in der Kinder- und Jugendhilfe „*Je älter die Klientel, desto niedriger ist der Anteil der Frauen in den Arbeitsfeldern*“ (Fendrich u.a. 2006: 23) findet sich auch hier bestätigt. Während Kindertageseinrichtungen fast ausschließlich von Frauen geleitet werden, erweisen sich die Einrichtungsleitungen von Arbeitsfeldern, deren Angebote sich nicht an Kinder im Vorschulbereich (0-6 Jährige), sondern primär an Kinder und Jugendliche (ab dem 6. Lebensjahr) wenden, wie beispielsweise die Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit, als tendenziell geschlechterparitatisch besetzt.²¹⁹

Gefragt danach, welche *Leitungsfunktion* die Untersuchungsteilnehmenden in ihrer Einrichtung besitzen, geben 78,4% der

²¹⁹ Der hier sichtbar werdende außergewöhnlich hohe Frauenanteil im Bereich Kindertageseinrichtungen in Verbindung mit der niedrigeren Teilnahmebereitschaft von Frauen an Online-Befragungen (s.o.) könnte ein *möglicher* Grund dafür sein, dass dieses Arbeitsfeld in Relation zu den anderen (vgl. Tabelle 8.4) in einem geringeren Umfang vertreten ist, als es die in NRW bestehenden Verhältnisse vorgeben.

Befragten an, die Einrichtungsleitung/Geschäftsführung inne zu haben, gefolgt von 8,4% Abteilungs- und Referatsleitungen, 5,7% Vorstandsmitgliedern sowie 4,3% stellvertretenden Einrichtungsleitungen/Geschäftsführungen.²²⁰ Unter die Rubrik „sonstige Funktionen“ fallen mit 8,9% u.a. Fachdienst-, Bereichs-, Projekt- und Gruppenleitungen. Dieses Ergebnis zeigt demnach, dass die zuvor definierte Zielgruppe bezüglich der in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Personengruppe durch das Einladungsschreiben, das unpersonalisiert an die E-Mail-Adressen der Einrichtungen geschickt wurde, eindeutig erreicht werden konnte.

Ein geschlechterdifferenzierender Blick auf die Funktionsebene zeigt zudem eine Bestätigung der These von der Kinder- und Jugendhilfe als einem „Frauenberuf in Männerregie“ (vgl. u.a. Bissinger u.a. 2002: 51; Wallner 2008: 43). Während Frauen zu 71% über die Position der Einrichtungsleitung/Geschäftsführung und zu 68% über deren Stellvertretung verfügen, erweist sich ihr Anteil an den Vorstandsmitgliedern mit 60% als deutlich geringer. Auch dieser Befund könnte somit ein Indikator sein für eine im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe bestehende vertikale Segregation hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse auf den unterschiedlichen Funktions- und Hierarchieebenen.

Mit Blick auf den zuletzt erworbenen *berufsqualifizierenden Abschluss* der Befragungsteilnehmenden zeigen sich ähnliche Tendenzen: Je höher der Grad der Professionalisierung und Akademisierung der Leitungskräfte, desto größer ist der Männeranteil. Angeführt sei zunächst jedoch eine allgemeine Analyse des fachlichen Profils: Insgesamt besitzen 10,9% der Befragten einen Abschluss als Diplom-Pädagogin/Pädagoge, 32% als Diplom-Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter sowie 33,6% als Er-

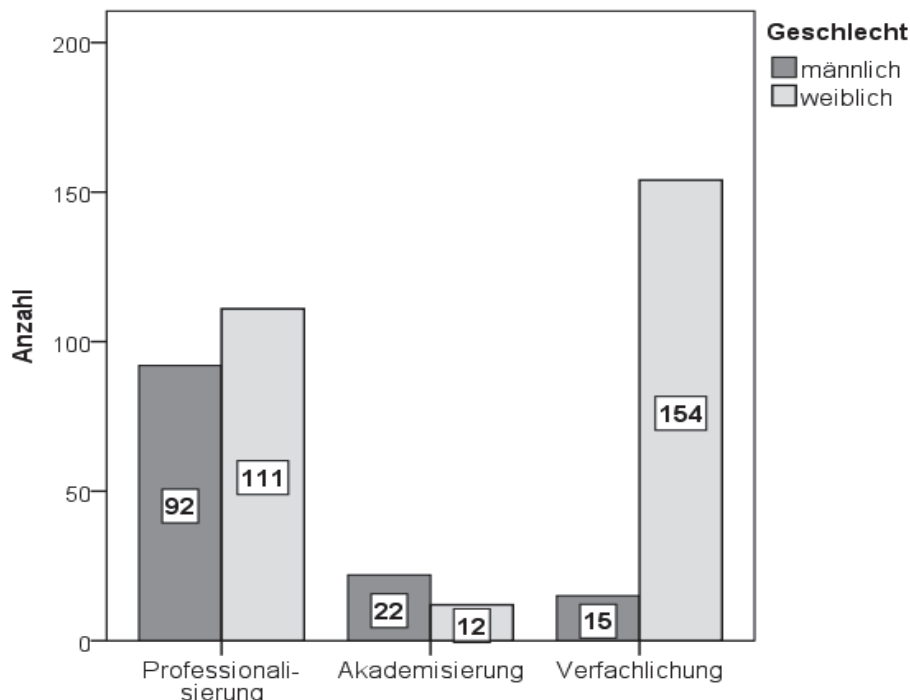
²²⁰ Mehrfachnennungen waren bei dieser Frage möglich.

zieherin/Erzieher.²²¹ Der von Bissinger u.a. (2002) beschriebene Befund, dass sich die Kinder- und Jugendhilfe innerhalb nur weniger Jahrzehnte „[...] von einem diffusen ‚Jedermannsarbetsmarkt‘ zu einem qualifizierten Teilarbeitsmarkt für sozialpädagogische Fachkräfte [...]“ (ebd.: 48) entwickelt hat, wird mit diesen Angaben bestätigt. Unter den befragten Leitungskräften befinden sich fast ausschließlich Personen mit einer einschlägig sozialpädagogischen Ausbildung auf Fachschul-, Fachhochschul- oder Universitätsebene. Dies zeigt sich auch im Rahmen der Auswertung der offenen Antwortkategorie „sonstige Abschlüsse“, die mit annähernd 17% aller Nennungen einen recht großen Stellenwert besitzt. Zahlreiche der hier genannten Abschlüsse, wie beispielsweise Fachhochschul- oder Universitätsabschlüsse in den Studiengängen Heilpädagogik oder Sozialmanagement, erweisen sich ebenfalls als einschlägig. Dennoch scheint der „Jedermannsarbetsmarkt“ Kinder- und Jugendhilfe noch nicht vollkommen der Vergangenheit anzugehören, denn unter den befragten Leitungskräften befinden sich u.a. auch sechs Personen aus betriebswirtschaftlichen und technischen Berufen sowie drei Lehrerinnen und Lehrer.

Die Ausbildungs- und Studiengänge zusammenfassend zeigt sich, dass insgesamt 46,8% der Befragten über einen einschlägigen Hochschulabschluss verfügen (*Professionalisierung*) sowie weitere 38,4% über einen sozialpädagogischen Fachschulabschluss (*Verfachlichung*). Unter den übrigen Leitungskräften besitzt zudem mit 8% nochmals über die Hälfte einen Hochschulabschluss (*Akademisierung*).²²² Geschlechterdifferenziert betrachtet zeigt sich mit Blick auf diese drei Gruppen, folgende Verteilung:

²²¹ Die übrigen im Fragebogen vorgegebenen Berufsabschlüsse als Diplom Psychologin/Psychologe (2,5%), Diplom Soziologin/Soziologe (0,3%) sowie als Heilpädagogin/Heilpädagoge (2,7%) fallen aufgrund der sehr geringen Nennungen statistisch nicht weiter ins Gewicht.

²²² Der Operationalisierung der drei Begriffe liegen die Ausführungen von Bissinger u.a. (2002: 47) zugrunde.

Abbildung 8.4: Berufliche Qualifizierung der befragten Leitungskräfte

Während unter den hochschulausgebildeten Fachkräften mit einem Frauenanteil von 54,7% ein annähernd ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht,²²³ befinden sich unter den Personen mit einer einschlägigen Fachschulausbildung mit 91,1% in der absoluten Mehrzahl Frauen. Mit Blick auf die Personengruppe, die über keine fachlich einschlägige, sozialpädagogische Hochschulausbildung verfügt, aber dennoch eine Leitungsposition in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe inne hat, dominieren mit 64,7% eindeutig die Männer. Die eingangs formulierte These „je höher der Berufsabschluss, desto höher der Männeranteil“ findet demnach in diesem Ergebnis eine Bestätigung. Zudem scheint der Quereinstieg aus fachfernen Berufsfeldern in das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe hochschulausgebildeten Männern eher zu gelingen.

²²³ Unter den Diplom Pädagoginnen/Pädagogen dominieren mit 53,3% leicht die männlichen Fachkräfte, während unter den Diplom Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen und Diplom Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern mit 56,1% der Frauenanteil überwiegt.

Ein abschließender Blick auf die *Altersstruktur* der Untersuchungsteilnehmenden (vgl. Tabelle 8.3) zeigt auf, dass sich zwei Drittel (75,5%) der befragten Führungskräfte im Alter zwischen 41 und 60 Jahren befinden, während der Anteil der unter 40-Jährigen mit fast 21% vergleichsweise gering ist. Dieser im Vergleich zu der Altersstruktur der bundesweit tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Bissinger u.a. 2002: 51) relativ hohe Altersdurchschnitt der Teilnehmenden kann in der hier befragten spezifischen Zielgruppe von Personen mit Leitungsfunktionen seine Begründung finden. Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich bezogen auf die gesamten Altersgruppenverteilungen nicht. In der Altersgruppe der 31-40-Jährigen befinden sich jedoch zu 5 Prozentpunkten mehr männliche Teilnehmer, wohingegen sich in der Kohorte der 51-60-Jährigen zu 5,2 Prozentpunkten mehr weibliche Personen befinden.

Tabelle 8.3: Altersstruktur der befragten Führungskräfte

Altersgruppen		Häufigkeit	Prozent
Gültig	< = 30	19	4,3
	31-40	73	16,6
	41-50	175	39,8
	51-60	157	35,7
	61 >	10	2,3
	Gesamt	434	98,6
Fehlend		6	1,4
Gesamt		440	100,0

8.2.2 Einrichtungsmerkmale

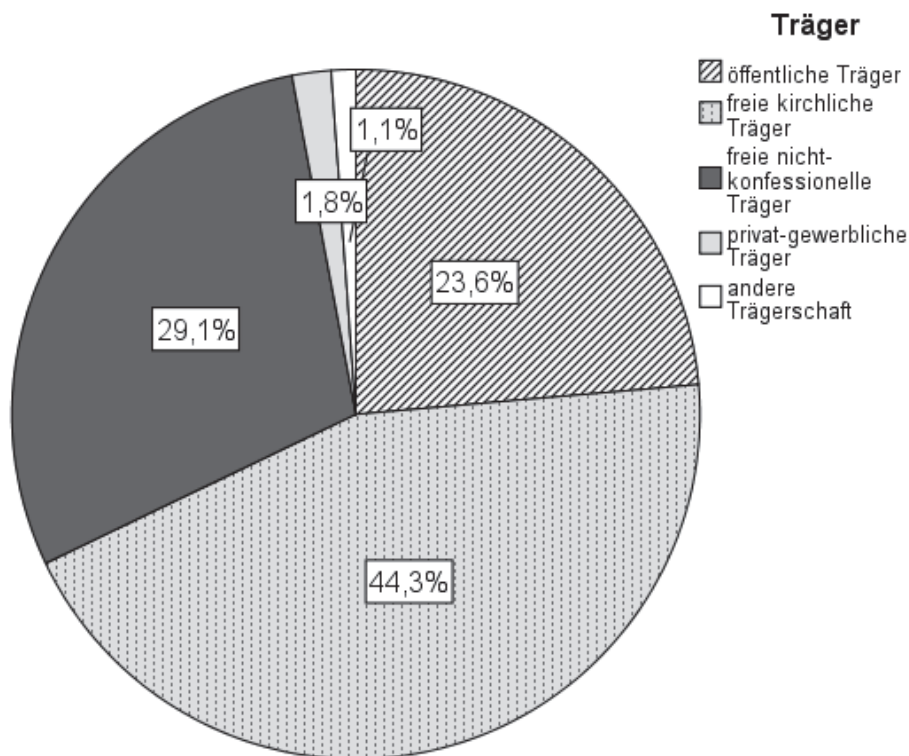
Hinsichtlich der *Trägerstrukturen* der an der Untersuchung teilnehmenden Einrichtungen erweisen sich die freien Träger mit insgesamt rund 73% in der absoluten Mehrheit.²²⁴ Die größte Trägergruppe stellen mit 44,3% aller Nennungen freie kirchliche Träger dar.²²⁵ Mit 23,6% beträgt der Anteil der öffentlichen Träger unter den Untersuchungsteilnehmenden ca. ein Viertel, während der Anteil privat-gewerblicher Träger mit 1,8% verschwindend gering ist (vgl. Abbildung 8.5). Die sich hier zeigenden Trägerstrukturen entsprechen weitgehend den bestehenden landesweiten Verhältnissen, wie sie im Rahmen des Datenreports zum 8. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW (vgl. AKJ Stat/ZEFIR 2005) dargelegt werden.²²⁶

²²⁴ Bei den nachfolgenden Angaben zur Trägerstruktur handelt es sich um die gültigen Prozentangaben. Fehlend sind die Angaben von vier Einrichtungen.

²²⁵ Von den insgesamt 320 Einrichtungen in freier Trägerschaft handelt es sich zu ca. 60% um kirchliche Träger. Mit Blick auf die bundesweit bestehenden Trägerstrukturen zeigen sich ähnliche Verhältnisse. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (1998) gehört mit 57,8% die Mehrheit aller Einrichtungen in freier Trägerschaft konfessionell gebundenen Trägern an (vgl. ebd.; zit. nach Bissinger u.a. 2002: 27).

²²⁶ Vgl. die Ausführungen in Kapitel 7.2.1.

Abbildung 8.5: Trägerspektrum der teilnehmenden Einrichtungen



Die Untersuchungsteilnehmenden danach befragt, in welchem *Arbeitsfeld* der Kinder- und Jugendhilfe ihre Einrichtung überwiegend tätig ist, geben 42% den Bereich Kindertageseinrichtungen an, gefolgt von der Kinder- und Jugendarbeit mit 34,4% sowie den Hilfen zur Erziehung mit 12% (vgl. Tabelle 8.4). Diese Angaben entsprechen zwar nicht dem Größenverhältnis der Anzahl der Einrichtungen in den jeweiligen Arbeitsfeldern, wie es für NRW bereits dokumentiert wurde,²²⁷ dennoch bilden sie die bestehende Rangfolge der Verteilung der Einrichtungen auf die unterschiedlichen Arbeitsfelder korrekt ab. In einem - dem Anteil der Einrichtungen an der Gesamtanzahl in NRW entsprechenden - geringen Umfang haben Einrichtungen aus den Arbeitsfeldern Jugendsozialarbeit mit rund 9% sowie Förderung der Erziehung in der Familie mit 3,6% aller Nennungen an der Befragung teilgenommen.

²²⁷ Vgl. die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 7.2.1.

Tabelle 8.4: Handlungsfelder der teilnehmenden Einrichtungen

Arbeitsfelder		Häufigkeit	Prozent
Gültig	Kinder- und Jugendarbeit	151	34,3
	Jugendsozialarbeit	26	5,9
	Förderung der Erziehung in der Familie	16	3,6
	Tageseinrichtungen für Kinder	185	42,0
	Hilfen zur Erziehung	53	12,0
	andere Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe	8	1,8
	Gesamt	439	99,8
Fehlend		1	0,2
Gesamt		440	100,0

Fokussiert auf die drei Arbeitsfelder, denen die meisten der teilnehmenden Einrichtungen angehören, weist eine trägergruppendifferenzierende Analyse unterschiedliche Anteilswerte nach (vgl. Tabelle 8.5). Demzufolge befinden sich Einrichtungen aus dem Bereich Hilfen zur Erziehung in einem direkten Vergleich der drei Arbeitsfelder untereinander mit bis zu 10 Prozentpunkten häufiger in freier Trägerschaft. Die Arbeitsfelder Kindertagesstätten und Jugendarbeit werden hingegen getragen von Einrichtungen, die sich je zu einem guten Viertel ihrer Gesamtzahl in öffentlicher Trägerschaft befinden.

Insgesamt betrachtet, erweist sich somit das Prinzip der Trägerpluralität in den einzelnen Handlungsfeldern als gewahrt.

Tabelle 8.5: Teilnehmende Einrichtungen nach ausgewählten Arbeitsfeldern und Trägergruppen (Angaben in %)

Arbeitsfelder	Freie Träger	Öffentliche Träger	Sonstige
Tageseinrichtungen für Kinder	68,9	27,3	3,8
Jugendarbeit	72,5	25,5	2,0
Hilfen zur Erziehung	79,2	15,1	5,7

Ein abschließender Blick auf die *Größe* der teilnehmenden Einrichtungen verdeutlicht, dass es sich hierbei primär um *kleine* Einrichtungen handelt, in denen in 20,2% aller Fälle bis zu 5 Personen beschäftigt sind und zu weiteren 33,4% der Kreis der Beschäftigten 6-10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst. Bei den Einrichtungen *mittlerer* Größe (11-50 Personen) nimmt ihr Anteil an den Befragungsteilnehmenden mit Anzahl der Beschäftigten sukzessive ab. Die drittgrößte Gruppe bilden die Einrichtungen mit einer Beschäftigtenzahl von 11-15 Personen mit 19,5%, während insgesamt 16,9% der befragten Einrichtungen angeben, über einen Personalstamm von 16-50 beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verfügen. Der Anteil der *großen* Einrichtungen (über 50 Personen) unter den Teilnehmenden ist mit 9,1% vergleichsweise gering.

Die Überprüfung einer möglicherweise bestehenden Korrelation²²⁸ zwischen der Größe der Einrichtung und dem zugehörigen Arbeitsfeld zeigt, dass zwischen den beiden Variablen mit einem Korrelationskoeffizient²²⁹ von 0,310 ein signifikanter Zusammenhang (auf dem Niveau von 0,01) besteht. Bei genauere Betrachtung der Verteilung der o.g. Größenklassen innerhalb der einzelnen Arbeitsfelder fällt auf, dass es sich bei Ein-

²²⁸ Den Ausführungen Raithels (2006) folgend wird mit der Korrelationsrechnung die Stärke des statistischen Zusammenhangs zwischen zwei Variablen ermittelt (vgl. ebd.: 152).

²²⁹ Berechnet nach Spearman mit 2-seitiger Signifikanztestung.

richtungen aus den Arbeitsfeldern Kindertagesstätten, Jugendarbeit sowie Förderung der Erziehung in der Familie nahezu ausschließlich um kleine bis mittelgroße Einrichtungen handelt (vgl. Tabelle 8.6), während in den Bereichen Jugendsozialarbeit mit 19,2% sowie Hilfen zur Erziehung mit 45,3% die Einrichtungen mit einer Beschäftigtenzahl über 50 Personen einen gewichtigen Anteil ausmachen.

Tabelle 8.6: Anteil der Größe der Beschäftigtengruppe innerhalb der jeweiligen Arbeitsfelder (Angaben in %)

Arbeitsfelder	1-10 Beschäftigte	11-50 Beschäftigte	über 50 Beschäftigte
Jugendarbeit	70,7	24,5	4,8
Jugendsozialarbeit	53,8	26,9	19,2
Förderung der Erziehung i. d. Familie	50,0	50,0	0
Tageseinrichtungen für Kinder	51,4	48,1	0,5
Hilfen zur Erziehung	22,6	32,1	45,3

Die Berechnung des Korrelationskoeffizienten nach Spearman zwischen den zwei Einrichtungsmerkmalen Größe und Trägerchaft weist hingegen aus, dass zwischen diesen beiden Variablen kein signifikanter Zusammenhang besteht.

Resümee:

Den vorangegangenen Ausführungen von Kapitel 8.2 folgend kann herausgestellt werden, dass an der Beantwortung des vorliegenden Online-Fragebogens Repräsentantinnen und Repräsentanten der verschiedenen Trägergruppen und Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe beteiligt waren. Zudem konnten sowohl Frauen als auch Männer unterschiedlicher Altersgruppen in verschiedenen Leitungspositionen sowie mit unterschiedlicher beruflicher Qualifizierung für die Teilnahme an der Untersuchung gewonnen werden. Die sich hier zeigende Plura-

lität der Merkmale der erreichten Teilnehmendengruppe belegt die Güte der Fragebogenkonstruktion sowie der Durchführung der Befragung. Darüber hinaus lässt sich konstatieren, dass die in der Kinder- und Jugendhilfe bestehenden Organisations- und Personalstrukturen in vielen Bereichen im Rahmen der vorliegenden Untersuchung abgebildet werden.

8.3 Analyse der Gleichstellungsaktivitäten

Ausgehend von dem in Kapitel 7.1 erläuterten inhaltlichen Aufbau des Fragebogens, sollen nachfolgend die Ergebnisse der Datenauswertung differenziert nach den beiden Themenbereichen Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den Einrichtungen im Allgemeinen sowie mit Blick auf den Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming im Besonderen dargestellt und analysiert werden.

8.3.1 Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den Einrichtungen

Einführend in den Themenbereich der vorliegenden Untersuchung wurden die teilnehmenden Leitungskräfte gefragt, welchen *Stellenwert* das Thema *Gleichstellung der Geschlechter* in ihren Einrichtungen einnimmt. Annähernd zwei Drittel der Befragten (64,5%) geben an, dass es einen sehr großen bis eher großen Stellenwert besitzt, weitere 32,7% räumen diesem Thema eine eher geringe Relevanz ein. Dagegen sagen nur zwölf Personen aus der Gruppe der Teilnehmendenpopulation (dies entspricht 2,7% aller Befragten), dass das Thema Geschlechtergleichstellung in ihrer Einrichtung einen sehr geringen bis gar keinen Stellenwert besitzt. Mit Blick auf die Bewusstseinssebene von Leitungskräften lässt sich somit konstatieren, dass die Gleichstellung der Geschlechter weitgehend als ein relevantes Thema von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene angesehen wird. Ob sich diese Einstellung auch auf die Geschehnisse in den Einrichtungen

niederschlägt, gilt es im Rahmen weiterer Auswertungen zu überprüfen.

Gefragt danach, mit welchen *Zielsetzungen* innerhalb der Einrichtungen Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter betrieben werden,²³⁰ überwiegen nach Auskunft der Leitungskräfte Absichten, die auf die gleichen Bedingungen und Voraussetzungen für Frauen und Männer im Arbeitsleben sowie auf eine geschlechterbewusste und gleichheitsorientierte Gestaltung und Umsetzung der pädagogischen Angebote und Maßnahmen für Mädchen und Jungen abzielen (vgl. Abbildung 8.6). So stimmen jeweils über drei Viertel der Befragten den Aussagen voll und ganz oder eher zu, dass die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der eigenen Einrichtung dem Zweck dient, Frauen und Männern die gleichen Arbeitsbedingungen (87,3%) sowie gleiche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten (83,9%) zu bieten. Die geschlechterparitätische Besetzung auf allen Hierarchie- und Funktionsebenen zu erzielen und somit u.a. zur Realisierung der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern an Macht und Einfluss beizutragen, wird im direkten Vergleich mit den beiden zuvor angeführten Aussagen mit einem Zustimmungswert von 67,3% deutlich seltener als Gleichstellungsziel von Einrichtungen benannt.²³¹

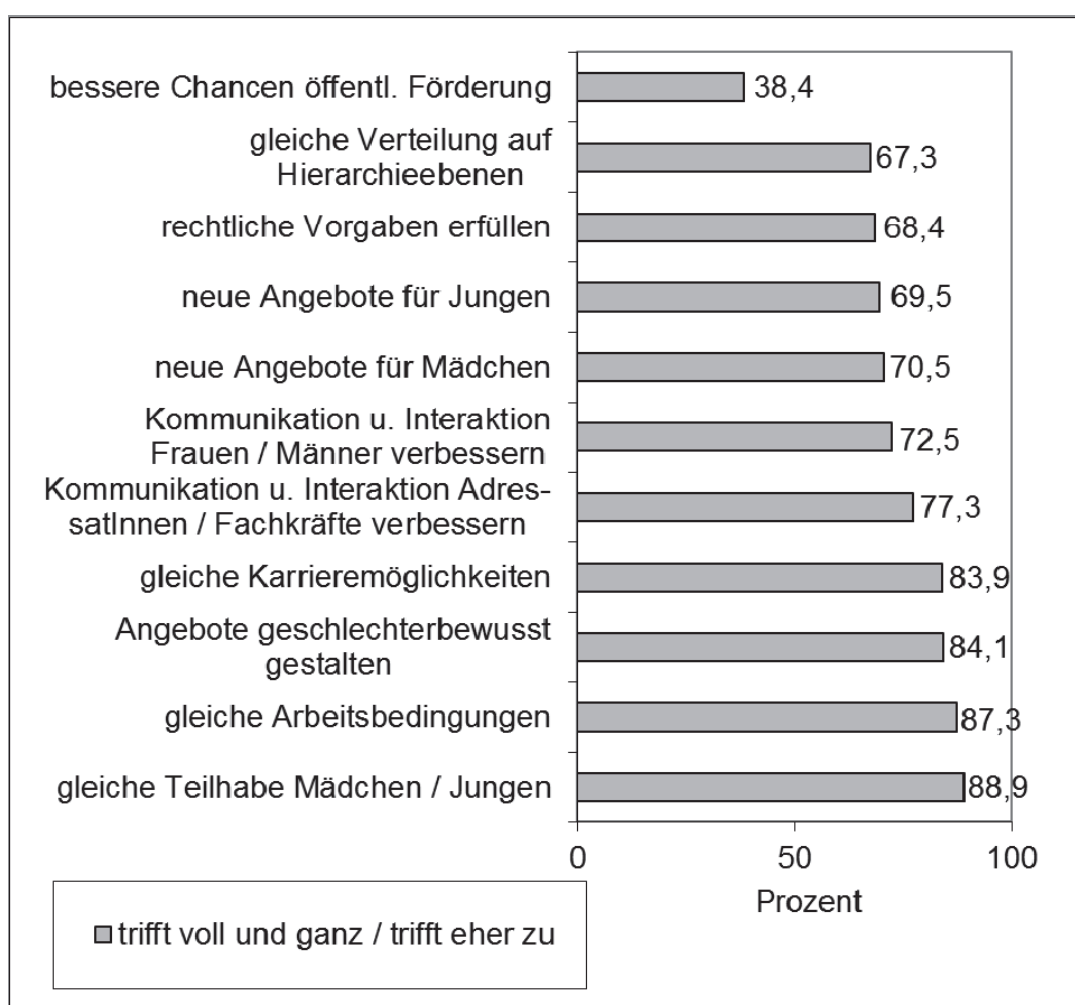
Den höchsten Zustimmungswert seitens der Leitungskräfte mit 88,9% erhält die Zielsetzung, die gleiche Teilhabe von Mädchen und Jungen an den Angeboten und Maßnahmen zu erreichen. Gerichtet auf Veränderungen auf fachlich-pädagogischer

²³⁰ Das hier vorgegebene Antwortformat bestand aus einer vierstufigen Skala mit den Antwortvorgaben: trifft voll und ganz zu / trifft eher zu / trifft eher nicht zu / trifft überhaupt nicht zu.

²³¹ Grund für die sich hier zeigende schwächer ausgeprägte Zustimmung der Befragten kann mit Blick auf die Auswertungsergebnisse über die bestehenden quantitativen Geschlechterverhältnisse auf den unterschiedlichen Funktions- und Hierarchieebenen (vgl. die nachfolgenden Ausführungen) nicht der Umstand sein, dass bei der Mehrheit der Einrichtungen bereits geschlechterparitätische Verhältnisse auf all diesen Ebenen bestehen.

Ebene lassen sich ferner die beiden Ziele zählen, die pädagogischen Angebote und Maßnahmen unter Gender-Aspekten zu gestalten mit 84,1% Zustimmung sowie mit 77,3% eine Verbesserung der Kommunikation und Interaktion zwischen den Mitarbeitenden und den Adressatinnen und Adressaten der Einrichtung zu erreichen.

Abbildung 8.6: Verfolgte Gleichstellungsziele der Einrichtungen



Wie Abbildung 8.6 zu entnehmen ist, erhalten auch alle übrigen Zielformulierungen - mit Ausnahme des Ziels bessere Chancen im Zugang zu öffentlichen Fördermitteln zu erhalten - von der Mehrheit der Befragten hohe Zustimmungen mit Werten zwischen 67,3% und 72,5%. Die Aussicht auf den Erhalt öffentlicher Fördermittel zeigt sich nach Auskunft der Leitungskräfte

hingegen als ein vergleichsweise schwächerer Motivationsgrund für die Realisierung von Aktivitäten, die der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Einrichtungen dienen. Offen bleibt an dieser Stelle jedoch die Frage, inwiefern den Befragten überhaupt bekannt ist, dass der Nachweis einer aktiven Gleichstellungsförderung in zahlreichen Förderprogrammen auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene²³² ein verbindliches Kriterium der Mittelvergabe darstellt. Die Ergebnisse lassen allerdings darauf schließen, dass bei der Mehrheit der befragten Leitungskräfte Wissen über gleichstellungsrelevante rechtliche und jugendpolitische Vorgaben, wie sie in den vorangegangenen Ausführungen u.a. in Kapitel 6.1.1 erörtert wurden, grundsätzlich vorhanden ist, denn 68,4% stimmen der Aussage voll und ganz sowie eher zu, dass die Erfüllung dieser Vorgaben Ziel ihrer organisationalen Gleichstellungsbemühungen ist.

Ein geschlechterdifferenzierender Blick auf das Antwortverhalten der Befragten verdeutlicht (vgl. Abbildung 8.7), dass hinsichtlich der Einschätzung der meisten Gleichstellungsziele nur marginale Unterschiede bestehen. Ausnahmen bilden die drei gleichstellungspolitischen Zielvorgaben, die auf die Ebene der organisationalen Personalstrukturen abzielen. Mit rund sechs bzw. sieben Prozentpunkten Differenz stimmen den Zielen der geschlechterparitätischen Verteilung auf allen Hierarchie- und Funktionsebenen sowie der Realisierung gleicher Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer mehr männliche Leitungskräfte zu. Einflussnehmend auf diese offensichtlich etwas stärker ausgeprägte Fokussierung von Männern auf personalpolitische Gleichstellungsziele könnte die in dem Berufsfeld der Sozialen Arbeit im Allgemeinen - sowie auch in der Kinder- und Jugendhilfe im Speziellen - bestehende geschlechtsbezogene horizontale Segregation des Feldes sein:

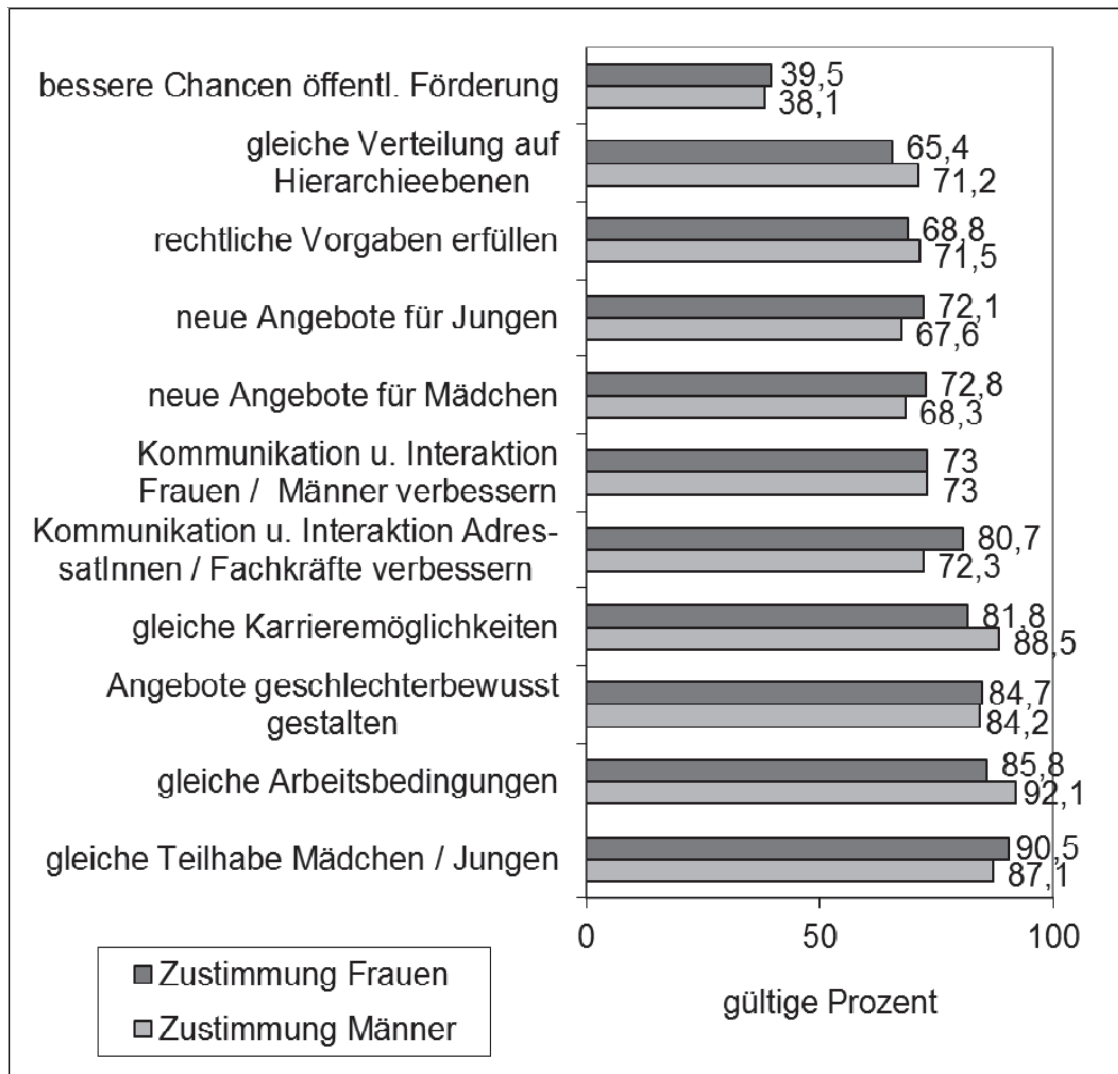
²³² Vgl. Kapitel 6.1

„Während Frauen bevorzugt in beratenden, klientennäheren Bereichen (überwiegend im Arbeitsfeld ‚Kinder-Jugend-Familie‘) arbeiten, sind Männer oft in klientenferneren, eher konzeptionellen Bereichen oder ‚schwierigen‘ Arbeitsfeldern [...] anzutreffen.“ (Schmidt-Koddenberg u.a. 2005: 151).

Ihr Blick könnte somit im Vergleich zu Frauen stärker auf gleichstellungspolitische Aspekte gerichtet sein, die die Gestaltung der Organisations- und Personalstrukturen berühren und weniger die Ebene der Praxisangebote. Neben der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung könnte auch die stärkere Erwerbsorientierung von Männern im Vergleich zu Frauen (vgl. u.a. Cornelißen 2005) ein weiterer einflussnehmender Faktor darauf sein, dass die Verfolgung personalpolitischer Gleichstellungsziele in ihren Augen besonders vordringlich erscheint.

Ferner zeigen sich weitere geschlechtsbezogene Unterschiede in der Einschätzung der befragten Führungskräfte hinsichtlich der Bereitstellung geschlechtshomogener Angebote und Maßnahmen für ihre Adressatinnen und Adressaten. So stimmen mit je 4,5 Prozentpunkten Differenz mehr Frauen als Männer den Zielformulierungen zu, dass in ihrer Einrichtung Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ergriffen werden, um neue Angebote für Jungen und junge Männer bzw. für Mädchen und junge Frauen zu entwickeln. Noch deutlicher zeigt sich der Unterschied hinsichtlich der Zielformulierung, die Kommunikation und Interaktion zwischen den Fachkräften und den Adressatinnen und Adressaten der Einrichtung verbessern zu wollen. Auch dieser Aussagen stimmen im direkten Geschlechtervergleich mit über 8 Prozentpunkten Differenz mehr weibliche Führungskräfte zu.

Abbildung 8.7: Geschlechterdifferenzierte Betrachtung der verfolgten Gleichstellungsziele



Darüber hinaus erweisen sich im Vergleich zu den Ergebnissen der DJI Studie²³³ die sich im Rahmen der vorliegenden Untersuchung zeigenden Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften hinsichtlich ihrer Einschätzungen der einrichtungsintern verfolgten Gleichstellungsziele als marginal. Die Befunde beider Untersuchungen weisen jedoch darauf hin, dass Gleichstellungsziele, die auf eine geschlechtergerechte Gestaltung der beruflichen Arbeitsbedingungen zielen, teil-

²³³ Vgl. Helming/Schäfer (2004: 31 ff.)

weise höhere Zustimmungswerte von Männern erhalten, während Zielsetzungen, die auf die Interaktions- und Kommunikationsebene der Akteure und Akteurinnen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie auf die pädagogisch-fachliche Ebene fokussiert sind, in der Tendenz eher von Frauen genannt werden.

Im Rahmen der nachfolgenden Frage wurden die teilnehmenden Leitungskräfte gebeten, auf der Grundlage einer vierstufigen Likert-Skala Einschätzungen bezüglich unterschiedlicher organisationaler *Rahmenbedingungen* vorzunehmen, unter denen gleichstellungsfördernde Strategien und Maßnahmen in den Einrichtungen verfolgt werden. Die höchste und eindeutigste Zustimmung erhält hierbei die Aussage, dass die Einrichtungsleitung die Steuerungsverantwortung für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter besitzt (vgl. Tabelle 8.7). Über ein Viertel der Befragten (27,5%) stimmt dieser Aussage voll und ganz sowie rund die Hälfte (48,4%) stimmt ihr eher zu.

Vergleichbar hohe Zustimmungswerte zeigen sich auch hinsichtlich des Aspekts der Integration von Gleichstellungsförderung in den Aufgabenkatalog aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen, dem ebenfalls über ein Viertel der Befragten (26,6%) voll und ganz zustimmt. Wie Tabelle 8.7 zu entnehmen ist, stimmen insgesamt jeweils annähernd 70% der Leitungskräfte dieser Aussage sowie der Einschätzung zu, dass alle Mitarbeitenden die Fähigkeit besitzen, Gender-Aspekte in ihren Aufgabenbereichen zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Ein Unterschied zwischen diesen beiden Variablen besteht jedoch in der Anzahl der Nennung der Antwortkategorie „trifft voll und ganz zu“, die zu 9 Prozentpunkten Differenz häufiger zur Beurteilung des Aspekts einer bestehenden institutionellen Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe gewählt wurde, während dies in dem Maße nicht für das Vorhandensein von Gender-Kompetenz seitens aller Mitarbeitenden zuzutreffen scheint.

Ferner deuten die vorliegenden Befunde darauf hin, dass die Berücksichtigung von Gender-Aspekten sowie eine aktive Gleichstellungsförderung als Querschnittsaufgaben aller Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe - wie in § 9 Abs. 3 SGB VIII gefordert - von der absoluten Mehrheit der Einrichtungen auf kommunaler Ebene aufgefasst und nach eigenen Angaben auch weitgehend umgesetzt werden. Dieser Befund darf jedoch nicht über den Sachverhalt hinweg täuschen, dass nach Auskunft der Leitungskräfte bei etwa 30% aller Einrichtungen eine umfassende Integration der Geschlechterperspektive in die Alltagspraxis noch nicht erfolgt ist. Die von Werthmanns-Reppekus (2008) diagnostizierte Erschöpfung, Abkehr und andauernde Ignoranz hinsichtlich des Geschlechterthemas, die sich in Teilen im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe zeige (vgl. ebd.: 103), könnte ihren Niederschlag demnach auch in den vorliegenden Untersuchungsergebnissen finden.

Insgesamt wenig Zustimmung erfährt hingegen die Aussage, dass für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ausreichend finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen. Annähernd die Hälfte der befragten Leitungskräfte (48,6%) stimmt dieser Aussage eher nicht zu, so dass hinsichtlich der Ressourcenausstattung für gleichstellungspolitische Maßnahmen in den Einrichtungen bestehende Defizite deutlich sichtbar werden.

Tabelle 8.7: Organisationale Rahmenbedingungen für Strategien und Maßnahmen der Gleichstellungsförderung (Angaben in gültige %)

	trifft voll u. ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Die Einrichtungsleitung besitzt die Steuerungsverantwortung für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.	27,5	48,4	18,4	5,5
Es stehen für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ausreichend finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen zur Verfügung.	9,3	23,6	48,6	17,5
Alle MitarbeiterInnen erkennen Gender-Aspekte in ihren Handlungsbereichen und bearbeiten diese gleichstellungsorientiert.	17,5	53,2	25,2	3,9
Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist integraler Bestandteil des Aufgabenkataloges aller MitarbeiterInnen.	26,6	42,5	24,8	5,9

Inwiefern diese im Fachdiskurs als „Erfolgsfaktoren“ für einen gelingenden Implementierungs- und Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming gehandelten organisationalen Voraussetzungen²³⁴ allerdings auch Praxisrelevanz für die von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe verfolgten gleichstellungspolitischen Bestrebungen besitzen, wird an späterer Stelle dieser Arbeit noch zu erörtern sein.

Die nachfolgenden Auswertungsergebnisse behandeln Aspekte, die dem Themenbereich organisationale Verankerung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zuzuordnen sind. Gefragt danach, ob gleichstellungspoliti-

²³⁴ Vgl. die Ausführungen von Kapitel 5.1.

sche Ziele innerhalb der Einrichtung festgelegt wurden,²³⁵ besitzen nach Auskunft der Leitungskräfte solche *Zielvereinbarungen* bezugnehmend auf die Ebene der Personal- und Organisationsstrukturen 40,2% der Einrichtungen sowie mit Blick auf die Ebene der pädagogischen Angebote und Maßnahmen 62,3% der Befragten. Dieses Ergebnis korrespondiert mit den oben bereits angeführten hohen Zustimmungswerten zu Zielvorgaben, die insbesondere auf eine geschlechterbewusste und gleichstellungsorientierte Ausgestaltung der pädagogischen Ebene ausgerichtet sind.

Die mit Blick auf die Gleichstellungsaktivitäten der primär bundesweit agierenden KJP-Träger getroffene Beobachtung von Helming/Schäfer (2006 a), dass sich das „eiserne Gehäuse“ von Strukturen in Organisationen in besonderem Maße gegenüber gleichstellungspolitischen Veränderungsabsichten bewährt (vgl. ebd.: 18), scheint somit übertragbar zu sein auf die Verhältnisse in den hier teilnehmenden Einrichtungen. Festzuhalten gilt es angesichts des vorliegenden Befundes jedoch auch, dass die Mehrheit der Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene bereits gleichstellungspolitische Ziele organisationsintern bestimmt hat und auf diesem Wege somit u.a ihrer Absicht öffentlich Aus- und Nachdruck verleiht, einen Beitrag zur Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter leisten zu wollen. Ob es sich hierbei allerdings eher um allgemein formulierte Zielperspektiven oder um die Benennung konkreter operativer Einzelziele handelt, kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht beantwortet werden.

Als ein Indiz dafür, dass es sich bei den von den Einrichtungen festgelegten Zielvereinbarungen wahrscheinlich zu einem großen Umfang um universelle und strategische und weniger um operative gleichstellungspolitische Zielvorgaben handelt, kann

²³⁵ Zur Bedeutung von Zielvereinbarungen sowie ihrer Funktion als Planungs- und Steuerungsinstrument zur nachhaltigen Implementierung gleichstellungspolitischer Aktivitäten vgl. die Ausführungen von Kapitel 5.

der nachfolgende Befund angesehen werden. So verfügen nur 13,2% der teilnehmenden Einrichtungen über ein Verfahren des *Gleichstellungscontrollings*, das der verbindlichen und regelmäßigen Überprüfung der festgelegten Zielvereinbarungen dient.²³⁶ D.h. hier könnte auch für die kommunale Ebene der im Rahmen der DJI-Studie gewonnene Befund eine Bestätigung finden, dass viele gleichstellungspolitische Zielvorgaben auf der Ebene von allgemeinen und abstrakten Absichtserklärungen verharren (vgl. Helming/Schäfer 2004: 74), denn ohne die gleichzeitige Installierung eines Controllingverfahrens ist deren zielgerichtete Umsetzung wesentlich erschwert. Zudem fundiert ein solches Verfahren die Verbindlichkeit der festgelegten Gleichstellungsziele: *„Durch klare Zielvorgaben, wirksame Steuerungsmöglichkeiten und regelmäßige Ergebnisprüfungen stellt Controlling eine große Verbindlichkeit her.“* (Bergmann/Pimminger 2004: 112).

Ebenfalls der institutionellen Verankerung von gleichstellungspolitischen Vorgaben dient deren Aufnahme in das *Regelwerk* von Einrichtungen, beispielsweise im Rahmen der Satzung, der Geschäftsordnung oder des pädagogischen Leitbildes. Nach Auskunft der befragten Leitungskräfte haben 56,4% der Einrichtungen die Gleichstellung der Geschlechter in ihr Regelwerk aufgenommen. Da sich zwischen dieser Variable und der Frage nach der Festlegung von Gleichstellungszielen für die verschiedenen institutionellen Ebenen unterschiedlich starke signifikante Zusammenhänge zeigen,²³⁷ kann davon ausgegangen wer-

²³⁶ Dabei zeigt eine trägerdifferenzierende Analyse, dass mit 24,5% deutlich mehr öffentliche als freie Träger mit 10,1% ein Gleichstellungscontrollingverfahren anwenden.

²³⁷ Der Phi-Koeffizient zwischen den Variablen „Regelwerk“ und „Festlegung gleichstellungspolitischer Ziele für die Ebene der Organisations- und Personalstrukturen“ erweist sich mit einem Wert von $\phi = 0,30$ ($p < 0,001$) als signifikant. Mit einem Wert von $\phi = 0,33$ ($p < 0,001$) zeigt sich ebenfalls ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Variablen „Regelwerk“ und „Festlegung gleichstellungspolitischer Ziele für die Ebene der pädagogischen Angebote und Maßnahmen“.

den, dass auch im Regelwerk tendenziell eher Ziele verankert sind, die die pädagogisch-fachliche Ebene berühren.

Zudem lässt sich konstatieren, dass sich im Vergleich mit den in Kapitel 6.3.1 dargestellten bislang vorliegenden empirischen Befunden, die sich auf bundesweit agierende Träger der Kinder- und Jugendhilfe beziehen, bei dieser Untersuchung ein deutlich größerer Prozentsatz der teilnehmenden Einrichtungen in ihrem organisationalen Regelwerk zum Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter bekennt.

Zu berücksichtigen gilt es bei der Auswertung dieses Ergebnisses den von Helming/Schäfer (2004) dargelegten Hinweis, dass gleichstellungspolitische Zielsetzungen auch ohne eine Festschreibung in den Statuten von Organisationen verfolgt werden können, ihre Realisierung aber dann in einem stärkeren Maße von dem Wohlwollen und den Interessen der Entscheidungsträgerinnen und -träger abhängig ist (vgl. ebd.: 91). Demgegenüber dokumentiert eine Verankerung in Satzungen oder Geschäftsordnungen die Relevanz des Themas Gleichstellung der Geschlechter nach innen und außen und erhöht somit auch die Verbindlichkeit entsprechender Absichtserklärungen:

„In diesen Regelwerken werden die für eine Organisation allgemein geltenden Grundsätze, Werte und Ziele festgelegt und bilden damit einen wichtigen Bezugs- und Orientierungspunkt für die einzelnen Arbeitsbereiche.“ (ebd.).

Im Anschluss an die Frage der organisationsinternen Verankerung des Themas Geschlechtergleichstellung wurden die Leitungskräfte zudem gefragt, ob dieses Thema auch einen Bestandteil ihrer *Außendarstellung* (beispielsweise im Rahmen öffentlicher Veranstaltungen) bilde. Insgesamt 40,5% der Einrichtungen greifen die Gleichstellung der Geschlechter im Kontext ihrer Öffentlichkeitsarbeit auf und kommunizieren die Relevanz, die diesem Thema einrichtungsintern beigemessen wird, nach außen.

Der internen Kommunikation und Verständigung über gleichstellungsbezogene Ziele, Vorhaben, Maßnahmen etc. dienen hingegen insbesondere Besprechungen zwischen unterschiedlichen Personengruppen, wie zum Beispiel im Rahmen von Vorstands- und Teamsitzungen. Gefragt danach, wie häufig oder selten das Thema „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ in den vergangenen zwei Jahren Gegenstand von *Sitzungen* innerhalb der eigenen Einrichtung war, geben 45,9% der Leitungskräfte an, dass dies manchmal und bei weiteren 11,1% sogar oft der Fall war.²³⁸ Dieses Ergebnis kann dahingehend gewertet werden, dass bei der Mehrheit der Einrichtungen, wenn auch scheinbar primär in unregelmäßigen Abständen, eine aktive Auseinandersetzung über zu ergreifende Maßnahmen zur Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter stattfindet.

Zudem zeigt sich, dass die von den Einrichtungen unternommenen Aktivitäten zur internen und externen Kommunikation über das Thema Förderung der Gleichstellung in einem signifikanten Zusammenhang mit der Verankerung des Themas im institutionellen Regelwerk stehen²³⁹ und dieser Sachverhalt somit eine besondere „Strahlkraft“ auf alle organisationalen Bereiche zu besitzen scheint.

Die nachfolgenden zwei Fragen dienen der Analyse bestehender Begleit- und Unterstützungsstrukturen für den Bereich Förderung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Einrichtungen. Insgesamt 10,7% der Befragten geben an, über eine *Person* in ihrer Einrichtung zu verfügen, die speziell für den

²³⁸ Darüber hinaus sagen 28,2% der Leitungskräfte, dass dieses Thema selten Gegenstand von Sitzungen war und bei 14,3% der teilnehmenden Einrichtungen wurde es in den vergangenen zwei Jahren nie in diesem Rahmen behandelt.

²³⁹ Die Korrelation zwischen den Variablen „Regelwerk“ und „Außendarstellung“ erweist sich mit $\phi = 0,44$ ($p < 0,001$) als signifikante Beziehung. Der Zusammenhang zwischen den Merkmalen „Regelwerk“ und „Gegenstand von Sitzungen“ ist mit $C = 0,30$ ($p < 0,001$) ebenfalls signifikant.

Bereich Gleichstellung der Geschlechter zuständig ist.²⁴⁰ Differenziert nach der Größe der Mitarbeiterschaft in den Einrichtungen zeigen sich hierbei erhebliche Unterschiede. Während beispielsweise nur 5,6% der Einrichtungen mit einem Personalstamm von bis zu 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Person beschäftigen, die speziell für Gleichstellungsaspekte zuständig ist, können dies 38,5% der großen Einrichtungen mit einer Beschäftigtenzahl von über 50 Personen nachweisen.

Die Zahl der Einrichtungen, die über eine spezielle *Arbeits- oder Steuerungsgruppe* zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter verfügt, beträgt hingegen nur insgesamt 5%.²⁴¹

Hier zeigt sich hingegen, dass in kleinen Einrichtungen zu einem größeren Anteil solche Gruppen eingesetzt werden. So umfasst ihr Anteil unter den Einrichtungen mit bis zu 5 Beschäftigten 6,9%, unter den Einrichtungen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 6 und 20 Personen 5,5%, während keine der 66 befragten Einrichtungen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 21 und 100 Personen eine spezielle Arbeits- oder Steuerungsgruppe zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter eingerichtet hat.²⁴²

Zusammenfassend wird somit auf der Grundlage der hier vorliegenden Befunde deutlich, dass das Vorhandensein von Begleit- und Unterstützungsstrukturen sich nicht als einseitig abhängig von der Einrichtungsgröße erweist. Beachtet werden muss ferner bei der Auswertung dieser beiden Merkmale, dass

²⁴⁰ Da es sich entsprechend der in der Kinder- und Jugendhilfe vorherrschenden Organisationsstrukturen bei den Teilnehmenden primär um eine Vielzahl freier Träger mit einer geringen Mitarbeiterzahl handelt (vgl. Kapitel 8.2), wurde bewusst nicht explizit nach dem Vorhandensein einer / eines „Gleichstellungsbeauftragten“ gefragt, sondern nach einer Person, die zwar speziell für diesen Bereich zuständig ist, aber auch organisationsintern andere Aufgaben und Funktionen inne haben kann.

²⁴¹ Dies sind in absoluten Zahlen 22 der 430 Einrichtungen, die zu dieser Frage Stellung genommen haben.

²⁴² Zur Vollständigkeit der Angaben sei an dieser Stelle angeführt, dass zwei der insgesamt 17 teilnehmenden Einrichtungen mit einer Beschäftigtenzahl von über 100 Personen über eine derartige Arbeitsgruppe verfügen.

im Rahmen der Frageformulierung nicht die Funktionen der eingesetzten Personen bzw. Gruppen erhoben wurden²⁴³ und somit u.a. die Frage unbeantwortet bleibt, ob diese Akteure beispielsweise zur Initiierung und Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen eingesetzt werden, ob sie zuständig sind für die Steuerung und fachliche Begleitung entsprechender Prozesse oder ob sie die Funktion der Vermittlung von genderbezogenem Fachwissen sowie von Good-Practice Beispielen innerhalb der unterschiedlichen Organisationseinheiten und Arbeitsbereiche erfüllen.

Die nachfolgenden Fragen behandeln den Themenbereich Instrumente und Verfahren, die von den Einrichtungen eingesetzt werden, um organisationale Strukturen und Abläufe sowie Angebote und Maßnahmen, die sich an die jeweilige Adressatengruppe richten, geschlechterbewusst und chancengleichheitsorientiert zu gestalten. Zunächst danach gefragt, in welchem Ausmaß *Gender-Aspekte* nach Ansicht der teilnehmenden Leitungskräfte in den alltäglichen *Arbeitsroutinen* ihrer Einrichtungen eine Berücksichtigung finden, sagt exakt die Hälfte der Befragten, dass diese eher stark berücksichtigt werden. Weitere 7,7% der Teilnehmenden geben an, dass Gender-Aspekte den Arbeitsalltag ihrer Einrichtungen in einem sehr starken sowie bei 38% in einem eher schwachen Maße bestimmen. Damit erweist sich der Anteil derer, die nach eigenen Angaben Gender-Aspekten eine sehr schwache oder gar keine Bedeutung für die Erfüllung der täglichen Aufgaben beimessen, mit 3,9% (dies entspricht 17 von 439 Nennungen) als äußerst gering. Anknüpfend an den Befund der Eingangsfrage der Untersuchung zeigt sich somit auch an diesem Auswertungsergebnis, dass bei öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe auf

²⁴³ Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 5.1 zum Themenbereich potentielle Organisationseinheiten der Begleitung des Implementierungs- und Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming und ihre jeweiligen Funktionen.

kommunaler Ebene auf breiter Basis ein Bewusstsein für die Relevanz von Gender-Aspekten für das organisationale Geschehen zu bestehen scheint und dieses oftmals in dem Bestreben einer geschlechterbewusst gestalteten Alltagspraxis mündet.

Ein Blick auf die von den Einrichtungen eingesetzten *Instrumente und Verfahren*, die u.a. dazu dienen, bestehende geschlechtsbezogene Benachteiligungen innerhalb der Einrichtungen aufzudecken,²⁴⁴ lässt erkennen, dass die Anwendung von Methoden und Instrumenten aus den Bereichen „geschlechterdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung“ sowie „Informationsveranstaltungen und Fortbildungen zur Gender- und Gleichstellungsthematik“ in der Häufigkeit ihres Einsatzes im Vergleich zu den anderen deutlich überwiegen (vgl. Tabelle 8.8).

²⁴⁴ Eine Systematisierung und ausführliche Erläuterungen der Instrumente und Verfahren, die im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming zur Anwendung kommen können und die im Rahmen dieser Frage aufgegriffen wurden, sind den Ausführungen von Kapitel 5.3 zu entnehmen.

Tabelle 8.8: Instrumente und Verfahren im Kontext organisationaler Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (Angaben in gültige %)

	oft	manchmal	selten	nie
Teilnahme an Informationsveranstaltungen zur Gender- bzw. Gleichstellungsthematik	5,5	26,1	34,5	33,9
Teilnahme an Fortbildungen zur Gender- bzw. Gleichstellungsthematik	3,0	27,3	36,4	33,2
Beratung durch externe Gender-ExpertInnen	1,1	5,9	20,7	71,8
Anwendung vorhandener externer Arbeitshilfen zur Förderung der Gleichstellung	3,0	18,6	33,4	44,1
Anwendung einrichtungsintern entwickelter Arbeitshilfen zur Förderung der Gleichstellung	5,9	17,7	26,8	48,4
geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen und -auswertungen	19,8	21,6	19,3	38,4
standardisierte Instrumente zur Gleichstellungsprüfung von Maßnahmen (z.B. GIA, SMART)	0,7	3,9	10,9	82,5

Insbesondere die geschlechterdifferenzierende Erhebung und Auswertung von Daten erweist sich mit 41,4% der Nennungen von Führungskräften, die aussagen, dieses Instrument oft oder manchmal einzusetzen, als das zentrale Instrumentarium im Rahmen des bestehenden umfangreichen Sortiments an Verfahren, die der Berücksichtigung der Geschlechterperspektive im Kontext organisationaler Strukturen und Abläufe dienen. Offen bleibt an dieser Stelle allerdings die Frage, ob und wenn ja, in welchem Umfang im Anschluss an die Erhebung der Daten seitens der Befragten auch eine Analyse und weiterführende Auseinandersetzung mit den gewonnenen Erkenntnissen erfolgen. Dass eine fachlich-inhaltliche Auswertung der erhobenen

Informationen in der Praxis häufig ausbleibt und die Datenerhebung somit oftmals dem Selbstzweck dient, konnte im Rahmen empirischer Studien bereits dokumentiert werden.²⁴⁵

Da *geschlechterdifferenzierende Daten* einen wichtigen Bestandteil im Rahmen des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming darstellen, wurden die Teilnehmenden, die bereits Erfahrungen im Umgang mit Verfahren zur Datengewinnung gesammelt haben (N= 271),²⁴⁶ tiefergehend hinsichtlich der Anwendungsbereiche befragt. Hierbei zeigt sich, dass geschlechterdifferenzierende Analysen insbesondere fokussiert auf die Bereiche der Verteilung der Mitarbeitenden in den verschiedenen organisationalen Aufgabenbereichen sowie mit Blick auf die Verteilung der Adressatinnen und Adressaten in den Angeboten und Maßnahmen vorgenommen werden (vgl. Tabelle 8.9). Dagegen erweisen sich Gender-Budget-Analysen, die die Verteilung und Verwendung von finanziellen Mitteln im Personalbereich sowie auf Maßnahmen- und Programmebene sichtbar werden lassen, als ein Instrumentarium, das für Träger der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene nur eine sehr geringe Praxisrelevanz zu besitzen scheint. Nur insgesamt 25 Einrichtungen (9,7%) geben an, bereits mehrmals eine entsprechende Analyse ihrer Finanzmittel durchgeführt zu haben. Aber auch eine geschlechterdifferenzierende Untersuchung der zur Verfügung stehenden nicht-monetären Ressourcen (wie beispielsweise Zeit, Räume, Sachmittel etc.) sowie der quantitativen Geschlechterverhältnisse innerhalb der verschiedenen Hierarchie- und Funktionsebenen hat die absolute Mehrheit (rund drei Viertel) der Antwortenden auf diese Frage noch nie innerhalb ihrer Einrichtung vorgenommen.

²⁴⁵ Vgl. u.a. Kapitel 6.3.2

²⁴⁶ Die Beantwortung dieses Items wurde als Filterfrage im Online-Fragebogen definiert. Denjenigen Leitungskräfte, die angaben, in ihrer Einrichtung noch *nie* eine geschlechterdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung vorgenommen zu haben (N= 169), wurde die nachfolgende Frage nicht angezeigt.

Tabelle 8.9: Durchführung geschlechterdifferenzierter Datenerhebungen und -auswertungen mit Blick auf ausgewählte organisationale Strukturen und Bereiche (Angabe der gültigen Prozentwerte; N= 271)

	mehr- mals	einmal	nie
Geschlechterverteilung in den verschiedenen Hierarchieebenen, Positionen und Gremien	14,0	12,5	73,5
Aufstellung und Verteilung des Haushaltsbudgets	9,7	6,6	83,7
Geschlechterverteilung in den verschiedenen Aufgabenbereichen	31,9	13,3	54,8
Aufstellung und Verteilung nicht-finanzieller Ressourcen	14,9	11,9	73,2
Geschlechterverteilung der AdressatInnen auf die Angebote u. Maßnahmen	48,3	9,2	42,5

Mit Blick auf die weiteren *Instrumente und Verfahren*, die von den Einrichtungen im Zuge ihrer Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter eingesetzt werden, zeigt sich auch im Rahmen der hier vorliegenden Untersuchungsergebnisse,²⁴⁷ dass zahlreiche Maßnahmen unternommen werden, die der Informationsvermittlung gender- bzw. gleichstellungsbezogener Inhalte sowie der Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Kontext dieses Themenbereichs dienen (vgl. Tabelle 8.8). Weitaus seltener werden hingegen Beratungsangebote wahrgenommen. 71,8% der Befragten geben an, noch nie eine Beratung von externen Gender-Expertinnen und -Experten genutzt zu haben.

²⁴⁷ So wurde u.a. bereits bei der Darlegung der Befunde der DJI-Studie (vgl. Kapitel 6.3.1) darauf hingewiesen, dass der Schwerpunkt der Aktivitäten im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming bei den befragten, primär bundesweit agierenden Trägern der Kinder- und Jugendhilfe auf der Teilnahme an speziellen Fort- und Weiterbildungsangeboten beruht.

Hinsichtlich der Anwendung spezieller Arbeitshilfen, beispielsweise in Form von Checklisten, Leitfäden und Kriterienkatalogen, die der geschlechterbewussten und gleichstellungsorientierten Planung und Gestaltung von Organisations- und Personalstrukturen sowie von Programmen, Maßnahmen und Projekten dienen, zeigt sich, dass diese von etwas über der Hälfte der teilnehmenden Einrichtungen angewendet werden. Eine differenzierte Betrachtung des Einsatzes einrichtungsintern und -extern entwickelter Arbeitshilfen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zeigt zudem, dass der Einsatz externer Instrumente mit insgesamt 55% der Nennungen im Vergleich zu den intern entwickelten mit 50,4% leicht überwiegt. Jedoch werden letztere offensichtlich regelmäßiger genutzt, da sie von doppelt so vielen Einrichtungen „oft“ genutzt werden. Konstatieren lässt sich an dieser Stelle zudem ein hohes Maß an Engagement bei der Entwicklung organisationsspezifischer Arbeitshilfen seitens vieler Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene.

Als dagegen weitgehend unbedeutend für den Arbeitsalltag der befragten Einrichtungen erweisen sich standardisierte Instrumente zur Gleichstellungsprüfung von Maßnahmen (beispielsweise GIA, SMART, 3R-Methode)²⁴⁸, wie sie u.a. zur Realisierung des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming von internationalen und nationalen Expertinnen und Experten der Gleichstellungspolitik erarbeitet wurden. 82,5% der teilnehmenden Leitungskräfte sagen, dass diese Instrumente bislang noch nie in ihrer Einrichtung eingesetzt wurden.²⁴⁹

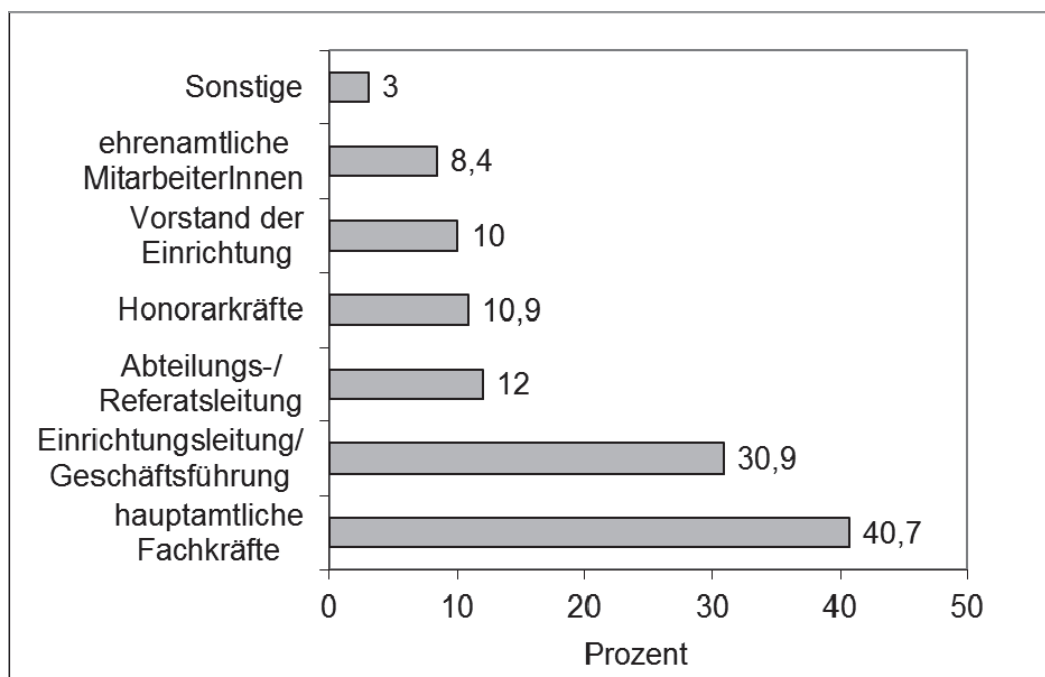
Anknüpfend an den Aspekt der Teilnahme an *Fortbildungsmaßnahmen* zur Gender- und Gleichstellungsthematik wurden

²⁴⁸ Ausführlich vorgestellt wurden diese in Kapitel 5.3.

²⁴⁹ Aufschlussreiche Erkenntnisse darüber, welche standardisierten Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming Träger der Kinder- und Jugendhilfe im Einzelnen kennen und anwenden, sind dem Abschlussbericht der DJI-Studie zu entnehmen (vgl. Helming/Schäfer 2004: 49).

die Leitungskräfte ferner gefragt, ob Mitarbeitende ausgewählter Personalgruppen schon mindestens einmal ein Gender-Training oder ein anderes, speziell auf das Thema „Geschlecht“ ausgerichtetes, Fortbildungsangebot besucht haben. Wie Abbildung 8.8 zu entnehmen ist, wurden entsprechende Fortbildungsangebote in der Mehrheit von hauptamtlichen Fachkräften der Einrichtungen besucht und zwar zu 40,7%,²⁵⁰ gefolgt von Personen der Leitungsebene, die mit 10 Prozentpunkten Differenz zu ca. einem Drittel bereits an Gender-Trainings oder ähnlichen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben.

Abbildung 8.8: Teilnahmen an Gender-Trainings differenziert nach Personalebene



Bei der Interpretation der Häufigkeitsangaben der Teilnahmen von Mitarbeitenden der übrigen Personalebene gilt es zu berücksichtigen, dass diese nicht in allen befragten Einrichtungen vertreten sind. Dies betrifft insbesondere die Ebene der Abteilungs- und Referatsleitung sowie des Vorstands, wie die nachfolgenden Ausführungen dokumentieren.

²⁵⁰ Mehrfachantworten waren möglich.

Nähere Auskunft über die bestehenden Personalstrukturen der befragten Einrichtungen ermöglicht eine Auswertung der Frage nach der *Geschlechterverteilung* auf den unterschiedlichen *Hierarchie- und Funktionsebenen*. Hierbei zeigt sich, dass 37% der Teilnehmenden nicht über die Funktion einer Abteilungs- oder Referatsleitung, ca. ein Viertel nicht über einen Vorstand (24,8%) sowie über ehrenamtlich Mitarbeitende (24,1%) und 18,4% nicht über Honorarkräfte verfügen. Im Umkehrschluss zeigt sich mit Blick auf die beiden zuletzt genannten Personalgruppen demnach, dass die absolute Mehrheit der befragten Einrichtungen Mitarbeitende auf Honorarbasis beschäftigt und auch der Anteil derjenigen, bei denen Ehrenamtliche mitwirken, sich mit drei Viertel aller Teilnehmenden als sehr hoch erweist. Der von Pluto u.a. (2007) mit Blick auf die bundesweiten Beschäftigungsverhältnisse geschilderte Befund, dass die Kinder- und Jugendhilfe sich als ein Tätigkeitsfeld erweist, in dem ehrenamtlichem Engagement eine große Bedeutung zukommt (vgl. ebd.: 535), findet sich in den vorliegenden Untersuchungsergebnissen demnach bestätigt.

Eine differenzierte Analyse der quantitativen Geschlechterverhältnisse auf den unterschiedlichen Personalebene lässt erhebliche Unterschiede in Abhängigkeit von der jeweils betrachteten Hierarchie- und Funktionsstufe erkennbar werden (vgl. Abbildung 8.9).²⁵¹ Dabei zeigt sich, dass sich die im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe allgemein vorherrschenden geschlechtsspezifischen Muster - wie bereits zuvor in Kapitel 8.2 fokussiert auf die Geschlechterverhältnisse auf Leitungsebene herausgestellt - auch in der Beschaffenheit der gesam-

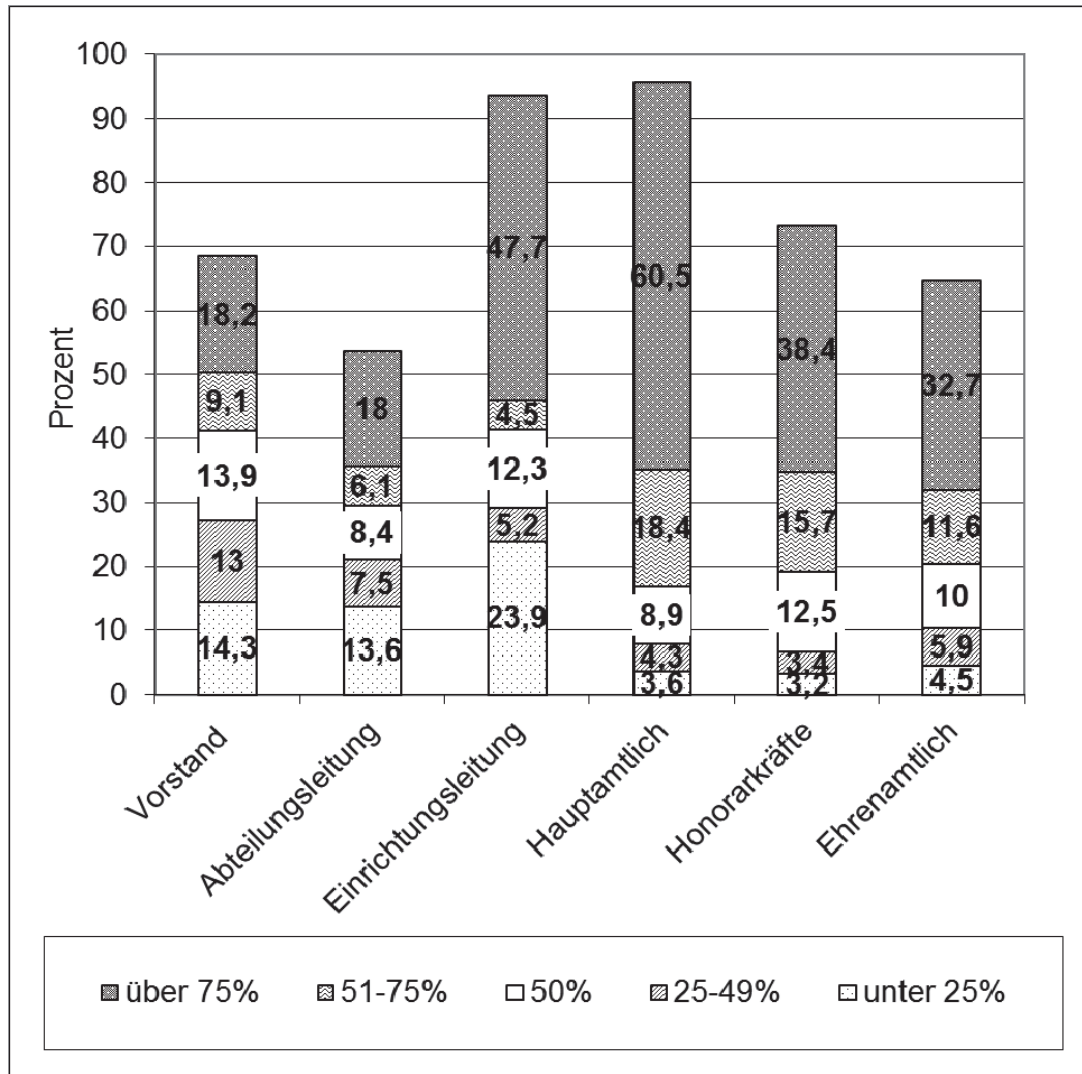
²⁵¹ Informationen über den Frauenanteil an den jeweiligen Personalebene liegen den befragten Führungskräften im großen Umfang vor. Der Anteil derjenigen, die aufgrund fehlender Informationen keine Angaben machen konnten, liegt bei allen Items je unter 6,5%, wobei Informationen über die Geschlechterverteilung mit Blick auf die Ebene der ehrenamtlich Mitarbeitenden mit 28 Nennungen fehlender Angaben besonders häufig nicht vorliegen, während die Ebene der hauptamtlichen Fachkräfte mit nur einer Nennung nahezu vollständig erfasst ist.

ten Personalstrukturen der befragten Einrichtungen widerspiegeln. So sind Frauen auf der Ebene von Vorständen, Abteilungs-/Referats- sowie Einrichtungsleitungen in einem weitaus geringeren Umfang vertreten als auf der Ebene der hauptamtlich und ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Über einen Frauenanteil unter 50% auf den o.g. drei Leitungsebenen verfügen zwischen 21,1% und 29,1% aller teilnehmenden Einrichtungen. Angesichts der bestehenden Dominanz von Frauen in der Kinder- und Jugendhilfe mit einem Anteil aller bundesweit Beschäftigten von 86,5% (vgl. Fendrich u.a. 2006: 23) müssten sie auch auf diesen Ebenen stärker vertreten sein, wenn sich keine geschlechtsbezogenen vertikalen Segregationen innerhalb der Personalstrukturen ausmachen ließen. Besonders ausgeprägt erweist sich dieses Ungleichgewicht auf der Ebene der Einrichtungsleitung (vgl. Abbildung 8.9).

Bei den hauptamtlich Beschäftigten dominiert der Frauenanteil hingegen deutlich, wobei sich unter der Gruppe der Einrichtungen, die auf dieser Ebene einen Anteil von über 75% angeben, zu zwei Drittel (65,4%) Kindertageseinrichtungen befinden,²⁵² gefolgt von Einrichtungen aus dem Bereich Jugendarbeit mit rund 17%. Auf den Ebenen der Honorarkräfte und der ehrenamtlich Mitarbeitenden zeichnen sich sehr ähnliche Geschlechterverhältnisse ab. Annähernd die Hälfte der befragten Einrichtungen, die hierzu Angaben gemacht hat (gültige Prozent), schätzt den Frauenanteil auf diesen beiden Ebenen auf jeweils über 75% der Mitarbeitenden.

²⁵² Der bundesweite Frauenanteil im Bereich Kindertagesbetreuung beträgt 96,2% (vgl. Fendrich u.a. 2006: 23), somit handelt es sich hierbei um ein fast ausschließlich weibliches Arbeitsfeld.

Abbildung 8.9: Frauenanteil an ausgewählten Personalebene



Ferner wurden die teilnehmenden Leitungskräfte gefragt, inwiefern Gleichstellungsförderung auch einen integralen Bestandteil des Bereichs *Personalmanagement* ihrer Einrichtungen darstellt. Den Ausführungen des GenderKompetenzZentrums (2009 a) folgend, umfasst ein diskriminierungsfreies und gleichstellungsorientiertes Personalmanagement die Bereiche Personalplanung, Personalgewinnung und -auswahl, Bewertung und Vergütung von Arbeit, Personalführung und Leistungsbeurteilung, Fortbildung sowie Arbeitsorganisation. Ausgehend von diesen Bereichen wurden die Teilnehmenden um eine Einschätzung von sechs Aussagen gebeten, die unterschiedliche

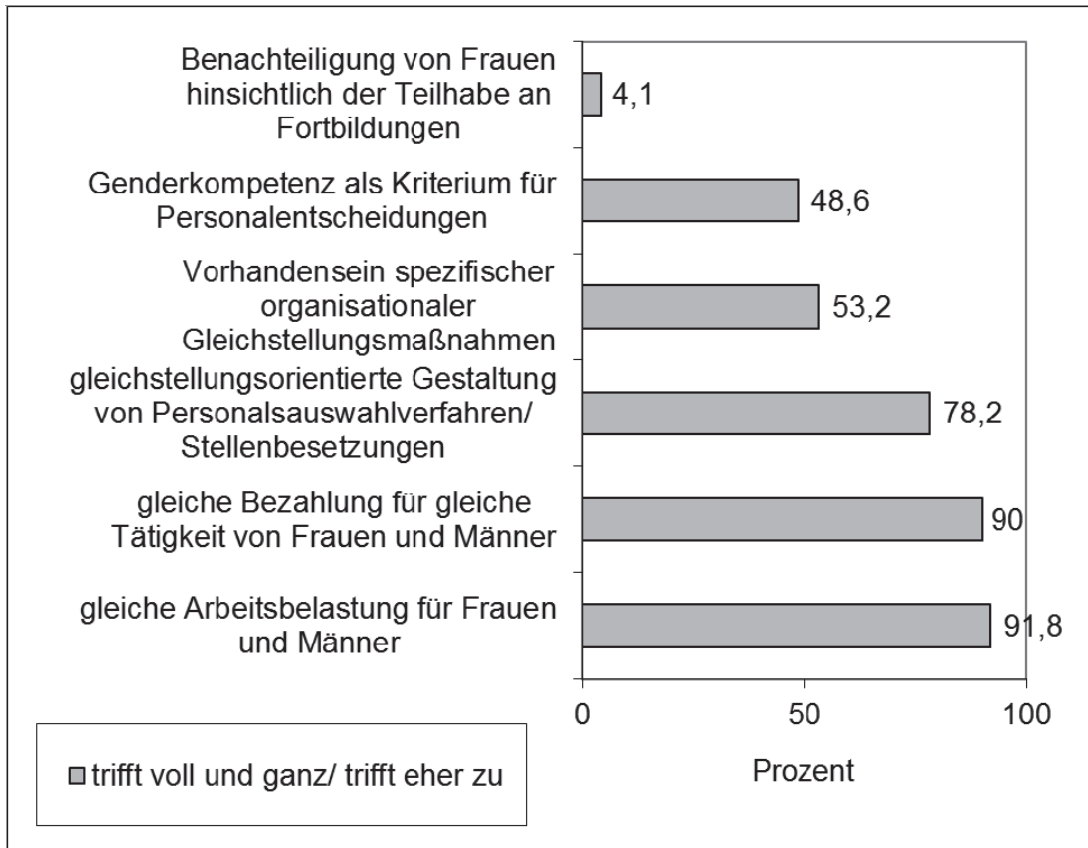
Aspekte eines gleichstellungsorientierten Personalwesens thematisieren (vgl. Abbildung 8.10). Die Antworten wurden im Rahmen einer vierstufigen Likert-Skala erfasst, die die Kategorien „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ enthielt. Mit einem Mittelwert von 1,31 und einer Zustimmung von rund 74% stimmt die überwiegende Mehrheit der Befragten der Aussage voll und ganz zu, dass Frauen und Männer in ihrer Einrichtung bei gleicher Tätigkeit die gleiche Bezahlung erhalten. Ebenfalls sehr hohe Zustimmungswerte erhält die Aussage, dass für Frauen und Männer die gleichen Arbeitsbelastungen bestehen, der ca. 59% der Befragten voll und ganz zustimmen. Hinsichtlich des Gehalts sowie der Arbeitsbelastungen der Beschäftigten bestehen somit, die zustimmenden Antwortkategorien kummulierend, bei 90% bzw. rund 92% der befragten Einrichtungen nach eigenen Angaben keine oder nur sehr geringe geschlechtsbezogene Unterschiede. Demgegenüber etwas geringer fällt mit insgesamt 78,2% die Zustimmung der Führungskräfte zur Aussage aus, dass Personalauswahlverfahren und Stellenbesetzungen in ihren Einrichtungen so gestaltet sind, dass sie zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

Während sich bei den hier angeführten Items eindeutig linkschiefe Häufigkeitsverteilungen ausmachen lassen, erweisen sich die Werte der beiden nachfolgenden Aussagen annähernd normalverteilt. Eine geringe Mehrheit von 53,2% der Befragten stimmt der Aussage zu, dass in ihrer Einrichtung spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auf der Ebene der Mitarbeitenden, wie beispielsweise Programme und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen oder zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vorhanden sind. Dem zuletzt genannten Bereich, der personalpolitisch häufig unter dem Label „Work-Life-Balance“ gefasst wird, gehören u.a. Angebote der Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung, der Kinderbetreuung, der Gesundheitsförderung sowie Angebote zur Gestaltung der Elternzeit an (vgl. u.a. Doblhofer/Küng 2008: 65 ff.; Krell 2008: 8 ff.).

Ferner stimmt knapp die Hälfte (48,6%) der befragten Führungskräfte der Aussage zu, dass das Vorhandensein von Gender-Kompetenz ein Kriterium für Einstellungs- und Personalentscheidungen ist. Dieser Befund lässt darauf schließen, dass Gender-Kompetenz von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene durchaus als eine relevante Schlüsselqualifikation angesehen wird. Der von Flösser (2001 a) geäußerte Eindruck, dass die Kategorie „Gender“ nahezu ausschließlich bei der Personalsuche und -auswahl innerhalb der einschlägigen Arbeitsfelder der Mädchen- bzw. Jungenarbeit sowie ggf. im Zuge bestehender formaler Quotierungsregelungen eine Rolle spiele (vgl. ebd.: 6), findet sich somit in den vorliegenden Ergebnissen nicht bestätigt.

Ein weiterer im Kontext eines geschlechterbewusst und gleichstellungsorientiert gestalteten Personalmanagements relevanter Aspekt behandelt den organisationalen Bereich der Personalentwicklung. Gefragt danach, ob für Frauen Benachteiligungen hinsichtlich der Teilhabe an Fort- und Weiterbildungen bestehen, stimmen dieser Aussage über drei Viertel (78,4%) der Führungskräfte überhaupt nicht zu und weitere 15,2% stimmen ihr eher nicht zu. Mit einem Mittelwert von 3,74 und einer Standardabweichung von 0,58 erhält dieses Item seitens der Befragten die eindeutigste Beantwortung. Damit scheint nach Auskunft der Befragten der gleiche Zugang für Frauen und Männer zu Fort- und Weiterbildungsangeboten weitgehend realisiert zu sein.

Abbildung 8.10: Berücksichtigung von Gender-Aspekten im Bereich Personalmanagement



Eine anschließende geschlechterdifferenzierende Betrachtung des Antwortverhaltens zeigt auf, dass ausschließlich bei der Einschätzung der gleichen Vergütung von Arbeit und dem Merkmal Geschlecht der Befragten ein signifikanter Zusammenhang von 0,188 berechnet nach Spearman auf dem 0,01 Niveau (2-seitig) besteht. Mit annähernd 8 Prozentpunkten Differenz geben mehr Frauen als Männer an, dass die Aussage der gleichen Bezahlung eher nicht bzw. überhaupt nicht zutrifft. Vor dem Hintergrund des bundes- und branchenweit zu konstatierenden Lohngefälles (Gender Pay Gap) zwischen Männern und Frauen von 22% zu Ungunsten von Frauen (vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung 2007: 1) erweist sich die hier vorliegende Differenz in der Einschätzung der männlichen und weiblichen Leitungskräfte als nachvollziehbar. Allerdings scheinen geschlechtsbezogene Gehaltsunterschiede in Einrichtungen der

Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene nicht sonderlich ausgeprägt zu sein, denn annähernd drei Viertel (72,6%) aller antwortenden Frauen stimmen der Aussage der Lohngleichheit voll und ganz zu.²⁵³ Darüber hinaus zeigt sich, dass - mit Ausnahme der Variable zur Erfassung geschlechtsbezogener Benachteiligungen hinsichtlich der Teilhabe an Fort- und Weiterbildung, die von fast exakt gleich vielen Frauen und Männern Zustimmung bzw. Ablehnung erfährt - alle anderen erfragten Merkmale eine stärkere Zustimmung von männlichen Führungskräften erhalten. Auch dieser Befund könnte auf die stärkere Erwerbszentriertheit von Männern zurückzuführen sein, wie sie im Kontext der geschlechterdifferenzierenden Betrachtung der von den Einrichtungen verfolgten Gleichstellungszielen bereits zu Beginn des Kapitels diskutiert wurde.

Weitere Analysen zeigen zudem, dass zwischen den hier erfragten Merkmalen eines geschlechterbewusst und gleichstellungsorientiert ausgerichteten Personalmanagements und der Größe der teilnehmenden Einrichtungen keine signifikanten Korrelationen auf dem 0,01-Niveau bestehen, obwohl beispielsweise hinsichtlich der o.g. speziellen organisationsintern verfolgten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung seitens der Beschäftigten angenommen werden konnte, dass entsprechende Programme und Maßnahmen eher von Organisationen²⁵⁴ mit einem umfangreichen Personalstamm verfolgt werden.

Der nachfolgende Fragenkomplex fokussiert die Strukturen und Geschehnisse mit Blick auf die Angebote und Maßnahmen, die die befragten Einrichtungen ihren Adressatinnen und Adressaten zur Verfügung stellen. Gefragt danach, wie häufig *Zielgruppenanalysen* durchgeführt werden, die der Erhebung unter-

²⁵³ Im Vergleich dazu behaupten dies 87,5% aller teilnehmenden Männer.

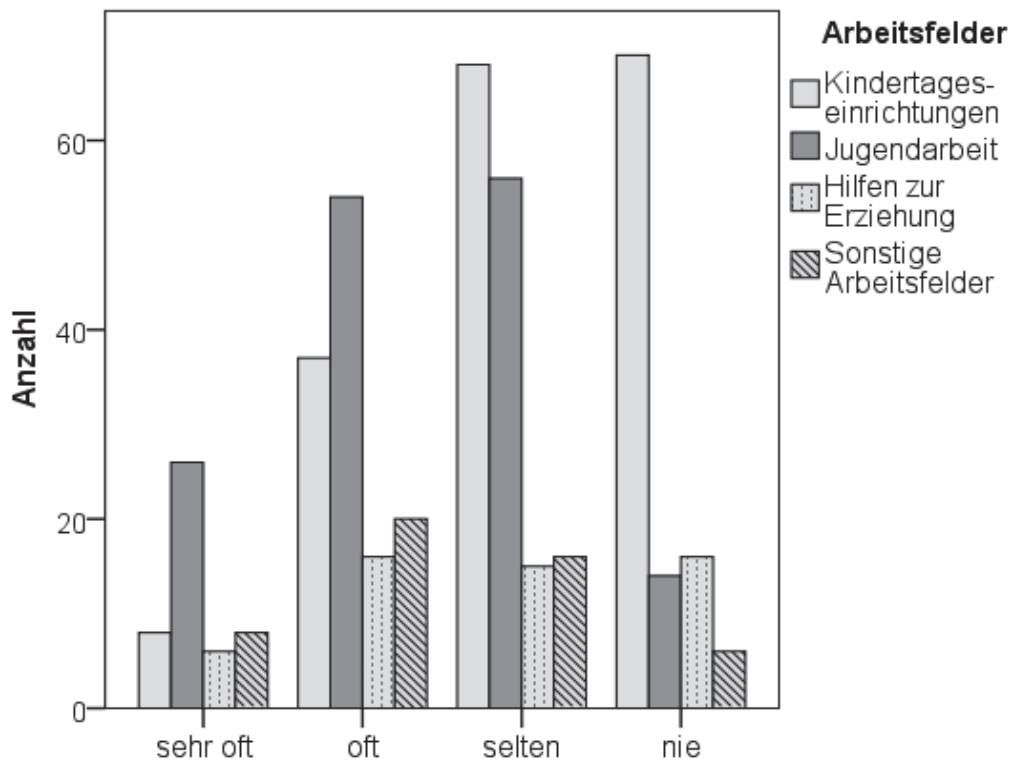
²⁵⁴ Dem institutionellen Organisationsverständnis von Grunwald/Steinbacher (2007: 21 ff.) folgend, wird im Rahmen dieses Auswertungskapitels der Begriff „Organisation“ als Synonym für den Begriff „Einrichtung“ verwendet.

schiedlicher Merkmale, wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit, Schulbildung etc. der an den Angeboten partizipierenden Kinder und Jugendlichen dienen, geben 40% der Leitungskräfte an, dass dieses Instrument in ihrer Einrichtung sehr oft bis oft eingesetzt wird. Weitere 35,2% wenden es selten an und knapp ein Viertel der Befragten (23,9%) hat nach eigenen Angaben noch nie eine Zielgruppenanalyse durchgeführt. Demnach verfügt eine recht große Gruppe von Einrichtungen über keine empirisch gesicherten Erkenntnisse über die Zusammensetzung ihres Klientels. Damit fehlt ihnen gleichzeitig eine wichtige Grundlage, um ihre Angebote adressatinnen-/adressaten- und lebenslagenorientiert entwickeln und umsetzen zu können.

Eine Überprüfung möglicher Einflussfaktoren auf die Durchführung von Zielgruppenanalysen zeigt eine signifikante Korrelation²⁵⁵ von 0,170 zwischen dieser Variable und dem Merkmal Arbeitsfeld auf. Wie Abbildung 8.11 belegt, sind es in der überwiegenden Mehrzahl Einrichtungen aus dem Bereich der Kindertageseinrichtungen, die angeben, noch nie eine entsprechende Analyse unternommen zu haben.

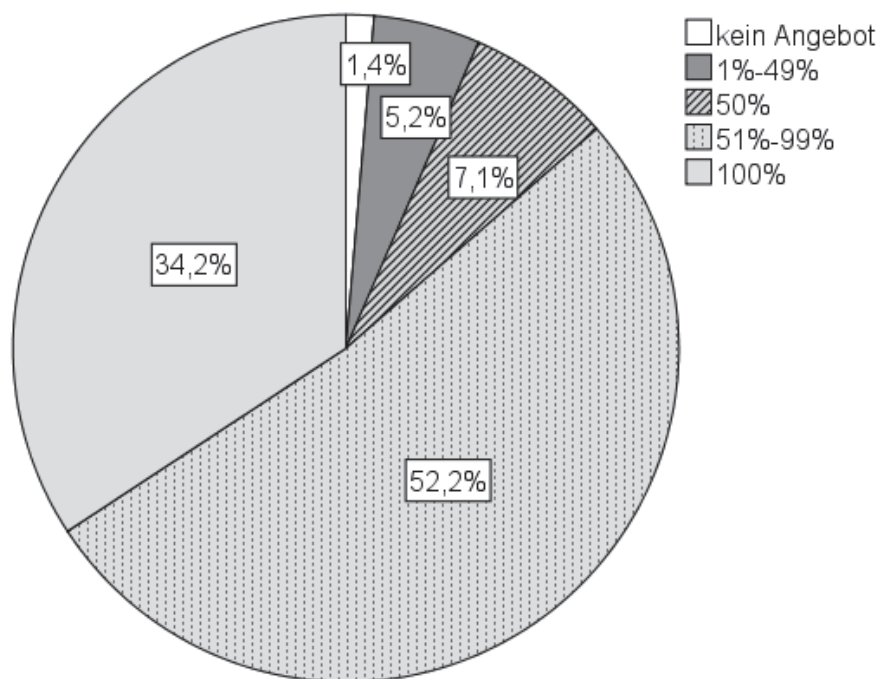
²⁵⁵ Berechnet nach Spearman auf dem 0,01 Niveau, 2-seitig.

Abbildung 8.11: Durchführung von Zielgruppenanalysen differenziert nach ausgewählten Arbeitsfeldern



Ferner wurden die Teilnehmenden gebeten, Angaben über den prozentualen Anteil *koedukativer* sowie *geschlechtshomogener* Angebote und Maßnahmen für Kinder und Jugendliche an dem Gesamtleistungsangebot ihrer Einrichtung zu treffen. Nach Auskunft der Leitungskräfte verfügt etwa ein Drittel der Einrichtungen (34,2%) ausschließlich über ein koedukatives Angebot. Weitere 52,2% der Befragten geben an, dass ihre Angebote sich zu über 50% - jedoch nicht ausschließlich - an Mädchen und Jungen richten. Damit erweisen sich koedukative Angebote als das zentrale Setting innerhalb des Leistungsangebotes der teilnehmenden Einrichtungen, wie die nachfolgende Abbildung veranschaulicht.

Abbildung 8.12: Anteil der koedukativen Angebote und Maßnahmen am Gesamtleistungsangebot der Einrichtungen



Mit Blick auf die geschlechtshomogen ausgerichteten Angebote und Maßnahmen zeigt sich,²⁵⁶ dass 35,1% aller Einrichtungen aussagen, über kein einziges Angebot zu verfügen, das sich exklusiv an Mädchen und junge Frauen richtet und mit rund 44% ist der Prozentsatz derjenigen Organisationen, die kein Angebot ausschließlich für Jungen und junge Männer besitzen sogar noch deutlich größer. Unter den Einrichtungen, die geschlechtshomogene Angebote weiblichen oder männlichen Kindern und Jugendlichen unterbreiten, machen diese in der

²⁵⁶ Ein Vergleich mit den bundesweiten Anteilen von geschlechtshomogen und -heterogen ausgerichteten Angeboten in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ist an dieser Stelle nicht möglich, da empirisch gesicherte Erkenntnisse diesbezüglich bislang nicht existieren, wie u.a. Voigt-Kehlenbeck (2003 a) herausstellt: „Auch liegen keine empirischen Daten vor, wie die Verteilung von geschlechterdifferenzierenden Angeboten in der Kinder- und Jugendhilfe, wie ihre inhaltliche Ausrichtung, ihre Strukturen, ihre Häufigkeitsverteilungen etc. aussehen.“ (ebd.: 90).

absoluten Mehrzahl²⁵⁷ jeweils zwischen 5% bis 25% am Gesamtleistungsangebot der Einrichtungen aus.

Zudem zeigen sich auch hinsichtlich des Angebotsspektrums gravierende arbeitsfeldspezifische Unterschiede. Unter den Einrichtungen, die ausschließlich koedukative Angebote für ihre Zielgruppe bereit halten, befinden sich zu rund 65% Kindertageseinrichtungen, gefolgt von Einrichtungen, die im Arbeitsfeld Jugendarbeit tätig sind zu 19,8%. Diese beiden Arbeitsfelder vergleichend werden ferner große Differenzen bezüglich des geschlechtsbezogenen Leistungsangebots der Einrichtungen deutlich. So verfügen 48,7% aller Kindertageseinrichtungen über geschlechtshomogen ausgerichtete Angebote, während im Bereich Jugendarbeit rund 83% aller Einrichtungen exklusive Angebote für Mädchen und junge Frauen und/oder für Jungen und junge Männer bereithalten.²⁵⁸

Die vorliegenden Befunde belegen somit eindeutig, dass die Arbeit in unterschiedlichen geschlechtsbezogenen Settings für die Mehrheit der öffentlichen und freien Träger - wenn auch innerhalb der einzelnen Arbeitsfelder mit sehr unterschiedlicher Gewichtung - zum selbstverständlichen Repertoire ihres Leistungsspektrums gehört. Das von Weber (2002) geforderte flexible Neben- und Miteinander von koedukativen, teilkoedukativen und geschlechtshomogenen Settings, das den Bedürfnissen und Interessen sowie dem Wunsch- und Wahlrecht von Mädchen und Jungen Rechnung trägt (vgl. ebd.: 730), scheint somit von zahlreichen Einrichtungen auf kommunaler Ebene umgesetzt zu werden.

²⁵⁷ Die kumulierten Prozentangaben betragen bei den Angeboten, die sich an Mädchen und junge Frauen richten und Werte zwischen 0% und 25% einnehmen, 97,6% sowie mit Blick auf die Angebote, die ausschließlich an Jungen und junge Männer adressiert sind und im gleichen Wertebereich liegen, 98,1% aller Nennungen.

²⁵⁸ Die Prozentangaben beziehen sich auf die gültigen Prozent.

Ähnlich weit verbreitet erweist sich unter den befragten Einrichtungen das Bemühen einer geschlechterbewussten Gestaltung und Durchführung der eigenen pädagogischen Angebote und Maßnahmen. Befragt danach, in welchem Ausmaß *Gender-Aspekte* im Rahmen der Planung und Umsetzung der *pädagogischen Angebote* berücksichtigt werden,²⁵⁹ zeigen sich die Anstrengungen fokussiert auf die Bereiche Konzeptionierung der Angebote und Maßnahmen sowie Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Zusammenstellung des Teams. Nach Aussagen der Leitungskräfte werden in diesen beiden Bereichen Gender-Aspekte jeweils zu 60% sehr stark bis eher stark berücksichtigt.²⁶⁰ Ebenfalls in einem eher bzw. sehr starken Maße beziehen 55% der teilnehmenden Einrichtungen Gender-Aspekte bei der Auswahl der im Rahmen ihrer Angebote eingesetzten Materialien und Medien mit ein. Im Vergleich hierzu finden hingegen Gender-Aspekte in einem etwas geringeren Umfang eine Berücksichtigung im Kontext der Werbung für das pädagogische Programmangebot mit 44,1% der Nennungen dieser beiden Antwortkategorien sowie der Evaluation von Leistungen und Maßnahmen mit 46,2%. In diesen letztgenannten Bereichen zeigen sich zudem die meisten ablehnenden Bewertungen. So schätzen jeweils ca. 11% der Leitungskräfte das Ausmaß der Berücksichtigung der Variable *Geschlecht* in beiden Bereichen als sehr schwach bis nicht vorhanden ein.²⁶¹

Die Aktivitäten der befragten Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auf der Ebene der pädagogischen Angebote und Maßnahmen resümierend kann also festgehalten werden, dass auf dieser Ebene vielfältige und umfang-

²⁵⁹ Das Antwortformat bildete eine vierstufige Skala mit den Antwortvorgaben sehr stark / eher stark / eher schwach sowie sehr schwach/gar nicht.

²⁶⁰ Mit Blick auf die Konzeptionierung der Angebote geben 21,1% der Befragten an, sehr stark auf Gender-Aspekte zu achten, während diese Antwortkategorie im Kontext der Teamauswahl zu 15,9% genannt wird.

²⁶¹ Im Vergleich hierzu wird diese Antwortkategorie beziehungsweise auf den Bereich Konzeptionierung der Angebote nur von 3% der Leitungskräfte genannt.

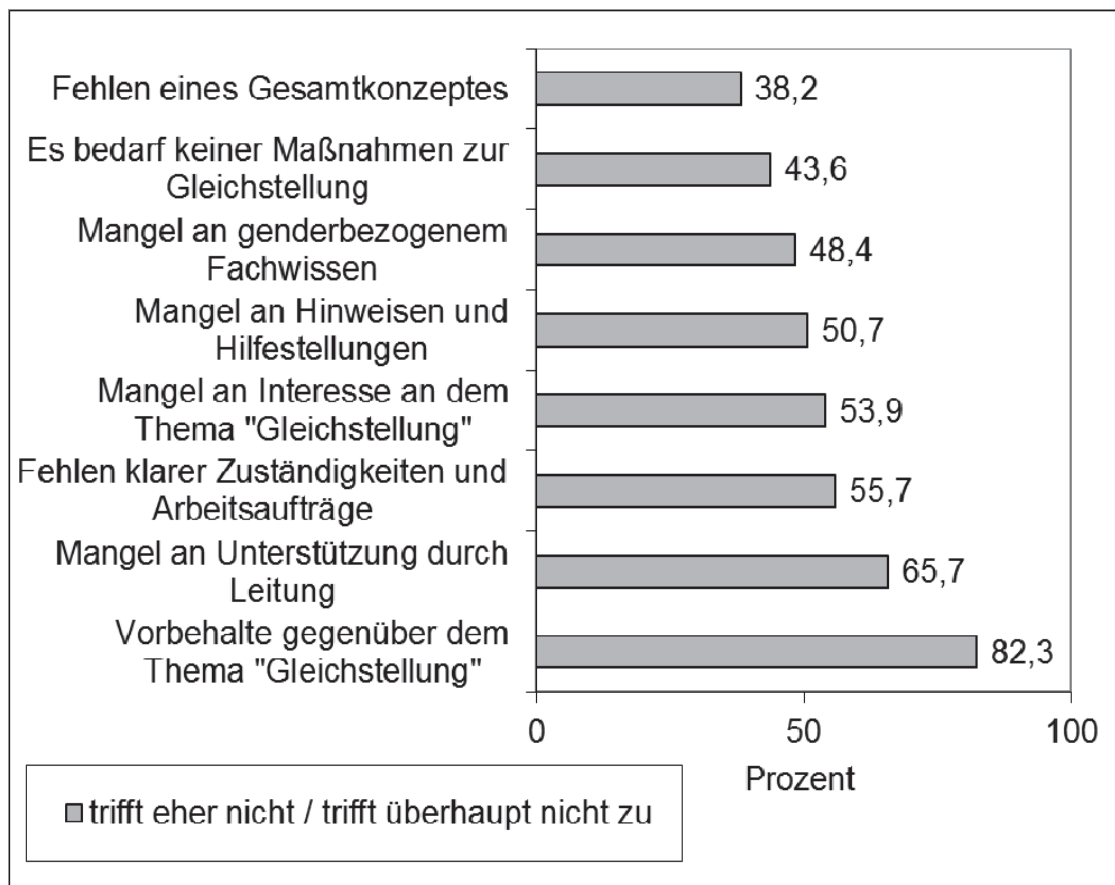
reiche Anstrengungen von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene unternommen werden, um Gender-Aspekte in die Alltagsroutinen zu integrieren. Jedoch fundieren die vorliegenden empirischen Ergebnisse ebenfalls den von Rose (2001 b) mit Blick auf das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit skizzierten Umsetzungsstand geschlechterbewusst gestalteter Konzepte und Angebote und lassen erkennen, dass die nachfolgende Beschreibung des Status quo auch für das Ressort der Kinder- und Jugendhilfe im Allgemeinen gilt:

„Es gehört keineswegs zum Mainstream der Kinder- und Jugendarbeit, die eigene Praxis geschlechtsbewusst und geschlechtergerecht zu gestalten. Es ist keineswegs selbstverständlich, das Management von Geschlechterungleichheiten erfolgreich und flächendeckend zum normalen „Alltagsgeschäft“ in der Kinder- und Jugendarbeit zu machen.“ (ebd.: 111).

Den ersten übergeordneten Themenbereich „Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ des Fragebogens abschließend, wurden die Teilnehmenden hinsichtlich bestehender Hindernisse und Schwierigkeiten sowie sich zeigender Unterstützungsbedarfe im Kontext der Gleichstellungsmaßnahmen ihrer Einrichtungen befragt.

Auf einer vierstufigen Likert-Skala wurde die Leitungskräfte zunächst gefragt, inwiefern sie den nachfolgenden Aussagen, die potentielle *Hindernisse* der Realisierung gleichstellungspolitischer Strategien und Maßnahmen umfassen, mit Blick auf die Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen in ihren Einrichtungen zustimmen.

Abbildung 8.13: Hindernisse und Schwierigkeiten im Kontext der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen



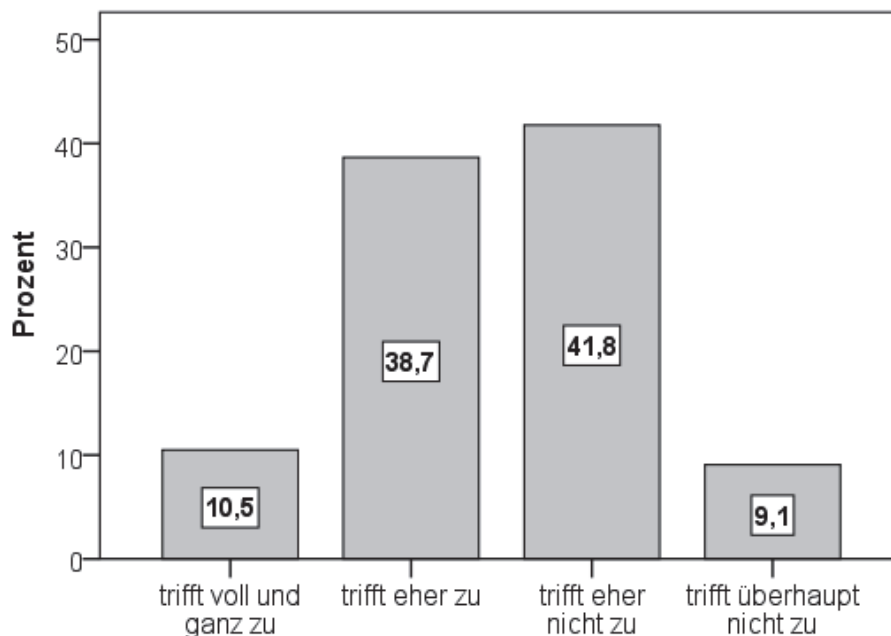
Die stärkste und eindeutigste Zustimmung erhält die Frage nach dem Vorhandensein von Vorbehalten gegenüber dem Thema „Gleichstellung der Geschlechter“. Insgesamt 82,5% aller Leitungskräfte sagen, dass dies für ihre Einrichtung eher nicht bzw. überhaupt nicht zutrifft. Offen bleibt an dieser Stelle allerdings, ob sich in diesem Antwortverhalten die realen Einstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe widerspiegeln oder ob sich insbesondere bei der Beantwortung dieses Items im Ergebnis der Einfluss des Verzerrungseffekts eines sozial erwünschten Antwortverhaltens²⁶² niederschlägt.

²⁶² Zur Relevanz des Effekts der sozialen Erwünschtheit im Rahmen von Befragungen vgl. u.a. die Ausführungen von Diekmann (2007: 447 ff.).

Als ebenfalls recht einheitlich erweist sich die Beantwortung der Frage nach der Existenz von top-down Unterstützungsstrukturen. Zwei Drittel (65,7%) der Befragten stimmen der Aussage eher nicht oder gar nicht zu, dass es an Unterstützung durch Personen in Leitungspositionen zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen innerhalb der Einrichtungen mangelt. Berücksichtigt werden muss bei der Bewertung dieses Befundes jedoch, dass es sich bei den Untersuchungsteilnehmenden ausschließlich um Personen handelt, die eine solche Leitungsfunktion innehaben und dieses Item somit eine Beurteilung der Erfüllung des eigenen Zuständigkeits- und Aufgabebereichs impliziert.

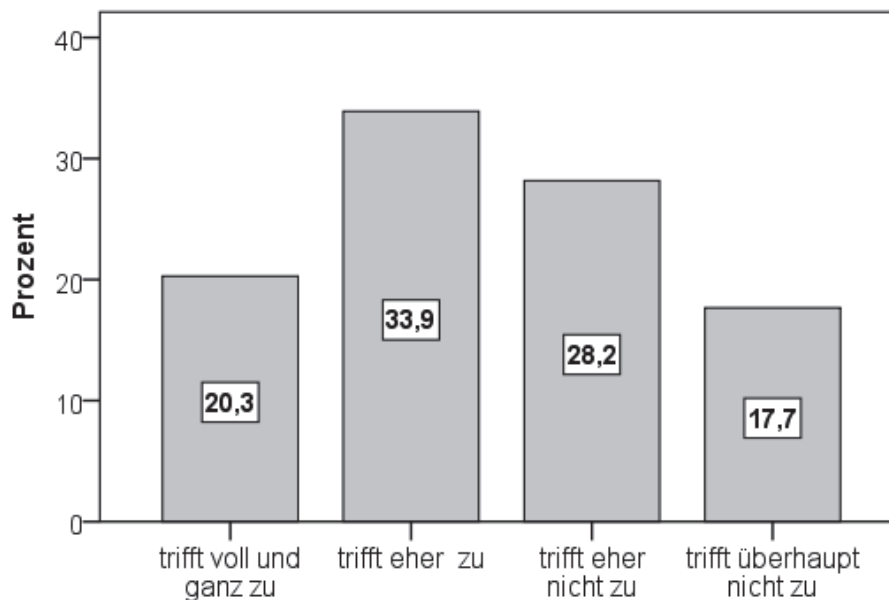
Im Vergleich dazu erhalten die Aussagen, dass es an eindeutigen Zuständigkeiten und Arbeitsaufträgen fehlt sowie an Interesse an dem Thema Gleichstellung der Geschlechter und an konkreten Hinweisen und Hilfestellungen für die Umsetzung gleichstellungsbezogener Maßnahmen in der Praxis mangelt, nur tendenziell eine eher ablehnende Zustimmung (vgl. Abbildung 8.13). Die Beantwortung der Aussage „Es mangelt an genderbezogenem Fachwissen“ weist ein annähernd normalverteiltes Antwortverhalten auf, so dass keine eindeutige Tendenz erkennbar ist (vgl. Abbildung 8.14).

Abbildung 8.14: Zustimmung zur Aussage „Es mangelt an genderbezogenem Fachwissen“



Eine zu diesem Item vergleichende Betrachtung der Verteilung der Antworten zur Aussage „Es bedarf *keiner* Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Einrichtung“ verdeutlicht, dass bei diesem im Unterschied alle vier Antwortkategorien relativ häufig - auch in ihren Extremen - genannt werden (vgl. Abbildung 8.15). Als Tendenz lässt sich mit insgesamt 54,2% Zustimmung eine sehr leichte linksschiefe Verteilung ausmachen, d.h. eine geringe Mehrzahl der Einrichtungen sieht keinen Bedarf an Gleichstellungsmaßnahmen, wobei ca. ein Fünftel (20,3%) aller teilnehmenden Führungskräfte sagt, dass sie überhaupt keinen Bedarf sehen.

Abbildung 8.15: Zustimmung zur Aussage „Es bedarf keiner Maßnahmen der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Einrichtung“



Für diese Aussage bieten sich vielfältige Erklärungen an. Möglich ist beispielsweise, dass die Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Einrichtung als erreicht angesehen wird, so dass weitere Maßnahmen überflüssig erscheinen, oder aber, dass die Förderung der Gleichstellung - unabhängig von ihrem Umsetzungsstand - aktuell nicht als ein relevantes Thema angesehen wird. Dass bei dieser Gruppe grundsätzlich Vorbehalte gegenüber dem Thema Geschlechtergleichstellung bestehen, findet sich hingegen im Rahmen einer differenzierten Analyse des entsprechenden Items nicht bestätigt, denn dieser Aussage stimmen gleichzeitig nur 9,7% voll und ganz sowie eher zu.

Das größte Hindernis in der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen innerhalb der Einrichtungen sehen die teilnehmenden Leitungskräfte in dem Fehlen eines Gesamtkonzeptes zur Gleichstellungsförderung mit präzisen inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben (vgl. Abbildung 8.13).

Zusammenfassend lassen sich die dargelegten Befunde dahingehend interpretieren, dass in den Einrichtungen Hindernisse und Schwierigkeiten in der Durchsetzung von Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu konstatieren sind, jedoch scheinen sie die Geschehnisse und Abläufe in den Einrichtungen nicht zu dominieren. Zudem erweisen sich die Hindernisse, die den Bereich der strategischen Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen berühren, wie u.a. das Vorhandensein eines Gesamtkonzeptes, von Praxishilfen sowie von fachlich geschultem Personal tendenziell vordringlicher als Faktoren, die den motivationalen Bereich berühren. Auch Akzeptanzprobleme seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe gegenüber dem Thema Gleichstellung erweisen sich den vorliegenden Befunden folgend als weniger relevant.

Eine Bekräftigung findet diese These im Rahmen von Korrelationsanalysen der Items untereinander, die signifikante Zusammenhänge insbesondere zwischen den Variablen ausweisen, die auf Aspekte der strategischen Umsetzung zielen. So bestehen beispielsweise mittlere signifikante Korrelationen mit Werten von 0,61 bzw. 0,62 (auf dem Niveau von 0,01; 2-seitig) berechnet nach Pearson zwischen der Variable „Mangel an Hilfestellung“ und den Merkmalen „Mangel an Unterstützung durch die Leitungsebene“, an „genderbezogenem Fachwissen“ sowie an einem „Gesamtkonzept für die Umsetzung von Gleichstellungsaktivitäten“.²⁶³

Ausgehend von diesen als defizitär wahrgenommenen organisations- sowie personenbezogenen Bedingungen wurden die Untersuchungsteilnehmenden gefragt, für welche Arbeitsbereiche sie sich in ihren Einrichtungen *fachliche Unterstützung* für

²⁶³ Signifikante Zusammenhänge zwischen den acht Antwortkategorien und dem Merkmal Geschlecht der befragten Führungskräfte bestehen auf dem 0,01 Niveau, berechnet nach Spearman, hingegen nicht.

die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter wünschen. Die vorgegebene Itematterie enthält Aspekte, die zum einen Unterstützungsbedarfe der Einrichtungen auf der Ebene der bestehenden Wissensbestände erfassen und zum anderen mit Blick auf die institutionelle sowie pädagogisch-fachliche Ebene entsprechende Bedarfe identifizieren. Den stärksten und eindeutigsten Unterstützungsbedarf mit insgesamt 79,3% Zustimmung zu den beiden bejahenden Antwortkategorien äußern die befragten Leitungskräfte hinsichtlich aktueller Forschungsergebnisse über die gegenwärtigen Lebensbedingungen von Mädchen und Jungen (vgl. Tabelle 8.10). Diese Forschungsergebnisse können u.a. dazu herangezogen werden, um die eigenen Angebote und Maßnahmen zielgruppenadäquat auszurichten. Grundlegende Informationen über Ansätze, Strategien und Methoden, die gezielt der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter dienen, wünschen sich hingegen mit 55,9% Zustimmung deutlich weniger Leitungskräfte. Eine Überprüfung bestehender Korrelationen dieser beiden Items mit der Aussage „Es mangelt an genderbezogenem Fachwissen“ aus der Frage zuvor zeigt signifikante Zusammenhänge auf,²⁶⁴ wobei sich der Mangel an genderbezogenem Fachwissen stärker auf Informationen über gleichstellungspolitische Strategien zu beziehen scheint als auf empirisch gesicherte lebensweltliche Erkenntnisse über Mädchen und Jungen, wie sie beispielsweise Jugendstudien (vgl. z.B. BMFSFJ 2009 b; Cornelißen u.a. 2002; Hurrelmann/Andresen/TNS Infratest 2007; Hurrelmann/Albert/TNS Infratest 2006) zu entnehmen sind.

Die zweitstärkste Zustimmung seitens der befragten Leitungskräfte erhält der Wunsch nach Unterstützung zur Entwicklung neuer Angebote und Maßnahmen speziell für *Jungen* mit 68,9%

²⁶⁴ Der Korrelationskoeffizient, berechnet nach Spearman, zwischen den Variablen „Fachwissen“ und „Informationen über Gleichstellungsstrategien“ beträgt 0,38 (auf dem 0,01 Niveau; 2-seitig), während er zwischen den Variablen „Fachwissen“ und „Forschungsergebnisse“ nur einen Wert von 0,11 (auf dem 0,01 Niveau; 2-seitig) aufweist.

Nennungen der beiden bejahenden Antwortkategorien, wovon 19,8% sogar sagen, dass sie sich „unbedingt“ fachlichen Beistand wünschen. Unterstützung für die Entwicklung neuer Angebote speziell für *Mädchen* wünschen sich mit einer Differenz von sieben Prozentpunkten insgesamt 60,9% der Befragten, davon wünschen sich dies 12,5% „unbedingt“. Die sich hier im direkten Vergleich zeigende stärkere Nachfrage nach weiteren, neuen jungenspezifischen Angeboten und Maßnahmen könnte zum einen im Zusammenhang stehen mit der öffentlich breit geführten Diskussion zum Thema Jungen als das neue schwache Geschlecht bzw. als die (Bildungs-)Verlierer des beginnenden 21. Jahrhunderts.²⁶⁵ Darüber hinaus könnte dieses Ergebnis aber auch zurückzuführen sein auf die ungleich längere Tradition von geschlechtsbezogenen Angeboten für Mädchen, die bereits seit den siebziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts im Zuge der Institutionalisierung und fachlichen Etablierung von Mädchenarbeit entwickelt und umgesetzt werden.²⁶⁶ Der hier vorliegende Befund könnte somit auch gedeutet werden als die Artikulation eines in der Praxis bestehenden Nachholbedarfs geschlechtsbezogener Arbeit mit Jungen.

Ferner zeigt die Auswertung der weiteren zur Beantwortung stehenden Items eine nur sehr leicht linksschiefe Verteilung hinsichtlich des Wunsches der teilnehmenden Einrichtungen nach Unterstützung bei der Evaluation ihrer Angebote und Maßnahmen unter Gender-Aspekten (vgl. Tabelle 8.10). Von insgesamt 53,8% wird dieser Wunsch bejaht. Annähernd normalverteilt erweisen sich die Antworten der Leitungskräfte auch

²⁶⁵ So titelten beispielsweise Printmedien und Online-Magazin seit dem Jahr 2000: „*Jungs - das schwache Geschlecht*“ (Stern 24/2000), „*Arme Jungen*“ (Focus 32/2002), „*Jungs - Werden sie die Sorgenkinder unserer Gesellschaft*“ (GEO 3/2003), „*Schlaue Mädchen, Dumme Jungen*“ (Spiegel 21/2004), „*Angeknackste Helden*“ (Spiegel Online 21/2004).

²⁶⁶ Zur Geschichte und zum Stand der Mädchenarbeit vgl. u.a. Bitzan/Daigler (2001), Hartwig/Muhlak (2006) sowie Weber (2002); die Entwicklungsgeschichte und den gegenwärtigen Umsetzungsstand der Jungenarbeit zeigen z.B. Bentheim u.a. (2004) und Bentheim/Sturzenhecker (2006) auf.

auf die Frage nach einem bestehenden Unterstützungsbedarf hinsichtlich der Überarbeitung vorhandener Konzepte unter Gender-Aspekten. Mit 9,5% Zustimmung zur Antwortkategorie „ja, unbedingt“ zu 5,5% Nennungen der Kategorie „nein, auf keinen Fall“ lässt sich mit Blick auf diese beiden Extreme in der Tendenz noch eine leichte Linksschiefe mit einem Wert von -0,039 ausmachen.

Tabelle 8.10: Unterstützungsbedarfe der befragten Einrichtungen (Angaben in gültige %)

	ja, unbedingt	eher ja	eher nein	nein, auf keinen Fall
Formulierung und Festlegung gleichstellungspolitischer Ziele	7,5	30,9	48,8	6,8
Erstellung und Auswertung geschlechterdifferenzierender Statistiken	4,8	24,8	54,8	9,8
Überarbeitung vorhandener Konzepte unter Gender-Aspekten	9,5	40,5	38	5,5
Entwicklung neuer Angebote und Maßnahmen für Jungen	19,8	49,1	21,8	4,1
Entwicklung neuer Angebote und Maßnahmen für Mädchen	12,5	48,4	29,1	4,3
Evaluation von Angeboten und Maßnahmen unter Gender-Aspekten	9,5	44,3	35,2	4,1
Grundlegende Informationen über Ansätze, Strategien und Methoden, die der Gleichstellung der Geschlechter dienen	13,9	42,0	32,0	5,2
Aktuelle Forschungsergebnisse über die Lebenslagen von Mädchen und Jungen	30,2	49,1	13,9	1,4

Während sich der fachliche Unterstützungsbedarf der Einrichtungen bezüglich der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter somit insbesondere in Bereichen als groß zeigt, die

dem Erwerb von Gender-Wissen sowie der (Neu-) Entwicklung und Gestaltung pädagogischer Angebote und Maßnahmen unter Gleichstellungsaspekten dienen, erhalten hingegen die zwei Items, die einzelne für den Umsetzungsprozess von Gleichstellungsstrategien im Allgemeinen sowie von Gender Mainstreaming im Besonderen als erforderlich angesehene Voraussetzungskriterien betreffen, vergleichsweise wenig Zustimmung. So formulieren 54,8% der Einrichtungen für sich eher keinen Unterstützungsbedarf bei der Erstellung und Auswertung von geschlechterdifferenzierenden Statistiken (weitere 6,8% sagen sogar „nein, auf keinen Fall“) und annähernd die Hälfte der Befragten (48,8%) wünscht sicher eher nicht oder auf keinen Fall Hilfe bei der Formulierung und Festlegung von gleichstellungspolitischen Zielen.²⁶⁷

Sowohl hinsichtlich der Frage nach bestehenden Hindernissen bei der Umsetzung von Aktivitäten, die der Förderung der Gleichstellung innerhalb der Einrichtungen dienen, als auch mit Blick auf deren gegenwärtigen Unterstützungsbedarf weisen Korrelationsanalysen keine signifikanten Zusammenhänge (auf dem Niveau von 0,01; 2-seitig) zum Merkmal Geschlecht der Antwortenden nach. Einzige Ausnahme bildet der Wunsch nach grundlegenden Informationen über gleichstellungspolitische Ansätze, Strategien und Methoden,²⁶⁸ der von wesentlich mehr weiblichen Leitungskräften geäußert wird. Mit einer bejahenden Zustimmung zu diesem Item von 50,4% der teilnehmenden Männer zu 64,4% der antwortenden Frauen korrespondiert dieser Befund zu dem bereits in Kapitel 4 dieser Arbeit herausgestellten Sachverhalt, dass Gleichstellungspolitik in der öffentli-

²⁶⁷ Interessanterweise lassen sich zwischen diesen beiden Items und den zuvor im Fragebogen erhobenen Merkmalen der Anwendung geschlechterdifferenzierender Statistiken (Frage Nr. 13) sowie der organisationsinternen Festlegung von Gleichstellungszielen (Frage Nr. 5) keine signifikanten Korrelationen ausmachen.

²⁶⁸ Zwischen diesen beiden Merkmalen besteht eine signifikante Korrelation berechnet nach Spearman von 0,143 (auf dem 0,01 Niveau; 2-seitig).

chen Wahrnehmung noch immer als ein Thema von Frauen für Frauen in Erscheinung tritt.

Zum Abschluss dieser Frage hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, unter der Kategorie „Sonstiges“ weitere Unterstützungsbedarfe ihrer Einrichtung bezüglich der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu äußern. Insgesamt 14 Personen haben diese Funktion der offenen Antwortkategorie genutzt, um ihre je einrichtungsspezifischen Bedarfe mitzuteilen. Mehrfach genannt wurde hierbei der Wunsch nach mehr männlichen Fachkräften insbesondere im Bereich der Elementarpädagogik (*„Mitarbeit von männlichen Kollegen als Identifikationsfiguren“*; Fall-Nr. 388, Leiterin einer öffentlichen Kindertageseinrichtung, 47 Jahre), einem größeren Zeitbudget (*„Der Zeitaspekt lässt kaum eine Auseinandersetzung mit dem Thema zu“*; Fall-Nr. 232, Leiterin einer Kindertageseinrichtungen in freier nicht-konfessioneller Trägerschaft, 52 Jahre) sowie nach finanzieller Unterstützung.

Bei diesen genannten Aspekten handelt es sich allerdings nicht um die Artikulation von fachlichen Unterstützungsbedarfen, sondern angesprochen werden vielmehr Wünsche, die auf eine Verbesserung der finanziellen, zeitlichen und personellen organisationalen Rahmenbedingungen abzielen. Weitere Wünsche, die an dieser Stelle von den Leitungskräften geäußert werden, lauten u.a. Möglichkeiten zur Hospitation in Best-Practice-Einrichtungen sowie zur Darstellung der eigenen Arbeit in Politik und Öffentlichkeit.

8.3.2 Kenntnisse über Gender Mainstreaming und Stand der Umsetzung in den Einrichtungen

Während alle zuvor gestellten Fragen des Online-Fragebogens sich auf Maßnahmen, Erfahrungen und Einschätzungen beziehen, die den Themenbereich Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Allgemeinen berühren, wurden im Rahmen des nachfolgenden Themenkomplexes ausschließlich Aspekte

erhoben, die sich unmittelbar auf vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen der teilnehmenden Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe im Umgang mit Gender Mainstreaming beziehen.

Die einleitende Frage dieses Themenbereichs bezieht sich auf den *Bekanntheitsgrad des Terminus „Gender Mainstreaming“* seitens der Zielpopulation. Gefragt danach, ob die teilnehmenden Leitungskräfte den Begriff Gender Mainstreaming schon einmal gehört haben, sagen 292 der insgesamt 440 Befragten (dies entspricht 66,4%) „ja“. Diese Eröffnungsfrage fungierte gleichzeitig als Filterfrage. Diejenigen, die den Begriff noch nie gehört haben und folglich kein zur Beantwortung der nachfolgenden Fragen erforderliches Wissen über diese Strategie besitzen können, wurden direkt zu dem abschließenden Themenkomplex des Fragebogens, der zur Erfassung der soziodemographischen Merkmale der befragten Personen sowie der Einrichtungsmerkmale der beteiligten Organisationen diente, weitergeleitet.²⁶⁹ Von den zwei Dritteln der Befragten, die den Terminus bereits kennen, sagt die überwiegende Mehrheit mit 84,8% über sich selbst aus, dass sie *wissen*, was Gender Mainstreaming ist. Beide Befunde zusammenfassend erweisen sich die Leitungskräfte von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene im Vergleich zur allgemeinen deutschen Bevölkerung²⁷⁰ somit in quantitativer Hinsicht als recht umfassend informiert über diese Gleichstellungsstrategie.

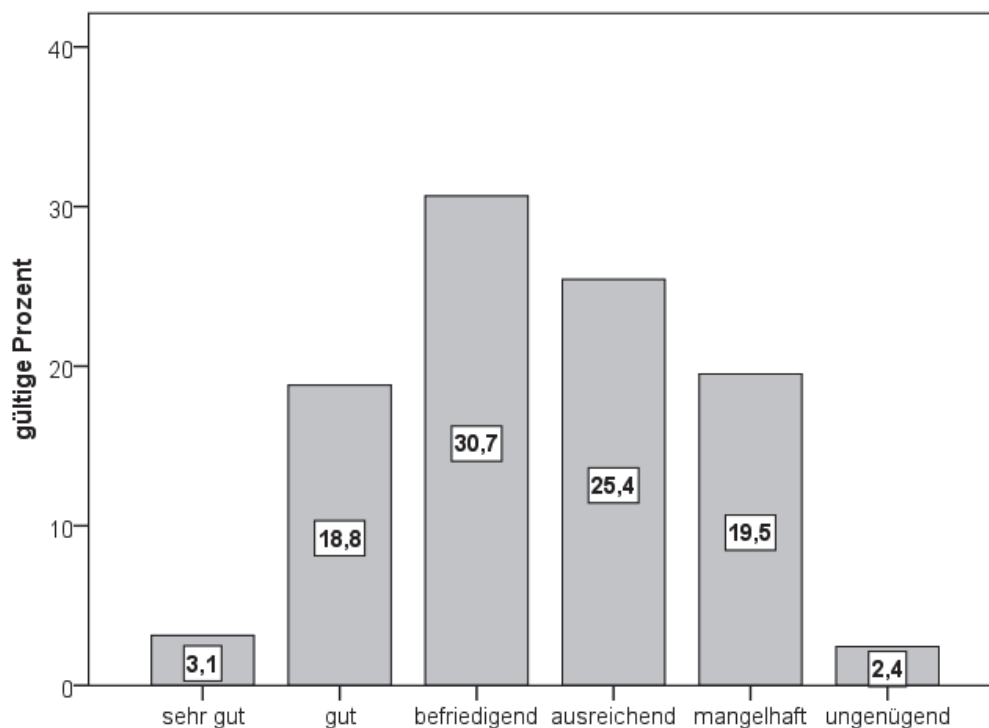
Den Aspekt des vorhandenen Wissens vertiefend wurden die Leitungskräfte gebeten auf einer sechsstufigen Skala, angelehnt an das deutsche Schulnotensystem mit den Antwortkate-

²⁶⁹ Alle nachfolgenden statistischen Kennzahlen beziehen sich somit auf N= 292 befragte Personen.

²⁷⁰ Vgl. die Ergebnisse der in Kapitel 1.3 angeführten repräsentativen Bevölkerungsumfrage zum Thema „Wege zur Gleichstellung heute und morgen“ im Rahmen der Sinus Milieu Studie (BMFSFJ 2008), bei der insgesamt 16% der Befragten angaben, schon einmal etwas von der Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming gehört zu haben.

gorien „sehr gut“ bis „ungenügend“, den *Wissensstand* innerhalb ihrer Einrichtungen über die konzeptionellen Grundlagen, Instrumente und Umsetzungsverfahren von Gender Mainstreaming einzuschätzen (vgl. Abbildung 8.16). Die Antworten der Leitungskräfte zeigen mit einem Mittelwert von 3,47 sowie einer sehr leichten Linksschiefe mit einem Wert von 0,027 eine annähernde Normalverteilung auf.

Abbildung 8.16: Einschätzung des Wissensstandes über Gender Mainstreaming²⁷¹

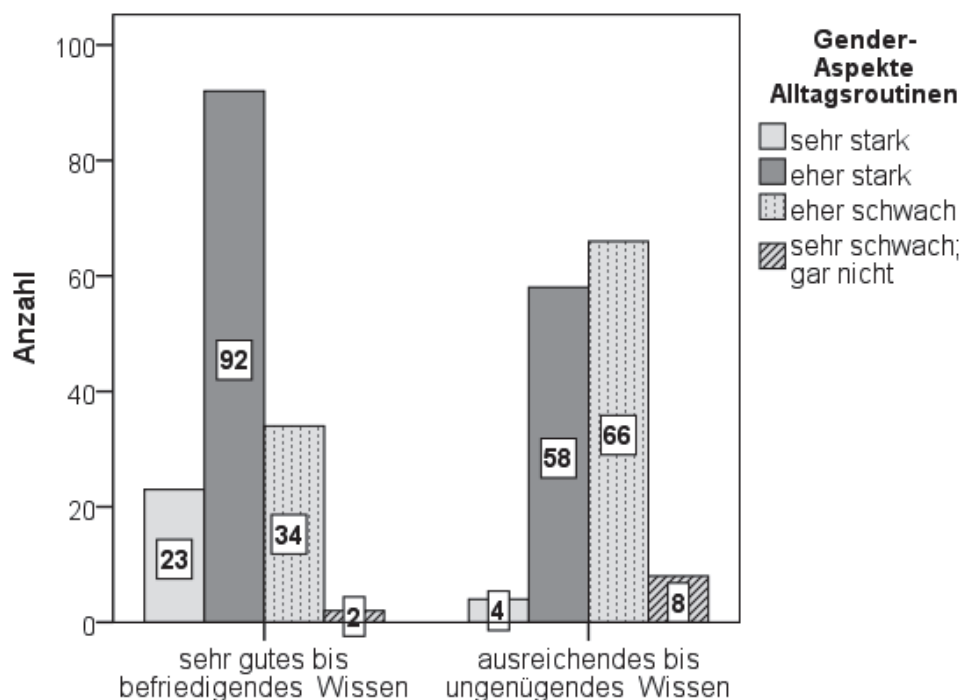


Die Überprüfung bestehender Zusammenhänge zwischen der Variable Einschätzung des vorhandenen Fachwissens innerhalb der Einrichtungen und unterschiedlichen organisationalen Aspekten, die auf die institutionelle Verankerung von Geschlechtergleichstellung (beispielsweise im Rahmen der Aufnahme ins Regelwerk und der Außendarstellung) sowie auf die

²⁷¹ Bei den nachfolgend in diesem Kapitel angeführten Prozentangaben handelt es sich um die *gültigen* Prozentwerte, da aufgrund der vorangestellten Filterfrage über ein Drittel aller Fälle als fehlende Werte ausgewiesen werden, die sonst die Analyse der Befunde erschweren.

Anwendung gleichstellungsfördernder Verfahren und Instrumente, wie u.a. die Durchführung eines Gleichstellungscontrollingverfahrens sowie von geschlechterdifferenzierenden Datenerhebungen und -auswertungen abzielen, zeigen vielfältige signifikante Korrelationen auf. So werden beispielsweise Gender-Aspekte in den Alltagsroutinen von Einrichtungen, deren Gender Mainstreaming spezifisches Fachwissen von den Führungskräften für sehr gut bis befriedigend eingeschätzt wird, von drei Viertel der Befragten (76,2%) zu einem sehr bis eher starken Maße berücksichtigt, während der Anteil unter dieser Gruppe in Kombination mit einem ausreichend bis ungenügend beurteilten Wissensstand 45,6% beträgt (vgl. Abbildung 8.17).

Abbildung 8.17: Ausmaß der Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den Alltagsroutinen nach Wissensstand der Einrichtungen über Gender Mainstreaming



Diese Kontrastierung der beiden genannten Wissensgruppen beibehaltend, zeigt sich ferner u.a., dass die gut Informierten in einem größeren Umfang Instrumente zur Gleichstellungsförderung einsetzen. So erheben von diesen Einrichtungen bei-

spielsweise 60% oft oder manchmal geschlechterdifferenzierende Statistiken, während der entsprechende Anteil innerhalb der Gruppe, die nur über ein geringfügiges bis gar kein Gender Mainstreaming spezifisches Fachwissen verfügen, rund 39% beträgt.

Die Ergebnisse zusammenfassend findet die in Kapitel 5.1 herausgestellte Bedeutung bestehender spezifischer Wissensbestände als eine der zentralen Grundlagen für den Implementierungs- und Umsetzungsprozess von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der vorliegenden Befunde eine Bestätigung.

Ferner weist ein Blick auf die Zusammenhänge zwischen dem in den Einrichtungen vorhandenen Fachwissen über Gender Mainstreaming und der Teilnahme an Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zu gleichstellungs- bzw. genderbezogenen Themen signifikante Korrelationen berechnet nach Spearman von 0,334 bezugnehmend auf Informationsveranstaltungen sowie von 0,416²⁷² hinsichtlich des Merkmals Teilnahme an Fortbildungen auf. Im Rahmen weiterer Analyse wird offensichtlich, dass der Besuch von Informations- und Fortbildungsveranstaltungen sich als einflussnehmend auf den Erkenntnisstand über Gender Mainstreaming erweist. So haben von den nach eigenen Angaben gut informierten Einrichtungen beispielsweise 12,7% in der Vergangenheit noch nie an Fortbildungen zur Gender- bzw. Gleichstellungsthematik teilgenommen, während der entsprechende Anteil innerhalb der Gruppe der schlecht bis gar nicht Informierten 31,6% beträgt. Für den Erwerb von Wissen über die konzeptionellen Grundlagen und Umsetzungsverfahren von Gender Mainstreaming zeigt sich somit der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen zu den Themenbereichen Geschlecht und Gleichstellung eindeutig als gewinnbringend.

²⁷² Beide Werte beziehen sich auf ein Signifikanzniveau von 0,01 (2-seitig).

Die nachfolgende Frage zur *Anwendung von Gender Mainstreaming* seitens der befragten Einrichtungen fungierte ebenfalls als Filterfrage im Fragebogen. Ausgehend von einer vierstufigen Antwortskala wurden die teilnehmenden Leitungskräfte gefragt, inwiefern sie der Aussage zustimmen „In meiner Einrichtung wird die Gender Mainstreaming Strategie angewendet“. Die Antwortkategorie „stimme gar nicht zu“ wurde als Filter definiert, der die Teilnehmenden direkt zu dem abschließenden Themenkomplex der Befragung zur Erfassung der soziodemographischen und einrichtungsbezogenen Merkmale führte.

Die Auswertung dieser Frage zeigt, dass über die Hälfte der Einrichtungen, deren Leitungskräfte aussagen, dass sie den Begriff Gender Mainstreaming schon einmal gehört haben, diese Strategie auch anwenden (vgl. Tabelle 8.11). So stimmen 55,8% der Befragten der Aussage voll sowie eher zu, dass in ihrer Einrichtung Gender Mainstreaming umgesetzt wird.²⁷³

²⁷³ Werden alle Untersuchungsteilnehmenden bei dieser Häufigkeitsverteilung berücksichtigt, also auch diejenigen einbezogen, die den Terminus Gender Mainstreaming nicht kennen, so beträgt der entsprechende Anteil an allen Teilnehmenden rund 37% (vgl. Tabelle 8.11). Auch mit Blick auf das Gesamtsample zeigt somit der vorliegende Befund, dass Gender Mainstreaming von einem beachtlichen Anteil von öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene angewendet wird.

Tabelle 8.11: Zustimmung zur Aussage „In meiner Einrichtung wird die Gender Mainstreaming Strategie angewendet“

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	voll zu	16	3,6	5,5	5,5
	eher zu	147	33,4	50,3	55,8
	eher nicht zu	98	22,3	33,6	89,4
	gar nicht zu	31	7,0	10,6	100,0
	Gesamt	292	66,4	100,0	
Fehlend		148	33,6		
Gesamt		440	100,0		

31 der 292 Teilnehmenden (10,6%), die diesen Themenkomplex beantwortet haben, stimmen dieser Aussage hingegen gar nicht zu und werden im Folgenden von den drei weiteren Fragen zum Umsetzungsstand, zu den Impulsgebern der Einführung sowie zur Beurteilung von Gender Mainstreaming ausgeschlossen. Die Anzahl der Teilnehmenden reduziert sich an dieser Stelle somit nochmals auf nun N= 261.

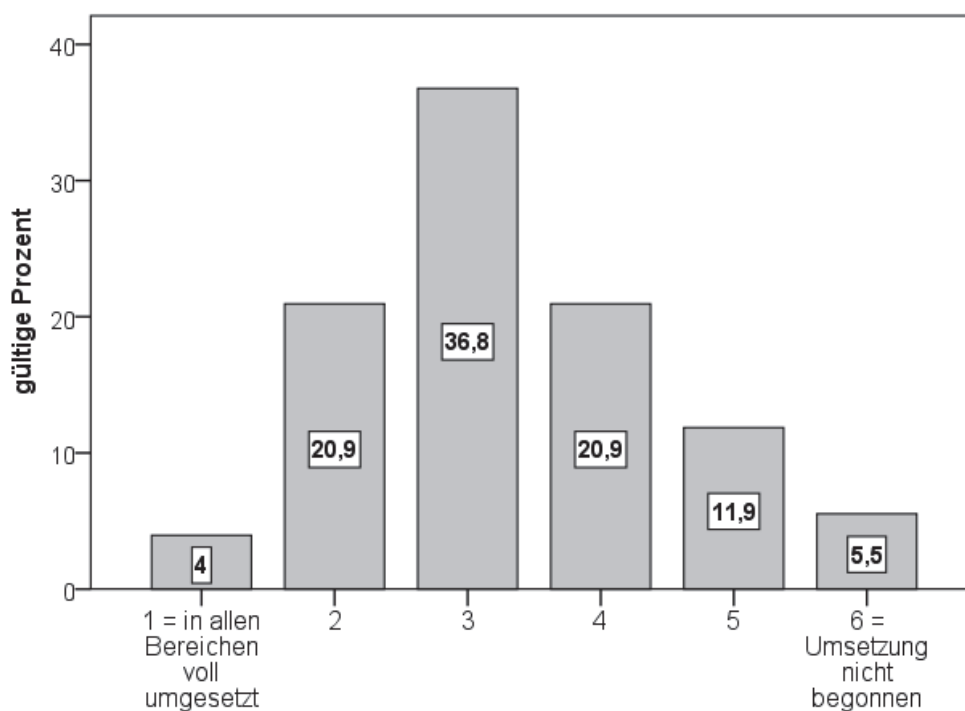
Nahezu folgerichtig korreliert die Anwendung von Gender Mainstreaming mit dem fachspezifischen Wissensstand innerhalb der Einrichtungen.²⁷⁴ Die Einrichtungen, die angeben, dass bei ihnen ein sehr gutes bis befriedigendes Wissen über Gender Mainstreaming besteht, wenden diese Strategie nahezu alle - mit Ausnahme von zwei Einrichtungen von 151 - an.²⁷⁵

²⁷⁴ Zwischen beiden Variablen besteht eine signifikante Korrelation von 0,699 berechnet nach Spearman (auf dem 0,01 Niveau; 2-seitig).

²⁷⁵ Zusammengefasst wurden hier die Antwortkategorien „stimme der Aussage ‚voll zu‘ sowie ‚eher zu‘“ (vgl. Tabelle 8.11).

Anschließend wurden die Teilnehmenden gebeten, den *Stand des Umsetzungsprozesses* von Gender Mainstreaming auf einer sechsstufigen Skala einzutragen (vgl. Abbildung 8.18).²⁷⁶ Mit einem Mittelwert von 3,32 sagt der Durchschnitt der Leitungskräfte über ihre Einrichtung aus, dass sie mit der Implementierung von Gender Mainstreaming begonnen haben und sich gegenwärtig mitten im Umsetzungsprozess befinden, der nicht alle, aber zahlreiche organisationale Bereiche umfasst.

Abbildung 8.18: Stand des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming



Auch wenn ein direkter Vergleich mit den Untersuchungsergebnissen der DJI-Studie zum Thema „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“ nicht möglich ist, weil im Rahmen dieser Studie die befragten Träger zum Stand des Umsetzungsprozesses von *Geschlechtergerechtigkeit* und nicht ge-

²⁷⁶ Als Antwortformat wurde ein Zahlenstrahl von eins bis sechs gewählt, wobei die Endpunkte der Skala wie folgt definiert wurden: 1= Gender Mainstreaming wird in jedem Bereich der Einrichtung voll umgesetzt; 6= in keinem Bereich wurde damit begonnen, Gender Mainstreaming umzusetzen.

zielt von Gender Mainstreaming gefragt wurden, so scheint doch eine Gegenüberstellung der Befunde aufgrund der unterschiedlichen Zielpopulationen beider Befragungen lohnend. So schätzten 40% der vom DJI befragten primär bundesweit agierenden Träger ihren Umsetzungsprozess von Geschlechtergerechtigkeit auf der ersten Hälfte der Skala ein (von der mittleren Kategorie des Umsetzungsstandes bis vollständig realisiert), während im gleichen Skalenbereich bei der hier vorliegenden Untersuchung 38,4% *aller* teilnehmenden Einrichtungen, dies entspricht einem gültigen Prozentanteil von 62% (vgl. Abbildung 8.18), den Stand ihres Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming verorten. Damit erweist sich Gender Mainstreaming auch für Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die auf kommunaler Ebene tätig sind, als eine weit verbreitete Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Ferner wurden die Leitungskräfte gefragt, von wem *Impulse zur Einführung* von Gender Mainstreaming in ihren Einrichtungen ausgingen. Zur Auswahl standen neun Antwortvorgaben (Mehrfachnennungen waren möglich), die u.a. unterschiedliche organisationale Hierarchie- und Funktionsebenen und verschiedene öffentliche Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe einschließen, sowie eine offene Antwortkategorie, um alle Impulsgeber erfassen zu können, die auf das gleichstellungspolitische Engagement öffentlicher und freier Träger auf kommunaler Ebene einwirken.

Als Hauptimpulsgeber für den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming erweist sich die Leitungsebene der Einrichtungen, die von rund 54% der Befragten genannt wird, gefolgt von der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit annähernd 39% Nennungen (vgl. Tabelle 8.12). Der dieser Strategie konzeptionell innewohnende Top-Down-Ansatz (vgl. u.a. Kapitel 5.1) wird somit nicht nur von Trägern aufgegriffen,

die auf Bundesebene agieren,²⁷⁷ sondern lässt sich den vorliegenden Ergebnissen folgend auch für die kommunale Ebene nachweisen. Gleichsam wird an dieser Stelle auch der große Einfluss der Mitarbeitenden auf die Einführung von Strategien und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ersichtlich. Allerdings erweist sich den Ausführungen von Weg (2002) folgend, der Einfluss der Prozesskräfte, die bottom-up initiiert werden, als begrenzt, wenn sie nicht von der Leitungsebene aufgegriffen werden: „*Der Wille an der Spitze der Organisationen kann nicht von unten ersetzt werden.*“ (ebd.: 20). Ohne das gleichzeitig aktive Engagement der Leitungsebene fehlt u.a. die Gewährleistung, dass die für den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming erforderlichen personellen, finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zur Verfügung gestellt werden.

Die hervorgehobene Relevanz der Einrichtungsleitung lässt sich auch im Rahmen einer Analyse bestehender Zusammenhänge zwischen beiden Variablen aufzeigen. So machen 53,6% der Befragten, die die Leitung als Impulsgeber des Implementierungsprozesses angeben, gleichzeitig von der Möglichkeit der Mehrfachbeantwortung Gebrauch und nennen zusätzlich auch die Mitarbeitenden als Initiatoren. Im umgekehrten Fall sagen dies sogar annähernd drei Viertel (74,3%) der Befragten. Die im Zuge der Einführung von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen stattfindenden Top-Down- und Bottom-Up-Prozesse erweisen sich somit als äußerst vielschichtig und flankieren sich häufig wechselseitig. Damit ist in zahlreichen Einrichtungen eine Voraussetzung erfüllt, die im Fachdiskurs weitläufig als erfolgsversprechend gilt:

²⁷⁷ Das Ergebnis der gleichlautenden Frage im Rahmen der o.g. DJI-Studie weist aus, dass als Impulsgeber zu 64% die Ebene der Leitung sowie zu 54% die Ebene der Mitarbeitenden von den Untersuchungsteilnehmenden genannt wurde (vgl. Kapitel 6.3.1).

„Zur erfolgreichen Umsetzung von Gleichstellungspolitik ist beides nötig: Machtvolle Unterstützung durch die Organisationsleitung (also ‚top down‘), und zwar nicht als öffentlichkeitswirksames Lippenbekenntnis, sondern als tatkräftige, verlässliche und konfliktfähige (Macht-) Ressource für ProtagonistInnen des Veränderungsprozesses, und Interesse und Engagement von weiblichen und männlichen Beschäftigten sowie überzeugende Beteiligungsmöglichkeiten auf allen Ebenen (‚bottom up‘).“ (Jüngling/Rastetter 2008: 135).

Als Impulsgeber zur Einführung von Gender Mainstreaming von wesentlich geringerer Bedeutung erweisen sich dagegen die Vorstände der Einrichtungen mit rund 16% Nennungen²⁷⁸ sowie die jeweiligen Verbände, denen sie z.T. angeschlossen sind, mit 17,6% Nennungen. Auch Gender-Beauftragte bzw. explizit für Gleichstellung zuständige Personen werden mit 8% der Nennungen nur von wenigen Einrichtungen als Impulsgeber genannt. Berücksichtigt werden muss hierbei allerdings, dass nur ein geringer Prozentsatz der befragten Einrichtungen (10,7%) über eine entsprechende Funktion verfügt. Von den 37 Einrichtungen, die eine Gender-Beauftragte bzw. einen Gender-Beauftragten beschäftigen und zudem diese Frage beantwortet haben, werden sie von zehn Führungskräften als Impulsgeber genannt. Damit erweisen sie sich im Rahmen der vorliegenden Untersuchung mit 27% der Nennungen als drittgrößter Einflussfaktor für die Initiierung des Einführungsprozesses von Gender Mainstreaming. Dieser Befund stützt die oftmals im Fachdiskurs über Gender Mainstreaming geäußerte Einschätzung, dass Gender-Beauftragte durch ihr vorhandenes Fachwissen und methodisches Know-How den Implementierungsprozess in Organisationen anregen und dessen Umsetzung unterstützend begleiten (vgl. u.a. Bergmann/Pimminger 2004: 97; Stiegler 2000: 13).

²⁷⁸ Mit Blick auf die 301 Einrichtungen, die über die Organisationseinheit eines Vorstandes verfügen, beträgt der Anteil derjenigen, die diesen für einen Impulsgeber der Einführung von Gender Mainstreaming halten, 21,7% (gültige Prozent).

Darüber hinaus erweist sich auch die Fachöffentlichkeit mit 26,4% der Nennungen als ein wichtiger Impulsgeber. Das Thema Gender Mainstreaming scheint somit nachweislich ein Bestandteil der in der Kinder- und Jugendhilfe geführten Diskurse (beispielsweise im Rahmen von Kongressen, Tagungen oder Veröffentlichungen) zu sein, die einflussnehmend auf die Geschehnisse in den Einrichtungen einwirken. Von annähernd 22% der Befragten werden ferner Fördervorschriften und jugendpolitische Richtlinien genannt. Analog hierzu haben von diesen Gruppen 86% im Rahmen der Frage nach den einrichtungsintern verfolgten Gleichstellungszielen (s.o.) der Aussage zugestimmt, dass die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb ihrer Einrichtung umgesetzt wird, um rechtliche und jugendpolitische Vorgaben zu erfüllen.²⁷⁹ Somit scheinen sich Fördervorschriften und Richtlinien sowohl als impulsgebend für die Implementierung der Gender Mainstreaming Strategie zu erweisen als auch darüber hinaus motivierend für deren Umsetzungsprozess.

Im annähernd gleichen Umfang wie die Fachöffentlichkeit werden kommunale Jugendämter und Jugendhilfeausschüsse mit 24,4% der Nennungen von den Leitungskräften als Impulsgeber angeführt, gefolgt von Landesjugendämtern und Landesjugendhilfeausschüssen mit 9,2%.²⁸⁰ Nicht beantwortet werden kann an dieser Stelle allerdings die Frage, ob die kommunalen Jugendämter - entsprechend ihres doppelten Aufgabenprofils - in ihrer steuernden oder agierenden Funktion den Anstoß für den Implementierungsprozess gaben. Als Indikator dafür, dass die Jugendämter im Kontext beider Funktionen einflussnehmend auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming sind, kann

²⁷⁹ Welche Vorgaben dies im Einzelnen sein können, wurde in Kapitel 6.1 bereits herausgestellt.

²⁸⁰ Eine ausführliche Darstellung der von den beiden Landesjugendämtern in NRW durchgeführten vielfältigen internen und externen Aktivitäten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming wurde vorgelegt von Bültmann/Munding (2004: 65 ff.).

der Befund gewertet werden, dass diese Antwortkategorie im gleichen Umfang von Leitungskräften von Einrichtungen in öffentlicher wie freier Trägerschaft genannt wurde. Berücksichtigt werden muss hierbei jedoch, dass aufgrund des sehr unterschiedlichen quantitativen Trägerverhältnisses unter den Teilnehmenden von ca. einem Drittel öffentlichen zu zwei Dritteln freien Trägern der Schwerpunkt der Einflussnahme von Jugendämtern als Impulsgeber für die Einführung von Gender Mainstreaming somit eindeutig auf Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft liegt. Mit einem Anteil der zustimmenden Leitungskräfte innerhalb der Gruppe der öffentlichen Einrichtungen von 52,5% erweisen sich kommunale Jugendämter prozentual gleichauf mit der Leitungsebene der Einrichtungen als stärkste Impulsgeber.

Der sich hier zeigende Unterschied zwischen den Trägergruppen lässt sich dadurch erklären, dass das Jugendamt wie in Kapitel 6.1 dargelegt, aufgrund des Prinzips der Trägerautonomie nur sehr begrenzt Einfluss auf die Aktivitäten freier Träger ausüben kann. Möglich ist dies nur indirekt u.a. über die Aufnahme gleichstellungsrelevanter Ziele in Leistungsvereinbarungen mit freien Trägern sowie auf dem Wege der Thematisierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming im Kontext kommunaler Steuerungsgremien und Arbeitsgemeinschaften, beispielsweise nach § 78 SGB VIII (vgl. Meyer 2004: 9). Bei den teilnehmenden Einrichtungen in freier Trägerschaft erweisen sich hingegen andere Akteure als wesentlich einflussnehmender. Größter Impulsgeber für die Einführung von Gender Mainstreaming bei dieser Trägergruppe ist mit 54,4% der Nennungen eindeutig die Leitungsebene, gefolgt von der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 42,4%.

Tabelle 8.12: Impulsgeber für die Einführung von Gender Mainstreaming

		Häufigkeit	Gültige Prozente
Gültig	Verband	46	17,6
	Vorstand	42	16,1
	Leitungsebene	140	53,6
	Ebene der Mitarbeitenden	101	38,7
	Gender-Beauftragte / für Gleichstellungsfragen speziell zuständige Personen	21	8,0
	Fachöffentlichkeit	69	26,4
	Kommunales Jugendamt / Jugendhilfeausschuss	64	24,5
	Landesjugendamt / Landesjugendhilfeausschuss	24	9,2
	Fördervorschriften / Richtlinien	57	21,8
	Sonstige	18	6,9
	Gesamt	261	100,0
Fehlend		179	
Gesamt		440	

Von der Möglichkeit, weitere Impulsgeber im Rahmen einer offenen Antwortkategorie anzuführen, machten 18 Personen (6,9%) Gebrauch. Mehrfach genannt wurden hierbei Arbeitskreise und -gruppen, die entweder auf öffentlich kommunaler Ebene agieren oder einem Jugendverband zugehörig sind,²⁸¹ sowie Bundesarbeitsgemeinschaften. Darüber hinaus wurden u.a. als Einzelnennungen angeführt: „*die Jugendlichen selber*“, „*kommunale Gleichstellungsbeauftragte*“ sowie „*frauenpolitisch engagierte Kolleginnen anderer Einrichtungen*“.

²⁸¹ Genannt wurden beispielsweise „Facharbeitsgruppen des Jugendamtes zur Mädchenarbeit und Jungenarbeit“ sowie „Mädchenarbeitskreise“.

Deutlich wird an Hand dieses Befundes, dass der im Rahmen verschiedener institutioneller Settings stattfindende fachliche Austausch und die Vernetzung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe unterschiedlicher Organisationen untereinander sich häufig als impulsgebend für den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming erweisen. Als bedeutsam zeigen sich in diesem Kontext insbesondere Arbeitsgruppen und Fachkräfte, die sich in den Bereichen Mädchen- und Jungenarbeit sowie Frauen- und Gleichstellungspolitik engagieren. Dass diese über ein enormes Potential an genderbezogenem Fachwissen verfügen, das für die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming gewinnbringend sein kann, wird (vorrangig) von Expertinnen und Experten geschlechtsbezogener Pädagogik seit Beginn der Einführung dieser Strategie in das Ressort der Kinder- und Jugendhilfe angeführt (vgl. u.a. Wallner/Drogand-Strud/Cremers 2004: 27; Werthmanns-Reppekus 2002 c: 19). So stellen beispielsweise Debbing/Ingenfeld/Cremers (2004) heraus:

„Ressource der geschlechtsbezogenen Praxis für Gender Mainstreaming ist das Know How: die geschlechtsspezifische Qualifizierung der Fachkräfte, die Erfahrungen aus der Kooperation von Jungen- und Mädchenarbeit, die mädchen- und jungenpolitischen Instrumente.“ (ebd.: 83).

Im Rahmen der Abschlussfrage zu diesem Themenkomplex wurden die teilnehmenden Leitungskräfte um eine bilanzierende *Beurteilung* der Gender Mainstreaming Strategie gebeten. Auf der Grundlage einer vierstufigen Likert-Skala äußerten die Befragten ihre Zustimmung bzw. Ablehnung zu insgesamt zwölf Aussagen über Gender Mainstreaming.

Wie Abbildung 8.19 zu entnehmen ist, erhalten insbesondere jene Aussagen hohe Zustimmungswerte, die sich unmittelbar auf die Ebene der pädagogischen Angebote und Maßnahmen beziehen und fokussiert auf diese Ebene *positive Effekte* der Umsetzung von Gender Mainstreaming beschreiben. Die größ-

te Zustimmung mit ca. 82% erhält hierbei die Aussage, dass durch die Umsetzung dieser Strategie die Angebote und Maßnahmen zielgruppenspezifischer werden.²⁸² Dicht gefolgt mit 80,4% befindet sich die Einschätzung der Teilnehmenden, dass Gender Mainstreaming zu einer Qualitätsverbesserung der Angebote und Maßnahmen führt.²⁸³ Die befragten Führungskräfte von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene sprechen Gender Mainstreaming demnach ein qualitätsverbesserndes Potential zu, das auch im fachlichen Diskurs häufig - allerdings ausschließlich ausgehend von der Theoriefolie und nicht basierend auf empirischen Erkenntnissen - als eine mögliche Wirkung des Umsetzungsprozesses angeführt wird (vgl. z.B. Flösser 2001 b; Meyer/Ginsheim 2002). Hervorgehoben wird in diesem Kontext vielfach, dass Gender Mainstreaming dazu beitragen kann, zukünftig eine Maßnahmen- und Angebotsplanung vorzunehmen, die sich in einem stärkeren Maße an den Lebenswelten der Adressatinnen und Adressaten orientiert und zu einer umfassenden Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen, Bedürfnisse, Problemlagen etc. verschiedener Zielgruppen von Mädchen und Jungen führt. Besonders zentral ist hierbei nach Ansicht von Rose (2001 b) die Einnahme eines unvoreingenommenen Blicks auf die Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen:

„Gender Mainstreaming »auf die Füße zu stellen« würde bedeuten zuerst zu hören, zu sehen und zu verstehen, wie Mädchen und Jungen sich in der Welt arrangieren, und dann danach praktische Schlußfolgerungen zu ziehen. Das Ergebnis der Lebensweltannäherung muß wieder offen und veränderbar sein.“ (ebd.: 118).

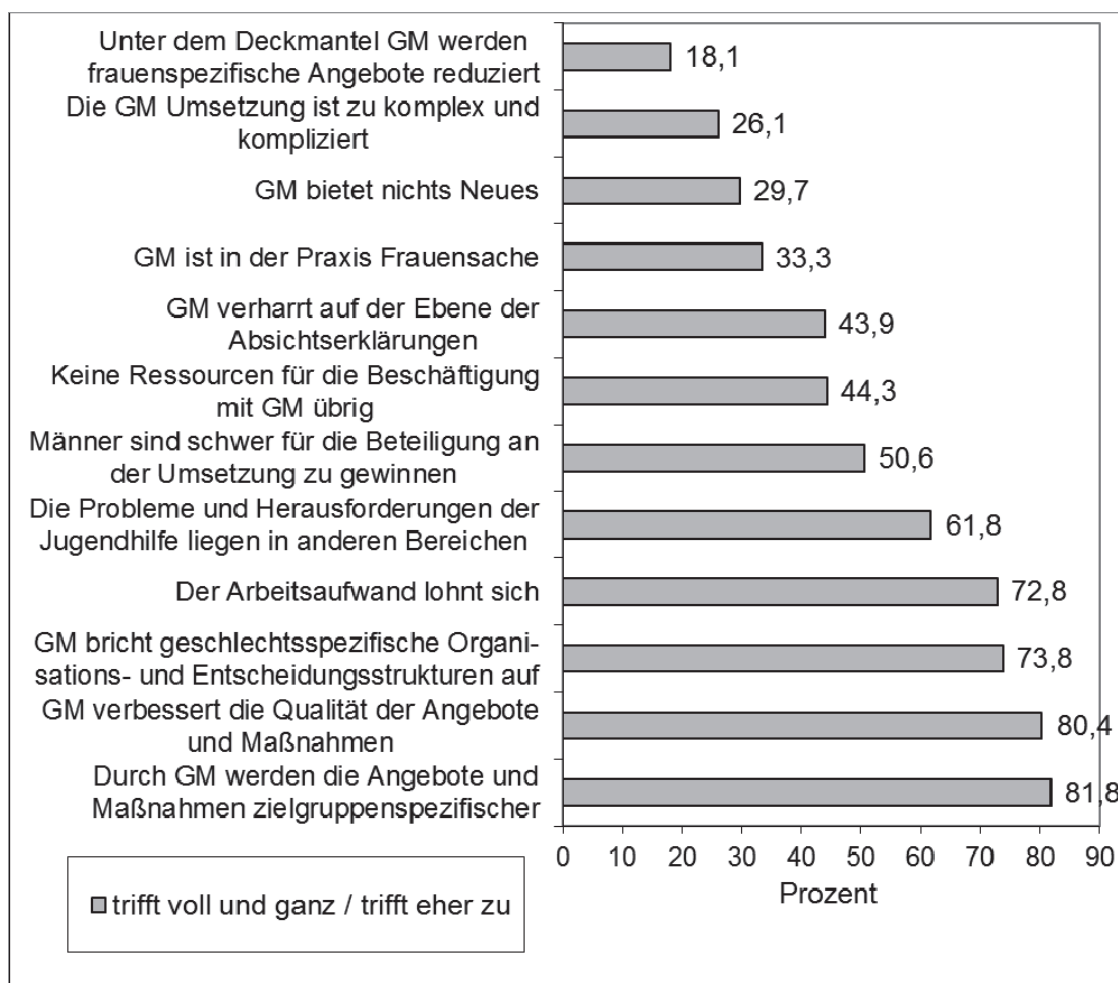
Kritisch angemerkt werden muss an dieser Stelle jedoch, dass die Aussage der Qualitätsverbesserung von Angeboten und

²⁸² Bei den nachfolgend angeführten Prozentangaben handelt es sich um die Summe der Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“.

²⁸³ Beide Variablen besitzen einen Mittelwert von rund 2,1.

Maßnahmen durch Gender Mainstreaming keine Rückschlüsse darüber zulässt, in welcher Hinsicht (beispielsweise bezugnehmend auf die Struktur-, Prozess- oder Ergebnisqualität) Verbesserungen erzielt werden.

Abbildung 8.19: Beurteilung von Gender Mainstreaming (GM)



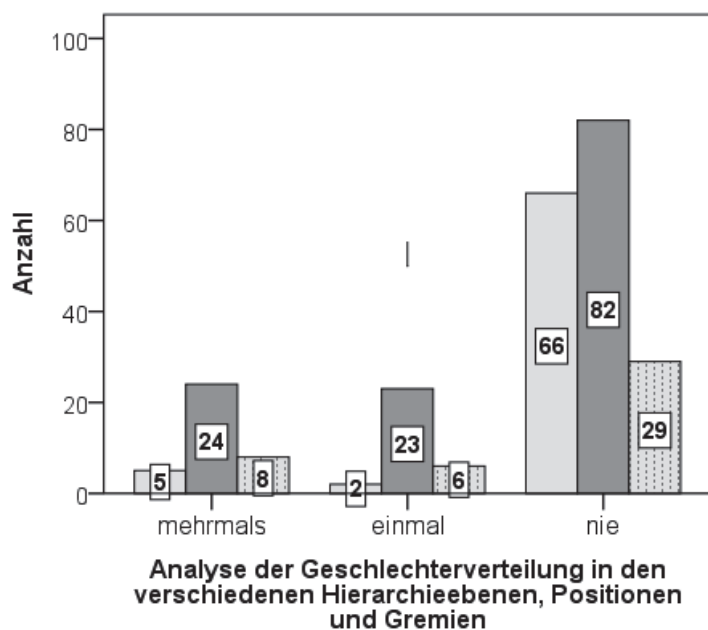
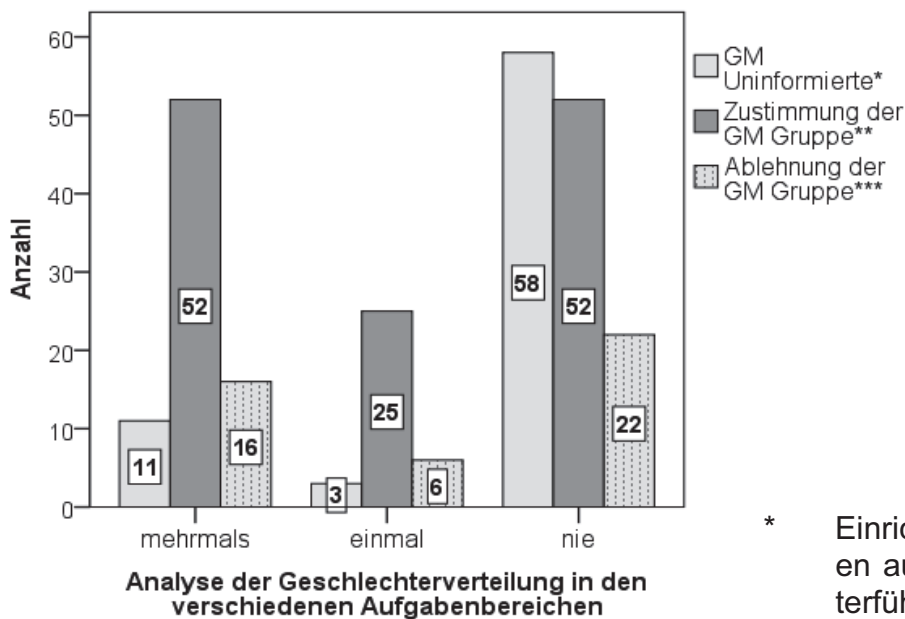
Darüber hinaus sehen die Befragten auch ein großes Veränderungspotential, das Gender Mainstreaming auf der Ebene der Organisationsstrukturen entfalten kann. So stimmen rund zwei Drittel (73,8%) der Aussage zu, dass geschlechtsspezifische Organisations- und Entscheidungsstrukturen durch Gender Mainstreaming aufgebrochen werden. Als Grundlage einer geschlechterbewussten und gleichstellungsorientierten Gestaltung von Organisationsstrukturen gelten Gender-Analysen, die be-

stehende geschlechtsbezogene Ungleichheiten und Benachteiligungen beispielsweise auf den Ebenen der Personalpolitik und -entwicklung sichtbar werden lassen. Eine Überprüfung von bestehenden Zusammenhängen zwischen der Zustimmung zu dieser Aussage und der Anwendung von geschlechterdifferenzierten Datenerhebungen und -auswertungen fokussiert auf die Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Hierarchieebenen und Aufgabenbereichen zeigt, dass signifikante Korrelationen bestehen²⁸⁴ und unter den Einrichtungen, die entsprechende Verfahren bereits angewendet haben, der Anteil der hier zustimmenden Einrichtungen deutlich überwiegt (vgl. Abbildung 8.20).²⁸⁵

²⁸⁴ Zwischen den Variablen Zustimmung zur Aussage „Geschlechtsspezifische Organisations- und Entscheidungsstrukturen werden durch Gender Mainstreaming aufgebrochen“ und dem Merkmal „Erhebung der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Hierarchieebenen“ beträgt der Korrelationskoeffizient, berechnet nach Spearman, 0,231 (auf dem Niveau von 0,01; 2-seitig) sowie 0,259 mit Blick auf das Merkmal „Erhebung der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Aufgabenbereichen“.

²⁸⁵ Beachtenswert ist bei dem vorliegenden Befund jedoch auch der Anteil der Einrichtungen innerhalb der Teilnehmendengruppe, die Gender Mainstreaming nach eigenen Angaben kennt und anwendet, jedoch geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen und -auswertungen bezugnehmend auf die beiden angeführten Bereiche noch nie angewendet hat.

Abbildung 8.20: Beurteilung der Aussage „Geschlechtsspezifische Organisations- und Entscheidungsstrukturen werden durch Gender Mainstreaming aufgebrochen“ im Verhältnis zur Durchführung geschlechterdifferenzierender Analysen fokussiert auf verschiedene Aufgabenbereiche bzw. Hierarchieebenen



* Einrichtungen, denen aufgrund der Filterführung die Frage zur Beurteilung von Gender Mainstreaming *nicht* angezeigt wurde.

** Einrichtungen, die dem Urteil voll und ganz sowie eher zustimmen.

*** Einrichtungen, die dem Urteil eher nicht oder überhaupt nicht zustimmen.

Ferner zeigt sich, dass bei vielen dieser Einrichtungen der Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming nicht auf der Stufe der Analyse von Geschlechterverhältnissen verbleibt. Die Einrichtungen, die Gender Mainstreaming organisationsveränderndes Potential zusprechen, erweisen sich beispielsweise auch in der Umsetzung von Maßnahmen zur institutionellen Verankerung der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter besonders aktiv. So nahmen von dieser Teilnehmendengruppe 70% das Thema Gleichstellung in ihr Regelwerk auf und rund 53% legten gleichstellungspolitische Ziele für die Ebene der Organisations- und Personalstrukturen fest. Im Vergleich dazu haben Einrichtungen, die diese Frage nicht beantwortet haben, weil sie ihnen aufgrund der o.g. Filterkriterien nicht angezeigt wurde, nur zu 33,5% gleichstellungspolitische Zielvorgaben für diese Ebene formuliert und zu 42,6% das Thema Gleichstellung der Geschlechter im Regelwerk verankert.

Zu ebenfalls über 70% stimmen die befragten Führungskräfte der Aussage über Gender Mainstreaming zu, dass sich der Arbeitsaufwand lohnt. Worauf sie hierbei Bezug nehmen, wurde nicht erhoben. Die weiteren Analysen zeigen allerdings, dass zwischen dieser Beurteilung und den beiden Aussagen „Gender Mainstreaming erhöht die Qualität“ sowie die „Zielgruppenspezifik von Angeboten und Maßnahmen“, signifikante Zusammenhänge bestehen in der Ausprägung, dass bei den genannten drei Variablen jeweils hohe Zustimmungswerte erzielt werden.²⁸⁶ Lohnend könnte der Arbeitsaufwand, den der Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming impliziert, für die Einrichtungen jedoch nicht nur mit Blick auf die Ebene der pädagogischen Angebote sein, sondern beispielsweise auch fokussiert auf die Ebene der Beschäftigten aufgrund seiner ökonomi-

²⁸⁶ Die Korrelationskoeffizienten, berechnet nach Pearson auf dem 0,01 Niveau (2-seitig), nehmen Werte von 0,298 zwischen den Variablen „Arbeitsaufwand“ und „Qualität“ sowie von 0,356 zwischen den Merkmalen „Arbeitsaufwand“ und „Zielgruppenspezifik“ ein.

schen Vorteilhaftigkeit für Organisationen, u.a. im Sinne einer optimalen Ausschöpfung aller Potentiale der Beschäftigten sowie einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit.²⁸⁷ Darüber hinaus könnte der Arbeitsaufwand sich für die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auch fiskalisch lohnen, wenn sie aufgrund der organisationsinternen Umsetzung von Gender Mainstreaming Zugang zu öffentlichen Fördermitteln erhalten.

Neben diesen positiven Einschätzungen enthält die vorgegebene Itematterie auch Aussagen, die *kritische Aspekte* des Einföhrungs- und Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming thematisieren und die teilweise ebenfalls hohe Zustimmungswerte erhalten (vgl. Abbildung 8.19). Dies trifft insbesondere auf die Aussage „Die Probleme und Herausforderungen der Kinder- und Jugendhilfe liegen in anderen Bereichen“ zu, die annähernd 62% der Befragten für zutreffend halten. Diese „anderen Bereiche“, die hier nicht näher definiert wurden, könnten beispielsweise in den gegenwärtigen Debatten um Qualitätssicherung, Kontraktmanagement sowie Flexibilisierung und Dezentralisierung von Angeboten und Hilfen zu finden sein. Darüber hinaus könnte diese Aussage aber auch die Einschätzung von Führungskräften implizieren, dass es allgemein hin wichtigere Themen und Anliegen für die Einrichtungen gebe als die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Weitere kritische Beurteilungen der Gender Mainstreaming Strategie beziehen sich auf das Umsetzungsverfahren und die für die Realisierung erforderlichen finanziellen, zeitlichen personellen Ressourcen. Insgesamt stimmen ca. 44% der Befragten den beiden Aussagen zu, dass Gender Mainstreaming auf der Ebene von Absichtserklärungen verharre und dass keine Ressourcen vorhanden seien, um sich mit dieser Strategie zu beschäftigen. Der Ansicht, dass Gender Mainstreaming gegen-

²⁸⁷ Die ökonomische Vorteilhaftigkeit von Gender Mainstreaming wurde in Kapitel 6.2.1 bereits herausgestellt.

über bestehenden gleichstellungspolitischen Strategien nichts Neues biete, sondern es sich hierbei um die alten Forderungen der Gleichstellungspolitik im neuen Gewand handele, stimmen rund 30% der Teilnehmenden zu. Zudem hält annähernd ein Viertel (26,1%) die Umsetzung der Strategie für zu komplex und zu kompliziert. Dieser zuletzt genannte Befund stützt somit empirisch - zumindest mit Blick auf die Leitungskräfte von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die auf kommunaler Ebene agieren - nur eingeschränkt die häufig im Fachdiskurs geäußerte Einstellung (vgl. z.B. Bönold 2005), dass Gender Mainstreaming eine sehr sperrige Strategie sei, deren Ziele, Inhalte und Umsetzungsverfahren nur schwer zu vermitteln seien.

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse erscheint es demnach erforderlich, das in Kapitel 2.2.1 dargelegte Vorgehen des BMFSFJ, in Form eines offiziellen Abrückens von dem Begriff Gender Mainstreaming sowie der geplanten konzeptionellen Neuausrichtung aufgrund sich „mancherorts“ dem Ministerium zeigender Widerstände (vgl. BMFSFJ 2006 c), kritisch zu diskutieren.²⁸⁸ Mit Blick auf die bestehende Vielzahl an Umsetzungsaktivitäten in den verschiedenen politischen Ressorts und den unterschiedlichsten öffentlichen Institutionen und Einrichtungen sowie nicht-staatlichen Organisationen kritisiert auch Stiegler (2008) diese Vorgehensweise auf Ministeriumsebene:

„Sie alle werden bei einer offiziellen Abkehr von GM hoffentlich nicht den Mut und Elan verlieren. Vielmehr wäre zu wünschen, dass sich ‚Top‘ - in diesem Falle die Ebene des Bundesministeriums - mal angeschaut hätte, was ‚down‘ so alles passiert.“ (ebd.: 36 f.).

Darüber hinaus kann konstatiert werden, dass in den hier genannten eher kritischen Aussagen Ablehnungen und Blockaden

²⁸⁸ Erinnerung sei in diesem Kontext auch nochmals an den in den vorangegangenen Ausführungen dargelegten Befund, dass rund 56% der Befragungsteilnehmenden über sich aussagen, dass sie den Begriff und die sich dahinter verbergende Strategie kennen.

gegenüber Gender Mainstreaming zum Ausdruck kommen, die sich laut Stiegler (ebd.) im Wesentlichen auf die drei Bereiche der *persönlichen Einstellungen*, der *fachlichen Unkenntnis* sowie auf *organisationale Aspekte* beziehen (vgl. ebd.: 36). Zu dem zuletzt genannten Bereich ist eindeutig die o.g. fehlende Bereitstellung von Ressourcen für den Umsetzungsprozess zu zählen sowie die u.a. daraus resultierende Konsequenz, dass Gender Mainstreaming auf der Ebene von Absichtserklärungen verharret. Dem Bereich der fachlichen Unkenntnis kann beispielsweise die Einstellung geschuldet sein, dass diese Strategie im Vergleich zu anderen bereits bestehenden gleichstellungsfördernden Ansätzen und Verfahren keine Neuerungen bietet. Demzufolge kann Gender Mainstreaming für eine rein rhetorische Modernisierung gehalten werden, ohne das Potential einer konzeptionellen Neuausrichtung gleichstellungspolitischer Bestrebungen zu sehen. An dieser Stelle kann somit schlicht ein Mangel an Fachwissen u.a. bezüglich der Ziele, Inhalte und Umsetzungsverfahren von Gender Mainstreaming ursächlich für diese Sichtweise sein.

Hintergrund der hier angeführten kritischen Beurteilungen von Leitungskräften der Kinder- und Jugendhilfe kann aber auch fehlende Einsicht u.a. hinsichtlich der Sinnhaftigkeit und Erfordernis der Realisierung von Gender Mainstreaming sein. Laut Doblhofer/Küng (2008) lassen sich die Abwehrmuster, die die Ebene der persönlichen Einstellungen tangieren und die dazu führen können, dass Männer und Frauen das Geschlechter- bzw. Gleichstellungsthema grundsätzlich ablehnen, respektive sich nicht darauf einlassen, in die folgenden sieben Kategorien einteilen (vgl. ebd.: 122 ff.):

- **Antiquierung - „Kalter Kaffee“**

Dahinter steht insbesondere die Ansicht, dass Gleichstellung kein zeitgemäßes Thema mehr sei und sich deshalb eine Auseinandersetzung mit diesem für überflüssig erweise.

- **Nicht-wahrhaben-Wollen bzw. Verdrängung - „Frauen und Männer sind längst gleichberechtigt“**

Diese Position basiert auf der Annahme, dass die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen realisiert sei und daher keine weiteren Diskussionen über dieses Thema sowie gleichstellungsfördernde Aktivitäten erforderlich seien.

- **Abwertung - „Schon wieder dieses Thema“**

Grundlage dieser Haltung ist die fehlende Einsicht bezüglich der Relevanz des Geschlechterthemas, die häufig auch mit einer Abwertung der Personen einhergeht, die sich für dieses Thema engagieren.

- **Biologisierung - „Jungen und Mädchen sind so“**

Zahlreich werden auch biologistische bzw. essentialistische Meinungen vertreten, die die bestehenden Geschlechterverhältnisse für (natur-) gegeben erklären, so dass jegliche Anstrengungen, diese Verhältnisse verändern zu wollen, demzufolge zum Scheitern verurteilt sind.

- **Individualisierung - „Ich fühle mich nicht diskriminiert“**

Ausgangspunkt dieser Sichtweise ist insbesondere die subjektive Wahrnehmung der Nicht-Existenz geschlechtsbezogener Ungleichheiten und Diskriminierungen. Dieser persönliche Eindruck wird dann kongruent auf die gesellschaftlichen Verhältnisse übertragen.

- **Vorwurf der Diskriminierung und Polarisierung - „Ihr Frauen wertet Männer ab“ / „Erst wenn wir von Frauen und Männern sprechen, entsteht eine Polarisierung“**

Hinter diesem Abwehrmuster verbergen sich ganz unterschiedliche Annahmen, z.B. dass Gleichstellungsförderung auf eine Umkehrung der bestehenden geschlechterhierarchischen Verhältnisse abziele, so dass u.a. Macht und Ressourcen zu Ungunsten von Männern neu verteilt

und einseitig Frauen zugesprochen werden sollten. Zudem wird häufig der Vorwurf erhoben, dass Unterschiede zwischen den Geschlechtern erst als Folge einer geschlechterdifferenzierenden Betrachtungsweise der gesellschaftlichen Verhältnisse entstehen.

- **Resignation und Überforderung - „Ich bin für dieses große Thema zu klein“ / „Die Geschlechterfrage ist nicht das einzige Problem“**

Vielen Frauen und Männern erscheint das Thema „Geschlechterverhältnisse“ als zu grundlegend, als dass sie den Eindruck haben, hierauf Einfluss nehmen zu können. Dies gilt insbesondere auch für berufliche Arbeitskontexte. Darüber hinaus werden oftmals verschiedene gesellschaftliche Problem- bzw. Themenstellungen, z.B. Erwerbstätigkeit oder Armut, als konkurrierend zur Frage der Gleichstellung der Geschlechter anstatt als interdependent betrachtet.²⁸⁹

Deutlich wird vor dem Hintergrund dieser vielfältigen Argumentationsfiguren, dass das Geschlechterthema prinzipiell ein sehr persönliches ist, weil es insbesondere die eigene Identität sowie persönliche Überzeugungen berührt und somit zwangsläufig emotional besetzt ist. Aus diesem Grund erweisen sich Vorbehalte und Widerstände im Zuge des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming als höchst wahrscheinlich, wie Scherr (2001 b) hervorhebt:

„Umdeutungen, Eigensinn und Widerständigkeit im Umgang mit Zielvorgaben, Verwaltungsvorschriften, Anweisungen usw. sind insbesondere dann wahrscheinlich, wenn sie die persönliche Indifferenzzone der MitarbeiterInnen überschreiten [...]“ (ebd.: 85).

²⁸⁹ Weitere mögliche Abwehrmechanismen und Akzeptanzprobleme sowie Maßnahmen für deren Überwindung werden u.a. vom Gender-Kompetenz-Zentrum (2009) sowie von Baer u.a. (2003: 22 ff.) und Erfurt (2008) hergestellt.

Um den angeführten Abwehrmustern begegnen zu können, wird innerhalb des Fachdiskurses insbesondere auf die Notwendigkeit von Fort- und Weiterbildungen für alle Personalebene im Kontext der Entwicklung von Gender-Kompetenz verwiesen (vgl. z.B. Baer 2003: 24; Bergmann/Pimminger 2004: 133; Scherr 2001 b: 85). Entsprechend der Vielschichtigkeit der o.g. drei Bereiche, denen die Ablehnungen und Blockaden gegenüber Gender Mainstreaming im Wesentlichen zuzuordnen sind, erweist sich auch das im Rahmen von Gender-Kompetenz zu vollziehende Zusammenspiel der Faktoren „Wollen, Können, Wissen, Dürfen“ (vgl. Kapitel 5.1) als ein äußerst komplexer und dynamischer Prozess.

Als weitere gewinnbringende Maßnahmen für den Abbau von „Stolpersteinen“ im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming werden ferner u.a. die Festlegung verbindlicher Arbeitsaufträge und Zuständigkeiten, die Einrichtung fachlicher Begleitungs- und Unterstützungsstrukturen sowie ein reger Informationsaustausch über Ablauf- und Entwicklungsprozesse angesehen (vgl. z.B. GenderKompetenzZentrum 2009 b: 2 ff.). Ein schwedisches Sprichwort zitierend, empfehlen Stepanek/Krull (2003), unabhängig von der Beschaffenheit des jeweiligen Stolpersteins, eine bewusste und direkte Herangehensweise an diesen: „*Nenne den Troll beim Namen und er wird platzen.*“ (ebd.: 47).

Darüber hinaus enthält die Itembattery zur Erfassung von Beurteilungen der Gender Mainstreaming Strategie seitens der teilnehmenden Leitungskräfte drei Aussagen, die Bezug nehmen auf die konzeptionellen Merkmale von Gender Mainstreaming als *Doppelstrategie* sowie als gleichstellungspolitischer *Querschnittsauftrag*, dessen Umsetzung sich gleichermaßen an Frauen wie Männer richtet.²⁹⁰ Dass dieser zuletzt

²⁹⁰ Vgl. u.a. die Ausführungen von Kapitel 1.2 über die konzeptionellen Prämissen von Gender Mainstreaming sowie von Kapitel 4 zum Verhältnis von Gender Mainstreaming, Gleichstellungspolitik und Frauenförderung.

genannte Aspekt allerdings mehr der Theoriediskussion denn der Wirklichkeit der stattfindenden Umsetzungsprozesse in der Kinder- und Jugendhilfe entspricht, zeigen die vorliegenden Untersuchungsergebnisse auf. So stimmt die Hälfte der befragten Leitungskräfte (50,6%) der Aussage zu „Männer sind schwer für die Beteiligung an der Umsetzung zu gewinnen“ und ein weiteres Drittel (33,3%) vertritt die Auffassung „Gender Mainstreaming ist in der Praxis Frauensache“. Dieser Befund entspricht den bereits in Kapitel 4 geschilderten Praxisbeobachtungen gleichstellungspolitischer Expertinnen und Experten, dass der Implementierungs- und Umsetzungsprozess primär von weiblichen Fachkräften getragen und zudem häufig zu deren Zuständigkeitsbereich deklariert wird. Und auch für das Ressort der Kinder- und Jugendhilfe ist nach Ansicht von Werthmanns-Reppekus (2002 a) zu konstatieren, dass Gender Mainstreaming ‚Frauenkram‘ ist und bleibt (vgl. ebd.: 7). Sie veranschaulicht dies am Beispiel der Anhörung zu Gender Mainstreaming im nordrhein-westfälischen Landtag am 11.03.2002, bei der zwar zahllose engagierte Frauen in der Geschlechterfrage sowie einige ernannte Gender Mainstreaming Expertinnen zugegen waren, jedoch: *„(Männliche) Führungskräfte aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung oder „nur“ aus den Reihen der Freien Wohlfahrtspflege oder der Kinder- und Jugendhilfe waren nicht zu sehen.“* (ebd.).

Und auch Höyng/Lange (2004) gehen u.a. auf der Basis ihrer Praxiserfahrungen als Gender-Trainer sowie Flying Experts verschiedener Organisationen davon aus, dass die Beteiligung von Männern an gleichstellungspolitischen Strategien und Maßnahmen vielfach mit erheblichen Bedenken und Widerständen einhergeht. Bedeutsam ist in diesem Kontext insbesondere die Angst vieler männlicher Führungskräfte vor Machtverlust, denn eine konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming beispielsweise im Rahmen der Personalpolitik und -entwicklung könnte u.a. bedeuten, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang und Teilhabe an allen Hierarchie- und

Funktionsebenen von Organisationen erhalten. Mit diesem Prozess würden jedoch letztlich tief verankerte Macht- und Hierarchiestrukturen in Frage gestellt, denn bislang gilt für das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe, wie zu Beginn dieses Kapitels aufgezeigt, noch immer die Formel: „*Ein Frauenberuf in Männerregie*“. Das bedeutet, wenn Gender Mainstreaming im Bereich Personalpolitik von Einrichtungen konsequent umgesetzt würde, dürfte es nicht bei einem Impuls über „Stuhlwechselassoziationen“ bleiben, sondern es müssten auch Stühle gewechselt werden (vgl. Delmas/Mörsberger 2001: 30). Entsprechend drängt sich an dieser Stelle die Frage auf: Wer räumt schon freiwillig seinen Platz? Und so stellen in diesem Kontext auch Höyng/Lange (2004) deutlich heraus:

„Das Teilen von Macht, Geld, Prestige und Einfluss wird nicht ohne massive, durch Partikularinteressen geprägte Kämpfe gelingen. Mächtige Männer(gruppen) in Organisationen werden ihre Pfründe in der Regel nicht kampflos hergeben.“ (ebd.: 117).

Um die Beteiligung von Männern an der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu forcieren, gilt es nach Ansicht zahlreicher Expertinnen und Experten des Fachdiskurses insbesondere im Rahmen von Informations-, Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen herauszustellen, dass Männer wie Frauen gleichermaßen Zielgruppen sowie Akteurinnen und Akteure von Gender Mainstreaming sind (vgl. u.a. Stepanek/Krull 2003: 40 ff.; Bergmann/Pimminger 2004: 138). Als gewinnbringende Maßnahmen der Akzeptanzsicherung könnten sich neben Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen u.a. die Einbeziehung aller Beschäftigten an der Planung und Gestaltung des Implementierungsprozesses und eine glaubhafte Kommunikation der Leitungsebene über das zu verfolgende Umsetzungskonzept von Gender Mainstreaming erweisen (vgl. Erfurt 2008: 6 ff.). Starre und verpflichtende Handlungsanweisungen, wie sie mit dem Ansatz einer Top-Down-Strategie durchaus vereinbar wä-

ren,²⁹¹ sind dagegen nach Auffassung von Scherr (2001 b) zu vermeiden, da ohne die eigenmotivierte Mitarbeit der Beschäftigten Organisationsveränderungsprozesse mit großer Wahrscheinlichkeit ins Stocken geraten oder konterkariert werden (vgl. ebd.: 83).

Weiterführende Analysen des Antwortverhaltens der befragten Führungskräfte zeigen, dass keine signifikanten Zusammenhänge zwischen der Zustimmung bzw. Ablehnung der beiden Auffassungen, dass Gender Mainstreaming in der Praxis Frauensache sei und dass Männer nur schwer für die Beteiligung an dem Umsetzungsprozess gewonnen werden könnten, und dem Vorhandensein spezieller organisationaler Strukturen zur fachlichen Begleitung und Unterstützung von Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter seitens der teilnehmenden Einrichtungen bestehen. Empirisch fundierte Indizien für die vielfach geschilderte Praxisbeobachtung, dass der Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming auf spezielle - primär von Frauen besetzte - organisatorische Einheiten (wie beispielsweise Gender-Arbeitsgruppen oder Gender-Beauftragte) abgewälzt wird (vgl. z.B. Weg 2005: 67 f.), lassen sich zumindest im Rahmen der vorliegenden Untersuchungsergebnisse nicht finden.

Darüber hinaus zeigen weitere Analysen des Antwortverhaltens der Untersuchungsteilnehmenden auf, dass die Auffassungen, dass Gender Mainstreaming eine Aufgabe von Frauen sei und dass Männer nur schwer für die Teilnahme an dem Umsetzungsprozess motiviert werden könnten, wesentlich häufiger von Frauen vertreten werden.²⁹² So stimmen dieser zuletzt ge-

²⁹¹ So weist beispielsweise Meyer (2005) darauf hin, dass das Gute an Top-Down-Strategien sei, dass die Berücksichtigung der Geschlechterdimension nicht länger der Freiwilligkeit der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters überlassen werde (vgl. ebd.: 7).

²⁹² Zwischen dem Merkmal Geschlecht und der Einstellung, dass Gender Mainstreaming eine Angelegenheit von Frauen sei, besteht eine signifikante Korrelation, berechnet nach Spearman, von 0,338 (auf dem 0,01 Niveau;

nannten Einschätzung rund 58% der auf diese Frage antwortenden Frauen sowie 41% der Männer zu. Mit über 20 Prozentpunkten Differenz zeigt sich der Unterschied in der Zustimmung zur Aussage, dass Gender Mainstreaming eine Angelegenheit von Frauen sei, mit ca. 44% der Nennungen von weiblichen Leitungskräften zu rund 19% der Nennungen männlicher Teilnehmer noch deutlicher.

Ähnliche Geschlechterdifferenzen im Antwortverhalten weist auch die Beurteilung „Unter dem Deckmantel ‚Gender Mainstreaming‘ werden mädchen- / frauenspezifische Angebote reduziert“ auf, der annähernd 23% der antwortenden Frauen und rund 11% der Männer zustimmen. Demzufolge wird an dieser Stelle der Untersuchung deutlich, dass die insbesondere von Expertinnen und Experten geschlechtsbezogener Pädagogik sowie der bundesrepublikanischen Gleichstellungspolitik beobachtete Praxis der Kürzung oder Streichung mädchen- bzw. frauenspezifischer Angebote im Zuge der Einführung von Gender Mainstreaming²⁹³ auch den Eindrücken von Leitungskräften der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene zu entsprechen scheint.

Die dargelegten Ergebnisse zur Beurteilung von Gender Mainstreaming seitens der befragten Leitungskräfte resümierend zeigt sich, dass die positiven Beurteilungen dieser Strategie sowohl in Bezug auf die Angebote und Maßnahmen als auch mit Blick auf die Ebene der Organisationsstrukturen bzw. der Organisationen als Ganzes eindeutig überwiegen. Ein Vergleich mit den Befunden der bereits vielfach zitierten DJI-Studie zeigt zudem, dass die Beurteilung von Gender Mainstreaming seitens der Leitungskräfte von Einrichtungen der Kinder- und Ju-

2-seitig) sowie von 0,188 zur Aussage, dass Männer nur schwer für die Teilnahme am Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming zu gewinnen seien.

²⁹³ Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 4.2.

gendhilfe auf kommunaler Ebene insgesamt wesentlich positiver ausfällt.²⁹⁴

Hinsichtlich der geäußerten kritischen Aspekte entsprechen die Befunde den zuvor im ersten Teil des Fragebogens herausgestellten Hindernissen zur Realisierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Auch hier haben sich motivationale Aspekte nicht als die zentrale Schwierigkeit erwiesen, sondern vielmehr solche, die die kognitiv-fachliche sowie organisationale Ebene berühren.

Beachtet werden muss hinsichtlich der ablehnenden Haltungen zudem, dass Widerstände gegenüber organisationalen Veränderungsprozessen stets immanent sind und im Wesentlichen auf zwei Ursachen zurückzuführen sind, die auf Angst vor Veränderung sowie vor Verschlechterung basieren (vgl. Siebenbrock 2008: 117 f.). Studienergebnisse aus den Bereichen der Organisationssoziologie, der Psychologie oder der Personalentwicklung bilanzierend lassen sich die verschiedenen Gründe für Vorbehalte und Widerstände nach Ansicht von Erfurt (2008) wie folgt systematisieren:

- Widerstand als Schutzmechanismus, wenn Identitätskonstruktionen ins Wanken geraten,
- Eigeninteressen können nicht verwirklicht werden,
- Angst vor Legitimitäts- und Machtverlust,
- interpersonelle Beziehungen (Konflikte und Sympathien),
- gewohnte Organisationskultur und -strukturen werden gestört,
- psychologische Verdrängung,
- gesellschaftliche Negativdiskurse (vgl. ebd.: 4 f.).

²⁹⁴ Im Rahmen der DJI-Studie wurden die teilnehmenden Organisationen ebenfalls um ein bilanzierendes Gesamturteil gebeten (vgl. Helming/Schäfer 2004: 54 ff.). Dabei entsprechen einzelne Variablen der eingesetzten Itematterie den hier erhobenen Merkmalen, so dass ein Vergleich der Antworten punktuell möglich ist.

Unbeantwortet muss im Rahmen der Auswertung der vorliegenden Untersuchungsergebnisse allerdings die Frage bleiben, inwiefern es sich bei den hier geäußerten Bewertungen der Leitungskräfte um Einschätzungen handelt, die auf erworbenen Kenntnissen und Erfahrungen im Kontext der organisationsinternen Umsetzung von Gender Mainstreaming basieren, oder ob diese nicht vielmehr beispielsweise dem Fachdiskurs entlehnt sind und nun im Rahmen der Befragung reproduziert werden. Berücksichtigt werden muss ferner, dass sich seitens zahlreicher Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe eine allgemein aufgeschlossene und interessierte Haltung gegenüber Gender Mainstreaming feststellen lässt, die jedoch nicht zwangsläufig in einem aktiven Engagement zur Umsetzung der Strategie mündet.²⁹⁵

Als ein Indikator dafür, dass auch hier Mechanismen einer „*verbalen Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre*“ (Helming/Schäfer 2006 a: 18) wirkmächtig sind, kann u.a. der Befund gewertet werden, dass zwischen der Aussage „Die Angebote und Maßnahmen werden durch Gender Mainstreaming zielgruppenspezifischer“ und der Variablen „Durchführung von Zielgruppenanalysen“ kein signifikanter Zusammenhang nachweisbar ist. Ein ähnliches Ergebnis zeigt beispielsweise auch die Analyse möglicher Zusammenhänge zwischen der Einschätzung, dass Gender Mainstreaming die Qualität von Angeboten und Maßnahmen verbessert, und dem Ausmaß der Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Gestaltung und Durchführung von Angeboten für Kinder und Jugendliche. So zeigen sich auch hier u.a. keine signifikanten Korrelationen auf dem 0,01 Niveau zwischen der Zustimmung zur Aussage der Qualitätsverbesserung und dem Merkmal der Integration von Gender-Aspekten im Rahmen der Evaluation von Angeboten und Maßnahmen, obwohl die Anwendung von Evalua-

²⁹⁵ Vgl. die Befunde der in Kapitel 6.3 skizzierten Forschungsprojekte und Evaluationsstudien.

tionsverfahren ein zentrales Instrument im Rahmen von Qualitätsentwicklungs- und Qualitätssicherungsprozessen darstellt (vgl. u.a. Flösser 2001 b).²⁹⁶

Das Verhältnis zwischen den von den befragten Führungskräften geäußerten Einschätzungen hinsichtlich der auf den unterschiedlichen organisationalen Ebenen bestehenden Potentiale, Rahmenbedingungen und Begrenzungen von Gender Mainstreaming und den empirisch beobachteten Geschehnissen in den Einrichtungen erweist sich somit als äußerst vielschichtig.

Resümee:

Die Untersuchungsergebnisse zum Erkenntnis- und Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming seitens der teilnehmenden Einrichtungen zusammenfassend wird deutlich, dass Gender Mainstreaming ein Terminus ist, der mit 66,4% den befragten Führungskräften von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene in NRW weitgehend bekannt ist und auch über die damit verbundene Strategie besitzen nach eigenen Angaben die meisten von ihnen Kenntnisse. Bezogen auf das in den Einrichtungen insgesamt bestehende Fachwissen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzt dies die Hälfte der Befragten (49,5%) als gut oder befriedigend ein. Gender Mainstreaming kann somit mit Blick auf den Bekanntheitsgrad sowie das diesbezüglich vorhandene Fachwissen als eine im Ressort der Kinder- und Jugendhilfe umfassend integrierte gleichstellungspolitische Strategie angesehen werden. Dass

²⁹⁶ Nachweisen lassen sich hier allerdings - wenn auch sehr geringe, so doch signifikante - Korrelationen nach Pearson auf dem 0,01 Niveau (2-seitig) zwischen der Annahme der Qualitätsverbesserung durch Gender Mainstreaming und der Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Konzeptionierung der Angebote und Maßnahmen mit einem Wert von 0,225 sowie zwischen dieser Aussage und der Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Korrelationskoeffizienten von 0,171. Die weitere Analyse zeigt bei den genannten Merkmalen positive Zusammenhänge zwischen der Zustimmung zu dieser Aussage und dem Ausmaß der Beachtung von Gender-Aspekten auf.

von der Strategie als solcher aufgrund von Vermittlungsschwierigkeiten sowie massiven Widerständen und Akzeptanzproblemen - wie von der Bundesregierung proklamiert - grundsätzlich abzulassen ist, findet in den vorliegenden Ergebnissen keine empirische Fundierung. Und auch die von Zimmermann-Schwarz (2007) skizzierte drohende Gefahr einer exklusiv im Elfenbeinturm geführten Diskussion über Gender Mainstreaming unter ausgewiesenen Fachleuten bzw. Insiderinnen und Insidern (vgl. ebd.: 6 f.), scheint sich zumindest für das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe nicht zu bestätigen.

Darüber hinaus kann konstatiert werden, dass sich auf die Frage, welche Faktoren einflussnehmend auf den Implementierungs- und Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming bei Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene einwirken, im Rahmen der vorliegenden Untersuchung erste empirisch gestützte Hinweise finden lassen. So konnte aufgezeigt werden, dass die entscheidenden Impulse in der überwiegenden Mehrheit organisationsintern von unterschiedlichen Personalgruppen gesetzt werden. Rechtliche und jugendpolitische Vorgaben erweisen sich hingegen als weniger einflussnehmend auf die von den Einrichtungen unternommenen Gleichstellungsaktivitäten. Und auch finanzielle Fördermittel scheinen - zumindest nach Auskunft der Befragten - nicht der zentrale Anlass für entsprechende Aktivitäten zu sein. Der sich hier zeigende unterschiedlich starke Einfluss organisationsinterner und -externer Akteurinnen und Akteure und Wirkfaktoren wird bestätigt durch die Auswertungsergebnisse über die zu Beginn des Kapitels dargelegten Motivationsgründe der Einrichtungen zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen. Auch hier erweist sich die Erfüllung von rechtlichen und jugendpolitischen Vorgaben sowie von Förderrichtlinien den einrichtungsintern festgelegten personalpolitischen oder adressatenfokussierten Gleichstellungszielen nachgeordnet.

Auf der Grundlage der Untersuchungsergebnisse wird somit auch deutlich, dass die „goldenen Zügel“ durch die Verknüp-

fung der Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Erhalt öffentlicher Fördermittel (vgl. Kapitel 6.1), nur bedingt einflussnehmend auf die Geschehnisse in Organisationen sind und demnach keinen systematischen Umsetzungsprozess garantieren können. Gleiches gilt somit auch für die von Werthmanns-Reppekus (2008) formulierte eingängige Formel „[...] *Geld macht nicht nur erotisch, sondern auch genderkompetent.*“ (ebd.: 109).

Den Ausführungen von Weg (2005) folgend bilden entsprechende Auflagen meist nur einen ersten Anlass, aber nicht den zentralen Grund für zivilgesellschaftliche Organisationen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (vgl. ebd.: 15). Dennoch stellen monetäre Anreize aus ihrer Sicht ein nicht zu übergehendes Überzeugungsargument für Führungskräfte dar, da den Organisationen bei Missachtung finanzielle Nachteile drohen: „*Es gibt eine eindeutige finanzielle Notwendigkeit für die Beschäftigung mit Gender Mainstreaming. Ignorieren führt (eventuell) zu direkten Nachteilen für die Organisation.*“ (ebd.: 16). Sollte dies jedoch von Organisationen der einzige Motivationsgrund zur Implementierung von Gender Mainstreaming bleiben, d.h. fehlt auf Leitungsebene die Einsicht der Sinnhaftigkeit dieses gleichstellungspolitischen Ansatzes, so droht die Gefahr, dass die Beschäftigung mit dieser Strategie ausschließlich in Form von „Antrags-Lyrik“ bzw. von abstrakten öffentlichen Absichts- und Willensbekundungen erfolgt (vgl. u.a. Helming 2004: 11; Weg 2005: 16).

8.3.3 Trägergruppen- und arbeitsfeldspezifische Befunde

Ergänzend zu den bereits im vorangegangenen Kapitel herausgestellten trägergruppen- und arbeitsfeldspezifischen Unterschieden wird im Rahmen der nachfolgenden Ausführungen untersucht, auf welche Variablen des Fragebogens sich diese beiden Merkmale ferner als besonders einflussnehmend erweisen.

8.3.3.1 Trägergruppendifferenzierende Auswertung

Beginnend mit einer trägergruppendifferenzierenden Auswertung der Antworten von Leitungskräften in Einrichtungen, die sich nach eigenen Angaben entweder in öffentlicher oder in freier Trägerschaft befinden,²⁹⁷ weisen die Ergebnisse von Korrelationsanalysen sehr schnell auf den Sachverhalt hin, dass das Merkmal „Trägerschaft“ insgesamt keinen großen Einfluss auf die von den Einrichtungen unternommenen Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter besitzt. So zeigen sich beispielsweise keine signifikanten Korrelationen auf dem 0,01 Niveau nach Spearman²⁹⁸ hinsichtlich der Größe des *Stellenwerts*, den das Thema Gleichstellung der Geschlechter in den Einrichtungen einnimmt. Gleiches gilt für das Ausmaß der Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den *Alltagsroutinen*.

Mit Blick auf die von den Einrichtungen verfolgten *Gleichstellungsziele* zeigen sich hingegen bei einzelnen Items marginale signifikante Zusammenhänge.²⁹⁹ Darüber hinaus weist eine Analyse des Antwortverhaltens bei sechs von insgesamt elf gleichstellungspolitischen Zielvorgaben Unterschiede im Antwortverhalten von annähernd oder über 10 Prozentpunkten Differenz - stets zu Gunsten einer stärkeren Zustimmung von öffentlichen Einrichtungen zu den entsprechenden Zielen - aus

²⁹⁷ Die Angaben der freien kirchlichen (N= 193) sowie der freien nicht-konfessionellen Träger (N= 127) wurden im Folgenden zusammengefasst und mit den Datensätzen der öffentlichen Träger (N= 103) verglichen.

²⁹⁸ Bei den Korrelationsanalysen dieses Kapitels handelt es sich um die Berechnung des Rangkorrelationskoeffizienten nach Spearman, sofern nichts anderes angeführt ist. In den nachfolgenden Ausführungen wird deshalb nur der Wert des Korrelationskoeffizienten mit „r“ ohne weitere Erläuterungen angegeben. Darüber hinaus gilt im Folgenden die Kennzeichnung: * Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (2-seitig) / ** Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (2-seitig).

²⁹⁹ Der stärkste Zusammenhang zwischen Trägerschaft und den im Fragebogen angeführten Zielvorgaben besteht mit einer Korrelation von $r = 0,145^{**}$ zur Variable „Neue Angebote für Jungen/junge Männer entwickeln“.

(vgl. Tabelle 8.13).³⁰⁰ Die zu konstatierende stärkere Zustimmung dieser Trägergruppe zur Zielformulierung der angestrebten gleichen Verteilung von Frauen und Männern auf allen Hierarchie- und Funktionsebenen könnte auf bestehende Quotenregelungen oder sonstige normative gleichstellungspolitische Vorgaben in einzelnen Kommunalverwaltungen zurückzuführen sein, die einflussnehmend auf die Personalpolitik von Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft einwirken. Zudem wurde in Kapitel 6.1.1 bereits herausgestellt, dass das Handeln von und in öffentlichen Einrichtungen im Vergleich zu Einrichtungen in freier Trägerschaft in einem stärkeren Maße und unmittelbarer von rechtlichen und jugendpolitischen Vorgaben bestimmt wird. Diesem Sachverhalt entspricht auch die stärkere Zustimmung öffentlicher Träger zu dem verfolgten Ziel eines besseren Zugangs zu Fördermitteln.

Darüber hinaus wird als gleichstellungspolitische Zielvorgabe seitens dieser Trägergruppe häufiger die Entwicklung neuer Angebote für Mädchen/junge Frauen und für Jungen/junge Männer genannt sowie eine Verbesserung der Interaktion und Kommunikation zwischen den Fachkräften und den Adressatinnen und Adressaten der Einrichtungen (vgl. Tabelle 8.13). Bezogen auf die Entwicklung neuer geschlechtsbezogener Angebote zeigt eine weiterführende Analyse interessanterweise, dass kein signifikanter Zusammenhang zwischen Trägergruppe und dem Vorhandensein geschlechtshomogener Angebote in den Einrichtungen besteht; d.h. der vorliegende Befund kann somit nicht gedeutet werden im Sinne eines offensichtlichen Nachholbedarfs öffentlicher Träger hinsichtlich der Bereitstellung geschlechtshomogener Angebote und Maßnahmen für Mädchen und Jungen.

³⁰⁰ Zusammengefasst wurden bei der Auswertung die beiden Antwortvorgaben „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“.

Tabelle 8.13: Zustimmung zu ausgewählten Gleichstellungszielen differenziert nach Trägergruppe (Angaben in %)³⁰¹

	Öffentliche Träger	Freie Träger
Gleiche Verteilung von Frauen und Männern auf allen Hierarchie- und Funktionsebenen erzielen	77,7	64,8
Rechtliche und jugendpolitische Vorgaben erfüllen	79,4	67,2
Bessere Chancen in Bezug auf öffentliche Förderung erhalten	46,1	37,1
Neue Angebote für Mädchen / junge Frauen entwickeln	76,7	68,5
Neue Angebote für Jungen / junge Männer entwickeln	78,2	68,0
Kommunikation und Interaktion zwischen den Mitarbeitenden und AdressatInnen verbessern	85,1	75,2

Ein trägergruppendifferenzierender Blick auf die von den befragten Einrichtungen unternommenen Maßnahmen zur institutionellen Verankerung von Gleichstellung verdeutlicht ferner, dass öffentliche Träger in diesem Bereich vergleichsweise aktiver sind. So verfügen sie mit rund 19 Prozentpunkten Differenz (56% zu 37,3%) deutlich häufiger über gleichstellungspolitische *Zielvorgaben* für die Ebene der Personal- und Organisationsstrukturen, wenden mehr als doppelt so häufig Verfahren des *Gleichstellungscontrollings* an (vgl. Kapitel 8.3.2) und haben zudem das Thema Gleichstellung der Geschlechter mit rund 69% zu 55% wesentlich öfter in ihrem *Regelwerk* verankert.

Hinsichtlich der organisationalen *Rahmenbedingungen* zeigen sich hingegen keine signifikanten Korrelationen oder bedeutsamen Unterschiede zwischen den beiden Trägergruppen. Le-

³⁰¹ Bei diesen sowie bei allen weiteren Angaben dieses Kapitels sowie von Kapitel 8.4 handelt es sich um die *gültigen* Prozentangaben.

diglich die Variable „Ressourcenausstattung“ weist einen Unterschied im Antwortverhalten von über 9 Prozentpunkten Differenz auf. Der Aussage „Es stehen für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ausreichend finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen zur Verfügung“ stimmen 40,8% der öffentlichen, aber nur 31,5% der freien Träger voll und ganz sowie eher zu.

Bezogen auf die Integration des Themas Gleichstellung der Geschlechter in die *Außendarstellung* der befragten Einrichtungen zeigt eine trägergruppendifferenzierende Analyse, dass diesbezüglich keine signifikanten Korrelationen oder Unterschiede bestehen. Dagegen scheint ein *organisationsinterner Austausch* über dieses Thema häufiger bei öffentlichen Trägern stattzufinden. 65% der öffentlichen sowie 56,3% der freien Träger sagen, dass das Thema Gleichstellungsförderung oft oder manchmal in den vergangenen zwei Jahren Gegenstand von Teamsitzungen o.ä. war ($r = 0,117^*$).

Hinsichtlich des Vorhandenseins spezieller organisatorischer Einheiten, die für den Bereich Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zuständig sind, wird deutlich, dass auch hier das Engagement zur Schaffung entsprechender Strukturen seitens der öffentlichen Träger überwiegt. So sind innerhalb dieser Trägergruppe mit 17,5% im Vergleich zu 8,5% bei den freien Trägern mehr als doppelt so häufig *Personen* angestellt, die speziell für Gleichstellungsaspekte in der Einrichtung zuständig sind ($C = 0,15 / p = 0,04$), und zudem verfügen sie mit 13,3% im Vergleich zu 2,9% seitens der freien Träger deutlich häufiger über spezielle *Arbeitsgruppen* zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ($C = 0,25 / p < 0,001$).

Trägergruppenspezifische Besonderheiten zeigen sich auch mit Blick auf die von den Einrichtungen im Kontext ihrer Gleichstellungsbemühungen eingesetzten *Instrumente und Verfahren* (vgl. Tabelle 8.14). All jene Maßnahmen, die zur Informationsgewinnung sowie zur fachlichen Begleitung und Unterstützung

von Prozessen und Aktivitäten im Kontext der geschlechterbewussten und gleichstellungsorientierten Gestaltung von organisationalen Strukturen und Geschehnissen dienen können, werden in der Tendenz eher von öffentlichen Trägern eingesetzt. Deutlich wird dies hinsichtlich einer trägergruppendifferenzierenden Auswertung der Antwortkategorie, dass ein bestimmtes Instrument „nie“ eingesetzt wird, die folgende Verteilung aufweist:

Tabelle 8.14: Instrumente und Verfahren im Kontext organisationaler Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die von den teilnehmenden Einrichtungen bislang noch nie angewendet wurden (Angaben in %)

	Öffentliche Träger	Freie Träger
Teilnahme an Informationsveranstaltungen zur Gender-/ Gleichstellungsthematik	25,2	36,3
Teilnahme an Fortbildungen zur Gender-/ Gleichstellungsthematik	24,3	36,1
Beratung durch externe Gender ExpertInnen	58,3	75,8
Anwendung externer Arbeitshilfen	37,3	46,4
Anwendung interner Arbeitshilfen	39,6	51,4
geschlechterdifferenzierende Datenerhebungen/ -auswertungen	42,2	36,9
standardisierte Instrumente zur Gleichstellungsprüfung	77,8	86,0

Der größte Unterschied zeigt sich mit 17,5 Prozentpunkten Differenz in der Wahrnehmung von Beratungsangeboten durch externe Gender-Expertinnen und -Experten ($r = 0,174^{**}$), die deutlich seltener von freien Trägern hinzugezogen werden. Darüber hinaus haben von den befragten Einrichtungen diejenigen in freier Trägerschaft bislang in geringerer Anzahl an Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zur Gender- bzw. Gleichstellungsthematik teilgenommen und wenden seltener

Arbeitshilfen (wie z.B. Checklisten und Leitfäden) zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie standardisierte Instrumente zur Gleichstellungsprüfung von Maßnahmen an. Von den erfragten Instrumenten und Maßnahmen werden einzig geschlechterdifferenzierende Datenerhebungen und -auswertungen in einem geringeren Umfang von den teilnehmenden Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft angewendet.³⁰²

Hinsichtlich der Durchführung von *Zielgruppenanalysen* existieren hingegen weder signifikante Zusammenhänge zur Trägergruppe noch diesbezügliche Unterschiede in der Häufigkeit ihrer Anwendung.

Eine trägergruppendifferenzierende Analyse von Gender-Aspekten im Bereich des *Personalmanagements* der teilnehmenden Einrichtungen zeigt, dass auch in diesem Bereich nur marginale Korrelationen und Unterschiede bestehen und sich diese zudem nur auf zwei der insgesamt sechs erfragten Variablen beziehen. So stimmen der Aussage „Gender-Kompetenz ist ein Kriterium für Einstellungs- und Personalentscheidung“ mit 59,4% zu 46,8% deutlich mehr öffentliche als freie Träger voll und ganz sowie eher zu ($r = 0,106^*$). Eine ähnliche Differenz zeigt sich auch bei der Aussage „Es gibt spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter für die Mitarbeitenden“, der 66% der befragten Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft sowie zu 50,6% in freier Trägerschaft zustimmen ($r = 0,121^*$). Mit Blick auf diesen zuletzt genannten Aspekt ist zu vermuten, dass spezifische einrichtungsinterne

³⁰² Wie bereits im vorangegangenen Kapitel dargelegt handelt es sich bei diesem Item um eine Filterfrage. Aufgrund der sehr geringen Fallzahlen bei der Beantwortung der nachfolgenden Frage, die darauf ausgerichtet ist, zu erheben, mit Blick auf welche organisationale Bereiche geschlechterdifferenzierende Datenerhebungen durchgeführt werden, erweist sich an dieser Stelle eine weiterführende trägergruppendifferenzierende statistische Auswertung als wenig aussagekräftig. Es zeigen sich jedoch keine signifikanten Korrelationen zwischen den erfragten organisationalen Bereichen und der Trägergruppe.

Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung, beispielsweise in Form von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zur gezielten Förderung bestimmter Personalgruppen, bei öffentlichen Trägern in einem stärkeren Maße auf rechtlichen oder politischen Vorgaben basieren, die auf Landes- oder kommunaler Ebene festgelegt sind und zu deren Umsetzung diese Einrichtungen angehalten werden. Die größere Relevanz, die Leitungskräfte von Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft dem Merkmal Vorhandensein von Gender-Kompetenz als Kriterium bei Einstellungs- und Personalentscheidungen zuschreiben, entspricht dem größeren Engagement, dass diese Einrichtungen im Bereich Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden (s.o.) zeigen.

Hinsichtlich der Gestaltung, Durchführung und Evaluation von *pädagogischen Leistungen und Angeboten* unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten bestehen keine signifikanten Korrelationen zur Trägergruppe. Gleiches gilt nach Auskunft der befragten Leitungskräfte auch für das Merkmal Vorhandensein von *geschlechtshomogenen Angeboten* für Mädchen oder Jungen in den Einrichtungen.

Ein trägergruppendifferenzierender Blick auf die Themenbereiche einrichtungsinterne Hindernisse bei der Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen sowie diesbezüglich bestehende Unterstützungsbedarfe weist hingegen bei einzelnen Variablen signifikante Zusammenhänge auf. Während *Hindernisse*, die motivationale Aspekte seitens der Mitarbeitenden betreffen, von den teilnehmenden Leitungskräften von Einrichtungen in freier wie öffentlicher Trägerschaft eine annähernd gleiche Beurteilung erfahren, zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der strategischen Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen. So stimmt nur ca. ein Viertel (25,8%) der Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft der Aussage voll und ganz sowie eher zu, dass klare Zuständigkeiten und Ar-

beitsaufträge fehlen, während der entsprechende Anteil unter den freien 45,6% beträgt ($r = 0,208^{**}$). Größere Differenzen zeigen sich auch bei der Beurteilung der Aussage „Es fehlt ein Gesamtkonzept mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben“, der 48,5% der öffentlichen jedoch 62% der freien Träger zustimmen ($r = 0,151^{**}$).

Diese Ergebnisse entsprechen dem o.g. Befund, dass öffentliche Einrichtungen in einem größeren Umfang über Maßnahmen verfügen, die der institutionellen Verankerung von Gleichstellungsförderung dienen. Es liegt somit der Schluss nahe, dass Einrichtungen dieser Trägergruppe eher ein systematisches Konzept der Umsetzung organisationsintern festgelegter gleichstellungspolitischer Bestrebungen verfolgen, in dem u.a. Zuständigkeiten, Arbeitsaufträge, zeitliche Vorgaben etc. festgelegt sind. Darüber hinaus korrespondiert der etwas geringere Bedarf, den Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft mit rund 42% Zustimmung hinsichtlich eines Mangels an genderbezogenem Fachwissen - im Vergleich zu 50,3% Zustimmung der freien Einrichtungen - äußern ($r = 0,116^*$), mit ihrem größeren Engagement, das sie im Bereich Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten zur Gender- und Gleichstellungsthematik zeigen. Die von den teilnehmenden Leitungskräften geäußerten fachlichen *Unterstützungsbedarfe* bezüglich einrichtungsinterner Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter weisen hingegen keine trägergruppenspezifische Ausprägungen auf.

Bezüglich des *Bekanntheitsgrades*, des vorhandenen *Fachwissens*, der *Anwendung* und des *Umsetzungsstandes* von **Gender Mainstreaming** zeigen sich weder signifikante Zusammenhänge zur Trägerschaft der teilnehmenden Einrichtungen noch gravierende trägergruppenspezifische Differenzen im Antwortverhalten. Deutlich wird dieser Befund u.a. an Hand der Durchführung von Mittelwertvergleichen (\bar{x}), die hinsichtlich der hier genannten Variablen, die auf den Wissens- und Umsetzungs-

stand von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen fokussieren und sich auf einem metrischen Skalen-Niveau befinden, die folgenden Werte aufweisen:

- „Fachwissen über Gender Mainstreaming“ $\bar{x} = 3,35$ öffentliche Träger / $\bar{x} = 3,46$ freie Träger,
- „Anwendung von Gender Mainstreaming“ $\bar{x} = 2,39$ öffentliche Träger / $\bar{x} = 2,51$ freie Träger,
- „Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming“ $\bar{x} = 3,27$ öffentliche Träger / $\bar{x} = 3,34$ freie Träger.

Die Ergebnisse können dahingehend interpretiert werden, dass sich ein geringer Trend eines Wissens- und Umsetzungsvorsprungs seitens der teilnehmenden Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft ausmachen lässt.

Auf die dagegen bestehenden z.T. erheblichen Unterschiede zwischen öffentlichen und freien Trägern bezüglich der Nennung von *Impulsgebern* zur Einführung von Gender Mainstreaming wurde in Kapitel 8.3.2 mit Blick auf die Personalebene der Einrichtungsleitung und der Mitarbeitenden sowie hinsichtlich des unterschiedlich starken Einflusses von Jugendämtern und Jugendhilfeausschüssen bereits eingegangen. Ergänzend zu diesen Ausführungen sei nachfolgend eine Übersicht der Angaben aller potentiellen Impulsgeber differenziert nach Trägergruppe angeführt:

Tabelle 8.15: Impulsgeber zur Einführung von Gender Mainstreaming differenziert nach Trägergruppe (Angaben in %)

	Öffentliche Träger	Freie Träger
Verband	6,6	22,0
Vorstand	6,6	18,8
Leitungsebene	52,5	54,5
Ebene der Mitarbeitenden	29,5	42,4
Gender-Beauftragte / für Gleichstellungsfragen speziell zuständige Personen	24,6	3,1
Fachöffentlichkeit	21,3	28,3
Kommunales Jugendamt / Jugendhilfeausschuss	52,5	16,8
Landesjugendamt / Landesjugendhilfeausschuss	19,7	5,8
Fördervorschriften / Richtlinien	18,0	23,6

Die sich zeigenden trägergruppenspezifischen Differenzen in der Benennung von Verbänden und Vorständen als Initiatoren des Einführungsprozesses von Gender Mainstreaming liegen in den unterschiedlichen Organisationsstrukturen von freien und öffentlichen Trägern begründet, da letztere wesentlich seltener über diese Organisationseinheiten verfügen.³⁰³ Die gleiche Erklärung, jedoch unter umgekehrten Vorzeichen, trifft auf den sich zeigenden sehr unterschiedlich starken Einfluss von Gender-Beauftragten als Impulsgeber für die Implementierung von Gender Mainstreaming bei Einrichtungen in freier und öffentlicher Trägerschaft zu (vgl. Tabelle 8.15).³⁰⁴

³⁰³ So besitzt annähernd die Hälfte (48%) der befragten Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft keinen Vorstand, während der entsprechende Anteil unter den freien Einrichtungen hingegen rund 18% beträgt.

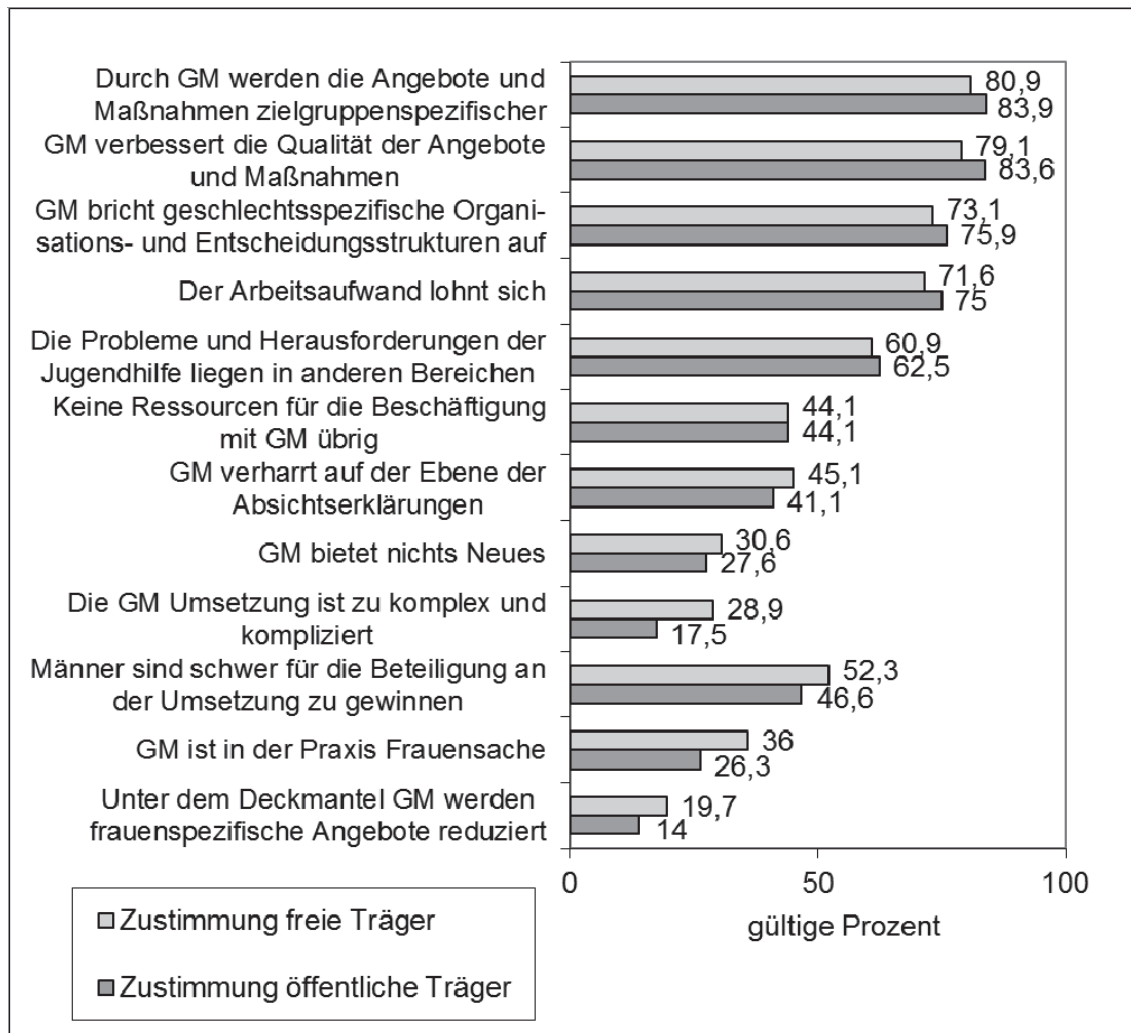
³⁰⁴ Vgl. die vorangegangenen Ausführungen zur Existenz von Gender-Beauftragten in den Einrichtungen.

Ein abschließender Blick auf die *Beurteilung* von Gender Mainstreaming seitens der Leitungskräfte lässt eine leichte Tendenz der positiveren Bewertung dieser Strategie von öffentlichen Trägern erkennen (vgl. Abbildung 8.21).³⁰⁵ Insbesondere bei den Aussagen, die sich auf Gender Mainstreaming als ein gleichstellungspolitischer Querschnittsauftrag von Frauen und Männern beziehen, zeigen Leitungskräfte von freien Einrichtungen tendenziell eine kritischere Haltung. Bei diesen Befunden müssen allerdings die recht geringen Fallzahlen³⁰⁶ hinsichtlich der antwortenden Leitungskräfte von Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft berücksichtigt werden, die zum einen auf die Filterführung im Fragebogen sowie zum anderen auf die vorliegenden quantitativen Trägerverhältnisse bei der Befragung zurückzuführen sind. Das bedeutet, dass es sich bei der überwiegenden Mehrzahl der in der Beantwortung der Items vorzufindenden Unterschiede nur um wenige Stimmen Differenz handelt. Zudem lassen sich auch bei dieser Frage keine signifikanten Korrelationen zwischen den jeweiligen Urteilen und der Trägergruppe ausmachen.

³⁰⁵ Zusammengefasst wurden die Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“.

³⁰⁶ Diese betragen bei den einzelnen Variablen dieser Itematterie zwischen 54 und 59 Antworten von Leitungskräften öffentlicher sowie zwischen 167 und 177 Antworten von Führungskräften freier Träger.

Abbildung 8.21: Trägergruppendifferenzierende Beurteilung von Gender Mainstreaming



Zwischenfazit:

Die angeführten Befunde zusammenfassend wird deutlich, dass sich viele der aufgezeigten signifikanten Korrelationen zwischen den im Fragebogen erhobenen Variablen und dem Merkmal Trägerschaft mit einem Korrelationskoeffizienten von $r < 0,2$ als äußerst gering erweisen. Darüber hinaus lässt sich konstatieren, dass sich deutliche Unterschiede zwischen freien und öffentlichen Trägern nur in wenigen Bereichen nachweisen lassen. Diese beziehen sich insbesondere auf Aspekte der institutionellen Verankerung des Themas Gleichstellung der Ge-

schlechter, der Anwendung von Instrumenten und Verfahren zur Gleichstellungsförderung sowie der Bereitstellung organisationsinterner Unterstützungsstrukturen für gleichstellungsbezogene Aktivitäten. Im Bereich der pädagogischen Angebote und Maßnahmen der teilnehmenden Einrichtungen lassen sich hingegen keine trägergruppenspezifischen Besonderheiten identifizieren. Gleiches gilt hinsichtlich des vorhandenen (Fach-) Wissens über Gender Mainstreaming sowie der Anwendung dieser Strategie in den befragten Einrichtungen. Signifikante Korrelationen bestehen innerhalb dieses Themenblocks einzig im Bereich der impulsgebenden Faktoren für die Einführung von Gender Mainstreaming.

8.3.3.2 Arbeitsfelderdifferenzierende Auswertung

Während zwischen der Trägerschaft der Einrichtungen und den von ihnen unternommenen Gleichstellungsaktivitäten nur marginale Zusammenhänge existieren, erweist sich im Unterschied dazu das Arbeitsfeld, in dem die teilnehmenden Einrichtungen tätig sind, als sehr einflussnehmend auf deren Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. In den nachfolgenden Ausführungen werden die beiden Arbeitsfelder vergleichend betrachtet, in denen mit großem Abstand die meisten der befragten Leitungskräfte tätig sind. Gemäß den Angaben aus Kapitel 8.2.2 ist dies zum einen das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen, dem 42% der Befragungsteilnehmenden angehören, zum anderen das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit mit 34,3%.

Unter dem Begriff „*Kindertageseinrichtungen*“ werden Kindergärten, Horte und andere Einrichtungen (beispielsweise Krippen oder Krabbelstuben), in denen sich Kinder für einen Teil des Tages oder ganztags aufhalten, zusammengefasst. In Kindertageseinrichtungen soll „[...] *die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit gefördert werden.*“ (§ 22 Abs. 1 SGB VIII), wobei die

Aufgaben sowohl die Betreuung als auch die Erziehung und Bildung des Kindes umfassen (§ 22 Abs. 2 SGB VIII). Hierbei sind die Fachkräfte und anderen Mitarbeitenden angehalten, *„[...] mit den Erziehungsberechtigten zum Wohl der Kinder zusammenzuarbeiten.“* (§ 22 Abs. 3 SGB VIII). Kinder haben vom vollendeten dritten Lebensjahr an bis zum Schuleintritt Anspruch auf den Besuch einer Tageseinrichtung. Für Kinder unter drei Jahren sind nach Bedarf Plätze in Tageseinrichtungen vorzuhalten, wobei Träger der öffentlichen Jugendhilfe darauf hinzuwirken haben, dass *„[...] ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagesplätzen zur Verfügung steht.“* (§ 24 SGB VIII).

*Kinder- und Jugendarbeit*³⁰⁷ stellt ein Angebot von Verbänden, Gruppen und Initiativen der Jugend, von anderen Trägern der Jugendarbeit und den Trägern der öffentlichen Jugendarbeit (§ 11 Abs. 2 SGB VIII) in der Regel für Kinder, Jugendliche und junge Menschen bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres dar. Zu den Aufgabenschwerpunkten der Jugendarbeit gehören neben der außerschulischen Jugendbildung, der Jugendarbeit in Sport, Spiel und Geselligkeit, der arbeitswelt-, schul- und familienbezogenen Jugendarbeit, der internationalen Jugendarbeit, der Kinder- und Jugenderholung sowie der Jugendberatung (§ 11 Abs. 3 SGB VIII), zunehmend auch Kooperationen mit Schulen in Form von Ganztagsangeboten, wie z.B. Schulkindergruppen oder Schülercafés (vgl. Deinet/Nörber/Sturzenhecker 2002: 708).

Die allgemeinen Ziele der Jugendarbeit werden ebenfalls im SGB VIII bestimmt: Sie soll an den *„[...] Interessen junger Menschen anknüpfen und von ihnen mitbestimmt und mitgestaltet werden, sie zur Selbstbestimmung befähigen und zur gesellschaftlichen Mitverantwortung sowie zum sozialen Engagement anregen und hinführen.“* (§ 11 Abs. 1 SGB VIII). Organisiert ist

³⁰⁷ Im Folgenden wird die Kurzform „Jugendarbeit“ verwendet. Es sind jedoch stets beide Leistungsbereiche gemeint.

die Jugendarbeit in zwei Arbeitsbereichen, der Verbandlichen sowie der Offenen Jugendarbeit. Dabei zeichnet sich die Offene Jugendarbeit aus durch „[...] *nichtmitgliedsorientierte, freiwillige Teilnahme, hauptamtliches pädagogisches Personal und einen Ausgang von Räumen, der sich aber auch zunehmend mobilisiert und Jugendszenen und -cliquen in ihrer Lebenswelt aufsucht.*“ (Deinet/Nörber/Sturzenhecker 2002: 693). Entsprechend vielfältig erweist sich das Leistungsspektrum, das von Angeboten in Einrichtungen, wie u.a. Jugendzentren, Jugendfreizeitheimen, Jugendkunstschulen und Abenteuerspielplätzen, über mobile Angebote, wie Spielmobile und Bauwagen, bis hin zur cliquenorientierten aufsuchenden Arbeit reicht.³⁰⁸ Die Verbandliche Jugendarbeit ist hingegen gekennzeichnet durch ein ehrenamtliches und freiwilliges Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denn gemäß § 12 Abs. 2 SGB VIII wird Jugendarbeit in Jugendverbänden und Jugendgruppen „[...] *von jungen Menschen selbst organisiert, gemeinschaftlich gestaltet und mitverantwortet.*“ (ebd.). Darüber stellt ein weiteres zentrales Charakteristikum von Jugendverbandsarbeit ihre Traditions- und Wertgebundenheit dar (vgl. Deinet/Nörber/Sturzenhecker 2002: 701). Hinsichtlich der angebotenen Leistungen konstatiert Thole (2000), dass die Verbandliche Jugendarbeit als „Anbieter“ in allen Handlungsfeldern anzutreffen ist, die auch im Kontext der Offenen Jugendarbeit offeriert werden (vgl. ebd.: 123). Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung werden beide Arbeitsbereiche aus diesem Grund zusammenfassend betrachtet.

Auf der Grundlage dieses kursorischen Überblicks über die jeweiligen rechtlichen Grundlagen, die strukturellen Merkmale sowie das Leistungsspektrum der beiden hier zu betrachtenden Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe kann nun im Folgenden eine vergleichende Analyse der Gleichstellungsaktivitäten

³⁰⁸ Nähere Ausführungen zu den einzelnen Angeboten finden sich u.a. bei Deinet/Sturzenhecker (2005) sowie Thole (2000).

sowie des Kenntnis- und Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming in Kindertageseinrichtungen und Einrichtungen der Jugendarbeit vorgenommen werden.

Hinsichtlich der allgemeinen *Bedeutung*, die das Thema Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Einrichtungen einnimmt, zeigen sich bereits erste arbeitsfeldspezifische Unterschiede. So sagen mit rund 29% mehr als doppelt so viele Führungskräfte von Einrichtungen der Jugendarbeit im Vergleich zu 13,5% seitens der Kindertageseinrichtungen aus, dass dieses Thema bei ihnen einen sehr großen Stellenwert besitze.³⁰⁹ Diese größere Relevanz, die Einrichtungen der Jugendarbeit dem Thema zusprechen, schlägt sich auch in einer stärkeren Beachtung von Gender-Aspekten in ihren *Alltagsroutinen* nieder. So geben zwei Drittel (66,9%) von ihnen an, Gender-Aspekte in der Erfüllung ihrer täglichen Arbeitsaufgaben und -abläufe in einem sehr starken bis starken Maße zu berücksichtigen, während der entsprechende Anteil unter den Trägern der Kindertageseinrichtungen rund 53% entspricht. Bereits an dieser Stelle scheint die vielfach geäußerte Einschätzung (vgl. z.B. Liebe 2004: 225; Werthmanns-Reppekus 2008: 106 f.), dass das Arbeitsfeld der Jugendarbeit innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe eine besondere „Vorreiterinnenrolle“ (Rose 2001: 109) hinsichtlich einer geschlechterbewussten und gleichstellungsorientierten Ausrichtung ihrer Strukturen und Angebote einnimmt, im Rahmen dieser Untersuchung eine weitere empirische Fundierung zu finden. Darüber hinaus zeigt sich, dass das Geschlechterthema jedoch auch Einzug gehalten hat bei der Mehrheit der Kindertageseinrichtungen. Die von Rohrmann (2004) herausgestellte Beobachtung: „*Eine geschlechtsbewusste Haltung ist in Tageseinrichtungen für Kinder bislang nur wenig aufzufinden.*“ (ebd.: 120) lässt sich auf der Basis der

³⁰⁹ Zwischen den beiden Merkmalen besteht zudem eine signifikante Korrelation von $r = 0,148^{**}$.

hier vorliegenden Ergebnisse für die teilnehmenden Organisationen nicht bestätigen.

Mit Blick auf die in den Einrichtungen verfolgten *Gleichstellungsziele* zeigen sich bei vier der insgesamt elf den Führungskräften zur Einschätzung vorgelegten Zielformulierung arbeitsfeldspezifische Unterschiede, die über 10 Prozentpunkte betragen. So stimmen den beiden personalpolitischen Gleichstellungszielen, die auf eine geschlechterparitätische Verteilung auf allen Hierarchie- und Funktionsebenen sowie auf die gleichen Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern ausgerichtet sind, jeweils deutlich mehr Führungskräfte von Einrichtungen aus dem Bereich der Jugendarbeit voll und ganz sowie eher zu (vgl. Tabelle 8.16).³¹⁰ Darüber äußern Jugendeinrichtungen im Vergleich zu Kindertageseinrichtungen mit ca. 12 bzw. 11 Prozentpunkten Differenz häufiger ihre Zustimmung zu den beiden Zielformulierungen, neue Angebote für Mädchen/junge Frauen und für Jungen/junge Männer entwickeln zu wollen.

³¹⁰ Zu beachten gilt es bei der Interpretation dieses Befundes, dass es sich bei Kindertageseinrichtungen, wie in Kapitel 8.2 herausgestellt, um ein nahezu ausschließlich weibliches Berufsfeld handelt. Personalpolitische Gleichstellungsziele könnten sich demzufolge für diese Einrichtungen, die zum Großteil über ein exklusives Mitarbeiterinnenteam verfügen, als weniger relevant für das organisationale Geschehen erweisen, was die sich hier zeigende geringere Zustimmung zu den beiden Zielvorgaben erklären könnte. Auf der anderen Seite kann aber auch genau dieser Umstand der primär geschlechtshomogenen Teamzusammensetzung als Argument angeführt werden, dass Führungskräfte von Kindertageseinrichtungen insbesondere das Ziel einer geschlechterparitätischen Verteilung aller Aufgaben- und Funktionsbereiche - im Sinne einer „Männerförderung“ (vgl. u.a. Rohrmann 2003) - als besonders erstrebenswert ansehen könnten. Da diesem Ziel aber nur rund 62% der Führungskräfte von Kindertageseinrichtungen zustimmen, ist an dieser Stelle eher von der ersten Lesart der Ergebnisse auszugehen.

Tabelle 8.16: Zustimmung zu ausgewählten Gleichstellungszielen differenziert nach Arbeitsfeld (Angaben in %)

	Kindertages- einrichtungen	Jugendarbeit
Gleiche Verteilung von Frauen und Männern auf allen Hierarchie- und Funktionsebenen erzielen	61,7	74,2
Frauen und Männern gleiche Arbeitsbedingungen bieten	92,7	82,2
Neue Angebote für Mädchen / junge Frauen entwickeln	66,1	78,1
Neue Angebote für Jungen / junge Männer entwickeln	66,9	78,0

Zu beachten gilt es bei der Analyse dieses Befundes, dass Jugendeinrichtungen, wie im vorangegangenen Kapitel 8.3.1 dargestellt, wesentlich häufiger über *geschlechtshomogen ausgerichtete Angebote* innerhalb ihres Leistungsspektrums verfügen.³¹¹ Zurückzuführen ist dies insbesondere auf die unterschiedlich lange Tradition der Arbeitsfelder in der fachlichen Auseinandersetzung mit geschlechtsbezogenen Konzepten und Angeboten. Für das Arbeitsfeld der Jugendarbeit ist den Ausführungen von Rose (2001) folgend zu konstatieren:

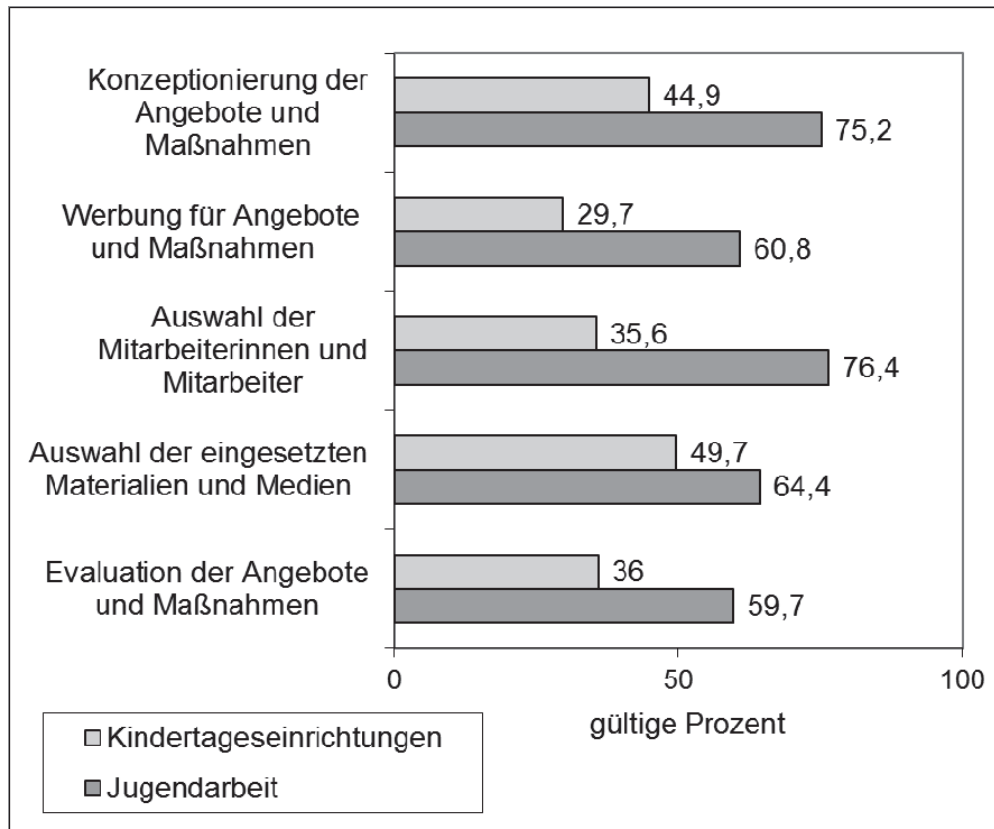
„Hier haben sich bisher am weitreichendsten geschlechtsspezifische Arbeitsansätze etabliert. Mädchenangebote, Mädchenräume, Mädchentage und - wenn auch noch nicht in derselben Intensität - Jungenangebote und Jungentage gehören heute zum Programm vieler Jugend- und Kinderhäuser und anderer Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit.“ (ebd.: 109).

³¹¹ Während Kindertageseinrichtungen mit rund 48% bzw. 47% über annähernd gleich viele Angebote exklusiv für Mädchen wie für Jungen verfügen, besitzen Jugendeinrichtungen in der Tendenz etwas häufiger mit 81,5% zu rund 73% geschlechtshomogene Angebote für Mädchen.

Darüber hinaus stellt Rohrmann (2003) heraus, dass gezielte Angebote für Mädchen und Jungen zwar inzwischen vielfach von Kindertagesstätten angeboten werden, diese aber nur selten konzeptionell verankert sein und geschlechtsbewusst reflektiert würden (vgl. ebd.).

Gestützt wird dieser Befund durch eine arbeitsfelderdifferenzierende Auswertung der Frage, inwiefern *Gender-Aspekte* bei der Planung, Gestaltung und Umsetzung der *pädagogischen Angebote und Maßnahmen* seitens der teilnehmenden Einrichtungen berücksichtigt werden (vgl. Abbildung 8.22). Bei allen fünf erfragten Variablen bestehen signifikante Korrelationen zum Arbeitsfeld, wobei mit einem Korrelationskoeffizient von $r = 0,456^{**}$ der Zusammenhang zum Merkmal „Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Zusammensetzung des Teams“ am stärksten ist. Eine Analyse der Häufigkeitsverteilungen zeigt auf, dass rund 30% der Jugendeinrichtungen Gender-Aspekte im Kontext der Teamauswahl sehr stark sowie weitere 46,6% von ihnen eher stark berücksichtigen. Im Vergleich dazu spielt eine geschlechterbewusst getroffene Teamauswahl bei der Planung und Gestaltung von pädagogischen Angeboten seitens der befragten Kindertageseinrichtungen eine wesentlich geringere Rolle. So geben rund 7% der Führungskräfte dieses Arbeitsfeldes an, Gender-Aspekte im Kontext der Teamzusammenstellung sehr stark sowie weitere ca. 29% eher stark zu beachten. Allerdings müssen auch bei diesem Ergebnis die arbeitsfeldspezifischen Geschlechterverhältnisse seitens der Beschäftigten berücksichtigt werden, da für viele Kindertageseinrichtungen die Möglichkeit einer Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht besteht.

Abbildung 8.22: Sehr bis eher starke Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Gestaltung und Durchführung pädagogischer Angebote und Maßnahmen differenziert nach Arbeitsfeld



Für die übrigen drei Variablen spielt dieser Sachverhalt hingegen keine Rolle. Dennoch zeigen sich auch hier deutliche arbeitsfeldbezogene Unterschiede. Mit rund 30 Prozentpunkten Differenz erweisen sich diese in den Bereichen Konzeptionierung von Angeboten und Maßnahmen sowie Werbung für das pädagogische Leistungsangebot der Einrichtungen als besonders gravierend (vgl. Abbildung 8.22). Während zwei Drittel der teilnehmenden Jugendeinrichtungen ihre Angebote u.a. hinsichtlich der Auswahl der Themen, Arbeitsformen und -methoden geschlechterbewusst konzeptionieren, findet Vergleichbares bei der Hälfte der Kindertageseinrichtungen statt.³¹²

³¹² Konzepte, Ansätze und Arbeitshilfen einer geschlechterbewussten Pädagogik im Kontext der Umsetzung von Gender Mainstreaming werden für

Die von Werthmanns-Reppekus (2008) formulierte Beobachtung, dass genderorientierte Konzepte in der pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Jungen in Kindertageseinrichtungen rar sind: „[...] die Diskussion wird i.d.R. über Standards, über Geld, über Räume, über Sprachstandsförderung usw. geführt, aber nicht über genderorientierte Konzeptionen.“ (ebd.: 113 f.), findet demnach im Rahmen dieser Untersuchung nur bedingt eine empirische Fundierung. Als Seltenheit kann man diese innerhalb der pädagogischen Praxis von Kindertageseinrichtungen bei den befragten Organisationen sicherlich nicht bezeichnen, wenn nach Angaben der Leitungskräfte für nur 10% der Einrichtungen Gender-Aspekte bei der Konzeptionierung ihrer Angebote eine sehr schwache bis gar keine Rolle spielen. Dem entspricht die Beobachtung von Expertinnen und Experten der Elementarpädagogik (vgl. u.a. Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft - vbw 2009: 71), dass in diesem Arbeitsfeld eine zunehmende Auseinandersetzung mit geschlechtsbezogenen Fragestellungen, Konzepten und Handlungsansätzen erfolgt. So konstatiert beispielsweise Rabe-Kleberg (2003), dass der fachliche Diskurs über die Herstellung und Gestaltung von Geschlechterverhältnissen in der Praxis von Kindertageseinrichtungen inzwischen von zahlreichen Fachzeitschriften und Publikationen aufgegriffen wird (vgl. ebd.: 75). Kasüschke (2004) weist in diesem Kontext allerdings darauf hin, dass im Rahmen der auf Ebene von fachpraktischer Literatur geführten genderbezogenen Diskurse ihrer Analyse zur Folge Mädchen und Jungen primär entsprechend der Geschlechtsrollenklichses wahrgenommen werden (vgl. ebd.: 367). Und auch Rohrmann (2003) kommt bei seiner analytischen Betrachtung der pädagogischen Alltagspraxis in Kindertageseinrichtungen zu dem Er-

den Bereich der Jugendarbeit beispielsweise von Rätz-Heinisch (2005: 17 ff.), Howe/Schön (2004) und der Landesarbeitsgemeinschaft „Geschlechterdifferenzierte Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe“ (2004) sowie für den Bereich der Kindertageseinrichtungen von Walter (2008: 34 ff.), Dräger (2008: 101 ff.) und Faulstich-Wieland (2001: 128 ff.) expliziert.

gebnis: „Sicher ist, dass in vielen Kindertagesstätten unreflektierte Geschlechtsstereotype den Alltag prägen - von der Einrichtung über die Angebote bis hin zu den Bewertungen des Verhaltens von Mädchen und Jungen.“ (ebd.).

Ausgangspunkt einer geschlechterbewussten Planung und Gestaltung pädagogischer Angebote sind umfassende und genaue Kenntnisse der Fachkräfte über die Mädchen und Jungen, die die Einrichtungen besuchen und die Angebote wahrnehmen. Erforderlich sind demnach Informationen über die Lebenslagen, Interessen, Wünsche, Bedürfnisse etc. der jeweiligen Adressatinnen und Adressaten; diese liegen den Untersuchungsergebnissen zu Folge in einem größeren Umfang Einrichtungen der Jugendarbeit vor, wie der Aspekt Durchführung von *Zielgruppenanalysen* belegt. Wie bereits in Kapitel 8.3.1 aufgezeigt, haben rund 38% der Kindertageseinrichtungen sowie im vergleichsweise deutlich geringeren Anteil 9,3% der Jugendeinrichtungen nach eigenen Angaben noch nie eine Zielgruppenanalyse durchgeführt.³¹³

Ähnlich eindeutig zeigen sich auch arbeitsfeldspezifische Differenzen hinsichtlich der Realisierung geschlechterdifferenzierter *Datenerhebungen und -auswertungen* innerhalb der Einrichtungen, die von 61% der Kindertageseinrichtungen bislang noch nie und nur von rund 4% oft vorgenommen wurden. Seitens der Jugendeinrichtungen betragen die Anteile hingegen 22% derjenigen, die geschlechterdifferenzierende Statistiken noch nie erhoben haben und rund 31%, die dies oft unternehmen.

Die von Expertinnen und Experten der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. u.a. Voigt-Kehlenbeck 2003 a: 89 f.; Werthmanns-Reppenkus 2004: 61 f.) so häufig mit Blick auf die Adressatinnen und

³¹³ Über die Hälfte (53,3%) der Jugendeinrichtungen gibt dagegen an, Zielgruppenanalysen sehr oft oder oft durchzuführen, während der entsprechende Anteil unter den Kindertageseinrichtungen rund ein Viertel (24,7%) beträgt. Der Anteil derjenigen, die dies innerhalb der jeweiligen Arbeitsfelder selten unternehmen, ist mit rund 37% identisch.

Adressaten festgestellte „Empirieabstinenz“ (Rose 2003: 98) lässt sich ausgehend von den vorliegenden Befunden zumindest für die überwiegende Mehrheit der teilnehmenden Jugendeinrichtungen somit nicht bestätigen. Inwiefern die gewonnenen Daten von den Einrichtungen jedoch auch konsequent und umfassend ausgewertet werden und somit eine Grundlage bilden können für eine adressatinnen- bzw. adressatenorientierte und damit einhergehend auch für eine geschlechterbewusste Gestaltung von Angeboten und Maßnahmen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Der Frage, ob es sich hierbei also um bloße Zählverfahren der weiblichen und männlichen Teilnehmenden handelt oder ob u.a. differenzierte Analysen des Bedarfs, der Nachfrage sowie der Inanspruchnahme seitens der jeweiligen Zielgruppen durchgeführt werden, gilt es demnach im Rahmen weiterer Studien nachzugehen.³¹⁴

Mit Blick auf eine geschlechterdifferenzierende Evaluationsforschung lassen sich hingegen bereits aus den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung eindeutig Wissenslücken seitens der Einrichtungen identifizieren. So berücksichtigen 64% der teilnehmenden Kindertageseinrichtungen sowie rund 40% der Jugendeinrichtungen Gender-Aspekte im Kontext der Evaluation ihrer Angebote eher schwach bis sehr schwach/gar nicht. Das bedeutet, die u.a. im Kontext des 11. Kinder- und Jugendberichts des Bundes diagnostizierte weitgehende Unkenntnis innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe bezüglich der Akzeptanz und Annahme sowie der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit von Adressatinnen und Adressaten hinsichtlich der ihnen ange-

³¹⁴ Auf die besondere Bedeutung adressatinnen-/ adressaten- und lebenslagenorientierter Konzepte und Angebote innerhalb der Jugendarbeit weist Rose (2003) ausgehend von den in diesem Arbeitsfeld geltenden spezifischen institutionellen Rahmenbedingungen - insbesondere mit Blick auf das Prinzip der Freiwilligkeit - hin: „*Was lebensweltlich nicht greift, was Interessen zuwider läuft, da bleiben Mädchen und Jungen einfach weg [...].*“ (ebd.: 117), d.h. in diesem Arbeitsfeld haben die Adressatinnen und Adressaten ganz unmittelbar die Möglichkeit, über die Zielgruppengenauigkeit der Angebote mit ihren Füßen abzustimmen (vgl. ebd.).

botenen Leistungen, „[...] d.h. faktisch wissen wir nahezu überhaupt nichts darüber, wann welche Angebote bei welchen Jungen und Mädchen ankommen - und wann nicht.“ (Voigt-Kehlenbeck 2003 a: 90), ist auch für weite Kreise der Untersuchungsteilnehmenden zu konstatieren.

Eine arbeitsfelderdifferenzierende Analyse mit Blick auf die organisationalen Strukturen und Geschehnisse zeigt für diesen Bereich ebenfalls vielfältige Unterschiede auf. Hinsichtlich der organisationalen *Rahmenbedingungen* für Strategien und Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung in den Einrichtungen lassen sich jedoch zunächst kaum arbeitsfeldspezifische Besonderheiten ausmachen. Größere Unterschiede im Antwortverhalten der Leitungskräfte zeigen sich nur bezüglich des Merkmals einer ausreichenden finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcenausstattung für Gleichstellungsmaßnahmen, der ca. ein Viertel (24,6%) der Kindertageseinrichtungen sowie rund 35% der Jugendeinrichtungen voll und ganz sowie eher zustimmen. Für die Kindertageseinrichtungen lässt sich demzufolge in der Tendenz ein etwas größerer, nicht abgedeckter Ressourcenbedarf für Aktivitäten zur Gleichstellungsförderung identifizieren.

Keine bedeutsamen arbeitsfeldbezogenen Unterschiede bestehen nach Aussagen der Leitungskräfte hingegen hinsichtlich der in den Einrichtungen bestehenden Gender-Kompetenz seitens aller Beschäftigter sowie der Integration der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den Aufgabenkatalog aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.³¹⁵ Wenn Gleichstellung somit gleichermaßen ein Querschnittsauftrag für über 70% der teil-

³¹⁵ Dem Merkmal Gleichstellungsförderung als Querschnittsauftrag aller Mitarbeitenden stimmen rund 70% der Kindertageseinrichtungen sowie 73,5% der Jugendeinrichtungen zu. Die Aussage, dass Gender-Kompetenz bei allen Mitarbeitenden vorhanden ist, halten ebenfalls 73,5% der Jugendeinrichtungen sowie mit 65,2% etwas weniger Kindertageseinrichtungen für zutreffend.

nehmenden Kindertageseinrichtungen wie Jugendeinrichtungen darstellt und die jeweiligen Mitarbeitenden auch annähernd im gleichen Umfang über die Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, diesen Auftrag in ihrem Handeln umzusetzen, so können die zuvor dargelegten Ergebnisse hinsichtlich deutlicher arbeitsfeldspezifischer Unterschiede in der geschlechterbewussten Gestaltung der jeweiligen pädagogischen Angebote nur dahingehend interpretiert werden, dass an dieser Stelle eine erklärungsbedürftige Lücke zwischen dem bestehenden Auftrag und den vorhandenen Kompetenzen zur Umsetzung dieses Auftrages sowie den realen Geschehnissen in den Einrichtungen klafft.³¹⁶

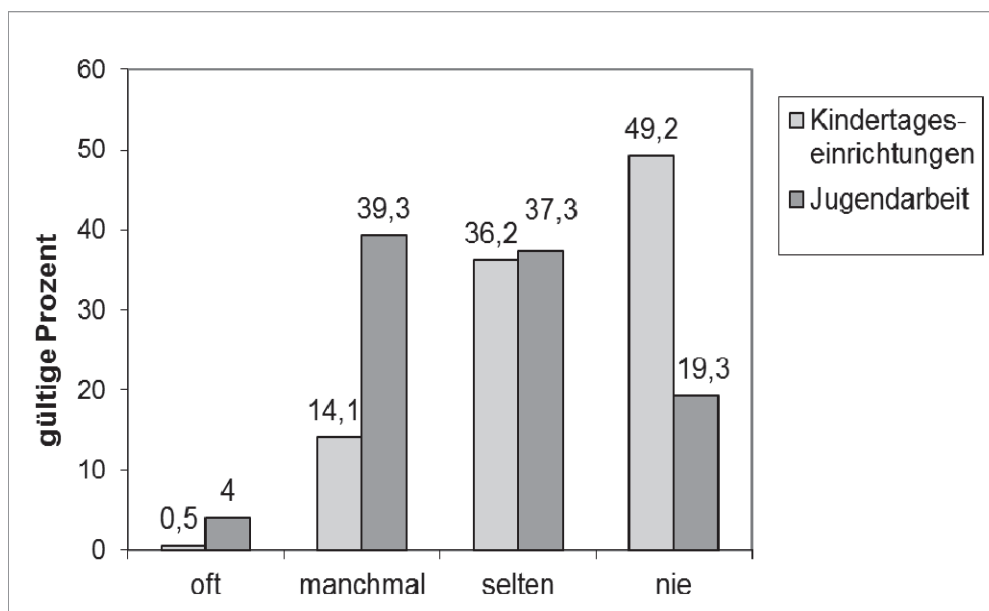
Bemerkenswert ist der Befund der sich hier zeigenden großen arbeitsfeldübergreifenden Zustimmung der Leitungskräfte zum Vorhandensein umfangreicher Gender-Kompetenz seitens aller Mitarbeitenden auch insofern, als dass innerhalb des Fachdiskurses (vgl. u.a. Kunert-Zier 2005; Scherr 2001 b; Spies 2004) vielfach für das Ressort der Kinder- und Jugendhilfe im Allgemeinen - aber auch für die beiden hier zu betrachtenden Arbeitsfelder Jugendarbeit (vgl. z.B. Rose 2003: 40 ff.) sowie Kindertageseinrichtungen (vgl. u.a. Kasüschke/Klees-Möller 2004: 197; Walter 2008: 34) im Besonderen - konstatiert wird, dass die Kategorie Geschlecht bislang weder als Querschnittsthema von Aus-, Fort- und Weiterbildungen noch im Rahmen umfangreicher spezieller Bildungsangebote behandelt wird.

Bei dem Thema Vermittlung von Gender-Kompetenz verbleibend zeigt ein Blick auf die von den Einrichtungen diesbezüglich unternommenen Fort- und Weiterbildungsaktivitäten, dass diese sich im Umfang erheblich zwischen den Arbeitsfeldern unterscheiden. So haben an *Informationsveranstaltungen* zur

³¹⁶ Zur Verdeutlichung sei an dieser Stelle nochmals angeführt, dass rund die Hälfte der teilnehmenden Kindertageseinrichtungen, jedoch zwei Drittel der Jugendeinrichtungen, angibt, Gender-Aspekte bei der Konzeptionierung ihrer Angebote in einem sehr bis eher starken Maße zu berücksichtigen.

Gender- bzw. Gleichstellungsthematik bisher nach Auskunft der Leitungskräfte Mitarbeitende von Kindertageseinrichtungen zu 15,6% oft oder manchmal, zu 34,6% selten sowie zu rund 49% noch nie teilgenommen, während die entsprechenden Anteile unter den Jugendeinrichtungen 43,7% (oft/manchmal), 34,4% (selten) und rund 22% (nie) betragen. Deutliche arbeitsfeldspezifische Differenzen mit annähernd gleicher Ausprägung zeigen sich auch hinsichtlich der Teilnahme der Beschäftigten an *Fortbildungsveranstaltungen* zur Gender- bzw. Gleichstellungsthematik (vgl. Abbildung 8.23).³¹⁷ Demzufolge haben von Rund der Hälfte der teilnehmenden Kindertageseinrichtungen noch nie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Informations- und Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen, die explizit einen gender- oder gleichstellungsbezogenen Themenschwerpunkt besaßen, während der entsprechende Anteil unter den Jugendeinrichtungen mit 19,3% wesentlich geringer ist.

Abbildung 8.23: Teilnahme an Fortbildungen zur Gleichstellungs- bzw. Genderthematik differenziert nach Arbeitsfeld



³¹⁷ Zudem bestehen zwischen den beiden erfragten Bildungsangeboten und dem Arbeitsfeld signifikante Korrelationen mit einem Wert von $r = 0,293^{**}$ (Informationsveranstaltungen) bzw. $r = 0,297^{**}$ (Fortbildungsveranstaltungen).

An dieser Stelle zeigt sich somit eine mögliche Erklärung für die zuvor dargelegten Differenzen hinsichtlich des Umfangs der geschlechterbewussten Planung und Gestaltung der pädagogischen Angebote zwischen den beiden Arbeitsfeldern. Demzufolge könnte die geringere Teilnahme von Mitarbeitenden von Kindertageseinrichtungen an speziellen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ein beeinflussender Faktor sein, weshalb mit 65,2% zu 73,5% die Leitungskräfte dieses Arbeitsfeldes in einem geringeren Umfang der Aussage zustimmen, dass ihre Mitarbeitenden Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen, um Gender-Aspekte in ihren Handlungsbereichen gleichstellungsorientiert bearbeiten zu können.

Darüber hinaus lässt sich konstatieren, dass sich die Zustimmungsrate von Leitungskräften der teilnehmenden Kindertageseinrichtungen zum Vorhandensein von Gender-Kompetenz seitens der Beschäftigten mit einem Anteil von zwei Drittel als recht hoch erweist, angesichts der Tatsache, dass bislang nur Personal von ca. der Hälfte der Einrichtungen an entsprechenden Informations-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen hat. In welchen Kontexten die hier im großen Umfang allen Beschäftigten zugesprochene Gender-Kompetenz entwickelt wurde, darauf lassen die Ergebnisse dieser Untersuchung keine weiteren Rückschlüsse zu, da im Rahmen der Befragung nur Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfasst wurden, nicht jedoch der Erwerb von genderbezogenem Wissen und Kompetenzen im Zuge der Ausbildung (vgl. u.a. Kunert-Zier 2005). Aufgabe der Ausbildungs- und Studiengänge für Fachkräfte der Sozialen Arbeit sollte nach Auffassung von Scherr (2001 b) beispielsweise sein, grundlegende Informationen über Geschichte und Gegenwart der Geschlechterverhältnisse sowie diesbezüglicher Theorien und Diskussionen zu vermitteln (vgl. ebd.: 87). Eine systematische Umsetzung dieser Anforderung steht allerdings noch aus, wie beispielsweise Rohrman (2003) mit Blick auf die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern herausstellt: „*Geschlechtsbezogene Fragen*

oder neudeutsch „Genderkompetenzen“ tauchen in den Lehrplänen und in der Praxis der meisten Fachschulen kaum auf. Genau hier aber gehören sie hin!“ (ebd.). Walter (2008) ergänzt diese Status quo Darstellung um den Hinweis, dass es bundesweit in den Ausbildungsstätten meist vom Zufall abhängig sei, ob eine Lehrkraft Geschlechterfragen in den Unterricht integriere (vgl. ebd.: 34).

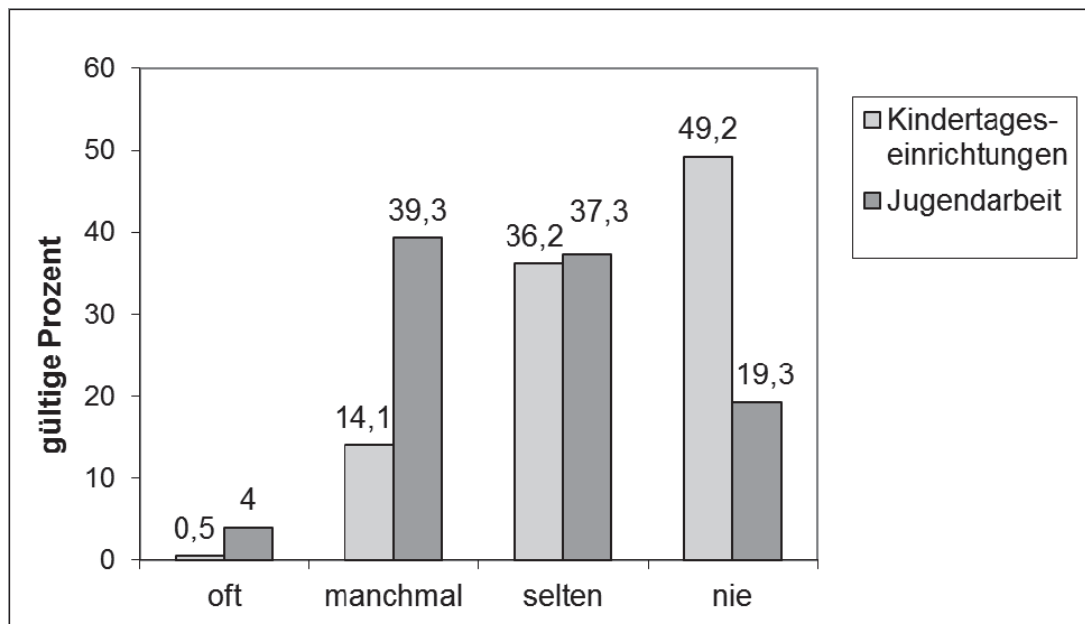
Resümierend zeigt sich vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse somit eine Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Leitungskräfte hinsichtlich der bereits entwickelten Gender-Kompetenz ihrer Mitarbeitenden sowie der im Fachdiskurs konstatierten genderbezogenen Wissensbestände und Kompetenzen aufgrund der marginalen Integration von geschlechterreflexiven Ansätzen, Konzepten und Arbeitsweisen in den einschlägigen Ausbildungs- und Studiengängen sowie im Kontext von Fort- und Weiterbildungsangeboten.

Ferner kann abschließend als ein Indikator dafür, dass Gender-Kompetenz als Qualifikationsanforderung der Fachkräfte innerhalb des Arbeitsfeldes der Jugendarbeit insgesamt einen größeren Stellenwert zu besitzen scheint, das Ergebnis gewertet werden, dass 60% der Führungskräfte von Jugendeinrichtungen der Aussage voll und ganz sowie eher zustimmen, dass das Vorhandensein von Gender-Kompetenz ein Kriterium für Einstellungs- und Personalentscheidungen darstellt, während der entsprechende Anteil unter den Kindertageseinrichtungen nur 37% beträgt.

Darüber hinaus weist ein arbeitsfelderdifferenzierender Blick hinsichtlich zahlreicher weiterer erfragter organisationaler Merkmale Unterschiede zwischen den beiden Arbeitsfeldern auf, wobei die von Jugendeinrichtungen unternommenen Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb ihrer organisationalen Strukturen und Abläufe im Vergleich zu den entsprechenden Unternehmungen von Kindertageseinrichtungen stets überwiegen. Deutlich wird dieser Unterschied

beispielsweise hinsichtlich der institutionellen Verankerung des Themas Gleichstellung der Geschlechter, das von ca. 69% der teilnehmenden Jugendeinrichtungen sowie von 45,5% der Kindertageseinrichtungen in das eigene *Regelwerk* aufgenommen wurde ($\phi = 0,30$ / $p < 0,001$). Mit rund 34 Prozentpunkten Differenz ist der Unterschied zwischen den beiden Arbeitsfeldern bezüglich der Integration des Themas in ihre *Außendarstellungen*, die von 59% der Jugendeinrichtungen, aber nur von rund einem Viertel (25,1%) der Kindertageseinrichtungen vorgenommen wurde, noch offensichtlicher ($\phi = 0,31$ / $p < 0,001$). Auch die interne Kommunikation über das Thema Förderung der Gleichstellung der Geschlechter erweist sich unterschiedlich stark ausgeprägt. So geben rund 45% der befragten Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen an, dass dieses Thema oft oder manchmal innerhalb der vergangenen zwei Jahre Gegenstand von *Sitzungen* war, während der entsprechende Anteil unter den Jugendeinrichtungen 68,5% beträgt (vgl. Abbildung 8.24). Beachtenswert sind zudem die Häufigkeitsverteilungen innerhalb der Antwortkategorie „nie“, der mit 20,5% immerhin ein Fünftel der Kindertageseinrichtungen zustimmen.

Abbildung 8.24: Ansprache des Themas „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ im Rahmen organisatorischer Sitzungen und Treffen in den vergangenen zwei Jahren differenziert nach Arbeitsfeld



Hinsichtlich des Vorhandenseins *spezieller organisatorischer Einheiten* zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter überwiegen im direkten Arbeitsfeldvergleich auch hier die von Einrichtungen der Jugendarbeit unternommenen Maßnahmen. So verfügen über entsprechend speziell beauftragte Personen oder Arbeitsgruppen jeweils mehr als doppelt so viele Jugend- wie Kindertageseinrichtungen.³¹⁸

Und auch mit Blick auf die von den Einrichtungen eingesetzten *Verfahren und Instrumente* zur Realisierung ihrer Gleichstellungsbemühungen zeigen sich arbeitsfeldspezifische Besonderheiten. Neben dem bereits angeführten unterschiedlichen Teilnahmeumfang von Mitarbeitenden der jeweiligen Arbeitsfel-

³¹⁸ Die exakten Anteile betragen zwischen den beiden Arbeitsfeldern bezüglich der Existenz einer speziell für Gleichstellungsfragen zuständigen Person 6% unter den Kindertageseinrichtungen und 12,6% unter den Jugendeinrichtungen sowie hinsichtlich des Vorhandenseins einer Arbeits- bzw. Steuerungsgruppe 2,7% zu 7,5%.

der an Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zur Gender- bzw. Gleichstellungsthematik sowie der unterschiedlich intensiven Erhebung und Auswertung geschlechterdifferenzierender Statistiken lassen sich zwischen den Arbeitsfeldern weitere Differenzen in der Anwendung verschiedener Verfahren, die der Berücksichtigung der Geschlechterperspektive im Kontext organisationaler Strukturen und Abläufe dienen, ausmachen. So haben rund 81% der teilnehmenden Kindertageseinrichtungen noch nie eine Beratung durch externe Gender-Expertinnen und -Experten erfahren, während dies mit 64,4% im deutlich geringeren Umfang auf Jugendeinrichtungen zutrifft. Ferner wenden Kindertageseinrichtungen mit ca. 22 bzw. 20 Prozentpunkten Differenz wesentlich seltener externe sowie interne Arbeitshilfen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter an.³¹⁹ Keine nennenswerten arbeitsfeldbezogenen Unterschiede zeigen sich hingegen hinsichtlich der beiden Variablen Anwendung von standardisierten Instrumenten zur Gleichstellungsprüfung, wie sie im Kontext der Umsetzung von Gender Mainstreaming eingesetzt werden, sowie der Implementierung eines Gleichstellungscontrollingsverfahrens.³²⁰

Die für die Einrichtungen festgelegten gleichstellungspolitischen *Ziele*, die im Rahmen des eingesetzten Controllingsverfahrens überprüft werden, beziehen sich bei Kindertageseinrichtungen zu rund ein Drittel (33,1%) auf die Ebene der Personal- und Organisationsstrukturen sowie zu 49% auf die Ebene der pädagogischen Angebote. Bei den teilnehmenden Jugendeinrichtungen überwiegt mit rund 48% zu 73,5% der Nennungen der zuletzt genannte pädagogische Bereich ebenso deutlich. Gleich-

³¹⁹ Die Angaben beziehen sich ebenfalls auf die Antwortkategorie „nie“.

³²⁰ Standardisierte Instrumente zur Gleichstellungsprüfung wurden bislang von 12% der Kindertageseinrichtungen sowie von 19,6% der Jugendeinrichtungen eingesetzt. Über ein Gleichstellungscontrollingverfahren verfügen mit 12% der Kindertageseinrichtungen zu 14% der Jugendeinrichtungen ebenfalls vergleichsweise wenige Einrichtungen innerhalb der jeweiligen Arbeitsfelder.

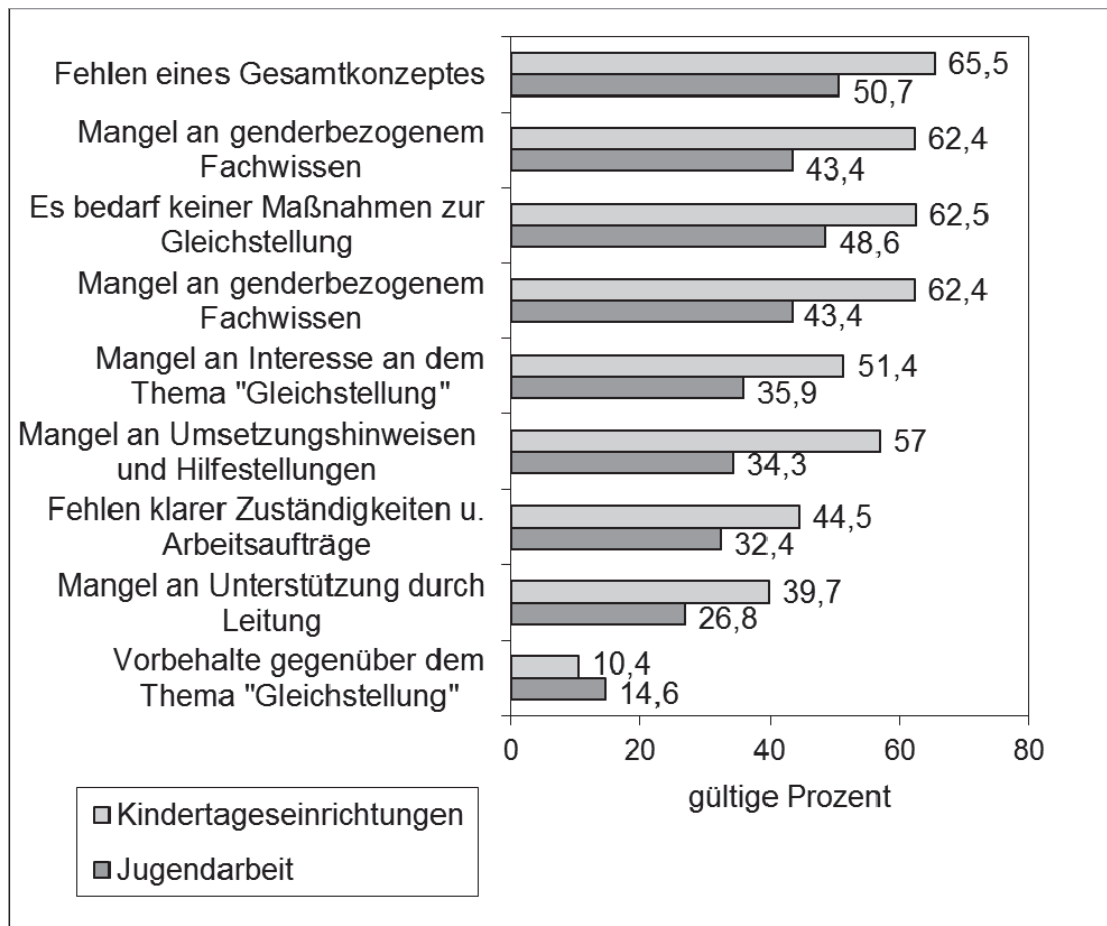
zeitig unterstreichen diese Werte nochmals das höhere Aktivitätsniveau, das Jugendeinrichtungen hinsichtlich der geschlechterbewussten und gleichstellungsorientierten Gestaltung sowohl ihrer Organisationsstrukturen als auch ihrer pädagogischen Angebote zeigen.

Diesem ungleichen Aktivitätsniveau entsprechend äußern die Leitungskräfte beider Arbeitsfelder auch sehr unterschiedliche Unterstützungsbedarfe für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen in ihren Einrichtungen. Die Leitungskräfte zunächst jedoch danach gefragt, welche Faktoren sich *hinderlich* auf ihre organisationsinternen Gleichstellungsbemühungen auswirken, zeigt eine arbeitsfelderdifferenzierende Analyse, dass mit Ausnahme des Merkmals „Vorbehalte gegenüber dem Thema Gleichstellung der Geschlechter“ stets die Zustimmungsraten³²¹ von Kindertageseinrichtungen zu den vorgegebenen Items deutlich überwiegen (vgl. Abbildung 8.25). Das bedeutet, sowohl hinsichtlich motivationaler Aspekte als auch mit Blick auf verschiedene Faktoren, die der strategischen Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen dienlich sind (wie z.B. das Vorhandensein von Realisierungskonzepten und Praxishilfen), werden innerhalb dieses Arbeitsfeldes in einem größeren Umfang Hindernisse und Schwierigkeiten seitens der befragten Führungskräfte konstatiert. Dabei entsprechen die Befunde weitgehend den zuvor dargelegten arbeitsfelderdifferenzierenden Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. So spiegeln sich die umfangreicheren Fort- und Weiterbildungsaktivitäten von Jugendeinrichtungen beispielsweise an dieser Stelle in einer mit 19 Prozentpunkten wesentlich geringeren Zustimmung von Leitungskräften dieses Arbeitsfeldes zur

³²¹ Die nachfolgenden Prozentangaben sowie die Angaben innerhalb der Abbildung 8.25 bilden jeweils die Summe der Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“.

Aussage „Es mangelt an genderbezogenem Fachwissen“ wider.³²²

Abbildung 8.25: Hindernisse und Schwierigkeiten im Kontext der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen differenziert nach Arbeitsfeld



Die in beiden Arbeitsfeldern festzustellende große Zustimmung zur Aussage „Es bedarf keiner Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Einrichtung“ könnte einhergehen mit einer in Teilen der Kinder- und Jugendhilfe vorherrschenden „Gleichheitsideologie“ (Helming/Wittmann 2003: 15), die auf der Annahme einer bereits realisierten vollkommenen Gleichstellung von Mädchen und Jungen basiert. Gemäß der

³²² Bei dieser Variable zeigt sich mit $r = 0,235^{**}$ auch von allen in dieser Item-batterie erfassten Merkmalen der stärkste Zusammenhang zum Arbeitsfeld.

Devise „Wir behandeln alle gleich“ setzen Einrichtungen vielfach auf einen „geschlechtneutralen“ Umgang mit ihrer jeweiligen Zielgruppe. So führt beispielsweise eine ehrenamtliche Leitungskraft aus dem Bereich der Jugendarbeit im Rahmen der offenen Abschlussfrage aus: *„Wir achten nicht auf diese Aspekte, da die Grundeinstellung ist: Mann/Junge und Frau/Mädchen sind (außer im biologischen Sinne) nicht unterschiedlich.“* (Fall-Nr. 1979, ehrenamtliche, männliche Leitungskraft einer Kinder- und Jugendeinrichtung in kirchlicher Trägerschaft, 18 Jahre).

Für die pädagogische Praxis in Kindertageseinrichtungen konstatieren Expertinnen und Experten der Elementarpädagogik (vgl. z.B. Kasüschke/Klees-Möller 2002: 63; Rabe-Kleberg 2005: 153) oftmals eine fehlende Offenheit, Sensibilität und Reflexivität der Fachkräfte für Geschlechteraspekte im Kontext ihrer Tätigkeiten, was ursächlich für den mit rund 14% Prozentpunkten höheren Zustimmungswert innerhalb dieses Arbeitsfeldes sein könnte (vgl. Abbildung 8.25). Nach Auffassung von Rabe-Kleberg (2003) handelt es sich bei der im Elementarbereich häufig zu beobachtenden Tabuisierung von Geschlechterfragen um ein professionelles Missverständnis, das auf der Annahme beruht, alle Kinder gleich behandeln zu müssen (vgl. ebd.: 65 f.).

Die Beantwortung der Frage, für welche Themen und Bereiche sich die teilnehmenden Leitungskräfte fachliche *Unterstützung* bezüglich der Gleichstellungsaktivitäten ihrer Einrichtungen wünschen, erweist sich hingegen nur teilweise als kongruent mit den zuvor dargelegten Ergebnissen. So konstatieren Führungskräfte von Kindertageseinrichtungen zwar einen eindeutig größeren Mangel an organisationalen Strukturen und Rahmenbedingungen, die für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen dienlich sind, wie beispielsweise das Fehlen von klaren Zuständigkeiten und Arbeitsaufträgen, dennoch wünschen sie sich für diesen Bereich im Vergleich zu Jugendeinrichtungen in einem geringeren Maße fachliche Unterstützung für den Auf-

und Ausbau entsprechender Strukturen und Bedingungen. Unterstützung für die Formulierung und Festlegung von gleichstellungspolitischen Zielen wünschen sich rund 39%³²³ sowie für die Erstellung und Auswertung geschlechterdifferenzierender Statistiken 28,7% der Kindertageseinrichtungen, während die Zustimmungswerte unter den Jugendeinrichtungen mit 41,5% hinsichtlich der Zielfindung und rund 33% bezüglich der Erhebung von Statistiken geringfügig höher ausfallen. Vor dem Hintergrund der zuvor in diesem Kapitel dargelegten Befunde hinsichtlich der in den beiden Arbeitsfeldern disproportional zu diesen Nennungen stattfindenden Aktivitäten im Bereich Teilnahme an Bildungsangeboten ist dies ein beachtenswertes Ergebnis.

Vergleichbares gilt für die Ebene der pädagogischen Angebote. Auch hier dominiert, wie bereits aufgezeigt, der Umfang der von Jugendeinrichtungen unternommenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter deutlich, dennoch äußern Leitungskräfte dieses Arbeitsfeldes einen nahezu kongruenten oder tendenziell sogar größeren Unterstützungsbedarf für diese Ebene. Mit 51,5% bzw. 51,4% wünschen sich im fast gleichen Umfang die Führungskräfte beider Arbeitsfelder fachliche Hilfestellung bei der Überarbeitung vorhandener Konzepte unter Gender-Aspekten. Bezüglich der Entwicklung von neuen Angeboten exklusiv für Jungen oder ausschließlich für Mädchen erweist sich mit jeweils rund 7 Prozentpunkten Differenz der Unterstützungsbedarf von Jugendeinrichtungen etwas größer. Lediglich der Aspekt „Evaluation von Angeboten unter Gender-Aspekten“ trifft mit rund 61% zu 53,5% unter den Leitungskräften von Kindertageseinrichtungen auf eine größere Zustimmung.

Ebenfalls einen größeren Bedarf an fachlicher Unterstützung weisen Kindertageseinrichtungen zudem mit rund 12 Prozent-

³²³ Die Prozentangaben beziehen sich auf die beiden Antwortkategorien „ja, unbedingt“ sowie „eher ja“.

punkten Differenz hinsichtlich des Erwerbs von grundlegenden Informationen über Ansätze, Strategien und Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung sowie zu aktuellen Forschungsergebnissen über die Lebenslagen von Mädchen und Jungen mit 6 Prozentpunkten auf. Dieses Ergebnis korrespondiert hingegen mit dem zuvor skizzierten geringeren Umfang, mit dem Fachkräfte von Kindertageseinrichtungen bislang an Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zur Gender- oder Gleichstellungsthematik teilgenommen haben.

Im anschließenden, Aspekte des Kenntnis- und Umsetzungsstandes von **Gender Mainstreaming** fokussierenden Themenblock des Fragebogens zeigen sich ebenfalls deutliche arbeitsfeldbezogene Differenzen. Während 69 der insgesamt 185 befragten Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen (37,3%) den *Begriff* „Gender Mainstreaming“ schon einmal gehört haben,³²⁴ kennt mit 131 von 151 Nennungen (86,8%) hingegen die überwiegende Mehrheit der Leitungskräfte von Jugendeinrichtungen diesen Terminus.³²⁵ Von dieser zuletzt genannten Gruppe *wissen* mit rund 92% auch nahezu alle, was Gender Mainstreaming ist, und erweisen sich somit nach eigenen Angaben als äußerst umfassend informiert, während der entsprechende Anteil unter den Leitungskräften von Kindertageseinrichtungen ca. 64% beträgt.

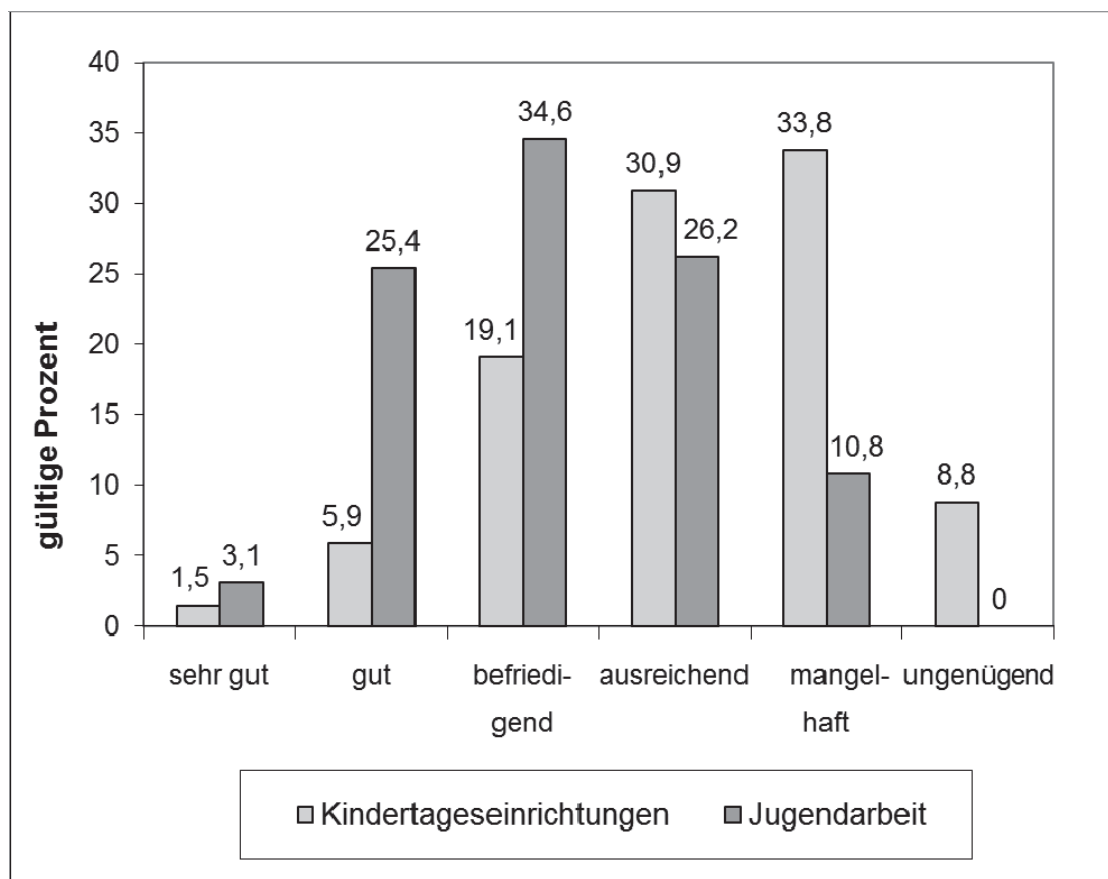
Hinsichtlich des *Kenntnisstandes* über die konzeptionellen Grundlagen, Instrumente und Umsetzungsverfahren von Gender Mainstreaming schätzen diesen rund 63% der Leitungskräfte von Jugendeinrichtungen sowie ca. ein Viertel (26,5%) der

³²⁴ Mit einem Kontingenzkoeffizienten von $C = 0,464$ ($p < 0,001$) zeigt sich zwischen dieser Variable und dem Merkmal Arbeitsfeld gleichzeitig der stärkste Zusammenhang im Vergleich zu allen anderen bislang aufgezeigten arbeitsfeldbezogenen Korrelationen.

³²⁵ Diese sowie die nachfolgenden Angaben beziehen sich somit auf eine Gruppe von $N = 131$ teilnehmende Jugendeinrichtungen sowie von $N = 69$ Kindertageseinrichtungen.

Befragten von Kindertageseinrichtungen für sehr gut bis befriedigend innerhalb ihrer Einrichtungen ein (vgl. Abbildung 8.26).

Abbildung 8.26: Einschätzung des Wissensstandes über Gender Mainstreaming differenziert nach Arbeitsfeld



Korrespondierend mit den sich hier zeigenden unterschiedlichen Wissensbeständen erweist sich auch die *Anwendung* von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen dieser beiden Arbeitsfelder unterschiedlich stark ausgeprägt. So stimmen unter den Jugendeinrichtungen mit 65,6% zu 30,4% unter den Kindertageseinrichtungen mehr als doppelt so viele der Befragten der Aussage voll und ganz sowie eher zu, dass in ihrer Einrichtung die Gender Mainstreaming Strategie angewendet wird. Ferner sagt annähernd die Hälfte (49,3%) der Führungskräfte von Kindertageseinrichtungen aus, dass diese Strategie eher nicht sowie zu 20,3% gar nicht angewendet wird. Die entsprechenden Anteile unter den Jugendeinrichtungen betragen 28,6% (eher nicht)

und 6,1% (gar nicht). Aufgrund der Filterführung reduzieren sich an dieser Stelle der Befragung die Teilnehmendengruppen nochmals auf N= 55 Kindertageseinrichtungen sowie N= 123 Jugendeinrichtungen. Demzufolge muss bei der Auswertung der nachfolgenden Untersuchungsergebnisse berücksichtigt werden, dass die Aussagen mit Blick auf die Kindertageseinrichtungen nur von rund 30% der ursprünglichen Teilnehmenden dieses Arbeitsfeldes getroffen werden, während der Anteil der Jugendeinrichtungen noch 81,5% der Ausgangsgruppe beträgt.

Eine arbeitsfelderdifferenzierende Analyse der *impulsgebenden* Gremien, Personen sowie äußeren Faktoren für die Einführung von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen zeigt weitere Unterschiede zwischen den beiden Arbeitsfeldern auf (vgl. Tabelle 8.17). So spiegelt sich der Gender Mainstreaming zugrunde liegende Top-Down-Ansatz eindeutig in den Angaben der Führungskräfte von Kindertageseinrichtungen wider. Mit rund 53% Nennungen erweist sich die Leitungsebene als größter Impulsgeber, gefolgt von kommunalen Jugendämtern/Jugendhilfeausschüssen mit 25,5% und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit rund 22%. Seitens der Jugendeinrichtungen stellt sich hingegen die Einflussnahme von Mitarbeitenden auf den Implementierungsprozess mit 41,5% Nennungen als ungleich größer heraus und nähert sich dem Wert der Leitungsebene, die von 49,6% der Befragten genannt wird, deutlich an.

Der vielfach im Fachdiskurs geäußerte Hinweis (vgl. z.B. Werthmanns-Reppekus 2008: 109 f.), dass sich insbesondere in der Jugendarbeit mit ihrer Vielzahl ehrenamtlich strukturierter Organisationen im Bereich der Verbandlichen Jugendarbeit Gender Mainstreaming nicht top-down durchsetzen lässt, scheint an dieser Stelle eine weitere empirische Fundierung zu erhalten. So konstatieren beispielsweise Helming/Schäfer (2006 c), dass für die auf ehrenamtlicher Arbeit beruhenden Organisationen insbesondere das Top-Down-Prinzip schwierig sei, „[d]enn viele

Jugendverbände verstehen sich als basisdemokratisch, Top-Down steht im Widerspruch zu diesem Anspruch, es scheint nicht zu passen und ist infolge dessen schwer zu vermitteln.“ (ebd.: 92; Anpassung: S.K.). Mit der hervorgehobenen Stellung ehrenamtlichen Engagements in diesem Feld gehen auch die beiden Strukturcharakteristika Selbstorganisation und Partizipation einher (vgl. Deinert/Nörber/Sturzenhecker 2002: 696). Der sich in den vorliegenden Ergebnissen abzeichnende große Einfluss der Mitarbeitenden auf die Einführung von Gender Mainstreaming könnte demzufolge auf die in der Jugendarbeit vorherrschenden speziellen strukturellen Bedingungen zurückzuführen sein.

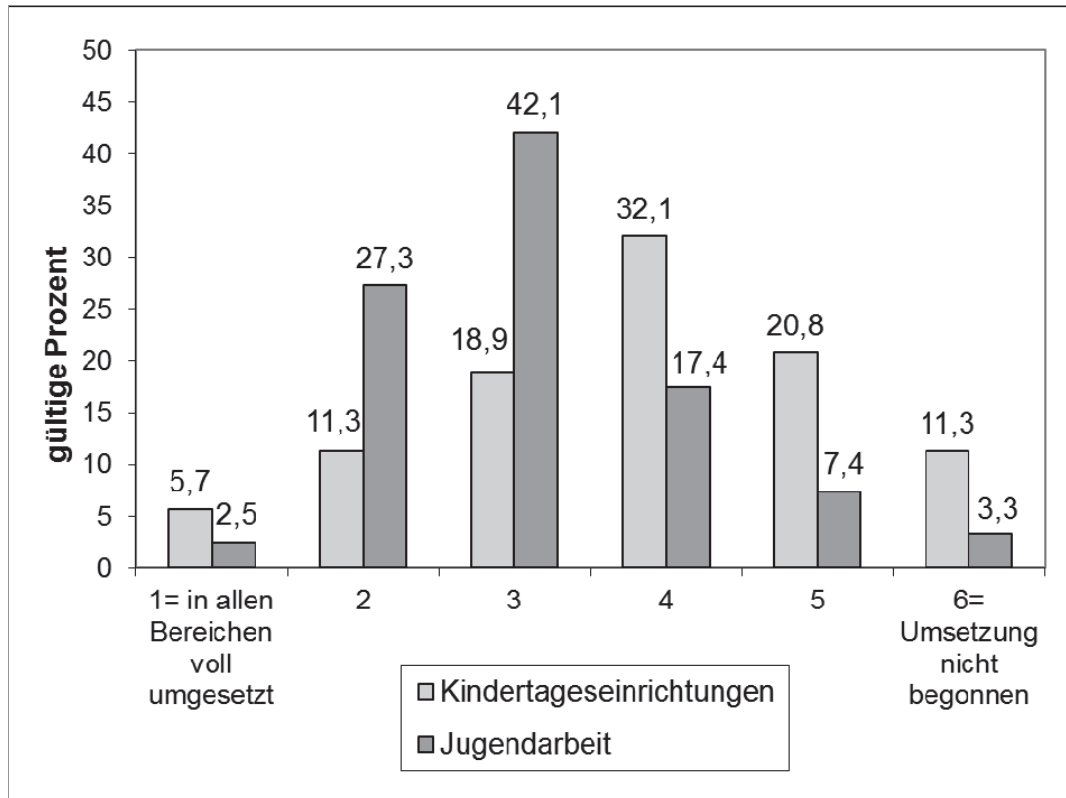
Darüber hinaus kristallisieren sich in diesem Arbeitsfeld mit rund ein Drittel (32,5%) aller Nennungen ebenfalls die kommunalen Jugendämter/Jugendhilfeausschüsse sowie die Fachöffentlichkeit mit rund 29% als wesentliche Einflussfaktoren heraus. Aber auch Verbände sowie Fördervorschriften und Richtlinien erweisen sich mit jeweils ca. einem Viertel aller Nennungen als wichtige Impulsgeber für die Implementierung von Gender Mainstreaming bei den teilnehmenden Einrichtungen der Jugendarbeit.

Tabelle 8.17: Impulsgeber zur Einführung von Gender Mainstreaming differenziert nach Arbeitsfeld (Angaben in %)

	Kindertages- einrichtungen	Jugendarbeit
Verband	7,3	26,0
Vorstand	12,7	20,3
Leitungsebene	52,7	49,6
Ebene der Mitarbeitenden	21,8	41,5
Gender-Beauftragte / für Gleichstel- lungsfragen speziell zuständige Per- sonen	5,5	9,8
Fachöffentlichkeit	12,7	29,3
Kommunales Jugendamt / Jugend- hilfeausschuss	25,5	32,5
Landesjugendamt / Landesjugend- hilfeausschuss	7,3	8,9
Fördervorschriften / Richtlinien	12,7	24,4

Die Leitungskräfte danach gefragt, an welcher Stelle im *Prozess der Umsetzung* von Gender Mainstreaming sich derzeit ihre Einrichtung befindet, überwiegt der Anteil unter den Jugend-
einrichtungen, die ihre Aktivitäten im Umfang des halben Weg-
es des Realisierungsprozesses bis hin zur vollständigen Um-
setzung in allen organisationalen Bereichen einschätzen, mit
insgesamt rund 72% deutlich im Vergleich zu dem entspre-
chenden Anteil unter den Kindertageseinrichtungen mit ca. 36%
(vgl. Abbildung 8.27). Innerhalb dieses zuletzt genannten Ar-
beitsfeldes sagt zudem annähernd ein Drittel (32,1%) der be-
fragten Führungskräfte aus, dass sie mit der Umsetzung noch
gar nicht begonnen oder nur anfängliche Schritte vollzogen ha-
ben.

Abbildung 8.27: Stand des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming differenziert nach Arbeitsfeld



Die den Leitungskräften zum Abschluss der Befragung vorgelegte Itembattery mit zwölf Urteilen, die es im Kontext einer persönlichen *Gesamtbewertung* von Gender Mainstreaming zu beantworten galt, weist hinsichtlich keiner einzigen Variable einen signifikanten Zusammenhang zum Merkmal Arbeitsfeld auf. Dennoch zeigen sich in der Beurteilung der Führungskräfte arbeitsfeldbezogene Auffälligkeiten. So stimmen mit einem Anteil von zwei Drittel (66,7%) deutlich mehr Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen der Aussage voll und ganz sowie eher zu, dass Männer schwer für die Beteiligung an der Umsetzung zu gewinnen sind, als Führungskräfte von Jugendeinrichtungen, die dieses Urteil zu rund 40% für zutreffend halten. Eine stärkere Zustimmung mit rund 9 Prozentpunkten Differenz erhält von den befragten Kindertageseinrichtungen zudem die Aussage, dass Gender Mainstreaming in der Praxis Frauensache ist (vgl. Abbildung 8.28).

Einflussnehmend auf die sich hier zeigende unterschiedliche Beurteilung der Motivation sowie der Teilnahmebereitschaft von männlichen Mitarbeitern, sich aktive am Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming zu beteiligen, könnten die grundlegend differenten Geschlechterverhältnisse innerhalb der beiden Arbeitsfelder sein. Wie bereits in vorangegangenen Ausführungen dargelegt, stellen Kindertageseinrichtungen ein nahezu exklusiv weibliches Berufsfeld dar, für das Männer grundsätzlich nur schwer zu gewinnen sind, weshalb in diesem Kontext auch häufig von der „Feminisierung der Erziehung“ (Rabe-Kleberg 2005) gesprochen wird.³²⁶ Diesem Sachverhalt entspricht, dass im Rahmen der offenen Abschlussfrage der vorliegenden Untersuchung Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen mehrfach den Wunsch äußern, ihr Mitarbeiterinnenteam durch männliche Fachkräfte ergänzen zu wollen, dies aber aufgrund fehlender Bewerber nicht können, wie die nachfolgenden zwei Zitate exemplarisch belegen:

„Ich arbeite seit Jahrzehnten ausschließlich nur mit Frauen, uns fehlen einfach für den Beruf des Erziehers die Männer!“ (Fall-Nr. 1882, Leiterin einer öffentlichen Kindertageseinrichtung, 52 Jahre),

„Wir bekommen zu fast 100% weibliche Bewerbungen, so dass wir im Personalbereich außer in der Ausbildung gar keine Möglichkeit haben, den Gleichstellungsaspekt zu berücksichtigen.“ (Fall-Nr. 1269, Leiterin einer Einrichtung in kirchlicher Trägerschaft, 54 Jahre).

Zudem geben mehrere Leitungskräfte in diesem Kontext auch gleich Erklärungen für den sich zeigenden männlichen Fachkräftemangel an. Aus ihrer Sicht ist es die Unattraktivität des Berufsfeldes, die primär auf der schlechten Bezahlung der Fachkräfte basiert, die Männer davon abhält, den Beruf des Er-

³²⁶ Unter diesem Begriff versteht Rabe-Kleberg (2005) „[...] den gesellschaftshistorischen Prozess der Übernahme von der Erziehung von Kindern durch Frauen und des zunehmenden Ausschlusses von Männern aus der so entstandenen weiblich strukturierten sozialen Arena.“ (ebd.: 161).

ziehers zu ergreifen. Entsprechend wünschen sich viele eine bessere Entlohnung, um insbesondere Männer für diesen Beruf zu gewinnen:

„Da die Bezahlung der päd. Fachkräfte in den Einrichtungen so schlecht ist, haben wir kaum Männer in dem Beruf der Erzieher! Da fehlt den Kindern manchmal der männliche Anteil. Gleichstellung würde bei uns bedeuten, dass Männer mit uns arbeiten würden. Wir haben aber keinen männlichen Mitarbeiter.“ (Fall-Nr. 1143, Leiterin einer öffentlichen Kindertageseinrichtung, 47 Jahre),

„Der Beruf der Erzieher/in wird so schlecht bezahlt, dass davon eine Familie kaum leben kann. Das muss geändert werden, dann kommen auch mehr Männer in diesen Beruf!“ (Fall-Nr. 2007, Leiterin einer öffentlichen Kindertageseinrichtung, 56 Jahre).

Darüber hinaus begründet sich die Unattraktivität des Berufsfeldes aus Sicht einzelner Führungskräfte auch auf dem niedrigen Berufsprestige von Erzieherinnen und Erziehern: *„Stellenwert unseres Berufes in der Gesellschaft hält Männer davon ab, diesen Beruf zu ergreifen!“* (Fall-Nr. 1396, Leiterin einer Einrichtung in kirchlicher Trägerschaft, 43 Jahre). Weshalb aus Sicht der Befragten männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen so wichtig sind, stellt eine Leiterin heraus:

„... wenn es eine bessere Bezahlung gäbe, wären mehr Männer bereit, als Erzieher zu arbeiten. Es ist für viele Jungen - und letztlich für die Entwicklung unserer Gesellschaft - fatal, dass sie nicht nur zu Hause, sondern auch in der KiTa und meistens auch in der Schule ‚nur‘ von Frauen erzogen werden und kaum männliche Vorbilder haben.“ (Fall-Nr. 1584, Leiterin einer Kindertageseinrichtung in freier nicht-konfessioneller Trägerschaft, 51 Jahre).

Neben dem Fehlen männlicher Identifikationsfiguren für Jungen im Elementarbereich bilden weitere zentrale Beweggründe für den Ruf nach mehr Männern aus der Sicht von Rohrman (2006) die Geprägtheit der kindlichen Lebenswelten von Frauen

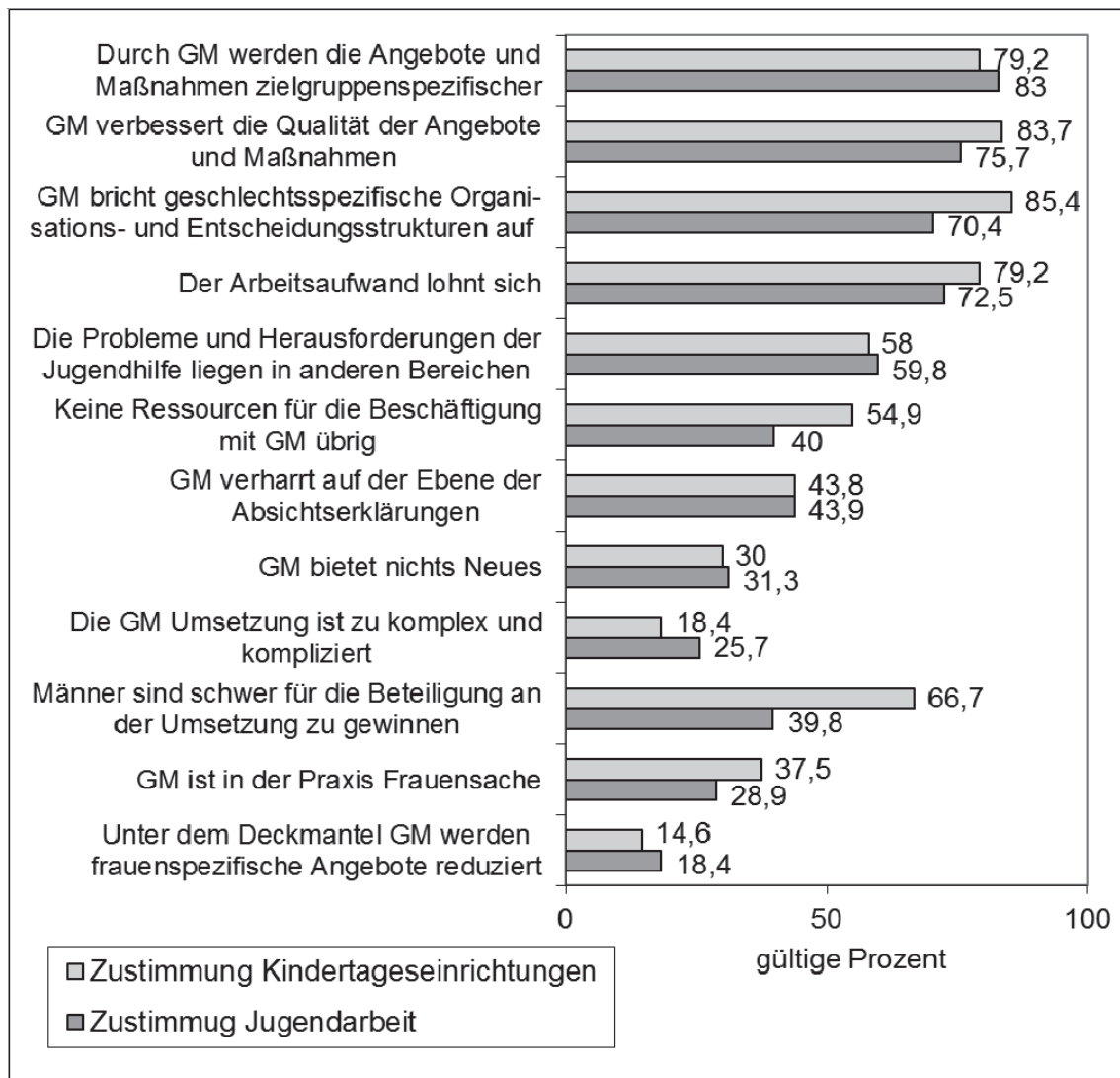
sowie die Notwendigkeit einer partnerschaftlichen dialogischen Interaktion von Frauen *und* Männern, um nachhaltig Veränderungen der Geschlechterverhältnisse im Sinne von Gender Mainstreaming erzielen zu können (vgl. ebd.: 119). Die vbw (2009) warnt in ihrem Jahresgutachten 2009 allerdings vor zu hohen Erwartungen an eine höhere Beteiligung von Männern, da durch diese allein keine automatische Verbesserung der geschlechtersensiblen Arbeit in der Elementarpädagogik erwartet werden könne (vgl. ebd.: 76).

Die weitere arbeitsfelderdifferenzierende Analyse der Bewertungen von Gender Mainstreaming seitens der befragten Leitungskräfte zeigt hinsichtlich der Aussagen, die unmittelbar auf eine Beurteilung des Strategiekonzeptes abzielen, wie beispielsweise bezüglich der Einschätzung, dass diese Strategie gegenüber bisherigen gleichstellungspolitischen Ansätzen nichts Neues bietet, keine wesentlichen Differenzen zwischen den beiden Arbeitsfeldern auf (vgl. Abbildung 8.28). Gleiches gilt mit Blick auf die Bewertung des Durchsetzungsvermögens sowie der Relevanz von Gender Mainstreaming im organisationalen Geschehen. So erhalten die Urteile, dass diese Strategie auf der Ebene von Absichtserklärungen verharrt und die Herausforderungen der Kinder- und Jugendhilfe gegenwärtig in anderen Bereichen liegen, annähernd eine gleich hohe Zustimmung von den jeweiligen Leitungskräften.

Hinsichtlich der Bewertung, dass keine Ressourcen übrig sind, um sich auch noch mit Gender Mainstreaming zu beschäftigen, zeigen sich hingegen Unterschiede zwischen den Arbeitsfeldern. Mit rund 55% Zustimmung zu 40% äußern die befragten Führungskräfte aus dem Bereich Kindertageseinrichtungen erneut³²⁷ einen größeren Mangel an Ressourcen, um gleichstellungsorientierte Maßnahmen zu verfolgen.

³²⁷ Vgl. die zuvor angeführten Ergebnisse zum Themenbereich organisationale Rahmenbedingungen.

Abbildung 8.28: Arbeitsfelderdifferenzierende Beurteilung von Gender Mainstreaming



Ferner lässt sich in der Tendenz insgesamt eine stärkere Zustimmung von Führungskräften aus dem Elementarbereich zu Aussagen über Gender Mainstreaming ausmachen, die die Anwendung der Strategie generell für lohnend halten, durch sie eine Qualitätsverbesserung der pädagogischen Angebote konstatieren und ihr hinsichtlich der Organisations- und Entscheidungsstrukturen ein veränderndes Potential im Sinne einer gleichstellungsorientierten Ausrichtung zusprechen (vgl. Abbildung 8.28). Dem zuletzt genannten Aspekt stimmen mit 85,4% Nennungen insgesamt die meisten Führungskräfte von Kinder-

tagseinrichtungen zu, während der entsprechende Anteil im Bereich Jugendarbeit 70,4% beträgt. Unter den Leitungskräften von Jugendeinrichtungen erhält hingegen mit 83% die Aussage, dass die Angebote durch Gender Mainstreaming zielgruppenspezifischer werden, insgesamt die größte Zustimmung. Diesem Befund entspricht die starke Zielgruppenorientierung innerhalb der Jugendarbeit, die im Fachdiskurs oftmals im Zusammenhang mit dem Konzept der „Lebensweltorientierung“ (Thiersch 2005) und den damit verbundenen Handlungsmaximen - insbesondere der Alltagsorientierung und der Partizipation von Kindern und Jugendlichen - sowie mit dem Konzept der „Sozialraumorientierung“ als zentrale Gestaltungsprinzipien einer geschlechterbewussten Pädagogik genannt werden (vgl. u.a. Rose 2001 a; Meyer/Ginsheim 2002: 86 ff.).

Resümee:

Die angeführten Ergebnisse bilanzierend zeigt sich, dass die teilnehmenden Einrichtungen der Jugendarbeit im Vergleich zu den befragten Kindertageseinrichtungen insgesamt eine etabliertere und differenziertere Praxis der Gleichstellungsförderung von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern aufweisen und dies sowohl fokussiert auf die Konzeptionierung und Realisierung ihres pädagogischen Leistungsangebots als auch im Hinblick auf die Gestaltung ihrer organisationalen Strukturen und Abläufe. Die herausgestellten Befunde können demnach interpretiert werden als Indikatoren eines tendenziell stärker geschlechterbewussten und gleichstellungsorientierten Handelns von und in Einrichtungen der Jugendarbeit.

Darüber hinaus belegen die Untersuchungsergebnisse, dass Gender Mainstreaming im Elementarbereich weitgehend unbekannt zu sein scheint und von einer vergleichsweise kleinen Gruppe von Einrichtungen aktiv verfolgt wird, während sich die Fachkräfte der Jugendarbeit als umfangreich informiert erweisen und nach eigenen Angaben bereits zahlreiche Schritte zur

einrichtungsinternen Umsetzung der Strategie unternommen haben. Von einer umfassenden und systematischen Integration von Gender Mainstreaming in alle organisationalen Bereiche kann aber gemäß der vorliegenden Ergebnisse auch innerhalb des Arbeitsfeldes der Jugendarbeit nicht gesprochen werden. Das bedeutet, auch für dieses Arbeitsfeld zeigen sich hinsichtlich der Realisierung des Umsetzungsprozesses noch zahlreiche in der Zukunft zu bewältigende Herausforderungen. Vergleichbares gilt ebenfalls für den Erwerb von Gender-Kompetenz aller Mitarbeitenden. Den Ausführungen von Werthmanns-Reppekus (2008) folgend lässt sich die Frage einer umfassenden Entwicklung von Gender-Kompetenz seitens der Beschäftigten im Bereich der Jugendarbeit mit einem eindeutigen „Jein“ (vgl. ebd.: 109) beantworten. Im Gegenzug lässt sich auf der Grundlage der vorliegenden Ergebnisse für das Personal von Kindertageseinrichtungen ein großer Bedarf an entsprechenden Aus-, Fort- und Weiterbildungsaktivitäten konstatieren.

Ferner wird rückblickend auf die in Kapitel 8.3.1 und 8.3.2 dargelegten Untersuchungsergebnisse deutlich, dass Einrichtungen aus dem Arbeitsfeld der Jugendarbeit in vielen erfragten Bereichen mit den von ihnen unternommenen organisationsinternen Aktivitäten und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter über den jeweiligen arbeitsfeldübergreifenden Durchschnittswerten liegen, so z.B. hinsichtlich des Vorhandenseins von Unterstützungsstrukturen in Form von Gender-Beauftragten und Arbeitsgruppen, der institutionellen Verankerung des Themas Geschlechtergleichstellung im Regelwerk, der internen und externen Kommunikation über das Thema im Kontext von Teambesprechungen und der Öffentlichkeitsarbeit sowie der geschlechterbewussten Gestaltung ihres pädagogischen Leistungsangebotes. Gleiches lässt sich resümieren bezüglich des Kenntnis- und Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Jugendarbeit. So liegt beispielsweise der Bekanntheitsgrad von Gender Main-

streaming alle Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe betrachtend bei 66,4%, während er unter den befragten Jugendeinrichtungen 86,8% beträgt. Auch hinsichtlich der Variablen Vorhandensein von Fachwissen über die konzeptionellen Grundlagen, Instrumente und Verfahren dieser Strategie, ihrer Anwendung sowie der erreichten Stufe des Umsetzungsprozesses in allen organisationalen Bereichen überwiegen die erworbenen Kenntnisse und unternommenen Aktivitäten auf Seiten von Jugendeinrichtungen im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt. Die von Werthmanns-Reppekus (2008) getroffene Feststellung: „*Die offene und verbandliche Kinder- und Jugendarbeit (§11 und §12 KJHG) hat von allen Handlungsfeldern der Jugendhilfe die Ansätze von Gender Mainstreaming am weitestesten umgesetzt.*“ (ebd.: 106), erhält durch die vorliegenden Untersuchungsergebnisse somit eine empirische Fundierung.

Erinnert sei an dieser Stelle nochmals an den Umstand, dass im Rahmen der vorgenommenen Analyse die innerhalb der beiden Arbeitsfelder existierenden vielfältigen Einrichtungstypen, Ansätze und Angebote nicht differenziert berücksichtigt werden konnten. Während es mit Blick auf die unterschiedlichen Strukturbedingungen von Offener und Verbandlicher Jugendarbeit erste Ausführungen über die je spezifischen Anforderungen gibt, die sich für den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming in den jeweiligen Feldern stellen (vgl. u.a. Meyer/Ginsheim 2002: 76 ff.),³²⁸ liegen differenzierte Analysen für unterschiedliche Arbeitsbereiche innerhalb der Elementarpädagogik (z.B. für Kinderkrippen und Horte) derzeit noch nicht vor. An dieser Stelle zeigen sich somit Forschungsdesiderate für weiterführende empirische Studien.

³²⁸ Zudem liegt beispielsweise gegenwärtig der Forschungsschwerpunkt des 2. Projektabschnitts der dargelegten DJI-Studie „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“ auf Herausforderungen der Vermittlung von Gender Mainstreaming ins Ehrenamt (vgl. Schäfer 2008: 21 f.) und fokussiert damit Umsetzungsprozesse im Bereich der Jugendverbandsarbeit.

8.4 Gleichstellungsaktivitäten im Gruppenvergleich

Wie in Kapitel 8.3.1 und 8.3.2 dargelegt, sind die Aktivitäten zur Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter im Allgemeinen sowie im Kontext des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming im Besonderen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene vielfältig und zahlreich. Nachfolgend soll überprüft werden, inwiefern Unterschiede hinsichtlich der unternommenen Gleichstellungsaktivitäten seitens der Einrichtungen sichtbar werden, die Gender Mainstreaming kennen und explizit anwenden und solchen, die diese Strategie *namentlich* nicht verfolgen. Ein solcher Vergleich soll zur Beantwortung der Frage führen, inwiefern es sich bei Gender Mainstreaming ausschließlich um ein neues Label für bereits verfolgte Gleichstellungsaktivitäten handelt, im Sinne von „alten Wein in neuen Schläuchen“, oder ob sich im Rahmen einer Analyse der von den Einrichtungen unternommenen Aktivitäten tatsächlich konzeptionelle Ansatzpunkte und Umsetzungsverfahren der Strategie bzw. Teile des in Kapitel 5 dargelegten Implementierungskonzeptes identifizieren lassen.

Die hier zu vergleichenden Gruppen wurden im Rahmen eines Datenmodifikationsverfahrens gebildet. Die nachfolgend als „GM-Gruppe“ bezeichnete Teilpopulation der Befragungsteilnehmenden setzt sich zusammen aus denjenigen Leitungskräften, die bei drei Fragen des Online-Fragebogens ein bestimmtes Antwortverhalten aufweisen. Es handelt sich hierbei um Personen, die angeben:

- den Begriff Gender Mainstreaming zu kennen (Frage 22; Antwort „ja“),
- zu wissen, was Gender Mainstreaming ist (Frage 23; Antwort: „ja“) und gleichzeitig

- Gender Mainstreaming innerhalb ihrer Einrichtung anwenden (Frage 25; Antworten: volle Zustimmung bis eher keine Zustimmung).

Es müssen demnach drei Kriterien erfüllt sein, um der GM-Gruppe anzugehören. Bei den Fragen zum Bekanntheitsgrad des Terminus Gender Mainstreaming sowie zur Anwendung der Strategie in den Einrichtungen handelt es sich um die beiden im Fragebogen definierten Filterfragen (vgl. Kapitel 8.3.2). Die Frage hinsichtlich vorhandener Kenntnisse über Gender Mainstreaming wurde zur Gruppenbildung mit aufgenommen, um einen Personenkreis zu ermitteln, der im Umgang mit Gender Mainstreaming sowohl über fachliche Kenntnisse als auch über praktische Erfahrungen der Anwendung innerhalb der eigenen Einrichtungen verfügt. Dieser Kreis umfasst im Folgenden 231 Befragungsteilnehmende von insgesamt 440,³²⁹ das bedeutet gleichzeitig, dass die verbleibenden 209 Teilnehmenden den Personenkreis der Vergleichsgruppe (im Folgenden „V-Gruppe“ genannt) bilden.

Im Rahmen der nachfolgenden Auswertungen gilt es zunächst die Zusammensetzung der zwei Gruppen hinsichtlich ihrer institutionellen Merkmale, wie u.a. Trägerschaft und Größe der Einrichtungen, zu betrachten, bevor daran anschließend - unter Berücksichtigung der in Kapitel 7.1 angeführten, der Befragung zugrunde liegenden Untersuchungsdimensionen - ein Vergleich der von den beiden Gruppen im Kontext der Förderungen der Gleichstellung der Geschlechter verfolgten Zielperspektiven sowie der realisierten Maßnahmen und Aktivitäten vorgenommen werden kann.

³²⁹ Dies entspricht 52,5% aller Untersuchungsteilnehmenden.

8.4.1 Soziodemographische Merkmale der Befragten sowie Einrichtungsmerkmale

Zwischen den gebildeten Gruppen und den **soziodemographischen Merkmalen** der Untersuchungsteilnehmenden lassen sich signifikante Korrelationen mit Blick auf die Variable *Geschlecht* mit einem Phi-Koeffizienten von $\phi = 0,35$ ($p < 0,001$) sowie hinsichtlich des *Berufsabschlusses* der Befragten mit $C = 0,42$ ($p < 0,001$) nachweisen. Allerdings basieren die sich hier zeigenden Zusammenhänge auf dem starken Einfluss der Variable „Arbeitsfeld“ bzw. genauer auf der sehr unterschiedlich großen Verteilung der Arbeitsfelder auf die beiden hier zu vergleichenden Gruppen. So lässt sich der wesentlich größere Männeranteil innerhalb der GM-Gruppe von rund 44% zu 18,4% innerhalb der V-Gruppe damit erklären, dass sich unter der GM-Gruppe nur in einem sehr geringen Umfang Kindertageseinrichtungen befinden (vgl. Tabelle 8.20), von denen rund 94% der teilnehmenden Führungskräfte weiblich sind. Ohne das Handlungsfeld Kindertageseinrichtungen zeigt sich hingegen keine signifikante Korrelation zwischen den Variablen „Geschlecht“ und „Zugehörigkeit zu den Vergleichsgruppen“. Wie der Tabelle 8.18 zu entnehmen ist, lässt sich jedoch auch *ohne* die Berücksichtigung von Kindertageseinrichtungen die Tendenz einer größeren Repräsentanz von Männern innerhalb der GM-Gruppe ausmachen, da 78,7% der männlichen Befragten im Vergleich zu 71,8% der teilnehmenden weiblichen Führungskräfte angeben, Gender Mainstreaming zu kennen und in der Einrichtung anzuwenden.

Tabelle 8.18: Geschlechterverteilung innerhalb der Vergleichsgruppen (Gesamt) sowie innerhalb der Vergleichsgruppen ohne Kindertageseinrichtungen

Vergleichsgruppen		Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		<i>Gesamt</i>	<i>ohne Kita</i>	<i>Gesamt</i>	<i>ohne Kita</i>
GM-Gruppe	Anzahl	101	100	128	89
	% innerhalb der Vergleichsgruppen	44,1%	52,9%	55,9%	47,1%
	% innerhalb von Geschlecht	72,7%	78,7%	43,1%	71,8%
V-Gruppe	Anzahl	38	27	169	35
	% innerhalb der Vergleichsgruppen	18,4%	43,5%	81,6%	56,5%
	% innerhalb von Geschlecht	27,3%	21,3%	56,9%	28,2%
Gesamt	Anzahl	139	127	297	124
	% innerhalb der Vergleichsgruppen	31,9%	50,6%	68,1%	49,4%
	% innerhalb von Geschlecht	100%	100%	100%	100%

Dieses Ergebnis entspricht dem wesentlich größeren Anteil der befragten männlichen Führungskräfte unter *allen Teilnehmenden*, die angeben, den Begriff Gender Mainstreaming zu kennen. Während rund 56% aller Befragungsteilnehmerinnen den Terminus zuvor schon einmal gehört haben, beträgt der entsprechende Anteil unter allen Teilnehmern 88% ($\phi = 0,314$ / $p < 0,001$).³³⁰ Der im Kontext der Sinus-Milieu-Studie herausgestellte bevölkerungsrepräsentative Befund (vgl. Kapitel 1.3), dass

³³⁰ Ohne das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zeigt sich diese Differenz zwischen den Geschlechtergruppen mit 91,3% männlicher zu rund 83% weiblicher Untersuchungsteilnehmenden, die den Terminus kennen, wesentlich geringer, sie bleibt jedoch in der Tendenz bestehen.

mit Blick auf die deutschsprachige Wohnbevölkerung ab dem 18. Lebensjahr tendenziell mehr Männer als Frauen den Terminus kennen, findet somit auch im Rahmen der vorliegenden Untersuchungsergebnisse eine Bestätigung.

Zurückzuführen auf den großen Einfluss des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtungen ist zudem die sich zeigende signifikante Korrelation zwischen dem Merkmal „Zugehörigkeit zu den Vergleichsgruppen“ und der Variable „Berufsabschluss“ (s.o.), denn unter Ausschluss der Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher ist dieser Zusammenhang nicht mehr nachweisbar. Ferner lässt ein differenzierter Blick auf die drei größten an dieser Untersuchung beteiligten Berufsgruppen erkennen, dass mit Höhe des (akademischen) Berufsausbildungsniveaus der Anteil unter den Angehörigen der GM-Gruppe zunimmt (vgl. Tabelle 8.19). So kennen und wenden über drei Viertel (78,7%) der befragten Diplom Pädagoginnen/Pädagogen Gender Mainstreaming an, während der entsprechende Anteil unter den Diplom Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie den Diplom Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern rund 67% und unter den Erzieherinnen/Erziehern nur 22,3% beträgt.

Tabelle 8.19: Anteil ausgewählter Berufsabschlüsse innerhalb der Vergleichsgruppen

Vergleichsgruppen		Berufsabschluss		
		Dipl. Pädagogin/ Pädagoge	Dipl. SozialarbeiterIn/SozialpädagogIn	Erzieherin/ Erzieher
GM-Gruppe	Anzahl	37	94	33
	% innerhalb der Vergleichsgruppen	16,2%	41,2%	14,5%
	% innerhalb von Berufsabschluss	78,7%	67,1%	22,3%
V-Gruppe	Anzahl	10	46	115
	% innerhalb der Vergleichsgruppen	4,8%	22,0%	55,0%
	% innerhalb von Berufsabschluss	21,3%	32,9%	77,7%
Gesamt	Anzahl	47	140	148
	% innerhalb der Vergleichsgruppen	10,8%	32,0%	33,9%
	% innerhalb von Berufsabschluss	100%	100%	100%

Keine Korrelation besteht hingegen zwischen dem *Alter* der Befragten und ihrer Zugehörigkeit zu einer der beiden Vergleichsgruppen.

Hinsichtlich der erhobenen **Einrichtungsmerkmale** der teilnehmenden Organisationen zeigen sich zum Teil erhebliche Differenzen zwischen den Vergleichsgruppen. Diese erweisen sich, wie eingangs angedeutet und ausgehend von den im vorangegangenen Kapitel herausgestellten arbeitsfeldspezifischen Ausprägungen der vorzufindenden Gleichstellungsaktivitäten der Einrichtungen auch ableitbar, als besonders ausgeprägt hinsichtlich des Merkmals *Arbeitsfeld*. So gehören mit rund 92% nahezu alle teilnehmenden Einrichtungen der Jugendsozialarbeit der GM-Gruppe an, gefolgt von Einrichtungen

der Jugendarbeit mit 76,2% sowie von Einrichtungen aus dem Bereich Hilfen zur Erziehung mit ca. 70%, wohingegen der Anteil unter den Kindertageseinrichtungen nur 21,6% beträgt (vgl. Tabelle 8.20).

Einflussnehmend auf den sehr großen Anteil unter den Leitungskräften von Einrichtungen der Jugendsozialarbeit, die angeben, Gender Mainstreaming zu kennen und anzuwenden, könnte die zu konstatierende frühe - mit Beginn der Implementierung von Gender Mainstreaming in das Ressort der Kinder- und Jugendhilfe einsetzende - fachliche Auseinandersetzung mit dieser Strategie innerhalb des Arbeitsfeldes der Jugendsozialarbeit sein.³³¹ Zudem scheinen auf die Gleichstellungsaktivitäten dieses Arbeitsfeldes insbesondere rechtliche und jugendpolitische Vorgaben und Fördervorschriften einzuwirken. So stimmen im Vergleich zu den übrigen Arbeitsfeldern Führungskräfte von Einrichtungen der Jugendsozialarbeit wesentlich häufiger den Aussagen zu, dass sie Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ergreifen, um rechtliche und jugendpolitische Vorgaben zu erfüllen und um bessere Chancen für den Erhalt von Fördergeldern zu erhalten.³³² Darüber hinaus nennen sie auch deutlich häufiger Fördervorschriften als Impulsgeber für die Einführung von Gender Main-

³³¹ Vgl. beispielsweise die Veröffentlichungen von Enggruber (2001) und Richter (2004) sowie die Dokumentation der von der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (BAG JAW) im Jahr 2002 durchgeführte Fachveranstaltung „Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit“ (vgl. BAG JAW 2002).

³³² Ein exemplarischer Vergleich der Zustimmungsraten von Leitungskräften der Arbeitsfelder Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit innerhalb der GM-Gruppe zu diesen beiden Zielvorgaben zeigt folgende Verteilung: Dem Ziel des Erhalts besserer Förderchancen stimmen rund 15% der Jugendeinrichtungen, jedoch mit 37,5% mehr als doppelt so viele Einrichtungen der Jugendsozialarbeit voll und ganz zu. Letztere stimmen mit 54,2% im Vergleich zu 34,8% der Jugendeinrichtungen ebenfalls in einem deutlich größeren Umfang der gleichstellungspolitischen Zielvorgabe voll und ganz zu, rechtliche und jugendpolitische Vorgaben erfüllen zu wollen.

streaming.³³³ Als querschnittspolitisches Arbeitsfeld, das sich im Schnittbereich von Jugend-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik befindet, erweisen sich für die Jugendsozialarbeit, wie Enggruber (2001) herausstellt, neben dem SGB VIII insbesondere die Vorgaben des SGB III³³⁴ als einflussnehmend auf die Gleichstellungsaktivitäten der Einrichtungen. Darüber hinaus spielen hier - zusätzlich u.a. zum Kinder- und Jugendplan des Bundes sowie des Landes NRW - arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente, wie u.a. Mittel aus dem ESF³³⁵, eine bedeutende Rolle (vgl. ebd.: 38).

³³³ Der Anteil der Nennungen innerhalb der GM-Gruppe unter den Einrichtungen der Jugendsozialarbeit beträgt exakt 50%, während er beispielsweise unter den Jugendeinrichtungen 26,1% und den Hilfen zur Erziehung 15% umfasst.

³³⁴ Zur Verankerung von Gender Mainstreaming im SGB III vgl. die Ausführungen in Kapitel 3.

³³⁵ Inhalt und Ziele des ESF wurden in Kapitel 2.1.2 bereits dargelegt.

Tabelle 8.20: Anteil ausgewählter Arbeitsfelder innerhalb der Vergleichsgruppen

Vergleichsgruppen		Arbeitsfelder				
		Jugend- arbeit	Jugend- sozial- arbeit	Förde- rung der Erzieh- ung i. d. Familie	Tages- einrich- tungen für Kin- der	Hilfen zur Er- ziehung
GM- Gruppe	Anzahl	115	24	10	40	37
	% innerhalb Vergleichs- gruppen	50,0%	10,4%	4,3%	17,4%	16,1%
	% innerhalb Handlungs- felder	76,2%	92,3%	62,5%	21,6%	69,8%
V- Gruppe	Anzahl	36	2	6	145	16
	% innerhalb Vergleichs- gruppen	17,2%	1,0%	2,9%	69,4%	7,7%
	% innerhalb Handlungs- felder	23,8%	7,7%	37,5%	78,4%	30,2%
Ge- samt	Anzahl	151	26	16	185	53
	% innerhalb Vergleichs- gruppen	34,4%	5,9%	3,6%	42,1%	12,1%
	% innerhalb Handlungs- felder	100%	100%	100%	100%	100%

Während zwischen den Variablen „Arbeitsfeld“ und „Zugehörigkeit zu den Vergleichsgruppen“ ein bedeutsamer Zusammenhang von $C = 0,48$ ($p < 0,001$) besteht, lässt sich keine signifikante Korrelation zwischen den Gruppen und der *Mitarbeiteranzahl* in den Einrichtungen nachweisen. Eine weitere Analyse der Verteilung der beiden Vergleichsgruppen auf unter-

schiedliche Belegschaftsgrößen der teilnehmenden Einrichtungen weist ebenfalls keine auffälligen Unterschiede auf, sodass davon auszugehen ist, dass der Bekanntheitsgrad und das Wissen der Leitungskräfte über Gender Mainstreaming sowie die Anwendung der Strategie in den Einrichtungen nicht von der Einrichtungsgröße abhängig zu sein scheinen. So erzielten sehr kleine Einrichtungen mit einer Belegschaft von bis zu fünf Personen mit einem Anteil von 61,8% zur GM-Gruppe nahezu den gleichen Wert wie Einrichtungen mit einer Belegschaft zwischen 26 und 50 Mitarbeitenden, die zu 62,5% der GM-Gruppe angehören. Das bedeutet, dass sich auf der Grundlage der vorliegenden Ergebnisse keine kausalen Zusammenhänge zwischen der Einrichtungsgröße und dem Status quo von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen ableiten lassen.³³⁶ Der im Rahmen der DJI-Studie herausgestellte Befund, dass systematische Umsetzungsprozesse vor allem von größeren Organisationen mit relativ guter personeller Ausstattung vorgenommen werden (vgl. Schäfer 2008: 18), findet vor dem Hintergrund der hier angeführten Untersuchungsergebnisse für Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene keine Bestätigung.

Darüber hinaus existieren keine Zusammenhänge hinsichtlich der *Trägerschaft* der Einrichtungen und ihrer Zuordnung zu den beiden Vergleichsgruppen, wie ebenfalls ausgehend von den angeführten Ergebnissen des Kapitels 8.3.3 angenommen werden konnte. Während mit einem Anteil von rund 52% innerhalb der jeweiligen Trägergruppen Einrichtungen in öffentlicher sowie in kirchlicher Trägerschaft in einer nahezu identischen Relation der GM-Gruppe angehören, befinden sich unter den Ein-

³³⁶ Bestätigt findet sich dieser Befund im Rahmen von Korrelationsanalysen des Merkmals „Einrichtungsgröße“ u.a. mit den Variablen „Bekanntheitsgrad von Gender Mainstreaming“ (Frage Nr. 22), „fachlicher Wissensstand in der Einrichtung“ (Frage Nr. 24); „Anwendung der Strategie“ (Frage 25) sowie „Umsetzungsstand in der Einrichtung“ (Frage Nr. 27) zwischen denen keine signifikante Zusammenhänge bestehen.

richtungen in freier nicht-konfessioneller Trägerschaft mit 58,3% geringfügig mehr Teilnehmende, die dieser Gruppe zugehörig sind.

Hinsichtlich der zu untersuchenden *Dimensionen* zur Erfassung der Aktivitäten und Maßnahmen, die von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene ergriffen werden, um die eigenen organisationalen Strukturen und Geschehnisse geschlechterbewusst und chancengleichheitsorientiert zu gestalten, soll nachfolgend überprüft werden, ob sich Unterschiede zwischen den beiden Vergleichsgruppen bezüglich der von ihnen unternommenen Gleichstellungsaktivitäten zeigen.

8.4.2 Gleichstellungspolitische Zielperspektiven

Hinsichtlich der von den Einrichtungen verfolgten gleichstellungspolitischen *Zielperspektiven* lässt sich bei allen elf erfragten Zielvorgaben eine größere Zustimmung³³⁷ unter den Angehörigen der GM-Gruppe nachweisen. Zum Teil handelt es sich hierbei um marginale Unterschiede, die wenigstens zwei Prozentpunkte Differenz ausmachen, darüber hinaus lassen sich jedoch auch bedeutsamere Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen feststellen. Diese beziehen sich mit rund 10 Prozentpunkten Differenz auf eine größere Zustimmung innerhalb der GM-Gruppe zu den Zielperspektiven einer geschlechterparitätischen Besetzung aller Hierarchie- und Funktionsebenen sowie der Realisierung gleicher Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer in den Einrichtungen. Das bedeutet, mit Blick auf personalpolitische Zielvorgaben lässt sich an dieser Stelle ein von Führungskräften dieser Gruppe stärker geäußertes Engagement konstatieren. Darüber hinaus sind die Zugehörigen zur GM-Gruppe mit 9,4 Prozentpunkten Differenz in einem größeren Maße bestrebt, rechtliche und jugendpolitische

³³⁷ Die Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“ wurden nachfolgend zusammengefasst.

Vorgaben zu erfüllen. Der bedeutendste Unterschied zeigt sich jedoch in dem Ansinnen der befragten Einrichtungen, neue geschlechtshomogene Angebote für ihre Adressatinnen und Adressaten zu entwickeln. So stimmen der Aussage „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter wird in meiner Einrichtung betrieben, um neue Angebote für Mädchen/junge Frauen zu entwickeln“ über drei Viertel (77,4%) der GM-Gruppe im Vergleich zu rund 64% der V-Gruppe zu. Sehr ähnlich erweisen sich die Zustimmungswerte zum Vorhaben, neue Angebote für Jungen/junge Männer entwickeln zu wollen, dem ebenfalls rund 64% der Angehörigen der V-Gruppe sowie 76,8% der GM-Gruppe beistimmen.³³⁸

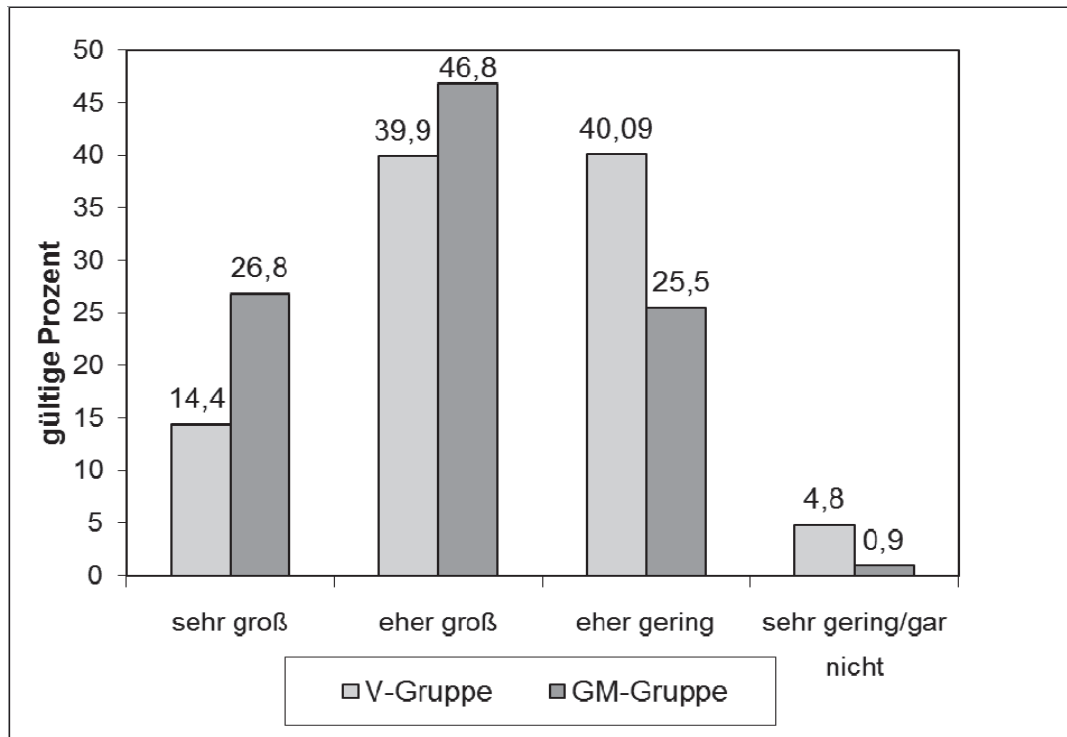
8.4.3 Stellenwert des Themas „Gleichstellung der Geschlechter“

Ferner lässt sich feststellen, dass die zur GM-Gruppe gehörigen Einrichtungen dem Thema Gleichstellung der Geschlechter in ihren Einrichtungen insgesamt einen deutlich größeren *Stellenwert* beimessen (vgl. Abbildung 8.29).³³⁹ Mit einem Korrelationskoeffizienten von $r = 0,223^{**}$ zeigt sich zudem ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu den Vergleichsgruppen und der Variable „Stellenwert des Themas Gleichstellung“.

³³⁸ Beide Variablen weisen zudem als einzige der Itematterie eine signifikante Korrelation auf dem 0,01 Niveau mit Werten von $r = 0,133^{**}$ (neue Angebote für Mädchen) bzw. von $r = 0,129^{**}$ (neue Angebote für Jungen) zum Merkmal „Zugehörigkeit zu den Vergleichsgruppen“ auf.

³³⁹ Auch bei einem Ausschluss der Kindertageseinrichtungen aus der Berechnung als einem auf die Untersuchungsergebnisse sehr einflussnehmenden Faktor, aufgrund des großen Anteils von Kindertageseinrichtungen unter allen Befragungsteilnehmenden sowie ihrer im Vergleich zu den anderen Arbeitsfeldern überproportional häufigen Zugehörigkeit zur V-Gruppe (vgl. Tabelle 8.20), zeigt sich dieser Befund eines größeren Stellenwerts des Themas „Gleichstellung“ auf Seiten der GM-Gruppe bestätigt. Eine solche Überprüfung wurde auch bei allen nachfolgenden Berechnungen vorgenommen und führt stets zu den gleichen Aussagen, insofern kein gesonderter Hinweis erfolgt.

Abbildung 8.29: Stellenwert des Themas „Gleichstellung der Geschlechter“ in den Einrichtungen der Vergleichsgruppen



Diesem Befund entspricht, dass im Rahmen organisationsinterner *Sitzungen und Besprechungen* wesentlich häufiger in Einrichtungen, die der GM-Gruppe angehören, über das Thema Förderung der Gleichstellung der Geschlechter gesprochen wird. So geben über zwei Drittel (69,9%) der Angehörigen der GM-Gruppe an, über das Thema Gleichstellungsförderung oft oder manchmal in diesem Kontext in den vergangenen zwei Jahren geredet zu haben, während der entsprechende Anteil innerhalb der V-Gruppe 43,5% beträgt.

Darüber hinaus scheint mit dem Umsetzungsprozess der Gender Mainstreaming Strategie auch eine stärkere Kommunikation des Gleichstellungsthemas nach außen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtungen einherzugehen, denn rund 55% der Zugehörigen zur GM-Gruppe im Vergleich zu 27% unter den Teilnehmenden der V-Gruppe haben das Thema in ihre *Außendarstellung* aufgenommen.

8.4.4 Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für Gleichstellungsaktivitäten

Hinsichtlich der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Einrichtungen zeigt sich, dass die Gesamtverantwortung für entsprechende Aktivitäten innerhalb der GM-Gruppe in einem größeren Umfang den *Führungskräften* zugesprochen wird. So stimmen 82,6% der Einrichtungen dieser Gruppe der Aussage voll und ganz sowie eher zu, dass die Einrichtungsleitung die Steuerungsverantwortung für die Gleichstellungsförderung besitzt, während der entsprechende Anteil unter der V-Gruppe rund 69% beträgt. An dieser Stelle zeigt sich somit, dass Gender Mainstreaming im Vergleich zu anderen gleichstellungspolitischen Ansätzen und Strategien in einem großen Maße - entsprechend des konzeptionellen Programms (vgl. Kapitel 5.1) - von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene als Top-Down-Ansatz aufgefasst und realisiert wird.³⁴⁰ Diesem Befund entspricht, dass von den Angehörigen der V-Gruppe im Gegenzug mit rund 17% Prozentpunkten Differenz in einem deutlich größeren Umfang ein Mangel an Unterstützung durch Personen in Leitungspositionen hinsichtlich der organisationsinternen Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen geäußert wird (vgl. Abbildung 8.35).

Neben dem Top-Down-Ansatz stellt ein weiterer wesentlicher Bestandteil des Strategiekonzepts von Gender Mainstreaming, wie bereits mehrfach im Rahmen dieser Arbeit dargelegt (vgl. u.a. Kapitel 5.1), die Ausrichtung als *Querschnittsauftrag aller*

³⁴⁰ Zur Relevanz der Verantwortungsübernahme für den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming seitens der Leitungsebene führen Helming/Schäfer (2006) im Rahmen ihres Abschlussberichts des o.g. DJI-Projekts ein Praxisbeispiel an, das veranschaulicht, dass Gender Mainstreaming allein durch bottom-up initiierte Maßnahmen nicht umfassend und nachhaltig in das Handeln von und in Organisationen implementiert werden kann (vgl. ebd.: 95 f.).

Beschäftigten dar. Auch dieser Anspruch findet sich in den Untersuchungsergebnissen bestätigt. Der Aussage „Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist integraler Bestandteil des Aufgabenkatalogs aller Mitarbeitenden“ stimmen über drei Viertel (76,1%) der der GM-Gruppe zugehörigen Teilnehmenden zu, dagegen nur 61,7% innerhalb der V-Gruppe. Eine Bestätigung dieser insgesamt größeren gleichstellungsorientierten Ausrichtung des Handelns von Beschäftigten in Einrichtungen, die angeben, die Gender Mainstreaming Strategie zu verfolgen, zeigt sich zudem u.a. in dem Auswertungsergebnis der Frage, inwiefern *Gender-Aspekte* in den täglichen *Arbeitsroutinen* berücksichtigt werden. Auch hier sind es im direkten Gruppenvergleich mit 65,4% zu exakt 50% mehr Einrichtungen innerhalb der GM-Gruppe, die aussagen, Gender-Aspekte im Rahmen ihrer Arbeitsroutinen in einem sehr starken sowie eher starken Maße zu beachten.

8.4.5 Ressourcen und Unterstützungsstrukturen

Neben der Festlegung der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe aller Personalebene kann ferner, wie ebenfalls in Kapitel 5.1 herausgestellt, die Initiierung fachlicher Begleitstrukturen (insbesondere in Form von Gender-Beauftragten sowie von speziellen Arbeitsgruppen) für den Einführungs- und Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming sinnvoll sein. Mit Blick auf die Unterstützungsstrukturen in den zu vergleichenden Gruppen zeigt sich, dass von Einrichtungen, die der GM-Gruppe zugehörig sind, mit 14,3% zu 6,7% mehr als doppelt so häufig *Personen* eingesetzt werden, die speziell für Gleichstellungsförderung zuständig sind.

Zudem werden auch auf diesen Bereich spezialisierte *Arbeits- oder Steuerungsgruppen* mit 3,4% im Vergleich zu 6,7% nahezu doppelt so häufig von Angehörigen der GM-Gruppe eingesetzt. Das bedeutet, diese Gruppe setzt tendenziell eher Begleitstrukturen ein, die der Koordinierung und Steuerung von Gleichstellungsmaßnahmen dienen und zudem häufig als „fach-

liches internes Kompetenzzentrum“ (Doblhofer/Küng 2008: 118) fungieren, das u.a. gleichstellungsrelevante Informationen sammelt und weiterleitet sowie die Entwicklung von Instrumenten zur Realisierung der Geschlechtergleichstellung in der Einrichtung anregt. Als Indiz dafür, dass beispielsweise Gender-Beauftragte genau diese zuletzt genannte Funktion erfüllen, kann der Befund gewertet werden, dass rund 85% aller Untersuchungsteilnehmenden, die über eine speziell für Gleichstellungsfragen zuständige Person verfügen, einrichtungsintern entwickelte Arbeitshilfen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter anwenden, während der entsprechende Anteil unter den übrigen Teilnehmenden nur ca. 47% beträgt.³⁴¹ Darüber hinaus zeigt sich die vielfach im Fachdiskurs geäußerte Befürchtung, dass durch die Einsetzung einer Gender-Beauftragten bzw. eines Gender-Beauftragten die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen nur noch auf diese Person abgewälzt wird, wie beispielsweise Bergmann/Pimminger (2004) anführen, im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht bestätigt:

„Darin liegt der größte Nachteil der Organisationsform der Gender Mainstreaming Beauftragten, nämlich dass es sehr leicht zu einem ‚Abschieben‘ der Querschnittsaufgabe Gleichstellung kommt (meist in die bisherige ‚Frauennische‘) und damit der umfassende Anspruch von Gender Mainstreaming nicht erfüllt werden kann.“ (ebd.: 97).

Dies spiegelt sich u.a. in dem Befund wider, dass 36,2% derjenigen Einrichtungen, die über eine solche Person verfügen, der Aussage voll und ganz zustimmen, dass die Förderung der Gleichstellung Querschnittsaufgabe aller Mitarbeitenden sei, während der Anteil unter den übrigen Einrichtungen 25,6% umfasst.

³⁴¹ Zwischen den beiden Variablen „Vorhandensein von Gender-Beauftragten“ und „Anwendung einrichtungsintern entwickelter Arbeitshilfen“ besteht zudem mit $r = 0,244^{**}$ eine signifikante Korrelation.

Neben dem Einsatz dieser beiden internen Organisationseinheiten zur Unterstützung von Gleichstellungsaktivitäten kann es nach Auffassung zahlreicher gleichstellungspolitischer Expertinnen und Experten (vgl. u.a. Bergmann/Pimminger 2004: 100) auch sinnvoll sein, externe Beraterinnen und Berater für den Implementierungs- und Umsetzungsprozess hinzuziehen, um bedarfsorientiert zusätzlich spezifisches Fachwissen und Know-How einzuholen. Eine solche Beratung durch *externe Gender-Expertinnen und -Experten* haben nach eigenen Angaben mit 38% im Vergleich zu 16,7% bislang mehr als doppelt so viele Einrichtungen der GM-Gruppe wahrgenommen.

Darüber hinaus besteht im Fachdiskurs Einigkeit dahingehend, dass seitens der Leitungsebene für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Kontext des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming zusätzliche *Ressourcen* bereitgestellt werden müssen (vgl. Kapitel 5.1). Ausgehend von den Untersuchungsergebnissen scheint dies in der Praxis auch teilweise stattzufinden, denn mit 26,1% zu rund 40% stimmen Führungskräfte von Einrichtungen der V-Gruppe in einem deutlich geringem Umfang der Aussage voll und ganz sowie eher zu, dass organisationsintern ausreichend finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zur Verfügung stehen.

8.4.6 Genderbezogenes Fachwissen

Neben einer angemessenen Ressourcenausstattung zählt insbesondere eine umfassende Vermittlung von *Gender-Kompetenz* seitens aller Beschäftigten zu den Schlüsselkriterien der Realisierung von Gender Mainstreaming (vgl. z.B. Ehrhardt 2003: 25 f.; Trommer 2004: 181). Nach Auskunft der Führungskräfte von Einrichtungen der GM-Gruppe scheinen ihre Mitarbeitenden in einem großen Umfang über Gender-Kompetenz zu verfügen. So stimmen von dieser Gruppe 77,4% der Aussage voll und ganz sowie eher zu, dass alle Beschäftigten Gender-Aspekte in ihren jeweiligen Handlungsbereichen erkennen und

gleichstellungsorientiert bearbeiten. Der entsprechende Anteil unter der V-Gruppe beträgt rund 64% und erweist sich somit zwar im direkten Vergleich als deutlich geringer, jedoch noch immer als umfassend unter den Mitarbeitenden ausgeprägt.³⁴²

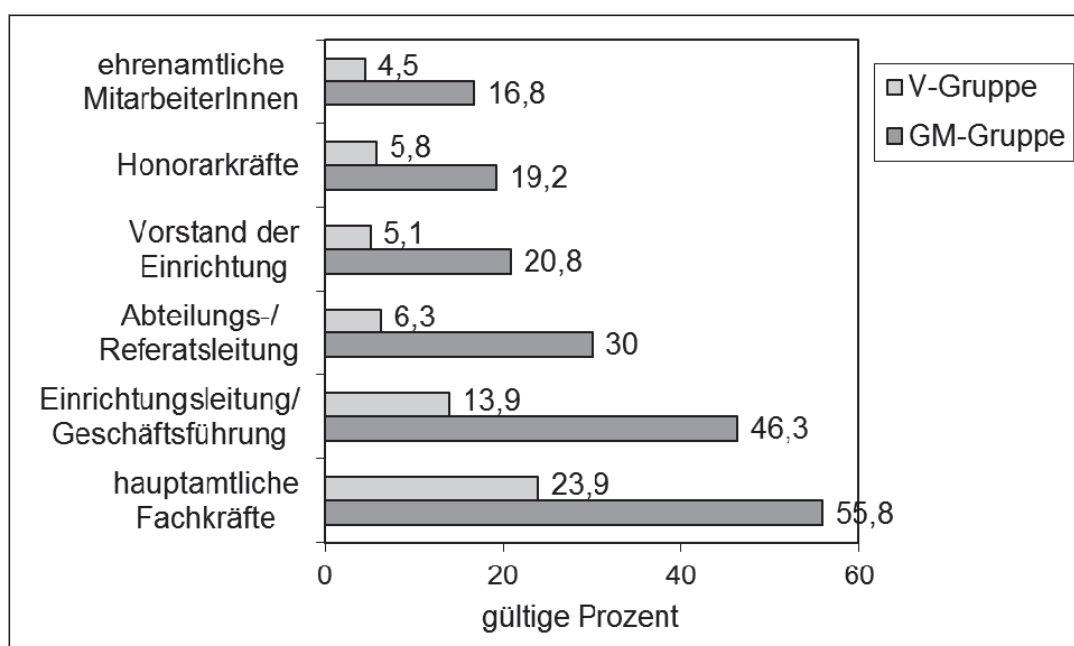
Zu fragen ist an dieser Stelle der Untersuchung, inwiefern die von den Befragten konstatierten unterschiedlich ausgeprägten genderbezogenen Wissensbestände und Fertigkeiten ihrer Beschäftigten zurückzuführen sind auf ein zwischen den Vergleichsgruppen differierendes Qualifizierungsangebot der Mitarbeitenden. Eine gruppenvergleichende Analyse der Teilnahme an *Informations- und Fortbildungsveranstaltungen* zur Gender- bzw. Gleichstellungsthematik weist mit Korrelationskoeffizienten von $r = 0,451^{**}$ bzw. $r = 0,469^{**}$ signifikante Zusammenhänge zwischen den Variablen aus. Beide Veranstaltungsformen werden mit sehr ähnlicher Ausprägung wesentlich häufiger von Mitarbeitenden besucht, die der GM-Gruppe angehören. Mit Blick auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zeigt sich, dass dieser Gruppe zugehörige Einrichtungen mit einem Anteil von 84,4% sich als äußerst umfassend engagiert in der Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweisen, während der Anteil innerhalb der V-Gruppe rund 46% beträgt.

Nochmals spezifiziert nachgefragt, welche Personalgruppen bislang an einem *Gender-Training* oder einer anderen Fortbildungsveranstaltung zum Themenfeld „Geschlecht“ teilgenommen haben (Frage Nr. 15), wird ebenfalls der der Gender Mainstreaming Strategie immanente Top-Down-Ansatz erkennbar. So überwiegt zwar innerhalb beider Gruppen der Anteil der

³⁴² Mit Blick auf das Vorhandensein von Gender-Kompetenz der Fachkräfte in den teilnehmenden Einrichtungen zeigt sich ferner, dass die Führungskräfte der GM-Gruppe diese nicht nur für ausgeprägt entwickelter unter ihrer Mitarbeiterschaft bewerten, sondern dass Gender-Kompetenz innerhalb dieser Gruppe auch in einem wesentlich stärkeren Maße als Qualifikationsanforderung für Einstellungs- und Personalentscheidungen gilt. Dem entsprechenden Item in Frage Nr. 16 stimmen rund 61% der Angehörigen der GM-Gruppe sowie ca. 38% der V-Gruppe voll und ganz sowie eher zu.

hauptamtlichen Fachkräfte, die bereits ein entsprechendes Fortbildungsangebot wahrgenommen haben, jedoch lassen sich innerhalb der GM-Gruppe ebenfalls für die Leitungsebenen umfangreiche Qualifizierungsaktivitäten feststellen (vgl. Abbildung 8.30).

Abbildung 8.30: Teilnahme an Gender-Trainings unterschiedlicher Personalebene innerhalb der Vergleichsgruppen



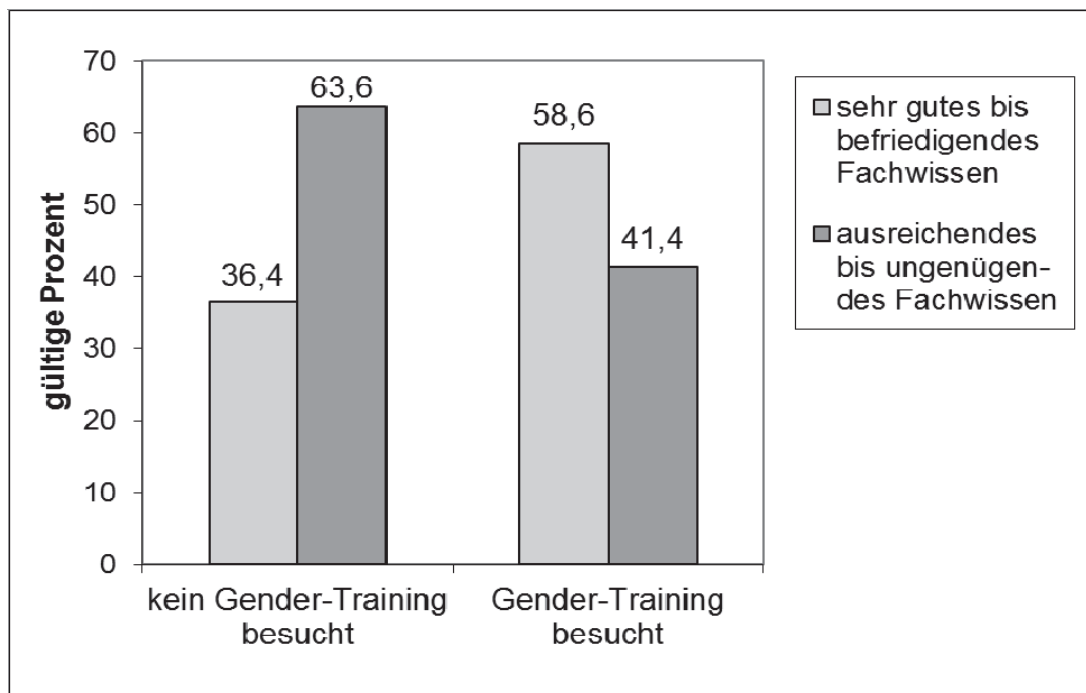
Vor dem Hintergrund der sich in Abbildung 8.30 abzeichnenden wesentlich größeren Teilnahme unterschiedlicher Personalgruppen an Gender-Trainings oder ähnlichen Fortbildungsveranstaltungen seitens der der GM-Gruppe zugehörigen Einrichtungen erweist sich das Vorliegen einer signifikanten Korrelation zwischen diesen beiden Merkmalen „Besuch von Gender-Trainings“³⁴³ und „Zugehörigkeit zu den Vergleichsgruppen“ als

³⁴³ Bei dieser Analyse wurden alle Einrichtungen zu einer Gruppe zusammengefasst, deren Leitungskräfte bei Frage Nr. 15 ausgesagt haben, dass Angehörige mindestens einer Personalebene bereits an einem Gender-Training teilgenommen haben. Die so gebildete neue Variable mit den Merkmalsausprägungen Teilnahme an Gender-Trainings „ja / nein“ wurde für die nachfolgend dargelegten Auswertungen herangezogen.

nahezu folgerichtig ($\phi = 0,48$ / $p < 0,001$). Während mit rund 79% die überwiegende Mehrheit der Angehörigen der GM-Gruppe bereits an einer solchen speziellen Fortbildungsveranstaltung teilgenommen hat, beträgt der entsprechende Anteil unter der V-Gruppe fast exakt ein Drittel (33,5%).

Ferner zeigt sich, dass die Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme einen wesentlichen Einfluss auf den Wissens- und Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen besitzt. Als besonders groß erweist sich dieser hinsichtlich des Bekanntheitsgrades der Strategie. So kennen innerhalb der Gruppe der befragten Führungskräfte, die angeben, dass Beschäftigte ihrer Einrichtung bereits ein Gender-Training besucht haben, zu rund 84% den Terminus Gender Mainstreaming. Der entsprechende Anteil innerhalb der Gruppe, die bislang nicht an solchen Trainings teilgenommen hat, erweist sich hingegen mit 42,6% als deutlich geringer. Während zwischen diesen beiden Variablen mit einem Phi-Koeffizienten von $\phi = 0,44$ ($p < 0,001$) ein deutlicher signifikanter Zusammenhang besteht, lässt sich zudem ein positiver Einfluss von Gender-Trainings u.a. auch auf den Umfang des Fachwissens über Gender Mainstreaming ($r = 0,246^{**}$) sowie die Anwendung ($r = 0,192^{**}$) und den Umsetzungsstand ($r = 0,206^{**}$) dieser Strategie in den befragten Einrichtungen konstatieren, wenn auch nicht im gleichen Ausmaß. So beurteilen diejenigen Führungskräfte, deren Personal bereits ein Gender-Training besucht hat, das in den Einrichtungen bestehende Fachwissen über die konzeptionellen Grundlagen, Instrumente und Umsetzungsverfahren von Gender Mainstreaming mit 22,2% Prozentpunkten Differenz häufiger als sehr gut bis befriedigend (vgl. Abbildung 8.31).

Abbildung 8.31: Fachwissen über Gender Mainstreaming differenziert nach Teilnahme der Einrichtungen an Gender-Trainings o.ä. speziellen Fortbildungsveranstaltungen



Hinsichtlich des Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming zeigt sich ein ähnlich ausgeprägter Unterschied zwischen beiden Gruppen. Auch hier geben mit 67,4% zu 42,4% deutlich mehr Einrichtungen, die bislang an mindestens einem Gender-Training teilgenommen haben, an, dass sie den Umsetzungsprozess in vielen bzw. in allen organisationalen Bereichen als realisiert einschätzen.³⁴⁴

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung ist somit, ausgehend von den Auskünften der befragten Führungskräfte, ein direkter Einfluss dieser spezifischen Fortbildungsangebote auf den Implementierungs- und Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming bei Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene erkennbar. Die in Kapitel 5.1 dargelegte zentrale Bedeutung, die innerhalb des Fachdiskurses diesem

³⁴⁴ Zusammengefasst wurden bei dieser Berechnung die bei Frage Nr. 27 vorgegebenen Kategorien eins bis drei auf der sechsstufigen Antwortskala.

Bildungsinstrument im Rahmen der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Realisierung von Gender Mainstreaming beigemessen wird, erhält demnach im Kontext dieser Befragung eine empirische Fundierung. Darüber hinaus können an dieser Stelle ergänzend die von Helming/Schäfer (2006 c) im Rahmen ihrer quantitativen Analyse³⁴⁵ von Gender-Trainings im Kontext des o.g. DJI-Projekts gewonnenen Erkenntnisse angeführt werden. Ihren Ergebnissen zufolge dient der Besuch dieser Veranstaltungen u.a. dazu, einen ersten thematischen Einstieg ins Thema zu finden und bietet damit gleichzeitig Organisationen häufig einen Anstoß für den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming (vgl. ebd.: 127 f.). Hierbei besteht jedoch die Gefahr, dass eine nachhaltige und umfassende Qualifizierung aller Personalgruppen ausbleibt, wie das nachfolgende Zitat einer im Zuge der DJI-Studie interviewten Fachkraft einer Jugendorganisation verdeutlicht:

„Also als Auftakt fand ich das sehr gut, so in einer neuen Konstellation neue Erfahrungen mit Gender Mainstreaming zu machen. [...]. Aber der Umgang, da würde ich sagen, das Gendertraining an sich hat wenig bewirkt. Auch von mir aus würde ich sagen, das war zwar ein interessanter Aspekt, wir haben uns intensiv einen Tag damit beschäftigt, und das hat so die Auswirkung auf zwei Wochen und dann fällt es eben auf der Agenda hinten runter.“ (ebd.: 128).

Darüber hinaus stellen Helming/Schäfer (2006 c) heraus, dass insbesondere bei dem einmaligen Besuch eines Gender-Trainings das Risiko bestehe, dass diesem lediglich eine Alibi-funktion zukomme (vgl. ebd.: 140). Bei der vorliegenden Online-Befragung wurde zwar nicht die Häufigkeit der besuchten Veranstaltungen erhoben, mit Blick auf die unterschiedlichen Personalgruppen in den Einrichtungen lässt sich aber feststellen, dass mit rund 58% über die Hälfte der 252 Einrichtungen, deren

³⁴⁵ Basierend u.a. auf der Auswertung von teilnehmenden Beobachtungen an Gender-Trainings, auf Interviews mit Fachkräften von Jugendverbänden sowie einer Expertinnen-/Expertentagung zum Thema.

Mitarbeitende bereits ein Gender-Training besucht haben, Angehörige mindestens zweier unterschiedlicher Personalgruppen zu einer solchen Fortbildung geschickt haben. Auf Seiten von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene lassen sich somit durchaus umfangreiche Qualifizierungsaktivitäten konstatieren.

Voigt-Kehlenbeck (2003 b) weist zudem im Rahmen ihrer Analyse³⁴⁶ von Fortbildungsveranstaltungen zur Vermittlung von Gender-Wissen und Gender-Kompetenz für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe darauf hin, dass im Kontext dieser Qualifizierungsangebote nur sehr eingeschränkt eine fachliche Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming erfolge, sondern Gender Mainstreaming vielmehr mit dem bekannten Terminus „Genderpädagogik“ gleichgesetzt und nicht als eine neue geschlechterpolitische Strategie eingeführt werde (vgl. ebd.: 8). Die von Voigt-Kehlenbeck (2003 b) vorgelegte Bilanz hinsichtlich der für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe mehrheitlich angebotenen Fortbildungen: *„Es stehen also weniger spezifische Methoden und Konzepte oder gar das Prinzip des Gender Mainstreaming im Mittelpunkt, sondern es dominieren Reflexionsprozesse bezogen auf die pädagogische Haltung des Fachpersonals.“* (ebd.: 9), spiegelt sich in den zuvor aufgezeigten Untersuchungsergebnissen in dieser Eindeutigkeit nicht wider. So lassen das identifizierte größere Fachwissen sowie der weiter vorangeschrittene Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming durchaus auf einen Kompetenzgewinn in der theoretischen und praktischen Auseinandersetzung mit dieser Strategie durch die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen schließen.

Eine Bestätigung finden diese Annahmen im Rahmen einer gruppenvergleichenden Analyse der Anwendung von verschie-

³⁴⁶ Diese basiert u.a. auf den eigenen Praxiserfahrungen als Fortbildnerin und auf Gesprächen mit Leitungskräften der Kinder- und Jugendhilfe sowie mit Gender-Trainerinnen und -Trainern.

denen Instrumenten und Verfahren zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Hierbei zeigt sich beispielsweise, dass Einrichtungen, die an Gender-Trainings teilgenommen haben, mit 64,3% zu 33,3% wesentlich häufiger einrichtungsin-tern entwickelte Arbeitshilfen zur Gleichstellungsförderung anwenden. Zudem werden auch standardisierte Instrumente zur Gleichstellungsprüfung von Maßnahmen mit 22,6% im Vergleich zu 6,6% deutlich häufiger von Einrichtungen eingesetzt, die entsprechende Fortbildungen besucht haben. Allerdings zeigt sich der von Voigt-Kehlenbeck (2003 b) herausgestellte Befund, dass im Kontext der Umsetzung von Gender Mainstreaming das speziell entwickelte Instrumentarium (wie z.B. die 3R-Methode) nur selten vermittelt wird (vgl. ebd.: 9), an dieser Stelle in der Tendenz bestätigt.

Darauf, dass innerhalb der GM-Gruppe zugehörigen Einrichtungen allgemein von einem umfangreicheren genderbezogenen Wissensbestand unter den Mitarbeitenden auszugehen ist, weist das Ergebnis hin, dass Führungskräfte innerhalb der V-Gruppe mit 62,6% im Vergleich zu rund 37% innerhalb der GM-Gruppe deutlich häufiger der Aussage voll und ganz sowie eher zustimmen, dass es hinsichtlich der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in ihrer Einrichtung an genderbezogenem Fachwissen mangle (vgl. Abbildung 8.35). Gleichzeitig konstatieren die angehörigen Führungskräfte von Einrichtungen der V-Gruppe auch signifikant häufiger ein mangelndes internes Interesse an dem Thema Gleichstellung der Geschlechter. Während innerhalb der GM-Gruppe rund 37% dieser Aussage zustimmen, beträgt der entsprechende Anteil innerhalb der V-Gruppe mit 52,3% über die Hälfte der zugehörigen Einrichtungen. Das zuvor dargelegte größere Engagement, das Einrichtungen, die der GM-Gruppe angehören, in der Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu Gender- bzw. Gleichstellungsthemen aufweisen, könnte sich somit nicht nur in einem Wissenszuwachs der Beschäftigten, sondern auch in einer er-

höhten Motivation zur Auseinandersetzung mit eben jenen Themen ausdrücken. Allerdings könnte auch ein bereits vorhandenes Interesse der Fachkräfte für Gleichstellungsfragen den Hintergrund bilden, von dem ausgehend der organisationsinterne Einführungsprozess von Gender Mainstreaming initiiert wurde.

Während motivationale Defizite im Kontext der Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen an dieser Stelle insgesamt recht offen von den Teilnehmenden thematisiert werden, erhält die Aussage, dass bestehende Vorbehalte in der eigenen Einrichtung gegenüber dem Thema Geschlechtergleichstellung sich hinderlich auf die Umsetzung entsprechender Maßnahmen auswirken, mit 13,3% bzw. 13,5% einen fast identisch niedrigen Zustimmungswert innerhalb der beiden Vergleichsgruppen. Damit scheint die von Jüngling/Rastetter (2008) herausgestellte Besonderheit im Umgang mit dem Thema Gleichstellung: *„Es ist mehr als andere organisationale Ziele moralisch bzw. ethisch aufgeladen. Offener Widerspruch erscheint als politisch nicht korrekt und wird vermieden. Es gilt die ungeschriebene Regel: Gegen Gleichstellung wehrt man sich nur verdeckt.“* (ebd.: 132) im Rahmen der vorliegenden Ergebnisse eine Bestätigung zu finden. Interessanterweise erweist sich dieser Widerstand unter den Befragungsteilnehmenden hier völlig unabhängig von dem Merkmal ihrer Zugehörigkeit zu einer der Vergleichsgruppen.

Ein signifikanter Unterschied zeigt sich hingegen hinsichtlich der Beurteilung der Aussage, dass keine Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Einrichtungen erforderlich sind. Von den Leitungskräften der GM-Gruppe zugehörigen Einrichtungen stimmen dieser Äußerung 11,4% voll und ganz zu, während der entsprechende Anteil innerhalb der V-Gruppe exakt 30% beträgt. Auf die hier bestehende Problematik unterschiedlicher Interpretationsmöglichkeiten dieser Äußerung wurde in Kapitel 8.3.1 bereits eingegangen. Vor dem Hintergrund eines konzeptionellen Verständnisses von Gender

Mainstreaming als einer Strategie der Organisationsentwicklung, die sich in ihrem fortwährenden Umsetzungsprozess auf alle Ebenen und alle organisationalen Bereiche erstreckt (vgl. Kapitel 5.2), lässt sich allerdings die insgesamt innerhalb der GM-Gruppe als groß zu bezeichnende Zustimmung zu dieser Aussage von 45,7% (unter Berücksichtigung der Antwortkategorien „trifft voll und ganz“ sowie „trifft eher zu“) nicht erklären. Vielmehr könnte an dieser Stelle der von Helming/Schäfer (2004) im Rahmen der DJI-Studie herausgestellte Befund eine weitere empirische Fundierung erhalten, dass Gender Mainstreaming von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe äußerst vielfältig interpretiert und z.T. auf einzelne Aspekte, wie beispielsweise eine quantitativ paritätische Teilhabe der Geschlechter, reduziert wird (vgl. ebd.: 88). Derart verkürzte Verständnisse des Strategiekonzepts sowie u.a. eine in Kreisen der Kinder- und Jugendhilfe vorzufindende Haltung von Fachkräften, die einen „geschlechtsneutralen“ Umgang mit den Adressatinnen und Adressaten für gleichstellungsfördernd erachten (vgl. u.a. Helming/Wittmann 2001: 15 f.), könnten demnach einflussnehmend auf die hier getroffene Bewertung sein.³⁴⁷

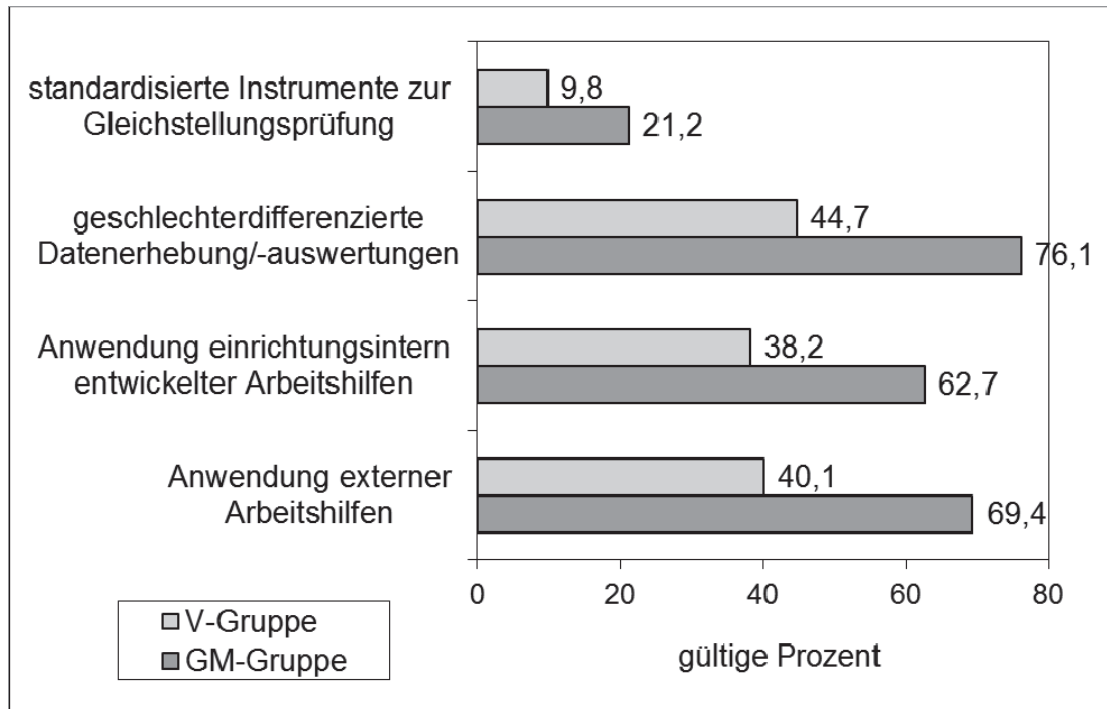
8.4.7 Anwendung von Verfahren und Instrumenten zur Gleichstellungsförderung

Bei dem Aspekt der Anwendung unterschiedlicher *Methoden und Instrumente* zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter verbleibend, wird im Rahmen von Korrelationsanalysen zwischen der Variable „Zugehörigkeit zu den Vergleichsgruppen“ und dem Einsatz ausgewählter Instrumente (Frage Nr. 13) deutlich, dass vielfältige signifikante Zusammenhänge zwischen den Merkmalen bestehen. Alle im Fragebogen angesprochenen Verfahren und Instrumente werden in einem we-

³⁴⁷ Der Aspekt einer in Teilen der Kinder- und Jugendhilfe vorherrschenden „Gleichheitsideologie“ wurde in Kapitel 8.3.3 bereits aufgegriffen.

sentlich größeren Maße von Einrichtungen eingesetzt, die der GM-Gruppe angehören (vgl. Abbildung 8.32).

Abbildung 8.32: Anwendung ausgewählter Verfahren und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Vergleichsgruppen³⁴⁸



Vor dem Hintergrund der zuvor dargelegten Qualifizierungsaktivitäten der Mitarbeitenden innerhalb der beiden Vergleichsgruppen zeigt sich, dass der Einsatz von Bildungsinstrumenten zwar als *die* zentrale Maßnahme im Kontext aller im Rahmen der Untersuchung erfragten organisationsinternen Methoden und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter angesehen werden muss, jedoch ist unter den Angehörigen der GM-Gruppe auch die Anwendung von Arbeitshilfen sowie die Erhebung und Auswertung geschlechterdifferenzierender Statistiken sehr weit verbreitet. Dabei lässt sich insbesondere bezüglich der Anwendung des hier zuletzt genannten Instruments ein wesentlich größeres Engagement seitens

³⁴⁸ Die nachfolgenden Prozentangaben beziehen sich auf die Summe der Antwortkategorien „oft“, „manchmal“ und „selten“.

der Einrichtungen konstatieren, die die Gender Mainstreaming Strategie verfolgen.³⁴⁹ Dennoch kann von reinen Sex-Counting Aktivitäten der Organisationen, wie sie von Winter (2006) beschrieben werden: „[...] meistens beschränkt sich Gender Mainstreaming dabei auf statistische Erhebungen nach der Sex-Kategorie (männlich - weiblich).“ (ebd.: 71) mit Blick auf die vorliegenden Ergebnisse nicht die Rede sein, da die zum Einsatz kommenden Methoden und Instrumente im Rahmen der Gleichstellungsaktivitäten der Einrichtungen weit über bloße Abzählverfahren hinausgehen.

Darüber hinaus ist zu konstatieren, dass annähernd ein Viertel (23,9%) aller der GM-Gruppe zugehörigen Einrichtungen nach eigenen Angaben noch nie *geschlechterdifferenzierende Statistiken* erhoben und ausgewertet haben, obwohl diese nach einhelliger Meinung des Fachdiskurses einen der zentralen Bestandteile des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming bilden (vgl. Kapitel 5.3). So führt beispielsweise Weg (2005) aus, dass das Vorliegen geschlechterdifferenzierender Daten und Informationen eine grundlegende Voraussetzung für eine sachdienliche, gleichstellungsorientierte und geschlechterbewusste Maßnahmenplanung darstelle, wobei es bei der Datengewinnung und -auswertung im Allgemeinen nicht um umfassende und aufwendige Forschungsarbeiten, sondern schlicht um die Gewährleistung von Entscheidungs- und Handlungsgrundlagen gehe (vgl. ebd.: 49). Vor diesem Hintergrund erweist sich das im großen Umfang von Einrichtungen der V-Gruppe, jedoch auch in einem beachtlichen Umfang innerhalb der GM-Gruppe, festzustellende Fehlen derartiger grundlegender Informationen für anstehende Entscheidungen oder Maßnahmenplanungen als bedenklich.

³⁴⁹ Trotz der deutlich umfangreicheren Aktivitäten der Erhebung und Auswertung geschlechterdifferenzierender Statistiken innerhalb der GM-Gruppe äußern die Angehörigen beider Gruppen, allerdings in einem annähernd gleich großen Umfang, einen diesbezüglichen Unterstützungsbedarf (Frage Nr. 21).

Ferner ist mit Blick auf die *Häufigkeit* der Anwendung aller im Rahmen der Untersuchung erfragten Verfahren und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu konstatieren, dass diese wesentlich öfter von Einrichtungen der GM-Gruppe eingesetzt werden. So werden beispielsweise, anknüpfend an die vorangegangenen Ausführungen, geschlechterdifferenzierende Informationen von 30% der Angehörigen der GM-Gruppe oft erhoben und ausgewertet, während der entsprechende Anteil innerhalb der V-Gruppe nur 8,7% beträgt. Dieser Befund kann dahingehend gedeutet werden, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming von zahlreichen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene durchaus als andauernder Prozess der Organisationsentwicklung (vgl. Kapitel 5.2) aufgefasst und realisiert wird.

Hinsichtlich der organisationalen Bereiche, die bereits mindestens einmal Gegenstand einer *Gender-Analyse* in Form geschlechterdifferenzierender Datenerhebungen und -auswertungen waren, lassen sich - wie entsprechend der oben angeführten Häufigkeit der Anwendung dieses Instruments innerhalb der beiden Vergleichsgruppen erwartbar (vgl. Abbildung 8.32) - große Unterschiede zwischen der GM- und der V-Gruppe ausmachen. Diese erweisen sich mit exakt 35 Prozentpunkten Differenz als besonders gravierend bezüglich der Bereiche der Geschlechterverteilung der Adressatinnen und Adressaten auf die Angebote und Maßnahmen sowie mit Blick auf die Beschäftigten hinsichtlich der Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Aufgabenbereichen der Einrichtungen (vgl. Tabelle 8.21). Gleichzeitig bilden diese beiden Variablen die organisationalen Bereiche ab, die von der Mehrheit der Angehörigen innerhalb der GM-Gruppe bereits unter einem geschlechterdifferenzierenden Fokus beleuchtet wurden.

Tabelle 8.21: Durchführung geschlechterdifferenzierter Datenerhebungen und -auswertungen mit Blick auf ausgewählte organisationale Strukturen und Bereiche innerhalb der Vergleichsgruppen (Angaben in %)³⁵⁰

	GM-Gruppe	V-Gruppe
Geschlechterverteilung in den verschiedenen Hierarchieebenen, Positionen und Gremien	35,3	10,7
Aufstellung und Verteilung des Haushaltsbudgets	20,7	8,6
Geschlechterverteilung in den verschiedenen Aufgabenbereichen	57,6	22,6
Aufstellung und Verteilung nicht-finanzieller Ressourcen	34,9	11,9
Geschlechterverteilung der AdressatInnen auf Angebote und Maßnahmen	70,1	35,1

Darüber hinaus zeigt sich, dass Gender-Analysen, fokussiert auf die organisationsinterne Ressourcenverteilung sowie auf die Verteilung von Funktionen und Positionen zwischen Männern und Frauen, auch innerhalb der GM-Gruppe nur von wenigen Einrichtungen durchgeführt werden. Somit erweist sich selbst innerhalb dieser Gruppe allein eine kritische geschlechterdifferenzierende Betrachtung der Verteilung von Macht, Einfluss und Ressourcen - die noch nicht strukturelle Veränderungen impliziert - als ein eher seltener Vorgang. Inwiefern die Frage nach den organisationsinternen Geschlechterverhältnissen stets auch den brisanten Bereich von Machtfragen berührt, veranschaulicht ein Zitat, das einem im Rahmen der DJI-Studie geführten Interview mit einer Vertreterin eines kommunalen Trägers entnommen ist: *„Wenn wir die interne Struktur bearbeiten, dann gibt es Widerstand, weil in der internen Struktur geht es um Macht. Wenn wir die Arbeitsfelder nach außen analysie-*

³⁵⁰ Zusammengefasst wurden die beiden Antwortkategorien „mehrmals“ sowie „einmal“.

ren, da stelle ich wenig Widerstand fest, da ist es ein Arbeitsgebiet.“ (Helming/Schäfer 2006 c: 98). Und an anderer Stelle führt die gleiche Mitarbeiterin nochmals näher aus: „[...] die Arbeit nach außen, im Arbeitsfeld, ist relativ leicht zu gendern. Da geht es um Fachlichkeit. Aber die Arbeit nach innen, da geht es um Macht, und das ist sehr viel schwieriger.“ (ebd.).

Eine weitere empirische Fundierung erhält die hier von der Mitarbeiterin geschilderte Erfahrung einer stärkeren Ausrichtung auf Veränderungsprozesse, die die fachliche Arbeit der Einrichtungen betreffen, durch den Untersuchungsbefund, dass - im Gegensatz zu den eher selten durchgeführten Gender-Analysen mit Blick auf die Personalstrukturen sowie die zur Verfügung stehenden monetären und nicht-monetären Ressourcen - *Zielgruppenanalysen* vergleichsweise häufig von den befragten Einrichtungen vorgenommen werden, wobei auch hier der generelle Einsatz sowie die Häufigkeit der Anwendung dieses Instruments unter den der GM-Gruppe zugehörigen Einrichtungen überwiegt mit rund 86% Nennungen, die angeben, bereits mindestens einmal eine solche Analyse durchgeführt zu haben, im Vergleich zu 64,6% innerhalb der V-Gruppe.

Abschließend und zusammenfassend sei an dieser Stelle nochmals auf die zentrale Bedeutung von geschlechterdifferenzierenden Datenerhebungen und -auswertungen im Kontext des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming hingewiesen. So zeigen beispielsweise Stepanek/Krull (2001) auf, dass Gender Mainstreaming immer auch als analytischer Prozess anzusehen sei, denn die Bestimmung der Ziele, Inhalte und des Verlaufs des jeweiligen Umsetzungsprozesses orientiere sich nicht nur an der Realisierung des festgelegten Gleichstellungsziels im entsprechenden Arbeitszusammenhang, sondern auch an den konkreten Ergebnissen von geschlechtsdifferenzierten Analysen (z.B. mittels Statistiken oder Befragungen von Zielgruppen) in diesem Bereich (vgl. ebd.: 25). Ohne die

Erhebung des Ist-Standes mittels Gender-Analysen können u.a. bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Diskriminierungen nicht aufgedeckt und aufgehoben werden. Demzufolge bildet die Anwendung dieses Instruments allgemein ein Indiz für glaubhafte Implementierungs- und Umsetzungsbemühungen von Gender Mainstreaming, wie sie bei der Mehrheit der befragten der GM-Gruppe zugehörigen Einrichtungen zu identifizieren sind.³⁵¹

Vergleichbares gilt für die Durchführung von Zielgruppenanalysen, die die Grundlage für eine Planung und Gestaltung von Maßnahmen und Angeboten bilden, die u.a. den Lebenslagen, Interessen und Bedürfnissen der Adressatinnen und Adressanten entsprechen. Ausgehend von den angeführten Untersuchungsergebnissen scheint die Realisierung der Gender Mainstreaming Strategie von Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe zu einer stärkeren Zielgruppenorientierung zu führen, ein Effekt der dieser Strategie vielfach im Fachdiskurs als Potential zugesprochen wird, wie beispielsweise Weg (2005) herausstellt:

„Gender Mainstreaming ist notwendig, um ein realistisches Bild über Bedarf, Nachfrage und Inanspruchnahme sowie Bewertung des Angebotes durch die Zielgruppen zu gewinnen und, hierauf aufbauend, die Menschen besser zu erreichen

³⁵¹ Allerdings gilt es bei der Betrachtung der Relevanz von Gender-Analysen und anderen Instrumenten, die auf dem Konzept der Zweigeschlechtlichkeit beruhen, stets zu beachten, dass diese potentiell die Gefahr implizieren, dichotome Denkmuster und Geschlechtsunterschiede zu verfestigen: *„Eine geschlechterdifferenzierende Analyse jedoch, die die strukturelle Bedeutung von Geschlecht nicht reflektiert, birgt in sich Gender-Paradoxien (Lorber 1999) und mögliche nicht-intendierte - Geschlechtsrollenstereotype verstärkende - Effekte.“* (Schäfer 2006: 59). Den Ausführungen von Schäfer (ebd.) folgend, kann diesen Effekten im Kontext des Gender Mainstreaming Umsetzungsprozesses nur mit Hilfe von Reflexion und Selbstreflexion begegnet werden. Insbesondere bei der Anwendung von Gender-Analysen stellt sich demnach die Herausforderung der gleichzeitigen Thematisierung bzw. Dramatisierung und Entdramatisierung von Geschlechterdifferenzen, um Gefahren der Stereotypisierung und Homogenisierung zu vermeiden (vgl. Stiegler 2003: 15).

und einzubeziehen. Es ist eine Voraussetzung für effektive KundInnen- oder Mitgliederorientierung, für Qualität und Erfolg der angebotenen Dienstleistungen [...]“ (ebd.: 18).

Zudem lässt sich resümieren, dass die zahlreichen - auf Ebene von Politik und Verwaltung erprobten - speziellen Verfahrensweisen und Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (wie z.B. GIA, SMART, 3R-Methode etc.) bislang kaum Eingang gefunden haben in die Praxis von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene. Ungeklärt muss an dieser Stelle allerdings die Frage bleiben, ob dieser Befund zurückzuführen ist auf die Unkenntnis dieses Instrumentariums seitens der teilnehmenden Führungskräfte oder ob diese es für die Gleichstellungsaktivitäten in ihren Einrichtungen schlicht für ungeeignet halten und es aus diesem Grund nicht anwenden.

8.4.8 Institutionelle Verankerung und Umsetzung von Gleichstellungsaktivitäten auf Ebene der Organisations- und Personalstrukturen³⁵²

Mit Blick auf potentielle Maßnahmen, die der institutionellen Verankerung des Themas Gleichstellung der Geschlechter dienen, erweisen sich ebenfalls die der GM-Gruppe zugehörigen Einrichtungen insgesamt als aktiver. So haben von diesen rund 70% das Thema Gleichstellung in ihrem *Regelwerk* verankert, während der entsprechende Anteil unter den Angehörigen der V-Gruppe 44,6% beträgt.

Wie bereits in den vorangegangenen Ausführungen dargelegt, stellt die Aufnahme des Themas Gleichstellung in das institutionelle Regelwerk einen grundlegenden Bestandteil des organisationalen Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming

³⁵² Aspekte, die die Realisierung von Gleichstellungsbemühungen auf dieser Ebene berühren, wie beispielsweise Fragen der Zuständigkeiten, Ressourcen und Unterstützungsstrukturen, wurden zum Teil bereits in den vorangegangenen Ausführungen aufgegriffen.

dar, weil sie als ein Indikator für die Relevanz des Themas innerhalb der Einrichtung sowie für die Ernsthaftigkeit und Verbindlichkeit der von der Führungsebene verfolgten Gleichstellungsabsichten gedeutet werden kann. Ergänzend hierzu sei an dieser Stelle auf die Überlegungen von Schwarz (1996) hingewiesen, der mit Blick auf die Funktionen von Konzeptionen in Non-Profit-Organisationen die folgenden fünf Zwecke herausstellt:

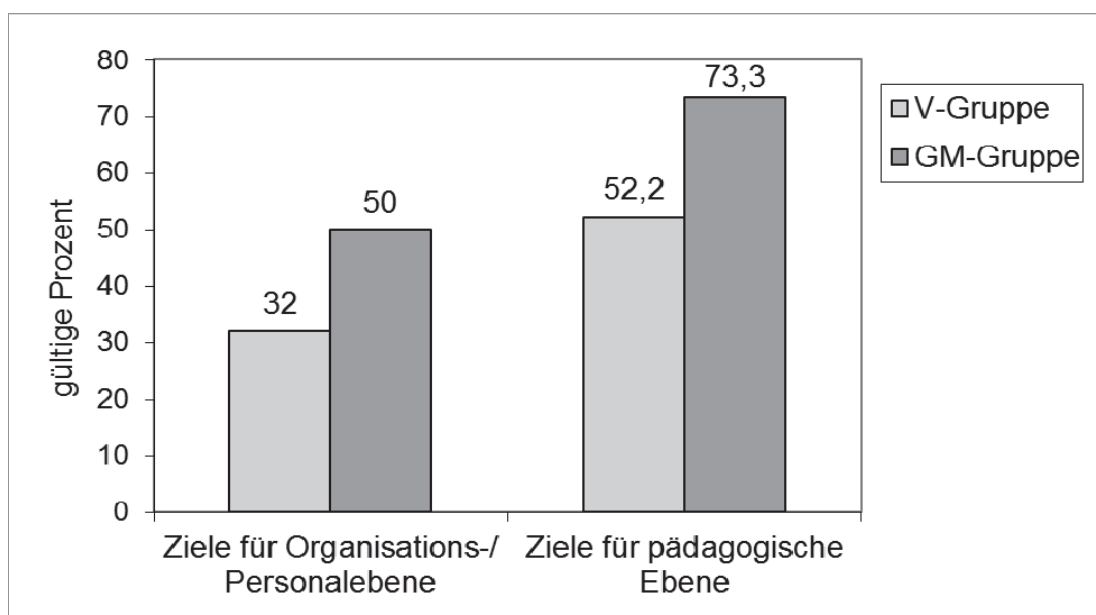
- *Harmonisierung* durch die Integration verschiedener Wert- und Zielvorstellungen,
- *Aktivierung* der Organisationsmitglieder bzw. der gesamten Organisation,
- *Orientierung* u.a. für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte zur kriteriengeleiteten Prüfung von Entscheidungen und Maßnahmen,
- *Information* für alle Mitarbeitenden und Organisationsmitglieder sowie externen Interessensgruppen,
- *Motivation* aller hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden und der Führungsebenen (vgl. ebd.: 462 f.).

Deutlich wird, dass die Verankerung des Themas Gleichstellung im Regelwerk deren institutionelle Bedeutung gleichsam auf normativer, strategischer und operativer Ebene stärkt (vgl. Grundwald/Steinbacher 2007: 128). Fokussiert auf die Integration von Gender Mainstreaming auf der Grundsatzebene gilt es, den Ausführungen von Weg (2005) folgend, allerdings zu beachten, dass eine institutionelle Verankerung der Strategie allein sich nicht hinreichend auf die Geschehnisse in Einrichtungen auswirkt, sondern entsprechende Vorgaben auch auf der operativen Steuerungsebene (beispielsweise in Form der Aufnahme konkreter Gender-Kriterien in Arbeitsprogramme und Aufgabenstellungen organisationsinterner Gremien, Kommissionen und Projektgruppen) verbindlich gefasst werden müssen (vgl. ebd.: 47).

Darüber hinaus gilt es an dieser Stelle zu bilanzieren, dass die Annahme Winters (2006), dass nur bei wenigen Konzeptionen von Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe das Geschlechterthema überhaupt angesprochen werde (vgl. ebd.: 75), durch die vorliegenden Untersuchungsergebnisse nicht gestützt wird. Der zweite von Winter geäußerte Eindruck, dass bei den wenigen Konzeptionen, die das Geschlechterthema aufgreifen, dies nur sehr selten fachlich qualifiziert und reflektiert geschehe (vgl. ebd.), lässt sich hingegen auf der Grundlage des eingesetzten Erhebungsinstruments weder verifizieren noch falsifizieren.

Gefragt danach, für welche Ebene *gleichstellungspolitische Ziele* festgelegt wurden, zeigt sich, dass sowohl hinsichtlich der Ebene der Organisations- und Personalstrukturen als auch mit Blick auf die Ebene der pädagogischen Angebote und Maßnahmen (vgl. Abbildung 8.33) deutlich mehr Einrichtungen innerhalb der GM-Gruppe entsprechende Bestimmungen getroffen haben.

Abbildung 8.33: Festlegung gleichstellungspolitischer Ziele innerhalb der Vergleichsgruppen



Interessanterweise zeigt sich trotz der sich hier abzeichnenden großen Unterschiede zwischen den zwei Vergleichsgruppen hinsichtlich der institutionellen Verankerung und Benennung von gleichstellungspolitischen Zielvorgaben keine nennenswerte Differenz zwischen den beiden Gruppen hinsichtlich des geäußerten Wunsches der Unterstützung bei der Formulierung und Festlegung derartiger Zielvorgaben.³⁵³

Bezüglich der verpflichtenden und regelmäßigen Überprüfung der festgelegten Zielvereinbarungen im Rahmen eines *Gleichstellungscontrollingverfahrens* erweist sich der Unterschied zwischen den beiden Gruppen ebenfalls als nur geringfügig. Unter den Angehörigen der GM-Gruppe wenden 17% und innerhalb der V-Gruppe rund 9% der Einrichtungen ein solches Controllingverfahren an.³⁵⁴ Das bedeutet, dass im Zuge der Umsetzung von Gender Mainstreaming zwar ein größeres Engagement hinsichtlich des Einsatzes von Instrumenten zur verbindlichen Zielüberprüfung zu identifizieren ist, dennoch basiert die Erfüllung geschlechterpolitischer Zielvorgaben in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene im Wesentlichen auf Freiwilligkeit und Motiviertheit aller Mitarbeitenden.

Auch wenn im Fachdiskurs Gleichstellungscontrollingverfahren häufig als zentrale Instrumentarien im Gender Mainstreaming Umsetzungsprozess beschrieben werden (vgl. z.B. Welp/Schmeck 2005: 103 f.), knüpfen die vorliegenden Befunde doch

³⁵³ Unter den Angehörigen der GM-Gruppe geben rund 44% an, dass sie sich diesbezüglich eine Unterstützung „ja, unbedingt“ oder „eher ja“ wünschen (Frage Nr. 21). Unter den Teilnehmenden der V-Gruppe beträgt der entsprechende Anteil 38,2%.

³⁵⁴ Allgemein können Gleichstellungscontrollingverfahren von Organisationen in zwei Formen umgesetzt werden: als eigenständiges Instrument (z.B. in Form eines Gleichstellungsplans) oder als integriertes Verfahren innerhalb eines bestehenden Controllingkonzeptes (vgl. Bergmann/Pimminger 2004: 112). Diese Unterscheidung wurde im Rahmen des vorgelegten Fragebogens allerdings nicht getroffen.

eher an der Feststellung Krells (2008) an, dass sich Einrichtungen nicht wie Maschinen steuern lassen:

„Weil Organisationen interessenpluralistische Gebilde sind, spielen bei Veränderungen generell und speziell bei der Realisierung von Chancengleichheit (nicht nur) der Geschlechter immer auch individuelle und kollektive Interessen, Widerstände und Akzeptanzprobleme eine Rolle, weshalb Verständigungs- und Aushandlungsprozesse erforderlich sind [...].“
(*ebd.*: 13).

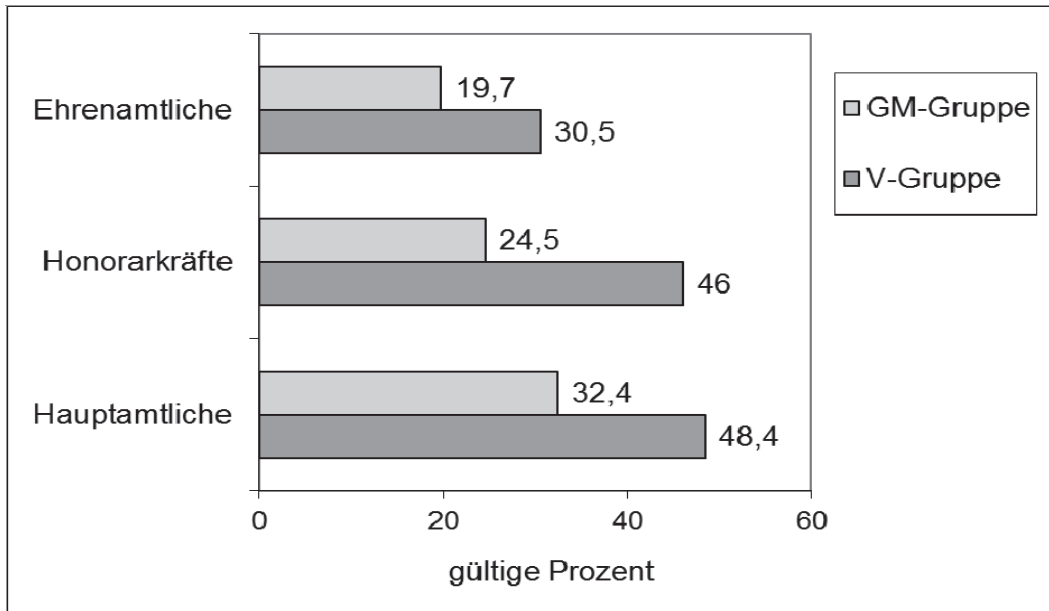
Diese Erfordernis von Aushandlungsprozessen gilt für Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe mit ihrem großen Anteil an ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Besonderen.

Bezüglich der *Personalstrukturen* in den Einrichtungen der beiden Vergleichsgruppen zeigt sich, dass sich mit Blick auf die Geschlechterverteilung an den Führungspositionen „Vorstand“ sowie „Abteilungs- und Referatsleitung“ keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den Gruppen ausmachen lassen. Bei beiden Gruppen beträgt der Frauenanteil von unter fünfzig Prozent an diesen Positionen zwischen 19% und rund 29%. Hinsichtlich der Position „Einrichtungsleistung/Geschäftsführung“ zeigt sich hingegen ein deutlicher Unterschied in Richtung eines wesentlich größeren Frauenanteils an dieser Funktion unter den Teilnehmenden, die der V-Gruppe zuzuordnen sind. Dieser lässt sich allerdings auf den wesentlich größeren Anteil an Kindertageseinrichtungen innerhalb dieser Gruppe zurückführen (vgl. Kapitel 8.4.1), die nahezu ausschließlich von weiblichen Führungskräften geleitet werden. So verringert sich diese Differenz mit Ausschluss des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtungen aus der Berechnung deutlich. Einen unter fünfzigprozentigen Frauenanteil unter den Einrichtungsleitenden besitzen in diesem Fall dann noch 42,5% der Teilnehmenden innerhalb der GM-Gruppe sowie rund 37,5% innerhalb der V-Gruppe.

Das bedeutet gleichsam, dass sich das Bekenntnis zur Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie bei den befragten Einrichtungen nicht in einer Erhöhung des Frauenanteils auf den genannten Führungsebenen ausdrückt, obwohl eine geschlechterparitätische Verteilung auf allen Hierarchie- und Funktionsebenen, wie in Kapitel 8.4.2 herausgestellt, von mehr Einrichtungen, die der GM-Gruppe angehören, als intern verfolgtes Gleichstellungsziel genannt wird. Dahingehende gleichstellungspolitische Bemühungen könnten sich allerdings mit Blick auf die Geschlechterverteilung auf den Ebenen der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie der Honorarkräfte zeigen. Hier verfügen Einrichtungen innerhalb der GM-Gruppen, wie Abbildung 8.34³⁵⁵ zu entnehmen ist, wesentlich häufiger über ein geschlechtsheterogen zusammengesetztes Team von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, was sich in einem deutlich geringeren Frauenanteil von über 75% an den einzelnen Ebenen ausdrückt.

³⁵⁵ Die Angaben werden an dieser Stelle nochmals bewusst unter Ausschluss der teilnehmenden Kindertageseinrichtungen angeführt, um den ggf. ergebnisverzerrenden Einfluss der sehr spezifischen Personalstrukturen in diesem Handlungsfeld auszuschließen. Die Differenzen zwischen den Vergleichsgruppen bleiben in ihrer Ausprägung jedoch auch bestehen, wenn alle Handlungsfelder in die Berechnung einbezogen werden. Sie erweisen sich dann allerdings, insbesondere mit Blick auf die hauptamtlichen Fachkräfte, als noch wesentlich ausgeprägter.

Abbildung 8.34: Frauenanteil von über 75% an ausgewählten Personalebene innerhalb der Vergleichsgruppen



Dieser Befund könnte auf personalpolitische Anstrengungen zurückzuführen sein, die von zugehörigen Einrichtungen der GM-Gruppe im Vergleich zur V-Gruppe vermehrt unternommen werden, um Frauen und Männern einen gleichberechtigten Zugang zu diesen Personalebene zu ermöglichen. Gestützt wird diese Lesart der vorliegenden Ergebnisse zum einen durch die bereits konstatierte größere Fokussierung von Einrichtungen, die der GM-Gruppe angehören, auf gleichstellungspolitische Zielvorgaben, die auf die Gestaltung der Geschlechterverhältnisse unter den Mitarbeitenden abzielen,³⁵⁶ sowie zum anderen durch ihr stärkeres auf Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtetes Engagement, das diese Einrichtungen in *personalpolitischen* Bereichen zeigen. So stimmen mit 88,6% im Vergleich zu rund 69% deutlich mehr Führungskräfte von Einrichtungen der GM-Gruppe der Aussage voll und ganz sowie eher zu, dass Personalauswahlverfahren und Stellenbesetzungen so gestaltet werden, dass sie zur Gleichstellung der Geschlechter beitra-

³⁵⁶ Vgl. Kapitel 8.4.2 sowie die vorangegangenen Ausführungen dieses Absatzes.

gen. Und auch hinsichtlich der Ergreifung spezifischer einrichtungsinterner Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden diese mit rund 10 Prozentpunkten Differenz von Angehörigen der GM-Gruppe in einem größeren Umfang genannt.³⁵⁷

Die herausgestellten Befunde zusammenfassend zeigt sich, dass die Untersuchungsergebnisse mit Blick auf die vorgefundenen Personalstrukturen einen großen Interpretationsspielraum bieten. Ob die hier formulierte These einer stärker geschlechterparitätisch ausgerichteten Personalpolitik von Einrichtungen, die die Gender Mainstreaming Strategie verfolgen, zutreffend ist, kann nur durch weitere - insbesondere qualitativ angelegte - Studien überprüft werden, in denen u.a. bestehende Konzepte der Personalentwicklung hinsichtlich ihrer Integration von Gender-Aspekten analysiert werden. Aufschlussreich könnte eine solche Analyse insbesondere auch mit Blick auf die unterschiedlichen Personalebene sein, um diesbezüglich ggf. bestehende Differenzen in den Veränderungsabsichten und -anstrengungen der Geschlechterverhältnisse in Abhängigkeit von der jeweils betreffenden Hierarchiestufe in den Einrichtungen sichtbar werden zu lassen. Den in Kapitel 6.3 angeführten Untersuchungsergebnissen anderer Studien folgend, ist hierbei allerdings zu vermuten, dass auf kommunaler Ebene nur äußerst wenige Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe überhaupt ein Personalentwicklungskonzept verfolgen.

Indes lassen sich Maßnahmen, die der institutionellen Verankerung des Themas Gleichstellung der Geschlechter dienen, im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wesentlich eindeutiger identifizieren. Diese Aktivitäten werden, wie aufgezeigt, zweifelsfrei in einem deutlich größeren Umfang von Einrichtungen

³⁵⁷ So stimmen rund 59% der Führungskräfte von Einrichtungen der GM-Gruppe der Aussage voll und ganz sowie eher zu, dass in ihren Einrichtungen entsprechende Aktivitäten unternommen werden, während der entsprechende Anteil innerhalb der V-Gruppe 49,3% beträgt.

unternommen, die Fachkenntnisse über Gender Mainstreaming besitzen und nach eigenen Angaben diese Strategie auch anwenden.

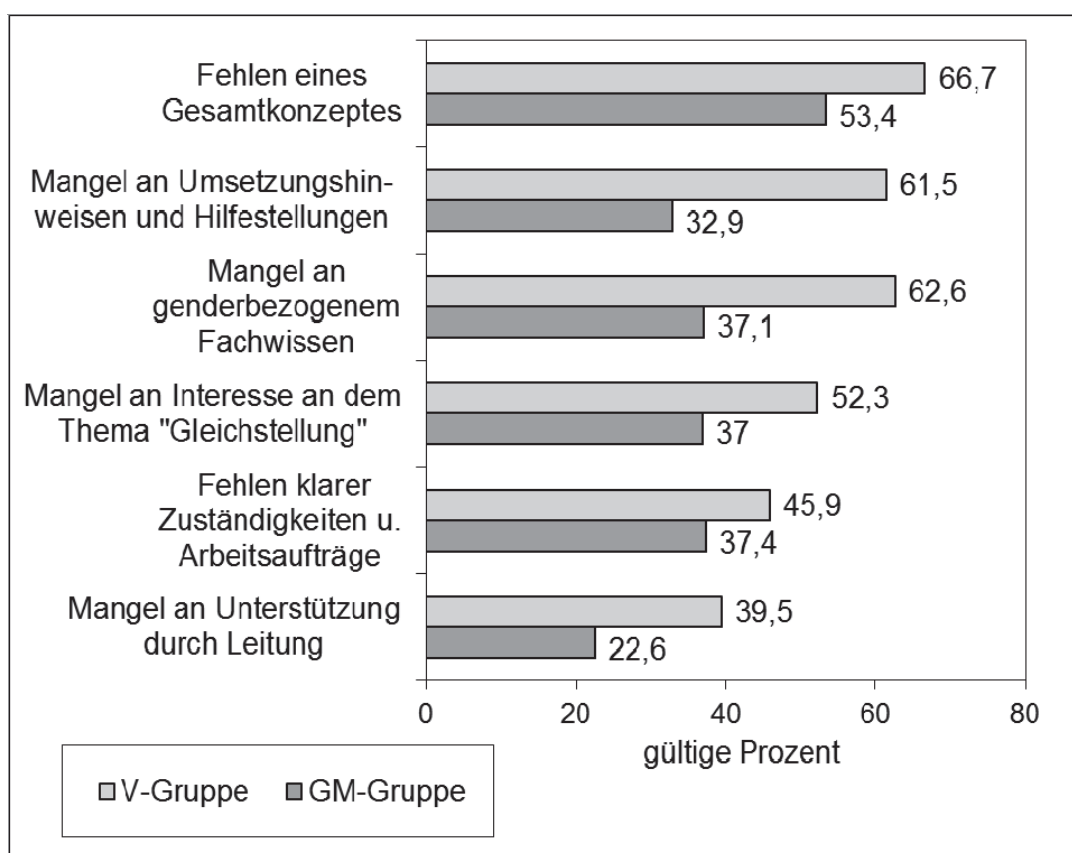
Dem sich hier auf den unterschiedlichen organisationalen Ebenen abzeichnenden größeren Engagement zur gleichstellungsorientierten Gestaltung von Strukturen und Abläufen seitens der der GM-Gruppe zugehörigen Einrichtungen entspricht schließlich auch der Befund, dass in allen erfragten Bereichen, die sich *hinderlich* auf die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in den Einrichtungen auswirken können (Frage Nr. 20), die Zustimmungswerte zu den einzelnen Merkmalen innerhalb der V-Gruppe überwiegen (vgl. Abbildung 8.35). Neben den bereits angesprochenen Aspekten eines innerhalb dieser Gruppe als größer empfundenen Mangels an Unterstützung durch die Leitungsebene, an Fachwissen sowie an Interesse an dem Thema Geschlechtergleichstellung zeigen sich ferner Unterschiede zwischen den Gruppen, die Aspekte der organisationsinternen strategischen Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen berühren. So stimmen der V-Gruppe zugehörige Führungskräfte mit 8,5 Prozentpunkten Differenz³⁵⁸ der Aussage häufiger zu, dass klare Zuständigkeiten und Arbeitsaufträge hinsichtlich der Realisierung von Gleichstellungsförderungsmaßnahmen fehlen, sowie mit rund 13 Prozentpunkten Differenz, dass ein Gesamtkonzept fehlt (vgl. ebd.).

Mit Blick auf den zuletzt genannten Aspekt erweist sich allerdings die Zustimmungsrate innerhalb der GM-Gruppe mit 53,4% als insgesamt sehr hoch. Dieses Ergebnis stützt damit den in Kapitel 6.3 dargelegten, aus unterschiedlichen Studien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe hervorgehenden Befund, dass nur sehr wenige Einrichtungen bislang über Implementierungs- und Umsetzungs-

³⁵⁸ Diese sowie die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf die Summe der Antwortkategorien „trifft voll und ganz“ sowie „trifft eher zu“.

konzepte verfügen. So zeigen beispielsweise die Ergebnisse der DJI-Studie auf, dass die Operationalisierung sowie die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei den meisten Trägern noch recht unsystematisch erfolgen (vgl. Helming/Schäfer 2004: 95; Schäfer 2008: 18).

Abbildung 8.35: Ausgewählte Hindernisse im Kontext der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen innerhalb der Vergleichsgruppen



Der größte Unterschied mit rund 29 Prozentpunkten Differenz zwischen den beiden Gruppen und mit $r = 0,289^{**}$ auch der stärkste signifikante Zusammenhang zwischen einer Antwortvorgabe dieser Itematterie und der Variable „Zugehörigkeit zu den Vergleichsgruppen“ zeigt sich hinsichtlich der Aussage, dass konkrete Hinweise und Hilfestellungen für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Aktivitäten fehlen. Interessant erweist sich dieses Ergebnis insofern, als dass häufig im Rahmen des

Fachdiskurses über Gender Mainstreaming herausgestellt wird, dass es an plausiblen und praktikablen Umsetzungskonzepten und -projekten fehlt (vgl. z.B. Winter 2006: 71). Diese Aussage erhält allerdings durch die im Rahmen der vorliegenden Untersuchungsergebnisse gewonnenen Erkenntnisse keine empirische Fundierung.

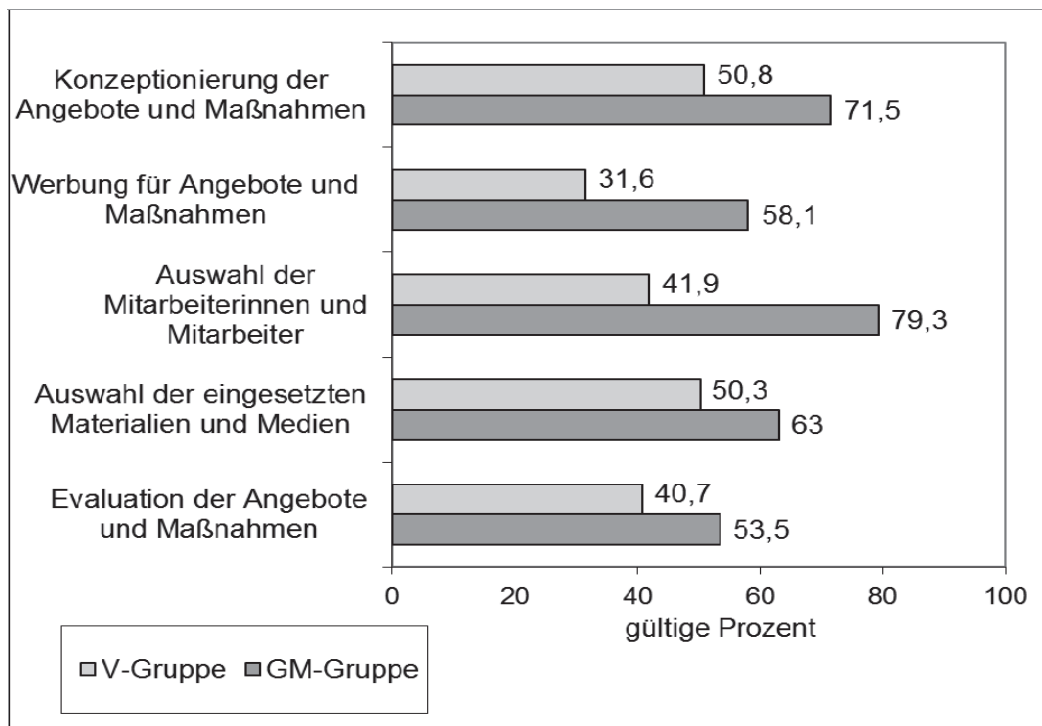
Eine mögliche Erklärung für hier zu konstatierende große Differenzen zwischen den Vergleichsgruppen hinsichtlich des geäußerten Mangels an Praxishilfen könnte ihre unterschiedlich große Beteiligung an Fort- und Weiterbildungsangeboten zur Gender- bzw. Gleichstellungsthematik sein (vgl. Kapitel 8.4.6). Neben der häufigeren Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten von Einrichtungen innerhalb der GM-Gruppe könnten zudem die vermehrt bei diesen Einrichtungen vorhandenen Unterstützungsstrukturen in Form spezieller Personen und Organisationseinheiten, der häufigere Einsatz externer Gender-Expertinnen und -Experten (vgl. Kapitel 8.4.4) sowie die zahlreichere Anwendung von Arbeitshilfen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (vgl. Kapitel 8.4.7) einflussnehmend auf den von ihnen benannten geringeren Mangel an Hilfestellungen und Praxishinweisen sein.

8.4.9 Berücksichtigung von Gender-Aspekten auf Ebene der pädagogischen Angebote und Maßnahmen

Mit Blick auf die Ebene der pädagogischen Angebote und Maßnahmen lassen sich ebenfalls Indizien dafür finden, dass im Kontext der Umsetzungsprozesse von Gender Mainstreaming vielfältige Aktivitäten stattfinden, die auf eine geschlechterbewusste und gleichstellungsorientierte Ausrichtung der fachlichen Arbeit in den Einrichtungen zielen. Neben der bereits in Kapitel 8.4.7 angeführten stärkeren Zielgruppenorientierung, die sich innerhalb der GM-Gruppe nachweisen lässt, zeigen sich Einrichtungen, die dieser Gruppe angehören, auch in einem größeren Maße engagiert bei der *Berücksichtigung von*

Gender-Aspekten im Kontext der Gestaltung und Durchführung ihres *pädagogischen Leistungsangebotes*, wie Abbildung 8.36 zu entnehmen ist.

Abbildung 8.36: Sehr bis eher starke Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Gestaltung und Durchführung pädagogischer Angebote und Maßnahmen innerhalb der Vergleichsgruppen



Die deutlichsten Differenzen zwischen den beiden Vergleichsgruppen zeigen sich hinsichtlich des Merkmals einer geschlechterbewussten Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. der Zusammensetzung des Teams, die innerhalb der GM-Gruppe in einem weitaus größeren Umfang vollzogen wird. Gleichzeitig besteht zwischen diesem Merkmal und der Variable „Zugehörigkeit zu den Vergleichsgruppen“ mit einem Korrelationskoeffizienten von $r = 0,404^{**}$ der stärkste signifikante Zusammenhang innerhalb dieser Itematterie.³⁵⁹ Dieser Befund

³⁵⁹ Zwischen den anderen Items der Frage Nr. 19 und der Variable „Zugehörigkeit zu den Vergleichsgruppen“ bestehen ebenfalls signifikante Korrelati-

unterstreicht an dieser Stelle somit die zuvor dargelegte Annahme, dass sich die Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie einflussnehmend auf eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der quantitativen Geschlechterverhältnisse auf Ebene der Mitarbeitenden auswirkt.

Darüber hinaus zeigen sich aber auch deutliche Differenzen von über zwanzig Prozentpunkten zwischen den beiden Gruppen bezüglich der geschlechterbewussten Konzeptionierung von Angeboten und Maßnahmen sowie der Gestaltung der Werbung für das jeweilige Leistungsangebot, das sich an die Adressatinnen und Adressaten wendet. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse kann durchaus davon ausgegangen werden, dass Gender Mainstreaming, wie u.a. von Meyer (2005: 10 f.) und Winter (2006: 72) vermutet, das Potential besitzt, um zu einer Qualitätsverbesserung der fachlichen Arbeit innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe beizutragen, indem die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive - entsprechend des in § 9.3 SGB VIII gesetzlich verankerten Auftrages - vermehrt zu einem integralen Bestandteil der täglichen Arbeitsaufgaben wird.

Ferner werden durch die vorliegenden Untersuchungsergebnisse weitere im Fachdiskurs geäußerte Annahmen bestätigt, die die besondere Relevanz von *geschlechtshomogenen Angeboten und Maßnahmen* im Kontext der Umsetzung von Gender Mainstreaming hervorheben. So wird beispielsweise zum einen deren Bedeutung für die Initiierung des Einführungs- und Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe betont³⁶⁰ und zum anderen kann eben das Vorhandensein solcher spezifischen Angebote für Mädchen und Jungen auch als Resultat der Strategieumset-

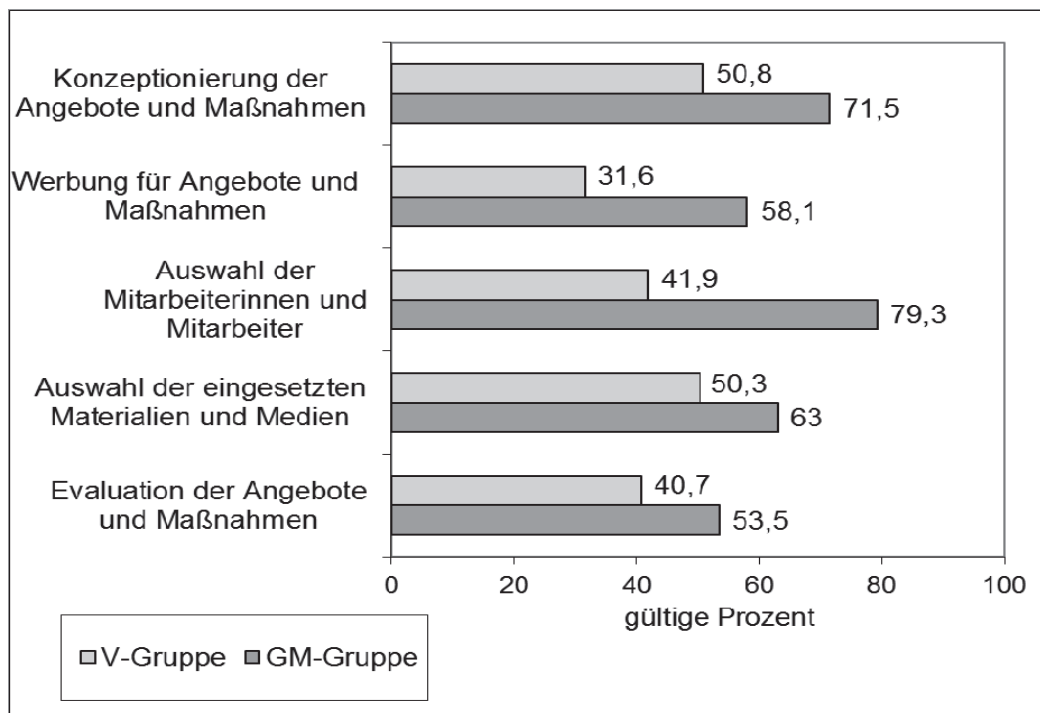
onen, die jedoch mit Werten zwischen $r = 0,155^{**}$ und $r = 0,287^{**}$ geringer ausfallen.

³⁶⁰ Vgl. zu diesem Aspekt die im nachfolgenden Absatz dargelegten Ausführungen von Weg (2002 b).

zung interpretiert werden (vgl. u.a. Wallner/Drogand-Strud/Creemers 2004: 27 f.).

Die Untersuchungsergebnisse belegen eindeutig, dass Zusammenhänge zwischen den Merkmalen „Vorhandensein von geschlechtshomogenen Angeboten“ und u.a. dem Bekanntheitsgrad des Terminus Gender Mainstreaming, dem Fachwissen über diese Strategie sowie ihrer Anwendung bestehen. So kennen beispielsweise über drei Viertel (78,1%) der Führungskräfte von Einrichtungen, die über geschlechtshomogene Angebote und Maßnahmen verfügen, den Begriff, während dies nur auf rund 48% unter denjenigen zutrifft, die ein rein koedukatives Leistungsangebot besitzen. Ferner zeigen sich auch beachtliche angebotsbezogene Differenzen hinsichtlich des bestehenden Fachwissens über Gender Mainstreaming (vgl. Abbildung 8.37).

Abbildung 8.37: Fachwissen über Gender Mainstreaming differenziert nach Vorhandensein geschlechtshomogener Angebote und Maßnahmen



Nahezu folgerichtig erweist sich der Anteil der Einrichtungen, die über ein geschlechtsspezifisches Angebot für Mädchen und/oder Jungen verfügen, unter den Teilnehmenden der GM-Gruppe mit 66,5% im Vergleich zu 33,5% innerhalb der V-Gruppe als wesentlich größer. Dieser Befund kann als Indikator für den Stellenwert geschlechtshomogener Arbeitsansätze für den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming gewertet werden. Deren Vorhandensein scheint sich begünstigend auszuwirken auf das (Fach-) Wissen über Gender Mainstreaming in den Einrichtungen sowie die Bereitschaft und das Engagement, diese Strategie anzuwenden. Damit entspricht das Ergebnis u.a. der Auffassung von Weg (2002 b), die herausstellt, dass im Ressort der Kinder- und Jugendhilfe aufgrund der langen Tradition in der Auseinandersetzung mit geschlechtsbezogenen Ansätzen und Konzepten eine Kompetenzbasis vorhanden sei, wie sie in anderen politischen Ressorts fehle (vgl. ebd.: 17). Darüber hinaus stützt der vorliegende Befund die von Helming/Schäfer (2004) aus den Untersuchungsergebnissen der dargelegten DJI-Studie gewonnene Erkenntnis,

„[...] dass eine wesentliche Voraussetzung zum Aufgreifen von Gender Mainstreaming in einer gleichstellungs- bzw. geschlechterpolitischen Tradition liegt. Solche Träger sind eher als andere Organisationen bereit, Gender Mainstreaming zu implementieren, indem zum Beispiel Beschlüsse zur Umsetzung gefasst werden oder Fortbildungen zur Entwicklung von Gender Kompetenz stärker genutzt werden, als es in Organisationen der Fall ist, die sich bislang offensichtlich wenig bis gar nicht mit der Geschlechterthematik befasst haben.“ (ebd.: 102).³⁶¹

Als potentieller Bestandteil eines solchen Erfahrungshintergrunds kann ein von Einrichtungen angebotenes Leistungs-

³⁶¹ Die hier geäußerte Einschätzung des stärkeren Fortbildungsengagements dieser Träger findet eine Bestätigung in den zuvor bereits angeführten Untersuchungsergebnissen.

spektrum angesehen werden, welches sowohl geschlechtshomogene wie -heterogene Angebote und Maßnahmen für Adressatinnen und Adressaten bereithält. Auf den Sachverhalt, dass der Anteil von Mädchen und Jungen an den jeweiligen Angeboten allein jedoch noch nicht Auskunft über eine geschlechterbewusste und chancengleichheitsorientierte Ausrichtung der Leistung geben kann, weist ergänzend Werthmanns-Reppekus (2004) hin, indem sie herausstellt, dass die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe nicht dann „besser“ oder „gerechter“ seien, wenn gleich viele Mädchen und Jungen sie nutzten, sondern vielmehr dann gut seien, „[...] wenn sie passgenau für die unterschiedlichen Problemlagen von Mädchen und Jungen geschnitten sind und ihnen gleichermaßen zu einem selbstbestimmten Leben verhelfen.“ (ebd.: 57). Diesem Ansatz entspricht, dass letztlich die Frage, in welchen konkreten Arbeitsformen und Settings die Angebote stattfinden, eine sekundär zu beantwortende Frage ist, die erst vor dem Hintergrund der u.a. aus Zielgruppenanalysen und Bedarfsfeststellungen gewonnenen Erkenntnisse zu behandeln ist.

Trotz der hier zu konstatierenden Unterschiede bezüglich des Umfangs der unternommenen Aktivitäten zur geschlechterbewussten Gestaltung des pädagogischen Leistungsangebotes zwischen den Einrichtungen, die den jeweiligen Vergleichsgruppen angehören, äußern die Leitungskräfte beider Gruppen nahezu im gleichen Maße fachlichen *Unterstützungsbedarf* für die Entwicklung neuer Angebote für Mädchen und Jungen sowie für die Überarbeitung vorhandener Konzepte und Evaluationsmaßnahmen unter Gender-Aspekten. Dieser Befund könnte dahingehend interpretiert werden, dass mit dem Vorhandensein von genderbezogenem Fachwissen, wie es unter Angehörigen der GM-Gruppe den Ausführungen von Kapitel 8.4.6 folgend in einem größeren Umfang vorzuliegen scheint, u.a. auch die Sensibilität und Aufmerksamkeit der Fachkräfte gegenüber Geschlechterthemen bei der Ausführung der täglichen Arbeits-

aufgaben steigt und somit Bedarfe der jeweiligen Zielgruppe, die die Angebotsgestaltung betreffen, eher wahrgenommen bzw. wie in diesem Fall im gleichen Maße geäußert werden. Kunert-Zier (2005) spricht in diesem Zusammenhang von „genderbezogener Selbst- und Praxiskompetenz“ (ebd.: 289 ff.), die neben dem genderbezogenen Wissen weitere zentrale Bestandteile von Gender-Kompetenz bilden. Gestützt wird diese Annahme durch den Befund, dass sich im Rahmen von Frage Nr. 21, die verschiedene Aspekte eines bestehenden fachlichen Unterstützungsbedarfs thematisiert, nur bei dem Item „Bedarf an grundlegenden Informationen über Ansätze, Strategien und Methoden der Gleichstellungsförderung“ eine signifikante Korrelation von $r = 0,152^{**}$ zum Merkmal „Zugehörigkeit zu den Vergleichsgruppen“ nachweisen lässt. Mit rund 20% im Vergleich zu 10,6% stimmen nahezu doppelt so viele Einrichtungen, die der V-Gruppe angehören, diesem formulierten Bedarf voll und ganz zu.

8.4.10 Zusammenfassung der Ergebnisse

Im Folgenden sollen die zuvor herausgestellten Ergebnisse fokussiert auf die Gleichstellungsaktivitäten innerhalb der GM-Gruppe bilanzierend zusammengefasst werden:

- Das Thema Gleichstellung der Geschlechter besitzt für Einrichtungen, die nach eigenen Angaben Gender Mainstreaming anwenden, insgesamt einen höheren *Stellenwert*. Dies zeigt sich u.a. in einer vermehrten Kommunikation über das Thema Gleichstellung nach innen (beispielsweise im Kontext von Teamsitzungen) sowie nach außen (u.a. im Rahmen der Außendarstellungen der Einrichtungen).
- Mit Blick auf die fachlichen *Begleit- und Unterstützungsstrukturen* von Gleichstellungsmaßnahmen bemühen sich Einrichtungen der GM-Gruppe in einem größeren Umfang, spezialisierte Organisationseinheiten institutionell zu verankern, zusätzliches Fachwissen und Know-How durch

die Wahrnehmung von Beratungsangeboten externer Gender-Expertinnen und -Experten zu erwerben sowie finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass derartige Unterstützungsstrukturen zwar im Vergleich zur V-Gruppe eindeutig häufiger in Einrichtungen, die nach eigenen Angaben Gender Mainstreaming anwenden, vorhanden sind, jedoch besitzen sie auch hier aufgrund ihrer Seltenheit nur eine marginale Bedeutung. Ausgehend von den dargelegten Befunden ist jedoch gleichermaßen festzuhalten, dass sich dennoch positive Effekte des Vorhandenseins u.a. spezialisierter Personen und Organisationseinheiten auf die unternommenen Gleichstellungsaktivitäten identifizieren lassen.

- Hinsichtlich der eingesetzten *Methoden und Instrumente* zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Einrichtungen zeigt sich, dass im Kontext der Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie vielfach eine vermehrte Anwendung spezifischer Instrumentarien und somit eine systematischere Berücksichtigung von Gender-Aspekten im Interesse der Gleichstellung der Geschlechter bei der Planung und Gestaltung von Entscheidungen und Maßnahmen stattzufinden scheint. Darüber hinaus lässt sich aufgrund des häufigeren Einsatzes von Methoden und Instrumenten aus unterschiedlichen Anwendungsbereichen innerhalb der GM-Gruppe konstatieren, dass sich der organisationale Umsetzungsprozess vielfach nicht mehr im Anfangsstadium zu befinden scheint, der meist primär von Aktivitäten der Informationsgewinnung und des Erfahrungsaustausches der Einrichtungen geprägt ist, wie beispielsweise Helming/Schäfer (2004) im Rahmen des DJI-Projekts mit Blick auf die KJP-Träger herausstellen (vgl. ebd.: 95).

Ferner gilt es an dieser Stelle festzuhalten, dass vor dem Hintergrund der im Rahmen der Untersuchung vorgefun-

denen erheblichen Differenzen zwischen den beiden Vergleichsgruppen hinsichtlich der Durchführung *geschlechterdifferenzierender Datenerhebungen und -auswertungen* davon auszugehen ist, dass die Realisierung von Gender Mainstreaming einen Beitrag leistet zur Gewinnung empirischer Erkenntnisse über die bestehenden Geschlechterverhältnisse in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die bislang vielfach fehlen (vgl. u.a. Voigt-Kehlenbeck 2003: 89 f.). Zudem konnte im Rahmen der vorliegenden Untersuchung ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Teilnahme an *Informations- und Fortbildungsveranstaltungen* zur Gender- bzw. Gleichstellungsthematik und dem Wissensstand über Gender Mainstreaming sowie der Anwendung dieser Strategie nachgewiesen werden.

- Bezüglich der Befunde im Bereich *Personalstrukturen* wird deutlich, dass ohne eine zuvor für den Einzelfall dargelegte präzise Operationalisierung der von den teilnehmenden Einrichtungen verfolgten gleichstellungspolitischen Zielsetzungen sich eine Auslegung der vorgefundenen Geschlechterverhältnisse als äußerst schwierig erweist. So kann sich beispielsweise das Ziel einer geschlechtergerechten Beteiligung von Frauen und Männern an allen Positionen und Hierarchieebenen gleichermaßen in der Zielformulierung ausdrücken, dass eine geschlechterparitätische Verteilung auf allen Personalebeneen verfolgt wird, als auch in der Zielsetzung, dass ausgehend von dem durchschnittlich weitaus höheren Frauenanteil im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ein Abbild dieser Verhältnisse auf allen Hierarchieebenen angestrebt wird. Bei den zuvor angeführten Interpretationen der Befunde wurde im Rahmen dieser Untersuchung von der ersten Zielperspektive ausgegangen. Die vorgefundenen Differenzen zwischen den beiden Vergleichsgruppen stützen jedoch unabhängig von der jeweils zugrundeliegenden Zielperspektive die Vermutung, dass die Umsetzungspro-

zesse von Gender Mainstreaming auch die Ebene der Personalstrukturen einbeziehen - wenn auch bislang anscheinend primär fokussiert auf die hauptamtlichen und ehrenamtlichen Fachkräfte.

Eine Bestätigung findet die Annahme der aktiven Einflussnahme auf die Gestaltung von Geschlechterverhältnissen durch Gender Mainstreaming u.a. durch das Ergebnis, dass alle zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen des Online-Fragebogens erfragten Aktivitäten im Bereich *Personalmanagement*, wie z.B. hinsichtlich der gleichstellungsorientierten Gestaltung von Personalauswahlverfahren, von Einrichtungen vermehrt verfolgt werden, die der GM-Gruppe zugehörig sind. Zudem ist unter diesen Einrichtungen der Anteil derjenigen, die ihre organisationsinternen Aufgaben- und Funktionsverteilungen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Ist-Stand-Analyse unter Gender-Aspekten unterziehen und somit u.a. über eine Ausgangsbasis verfügen, die eine Aufdeckung bestehender geschlechtsbezogener Benachteiligungen überhaupt erst ermöglicht, im Vergleich zur V-Gruppe wesentlich höher.

- Mit Blick auf die Ebene der *pädagogischen Angebote* zeigt sich, dass Einrichtungen, die nach eigenen Angaben Gender Mainstreaming anwenden, wesentlich stärker Gender-Aspekte im Rahmen der Konzeptionierung ihrer Angebote und Maßnahmen berücksichtigen. Das bedeutet, dass diese Strategie das Potential zu besitzen scheint, zu einer Qualitätsverbesserung der pädagogischen Praxis beizutragen und zwar in der Form, dass diese geschlechterbewusster und zielgruppenorientierter gestaltet und umgesetzt wird.
- Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung können jedoch keine näheren Aussagen darüber getroffen werden, in welcher *Einflussrichtung* nachgewiesene Zusammenhänge verlaufen. Zum Beispiel kann mittels des eingesetz-

ten Erhebungsinstrumenten die Frage nicht beantwortet werden, ob die pädagogische Praxis der befragten Einrichtungen durch Gender Mainstreaming geschlechterbewusster gestaltet wird und sich zielgruppenspezifisch ausdifferenziert oder ob Gender Mainstreaming nicht insbesondere von solchen Einrichtungen aufgegriffen wird, die bereits zuvor über eine entsprechende Praxis verfügen. Gleiches gilt u.a. hinsichtlich des Erwerbs von genderbezogenem Fachwissen der Fachkräfte in den Einrichtungen sowie der institutionellen Verankerung des Themas Gleichstellung der Geschlechter, da Informationen über die zeitliche Dimension des Vorhandenseins von Strukturen, Ressourcen etc. und dem Beginn der Implementierung von Gender Mainstreaming bei den befragten Organisationen nicht zusätzlich erhoben wurden. An dieser Stelle bieten sich demnach, die vorliegenden Befunde komplementierend, vertiefende qualitative Studien zur Untersuchung von Prozessabläufen der Realisierung von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe an.

- Darüber hinaus lässt sich hinsichtlich der Gleichstellungsaktivitäten in unterschiedlichen organisationalen Bereichen ein *Hauptaugenmerk* auf die pädagogische Ebene ausmachen, so beispielsweise hinsichtlich der institutionell verankerten Gleichstellungsziele oder der durchgeführten Gender-Analysen. Maßnahmen, die der geschlechterbewussten und gleichstellungsorientierten Gestaltung von Organisations- und insbesondere von Personalstrukturen dienen, werden, wie aufgezeigt, dagegen seltener angewendet. Dieser Befund entspricht dem aus der Organisationsentwicklung bekannten Grundsatz, dass bei Maßnahmen, die auf strukturelle Veränderungen abzielen, von einem äußerst langwierigen Umsetzungsprozess auszugehen ist und dies erst recht, wenn es sich um elementare Wandlungsprozesse handelt, wie es bei der Gestaltung

von Geschlechterverhältnissen in Organisationen der Fall ist (vgl. Helming/Schäfer 2006 c: 169). Aus diesem Grund stellt beispielsweise Weg (2005) heraus, dass die Implementierung von Gender Mainstreaming innerhalb einer Einrichtung durchaus angelegt ist als ein mehrjähriger Prozess (vgl. ebd.: 52). Den Ausführungen von Jüngling/Rastetter (2008) folgend wirken der „strukturellen Trägheit“ von Organisationen u.a. die Einsicht der Mitarbeitenden in die Erfordernis der Veränderungsabsichten sowie eine permanente Evaluation des gesamten Umsetzungsprozesses entgegen (vgl. ebd.: 132). Während Informations- und Fortbildungsangebote, die u.a. auf ein wachsendes Verständnis der Fachkräfte für die Beachtung von Gender-Aspekten bei der Erfüllung ihrer Arbeitsroutinen zielen, inzwischen von der Mehrheit der Einrichtungen wahrgenommen werden, erweist sich die Durchführung von Evaluationen hingegen als eine nach Angaben der befragten Führungskräfte äußerst seltene Maßnahme der systematischen Begleitung und Überprüfung des Implementierungsprozesses.

- Bezüglich der im Rahmen des Fragebogens angesprochenen Aspekte, die sich *hinderlich* auf Umsetzungsprozesse von Gleichstellungsmaßnahmen auswirken können, zeigt sich, dass diese - zum Teil deutlich - seltener von Angehörigen der GM-Gruppe genannt werden. Dieser Befund könnte dahingehend interpretiert werden, dass innerhalb dieser Gruppe häufiger für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen förderliche Rahmenbedingungen vorzufinden sind. Dennoch sind die Zustimmungswerte zu den meisten der erfragten Hindernisse zwischen rund einem Viertel und ca. 37% unter den Einrichtungen, die nach eigenen Angaben Gender Mainstreaming verfolgen, durchaus als beachtenswert anzusehen. Das bedeutet, dass sich auch innerhalb dieser Gruppe vielfältige Hindernisse, beispielsweise in Form fehlen-

der eindeutiger Zuständigkeiten und Arbeitsaufträge, ausmachen lassen. Die größte Schwierigkeit für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen basiert hierbei eindeutig auf dem Fehlen eines Gesamtkonzeptes.

- Resümierend kann festgehalten werden, dass Gender Mainstreaming als eine gleichstellungspolitische Strategie, die auf transformative Veränderungsprozesse innerhalb der Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe setzt, in der Praxis auf kommunaler Ebene angekommen zu sein scheint. Auf allen organisationalen Ebenen und Bereichen kann, den vorliegenden Ergebnissen folgend, eine stärkere Ausrichtung der Einrichtungen, die der GM-Gruppe angehören, auf das Leitprinzip „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ identifiziert werden. Der von Winter (2006) beschriebene Eindruck, dass in der Realität von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe diese Strategie, wenn überhaupt, dann primär in der Art und Weise angewendet werde, entsprechende Schlüsselbegriffe in Anträge und Verwendungsnachweise einzufügen (vgl. ebd.: 70), findet sich im Rahmen der vorliegenden Untersuchungsergebnisse empirisch nicht bestätigt.

„Gender Mainstreaming ist tot, es lebe Gender Mainstreaming!“
(Zimmermann-Schwartz 2007: 5)

9 Gender Mainstreaming - Quo vadis?

Ca. zehn Jahre nach der offiziellen Einführung von Gender Mainstreaming in das Ressort der Kinder- und Jugendhilfe auf Bundesebene belegen die Ergebnisse der vorliegenden Studie eindeutig, dass diese gleichstellungspolitische Strategie auch die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe erreicht hat, die auf kommunaler Ebene agieren. Unabhängig von der Trägerschaft und der Größe der Einrichtungen lässt sich auf Grundlage der Untersuchungsergebnisse konstatieren, dass die Mehrheit der befragten Leitungskräfte Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie kennt und von diesen mit rund 56% zu einem beachtlichen Anteil in der eigenen Organisation auch anwendet (vgl. Kapitel 8.3.2). Damit hat Gender Mainstreaming, dessen Strategiekonzept auf internationaler Ebene in den 1970er Jahren entstand, seinen Weg über die staatlichen und nicht-staatlichen Institutionen auf den unterschiedlichen Ebenen von Beijing über Brüssel und Berlin bis hinein in die Praxis von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in nordrhein-westfälischen Großstädten, wie z.B. Bottrop, gefunden.

Hierbei erweisen sich die von den Fachkräften unternommenen Umsetzungsaktivitäten in der Praxis als vielfältig und beziehen alle organisationalen Ebenen mit ein, wobei sich eindeutig ein Anwendungsschwerpunkt fokussiert auf die geschlechterbewusste und gleichstellungsorientierte Gestaltung von Angeboten und Maßnahmen auf der pädagogisch-fachlichen Ebene ausmachen lässt. In der Praxis zeigt sich dies beispielsweise in einem überwiegend ausdifferenzierten Leistungsangebot, das sowohl koedukative als auch geschlechtshomogene Angebote für die jeweiligen Adressatinnen und Adressaten vorhält (vgl.

Kapitel 8.4.9). Darüber hinaus kann jedoch auch konstatiert werden, dass das Strategiekonzept von Gender Mainstreaming grundsätzlich das Potential zu besitzen scheint, einflussnehmend auf die Gestaltung von Organisations- und Personalstrukturen einzuwirken, wie es sich u.a. in Form unterschiedlicher Personalstrukturen innerhalb der beiden gebildeten Vergleichsgruppen zeigt (vgl. Kapitel 8.4.8) oder auch von Führungskräften im Rahmen ihrer Gesamtbeurteilung der Strategie entsprechend geäußert wird (vgl. Kapitel 8.3.3).

Da sich in allen erfragten organisationalen Bereichen - z.T. erhebliche - Differenzen hinsichtlich der innerhalb der beiden Vergleichsgruppen unternommenen Gleichstellungsaktivitäten ausmachen lassen, kann bezüglich der Anwendung von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene nicht davon ausgegangen werden, dass es sich hierbei um ein Strategiekonzept mit „*folgenloser Richtigkeit*“ (Werthmanns-Reppekus 2008: 11) handelt, das die Strukturen und Geschehnisse in den Einrichtungen unberührt lässt.

Allerdings ist auf der Grundlage der vorliegenden Befunde auch nicht davon auszugehen, dass die Implementierungs- und Umsetzungsprozesse von Gender Mainstreaming in der Praxis oftmals eingebettet sind in ein umfassendes strategisches Gesamtkonzept³⁶², das von den Einrichtungen verfolgt wird. Zahlreiche Maßnahmen, die im engeren Sinn als Teil einer systematischen Umsetzung von Gender Mainstreaming definiert werden können, wie z.B. die Einsetzung bestimmter organisationsinterner Steuerungs- und Unterstützungsstrukturen (etwa in Form von Arbeitsgruppen oder Gender-Beauftragten), die konsequente und umfassende Durchführung von Gender-Analysen, die Etablierung von Controllingverfahren etc. (vgl. u.a. Bergmann/Pimminger 2004: 48 f; Helming/Schäfer 2004: 95), werden erst von einem kleinen Teil der befragten Einrichtungen

³⁶² Die Inhalte eines solchen Gesamtkonzeptes sowie seine Bedeutung für einen gelingenden Umsetzungsprozess wurden in Kapitel 5.1 herausgestellt.

realisiert. Dieses Ergebnis korrespondiert u.a. mit denen im Rahmen des DJI-Projekts vorgelegten Befunden, die auf der Grundlage sowohl quantitativ als auch qualitativ erhobener Informationen darüber hinausgehend resümieren, „[...] dass die Operationalisierung von Gender Mainstreaming bei den meisten Trägern eher noch in einer relativ unsystematischen Art und Weise erfolgt.“ (Helming/Schäfer 2004: 95). Zudem deuten die aus dem DJI-Projekt gewonnenen Erkenntnisse auf eine Vielzahl differierender Verständnisse des Begriffs „Gender Mainstreaming“ in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe hin (vgl. ebd.: 72 ff.). Für die kommunale Ebene steht eine solche Analyse der seitens der Leitungskräfte vor Ort vorgenommenen Operationalisierungen des Begriffs noch aus. Auskunft hierüber könnten weiterführende, qualitativ angelegte Studien liefern.

Ferner lässt sich mit Blick auf die Ebene der Einstellungen gegenüber Gender Mainstreaming im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe resümieren, dass diese Strategie seitens der befragten Leitungskräfte insgesamt eine positive und wertschätzende Beurteilung erfährt. Der im Rahmen des DJI-Projekts gewonnene Befund, dass die Fachkräfte sich dem Anspruch der Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit in der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe gegenüber grundsätzlich aufgeschlossen erweisen (vgl. Helming/Wittmann 2003: 23), lässt sich somit auch für die kommunale Ebene konstatieren. Hierbei gilt es allerdings zu beachten, dass eine solche Haltung nicht immer zu dem Ergreifen von Umsetzungsaktivitäten führt, sondern auf der Ebene von Absichtserklärungen verharren kann. Die vorliegenden Untersuchungsergebnisse zeigen auf, dass die Gründe für ein fehlendes oder zurückhaltendes Engagement in der Umsetzung von Gender Mainstreaming vielfach in den Rahmenbedingungen zu suchen sind. So führen beispielsweise im Rahmen der offenen Abschlussfrage des eingesetzten Online-Fragebogens mehrere Leitungskräfte das Fehlen zeitlicher, personeller und finanzieller Ressourcen innerhalb ihrer Einrichtung als Hindernis auf dem Weg zur Realisierung

ihrer Gleichstellungsbemühungen an. Eine Leiterin einer Jugendeinrichtung in kirchlicher Trägerschaft führt hierzu aus:

„viele der gegebenen antworten liegen nicht in der nicht-wertschätzung, sondern mangels der finanziellen möglichkeiten! heißt: sich ausgiebig mit gender mainstreaming zu beschäftigung, ist im arbeitsalltag leider ein luxus, den sich wohl nicht viele einrichtungen leisten können! [...]“ (Fall-Nr. 1384, 37 Jahre).

Unabhängig von den zahlreich bestehenden Hindernissen, die den Bereich der praktischen strategischen Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene berühren und diese teilweise auch vereiteln,³⁶³ gilt es an dieser Stelle, u.a. in Anlehnung an die Ausführungen von Schäfer (2008: 18) sowie Smykalla/Baer (2008: 9), hervorzuheben, dass Gender Mainstreaming offensichtlich neuen Schwung in die gleichstellungspolitischen Diskussionen und Aktivitäten vieler Einrichtungen gebracht hat.

Vor diesem Hintergrund sowie ausgehend von dem im Rahmen dieser Arbeit dokumentierten umfangreichen Kenntnis- und Wissensstand über Gender Mainstreaming auf Seiten von Leitungskräften der Kinder- und Jugendhilfe, ihrer vorwiegend positiven Beurteilung dieser Strategie sowie der von ihnen unternommenen, durchaus als vielfältig zu bezeichnenden Aktivitäten zur Realisierung erweist sich - wie in Kapitel 8.3.3 bereits angeführt - das Vorgehen des BMFSFJ in Form eines offiziellen Abrückens von dem Begriff sowie der Ankündigung, eine konzeptionelle Neuausrichtung des Strategiekonzept vornehmen zu wollen (vgl. BMFSFJ 2006 c), als eine kritisch zu diskutierende Maßnahme. Worin diese konzeptionelle Neuausrichtung besteht, wird vom Ministerium zwar nicht explizit dargelegt, auffällig zeigt sich jedoch die derzeit starke Fokussierung gleichstellungspolitischer Aktivitäten auf den Bereich der Familienpoli-

³⁶³ Vgl. u.a. die Ausführungen in Kapitel 8.3.1.

tik, wie beispielsweise Unmüßig (2009) konstatiert „*Es dominiert Familienpolitik statt Gender Mainstreaming.*“ (ebd.), die in dieser Einseitigkeit dem Querschnittsansatz von Gender Mainstreaming widerspricht.

Zudem liegt der Verdacht nahe, wie ihn beispielsweise Stiegler (2008: 36 f.) äußert, dass die vom BMFSFJ identifizierten, „mancherorts“ bestehenden Widerstände gegen Gender Mainstreaming, die nach Angaben des Ministerium dazu geführt haben, dass eine nachhaltige Verankerung des Anliegens vereitelt wurde (vgl. BMFSFJ 2006 c), vielmehr auf Seiten von Politik und Verwaltung auf Bundesebene zu suchen sind als beispielsweise unter denjenigen, die diese Strategie, wie aufgezeigt, auf kommunaler Ebene in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe umsetzen. Den bisherigen Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming seitens der Bundesregierung resümierend, stellt Frey (2009) kritisch heraus:

„Letztlich drängt sich nach den jahrelangen - aber immer wieder gebremsten - Umsetzungsbemühungen der Strategie Gender-Mainstreaming ein Verdacht auf: Vielleicht sind die innerpolitischen Akteure hierzulande einfach noch nicht reif für Gender Mainstreaming“ (ebd.: 53).

Daran anknüpfend ist zu fragen, inwiefern das Verhalten des BMFSFJ selbst im öffentlichen Umgang mit Gender Mainstreaming zu Verständigungsproblemen und Widerständen beiträgt, indem, wie in Kapitel 2.2.1 aufgezeigt, das BMFSFJ in den vergangenen Jahren mehrfach Umbenennungen des Fachterminus und damit einhergehend gleichstellungspolitische Richtungswechsel vorgenommen hat. So wurde aus „Gender Mainstreaming“ im Jahre 2006 die offizielle Formel „*Gleichstellungspolitik als Erfolgsstrategie*“ (ebd.), die wiederum bereits ein Jahr später in „*Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe*“ (BMFSFJ 2007 b) geändert wurde. Inzwischen hat das Ministerium auch von dieser Formulierung abgesehen und verkündet im Rahmen einer Pressemitteilung vom 22.07.2009 zum Thema „Nationale Gleichstellungspolitik“, dass sich auf interna-

tionaler Ebene für den politischen Ansatz der Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter in allen politischen Handlungsfeldern der Begriff „Gender Mainstreaming“ zwar etabliert habe, auf nationaler Ebene aber die Formel „*Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit*“ verwendet werde (vgl. BMFSFJ 2009 c). Deutlich wird, dass davon auszugehen ist, dass allein der ständige Namenswechsel eine Verständigung über die Ziele und Inhalte von Gender Mainstreaming erschwert und zudem einer dauerhaften und nachhaltigen Implementierung im Wege stehen könnte.³⁶⁴

Darüber hinaus konstatieren zahlreiche Expertinnen und Experten der bundesrepublikanischen Geschlechterpolitik (vgl. u.a. Frey 2009; Smykalla/Baer 2008; Stiegler 2008), dass Gleichstellungspolitik im Allgemeinen gegenwärtig ins Stocken geraten sei und Erreichtes vielfach in Frage gestellt werde. Hierzu zählt u.a. auch der Abbau spezieller verwaltungsinterner Einheiten, Strukturen und Ressourcen auf Bundesebene, die der fachlichen Begleitung und Unterstützung des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming dienen, wie beispielsweise die Abschaffung der interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (vgl. Kapitel 2.2.1). Zudem lässt sich die Nicht-Weiterführung³⁶⁵ einer zu Beginn des Implementierungsprozesses Anfang des 21. Jahrhundert umfassend angelegten und engagiert verfolgten Qualifizierungsoffensive, u.a. im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Durchführung zahlreicher Pilotprojekte sowie umfangreicher Informa-

³⁶⁴ Vor dem Hintergrund des nachfolgend skizzierten medialen Backlashs stellt sich zudem die Frage, inwiefern die stetigen gleichstellungspolitischen Richtungswechsel und uneindeutigen Positionierungen auf Bundesebene nicht einen Nährboden für fehlerhafte Interpretationen hinsichtlich der Ziele und Inhalte von Gender Mainstreaming (vgl. u.a. auch Kapitel 4.1) sowie grundsätzlich für Spekulationen über die Erfordernis, den Sinn und die Bedeutung von Gleichstellungspolitik bilden.

³⁶⁵ Indikator hierfür ist beispielsweise der seit dem Regierungswechsel im Jahre 2005 zu verzeichnende Rückgang der vom BMFSFJ publizierten Dokumente zum Thema Gender Mainstreaming (vgl. die Erscheinungsjahre der Veröffentlichungen im vorliegenden Literaturverzeichnis).

tionskampagnen zur Wissensvermittlung, die insbesondere darauf ausgerichtet waren, politisch verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren Gender-Kompetenz zu vermitteln, ausmachen (vgl. Smykalla/Baer 2008: 5 f.).

Von Seiten der Bundesregierung lassen sich somit eindeutig Indizien für eine Abschiednahme von Gender Mainstreaming herausstellen. Dieses Vorgehen erweist sich jedoch nicht nur ausgehend von den vorliegenden Untersuchungsergebnissen, sondern auch angesichts der Vielzahl der bereits auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene unternommenen Aktivitäten zur rechtlichen und politischen Verankerung (vgl. Kapitel 3) sowie der vielfältigen von staatlichen und nicht-staatlichen Institutionen und Organisationen ergriffenen Maßnahmen zur Realisierung dieser gleichstellungspolitischen Strategie (vgl. u.a. Kapitel 2.2.4) als fraglich. Vor diesem Hintergrund erweckt es den Anschein, als würde Gender Mainstreaming auf Bundesebene bereits innerhalb der Einführungs- und Erprobungsphase verworfen, noch bevor diese Strategie in alle Ressorts und Arbeitsbereiche als Querschnittsaufgabe implementiert wurde und somit ihre Wirksamkeit überhaupt unter Beweis stellen konnte, wie beispielsweise Frey (2009) anführt:

„Da diese Strategie stark an etablierten institutionellen Verfahren ansetzt, also systemimmanent funktioniert, hatte Gender-Mainstreaming schon aus zeitlichen Gründen noch kaum die Chance, sich über mehrere Legislaturperioden hinweg in der Bundesverwaltung zu bewähren, in die Routinen zu gelangen und somit konkrete Wirkungen auf Gleichstellung zu entfalten.“ (ebd.: 43).

Zudem ist zu konstatieren, dass Gender Mainstreaming ein Strategiekonzept zugrunde liegt, das die Realisierung von Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Bereichen von Institutionen und Organisationen anstrebt und somit auch Organisations- und Personalstrukturen zum Gegenstand von Veränderungsmaßnahmen erklärt. Wie bereits u.a. in Kapitel 8.4 aufgezeigt, ist jedoch davon auszugehen, dass sich

die strukturelle Ebene grundsätzlich als träge und widerstandsfähig gegenüber Veränderungsabsichten erweist, insbesondere wenn sie auf organisationsinterne Geschlechterverhältnisse abzielen, sodass diese nur im Rahmen langfristig angelegter Organisationsentwicklungsprozesse zu modifizieren sind. Entsprechend stellen Smykalla/Baer (2008) heraus, „[...] dass mit der Strategie Gender Mainstreaming keine schnellen Erfolge zu haben sind, denn ein Befähigungskonzept bearbeitet systematisch Probleme und Schwierigkeiten und setzt auf Langfristigkeit, während die Politik auf klare, schnelle und positive Botschaften angewiesen ist.“ (ebd.: 6).

Dass diese schnellen „Erfolge“ aufgrund des Strategiekonzepts von Gender Mainstreaming nicht unmittelbar erwartbar sind, hat weitere Gründe, wie beispielsweise Helming/Schäfer (2006 c) im Rahmen ihrer Analyse der aus dem DJI-Projekt gewonnenen Erkenntnisse anführen. Ihren Ergebnissen zufolge erweist es sich als offensichtlich, dass für die Implementierung dieser Strategie Zeit, Geduld und Ausdauer seitens der Verantwortlichen erforderlich sind, da Organisationsentwicklungsprozesse stets als „normale“ Reaktion Widerstände hervorrufen, die es zu bearbeiten gilt, und da sich zudem die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Kontext organisationaler Lernprozesse bewegt, für die der Faktor „Zeit“ ebenfalls entscheidend ist (vgl. ebd.: 105 f.).

Zusammenfassend lässt sich, den Ausführungen von Jüngling/Rastetter (2008) folgend, an dieser Stelle bilanzieren, dass sich die Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen grundsätzlich vollzieht „[...] in einem widersprüchlichen und konfliktreichen Prozess, für den lange Zeiträume eingeplant werden müssen.“ (ebd.: 133). Die Gründe dafür, dass die Bundesregierung diesen Zeitraum Gender Mainstreaming anscheinend nicht zur Verfügung stellen wird, können an dieser Stelle nur spekulativ erörtert werden. Nach Auffassung von Frey (2009) ist zu vermuten, dass die vehemente mediale Kritik an Gender Mainstreaming einen Beitrag zur Abkehr der Bundesregierung von

dieser Strategie geleistet hat (vgl. ebd.: 52). Die Protagonistinnen und Protagonisten dieser Medienkampagne erreichen mit ihren Thesen und Ansichten durch die Veröffentlichung ihrer Beiträge in auflagenstarken Printmedien, wie beispielsweise dem SPIEGEL oder der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ), ein großes (Wähler-) Publikum und erweisen sich demzufolge höchstwahrscheinlich als sehr einflussnehmend auf die öffentliche Wahrnehmung, Akzeptanz und Beurteilung dieser Strategie.

Geprägt zeigt sich die in den Medien geführte Debatte über Gleichstellungspolitik im Allgemeinen und Gender Mainstreaming im Besonderen, wie Baer (2009) herausstellt, von pseudowissenschaftlichen sowie persönlich diffamierenden Darstellungen, die sich stark geschlechtsrollenstereotyper Bilder, diskriminierend sexualisierender Stereotype sowie des Spotts und der Ironie bedienen (vgl. ebd.: 133). Dabei beruht die Kampagne selbst, die den Zukunftsentwurf einer mittels Gender Mainstreaming angestrebten neuen Menschheit inszeniert, im Wesentlichen auf (bewussten) Fehlinterpretationen von „gender“, wie die beiden nachfolgenden Beispiele belegen. So schreibt Pfister (2006) im SPIEGEL:

„Gender Mainstreaming will nicht nur die Lage der Menschen ändern, sondern die Menschen selbst. [...] Denn wenn das Geschlecht nur ein Lernprogramm ist, dann kann man es im Dienst der Geschlechtergerechtigkeit auch umschreiben. Das ist ein Ziel des Gender-Mainstreaming-Konzeptes.“ (ebd.).

Ein ähnliches Szenario skizziert auch Zastrow (2006) in seinem in der FAZ veröffentlichten Beitrag „Politische Geschlechtsumwandlung“, in dem er u.a. den Gender Mainstreaming immanenten Top-Down-Ansatz mit dem sogenannten „Kaderprinzip“ vergleicht, wie man es von den russischen Bolschewiki kenne, die dieses nach dem Sturz des Zaren zum sozialrevolutionären Herrschafts- und Steuerungsinstrument entwickelt hätten. Dabei wolle Gender Mainstreaming *„[...] nicht weniger als den neuen Menschen schaffen, und zwar durch die Zerstörung der*

„traditionellen Geschlechtsrollen.“ (ebd.), weshalb schon während der Krippenerziehung mit der „geistigen Geschlechtsumwandlung“ begonnen werde (vgl. ebd.).

Gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren wird demnach u.a. eine grundsätzliche Infragestellung der Kategorie Geschlecht sowie die Intention ihrer Abschaffung bzw. Dekonstruktion unterstellt. Hierbei wird hingegen verschwiegen oder aus Unwissenheit nicht erkannt, dass im Fachdiskurs „gender“ vielmehr als Struktur- und Analysekategorie behandelt wird, deren Relevanz es bezugnehmend auf zu treffende Entscheidungen oder geplante Maßnahmen im Sinne einer Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter zu reflektieren und zu berücksichtigen gilt. Auch wenn, wie in Kapitel 1.4 herausgestellt, dekonstruktivistische Theorien und Ansätze konzeptionell mit Gender Mainstreaming vereinbar sind, weil diese Strategie keine geschlechtertheoretischen Grundannahmen und Zielperspektiven verbindlich vorgibt, prägen entsprechende Ansichten den Fachdiskurs nur marginal. An dieser Stelle zeigt sich somit nochmals³⁶⁶ in aller Deutlichkeit die Notwendigkeit einer zukünftig zu führenden geschlechtertheoretisch fundierten und reflektierten Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming, um den zahlreichen unsachlichen und simplifizierenden Darstellungen fachlich angemessen begegnen zu können.³⁶⁷ In diesem Sinne plädieren Smykalla/Baer (2008) grundsätzlich für mehr Sachlichkeit und Fachlichkeit im öffentlichen Umgang mit Gender Mainstreaming³⁶⁸ und stellen heraus: „*Gleichstellungspolitik ist*

³⁶⁶ Vgl. insbesondere die Ausführungen von Kapitel 1.4.

³⁶⁷ Die Anforderung fachlich präziser Darstellungen beziehen sich darüber hinaus, wie im Rahmen dieser Arbeit aufgezeigt, beispielsweise auch auf die Entstehungsgeschichte von Gender Mainstreaming sowie auf das Verhältnis dieser Strategie zu frauenpolitischen Strategieansätzen und Maßnahmen.

³⁶⁸ Dies schließt auch eine kritische Auseinandersetzung mit dem Strategiekonzept von Gender Mainstreaming ein. Fachlich fundierte kritische Reflexionen über Gender Mainstreaming, die weder Polemik noch Diffamierungen enthalten, werden zum Beispiel umfassend dargelegt im Rahmen der Herausgeberbände von Behning/Sauer (2005), Gubitzer/Schunter-Kleemann (2006) sowie Nohr/Veth (2002).

keine Ideologie, sondern ein Menschenrecht [...]. Gleichstellungspolitik ist auch keine Geheimwissenschaft, sondern beruht auf fachlich versiertem Handeln.“ (ebd.: 9). Frey (2009) fügt diesem Hinweis ergänzend hinzu, dass zu hoffen bliebe, dass auch in Deutschland eines Tages international entwickelte gleichstellungspolitische Konzepte sachlich angemessen und „unaufgeregt“ umgesetzt würden (vgl. ebd.: 53). Ihrem Plädoyer für ein Festhalten an dem Strategiekonzept in Gänze als auch an dem Terminus, mit dem inzwischen ein außerordentlich ausdifferenzierter Fachdiskurs verknüpft ist (vgl. ebd.), ist vor dem Hintergrund der vorliegenden Untersuchungsergebnisse zu zustimmen.

Den Ausführungen von Baer (2009) folgend, besteht zudem die Möglichkeit, die gegenwärtige Renaissance gleichstellungsfeindlicher Positionen positiv zu werten, indem sie argumentiert, dass es gerade ein Erfolg jüngerer Gleichstellungspolitik und somit u.a. auch von Gender Mainstreaming sei, „[...] *nunmehr Menschen und Mächte erreicht zu haben, die sich zuvor um Gleichstellung und Gender-Aspekte nicht kümmern wollten und sich dazu auch nicht gezwungen sahen.*“ (ebd.: 137). Entsprechend lassen sich Baers (2009) Ansicht nach die Polemiken, die sich gegen Gleichstellungspolitik und Gender-Forschung richten, umdeuten als Reaktionen auf den Fortschritt in Fragen der Gleichberechtigung sowie als Aufzeigen blinder Flecken in bestehenden Wissensbeständen (vgl. ebd.).

Nicht nur mit Blick auf den öffentlichen Diskurs über Gender Mainstreaming, sondern auch fokussiert auf den Umsetzungsprozess selbst, sei abschließend nochmals die Bedeutung einer geschlechtertheoretisch fundierten und reflektierten Gleichstellungspraxis herausgestellt, die das Spektrum der verschiedenen geschlechtertheoretischen Ansätze, Strategien und Maßnahmen zur Kenntnis nimmt und deren Potentiale, u.a. hinsichtlich ihres Beitrages zum Abbau von geschlechtsbezogenen Benachteiligungen, der freien Entfaltung der Persönlichkeit sowie der Ermöglichung einer individuellen Lebensgestaltung jenseits

geschlechtsrollenstereotyper Zuschreibungen, Normierungen und Begrenzungen, auslotet. Abhängig vom gewählten Zugang und der zu definierenden gleichstellungspolitischen Zielperspektive kann diese Strategie einen Beitrag leisten für die Anerkennung der Vielfalt individueller Lebensentwürfe und Selbstkonzepte und somit gleichzeitig für die Eröffnung von Verwirklichungschancen für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer. Eine solche Gleichstellungspraxis kann einen entscheidenden Anteil an der Wahrung einer der menschlichen Grundfähigkeiten haben, die Nussbaum (1999) bezeichnet als *„[d]ie Fähigkeit, sein eigenes Leben und nicht das eines anderen zu leben. Das bedeutet, gewisse Garantien zu haben, dass keine Eingriffe in besonders persönlichkeitsbestimmende Entscheidungen wie Heiraten, Gebären, sexuelle Präferenzen, Sprache und Arbeit stattfinden.“* [ebd.: 201; Anpassung: S.K.].

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1: Bekanntheit von Gleichstellungsmaßnahmen	25
Abbildung 1.2: Bekanntheit von Gleichstellungsmaßnahmen differenziert nach Geschlecht	28
Abbildung 5.1: Phasen des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming	163
Abbildung 6.1: Stand des Umsetzungsprozesses von Geschlechtergerechtigkeit bei KJP-Trägern	209
Abbildung 7.1: Übersicht der kontaktierten Institutionen und Organisationen sowie der eingesetzten Recherchestrategien zur Erstellung eines Teilnehmendenadressverzeichnisses	256
Abbildung 7.2: Befragungsarten empirischer Sozialforschung	257
Abbildung 7.3: Internetbasierte Datenerhebungsverfahren	260
Abbildung 7.4: Wege zur Teilnahme an Online-Befragungen	265
Abbildung 7.5: Anzahl der Teilnahmen und Beendigungen pro Tag der Feldzeit (Beginn der Hauptuntersuchung: 15.09.2008)	271
Abbildung 7.6: Anzahl der Teilnahmen und Beendigungen pro Tag der Pretest-Feldzeit (Beginn: 02.09.2008)	284
Abbildung 7.7: Haupt- und Nebengütekriterien	292
Abbildung 8.1: Feldbericht Hauptuntersuchung	301
Abbildung 8.2: Anzahl der Abbrüche im Befragungsverlauf je angefangener Fragebogenseite	306

Abbildung 8.3: Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe nach ausgewählten Arbeitsfeldern und Funktionsbereichen (Angaben in %)	310
Abbildung 8.4: Berufliche Qualifizierung der befragten Führungskräfte	315
Abbildung 8.5: Trägerspektrum der teilnehmenden Einrichtungen	318
Abbildung 8.6: Verfolgte Gleichstellungsziele der Einrichtungen	324
Abbildung 8.7: Geschlechterdifferenzierte Betrachtung der verfolgten Gleichstellungsziele	327
Abbildung 8.8: Teilnahmen an Gender-Trainings differenziert nach Personalebene	342
Abbildung 8.9: Frauenanteil an ausgewählten Personalebene	345
Abbildung 8.10: Berücksichtigung von Gender-Aspekten im Bereich Personalmanagement	348
Abbildung 8.11: Durchführung von Zielgruppenanalysen differenziert nach ausgewählten Arbeitsfeldern	351
Abbildung 8.12: Anteil der koedukativen Angebote und Maßnahmen am Gesamtleistungsangebot der Einrichtungen	352
Abbildung 8.13: Hindernisse und Schwierigkeiten im Kontext der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen	356
Abbildung 8.14: Zustimmung zur Aussage „Es mangelt an genderbezogenem Fachwissen“	358
Abbildung 8.15: Zustimmung zur Aussage „Es bedarf keiner Maßnahmen der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Einrichtung“	359
Abbildung 8.16: Einschätzung des Wissensstandes über Gender Mainstreaming	367

Abbildung 8.17: Ausmaß der Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den Alltagsroutinen nach Wissensstand der Einrichtungen über Gender Mainstreaming	368
Abbildung 8.18: Stand des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming	372
Abbildung 8.19: Beurteilung von Gender Mainstreaming (GM)	381
Abbildung 8.20: Beurteilung der Aussage „Geschlechtsspezifische Organisations- und Entscheidungsstrukturen werden durch Gender Mainstreaming aufgebrochen“ im Verhältnis zur Durchführung geschlechterdifferenzierender Analysen fokussiert auf verschiedene Aufgabenbereiche bzw. Hierarchieebenen	383
Abbildung 8.21: Trägergruppendifferenzierende Beurteilung von Gender Mainstreaming	411
Abbildung 8.22: Sehr bis eher starke Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Gestaltung und Durchführung pädagogischer Angebote und Maßnahmen differenziert nach Arbeitsfeld	419
Abbildung 8.23: Teilnahme an Fortbildungen zur Gleichstellungs- bzw. Genderthematik differenziert nach Arbeitsfeld	425
Abbildung 8.24: Ansprache des Themas „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ im Rahmen organisationsinterner Sitzungen und Treffen in den vergangenen zwei Jahren differenziert nach Arbeitsfeld	429
Abbildung 8.25: Hindernisse und Schwierigkeiten im Kontext der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen differenziert nach Arbeitsfeld	432
Abbildung 8.26: Einschätzung des Wissensstandes über Gender Mainstreaming differenziert nach Arbeitsfeld	436

Abbildung 8.27: Stand des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming differenziert nach Arbeitsfeld	440
Abbildung 8.28: Arbeitsfelderdifferenzierende Beurteilung von Gender Mainstreaming	444
Abbildung 8.29: Stellenwert des Themas „Gleichstellung der Geschlechter“ in den Einrichtungen der Vergleichsgruppen	460
Abbildung 8.30: Teilnahme an Gender-Trainings unterschiedlicher Personalebene innerhalb der Vergleichsgruppen	466
Abbildung 8.31: Fachwissen über Gender Mainstreaming differenziert nach Teilnahme der Einrichtungen an Gender-Trainings o.ä. speziellen Fortbildungsveranstaltungen	468
Abbildung 8.32: Anwendung ausgewählter Verfahren und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Vergleichsgruppen	474
Abbildung 8.33: Festlegung gleichstellungspolitischer Ziele innerhalb der Vergleichsgruppen	482
Abbildung 8.34: Frauenanteil von über 75% an ausgewählten Personalebene innerhalb der Vergleichsgruppen	486
Abbildung 8.35: Ausgewählte Hindernisse im Kontext der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen innerhalb der Vergleichsgruppen	489
Abbildung 8.36: Sehr bis eher starke Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Gestaltung und Durchführung pädagogischer Angebote und Maßnahmen innerhalb der Vergleichsgruppen	491
Abbildung 8.37: Fachwissen über Gender Mainstreaming differenziert nach Vorhandensein geschlechtshomogener Angebote und Maßnahmen	493

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1: Gender Mainstreaming und Managing Diversity im Vergleich	93
Tabelle 4.1: Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Vergleich	133
Tabelle 5.1: Gestaltung politischer Prozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming	169
Tabelle 5.2: Gender-Bildungsansätze im Überblick	176
Tabelle 7.1: Einrichtungen in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen (Stand 2002)	253
Tabelle 7.2: Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen nach ausgewählten Arbeitsfeldern und Trägergruppen in % (Stand 2002)	254
Tabelle 7.3: Feldbericht Pretest	283
Tabelle 7.4: Anzahl der Abbrüche nach Fragebogenseite	285
Tabelle 7.5: Überblick über uni-, bi- und multivariate/multiple Analysemethoden	290
Tabelle 8.1: Teilnahmen und Beendigungen pro Kalenderwoche der Feldzeit	305
Tabelle 8.2: Anteil der weiblichen Führungskräfte nach Arbeitsfeldern	312
Tabelle 8.3: Altersstruktur der befragten Führungskräfte	316
Tabelle 8.4: Handlungsfelder der teilnehmenden Einrichtungen	319
Tabelle 8.5: Teilnehmende Einrichtungen nach ausgewählten Arbeitsfeldern und Trägergruppen (Angaben in %)	320

Tabelle 8.6: Anteil der Größe der Beschäftigten- gruppe innerhalb der jeweiligen Arbeitsfelder (Angaben in %)	321
Tabelle 8.7: Organisationale Rahmenbedingungen für Strategien und Maßnahmen der Gleichstel- lungsförderung (Angaben in gültige %)	330
Tabelle 8.8: Instrumente und Verfahren im Kontext organisationaler Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (Angaben in gültige %)	338
Tabelle 8.9: Durchführung geschlechterdifferen- zierter Datenerhebungen und -auswertungen mit Blick auf ausgewählte organisationale Strukturen und Bereiche (Angabe der gültigen Prozentwerte; N= 271)	340
Tabelle 8.10: Unterstützungsbedarfe der befragten Einrichtungen (Angaben in gültige %)	363
Tabelle 8.11: Zustimmung zur Aussage „In meiner Einrichtung wird die Gender Mainstreaming Strategie angewendet“	371
Tabelle 8.12: Impulsgeber für die Einführung von Gender Mainstreaming	378
Tabelle 8.13: Zustimmung zu ausgewählten Gleichstellungszielen differenziert nach Trägergruppe (Angaben in %)	402
Tabelle 8.14: Instrumente und Verfahren im Kontext organisationaler Aktivitäten zur För- derung der Gleichstellung der Geschlechter, die von den teilnehmenden Einrichtungen bislang noch nie angewendet wurden (Angaben in %)	404
Tabelle 8.15: Impulsgeber zur Einführung von Gender Mainstreaming differenziert nach Trägergruppe (Angaben in %)	409
Tabelle 8.16: Zustimmung zu ausgewählten Gleichstellungszielen differenziert nach Arbeitsfeld (Angaben in %)	417

Tabelle 8.17: Impulsgeber zur Einführung von Gender Mainstreaming differenziert nach Arbeitsfeld (Angaben in %)	439
Tabelle 8.18: Geschlechterverteilung innerhalb der Vergleichsgruppen (Gesamt) sowie innerhalb der Vergleichsgruppen ohne Kindertageseinrichtungen	451
Tabelle 8.19: Anteil ausgewählter Berufsabschlüsse innerhalb der Vergleichsgruppen	453
Tabelle 8.20: Anteil ausgewählter Arbeitsfelder innerhalb der Vergleichsgruppen	456
Tabelle 8.21: Durchführung geschlechterdifferenzierter Datenerhebungen und -auswertungen mit Blick auf ausgewählte organisationale Strukturen und Bereiche innerhalb der Vergleichsgruppen (Angaben in %)	477

Literaturverzeichnis

A

- Ahrens, Petra / Kletzing, Uta / Kühl, Jutta (2004): Instrumente von Gender Mainstreaming in der Verwaltungspraxis. In: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Schriftenreihe Band 418. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 306-320
- Ahrens, Petra (2006): Information und Kommunikation bei der Implementierung von Gender Mainstreaming. Berlin
http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/information_kommunikation.pdf [Stand: 03.06.2009]
- Ahrens, Petra / Lewalter, Sandra (2007): Auf der Suche nach guten Beispielen - Auswahl- und Qualitätskriterien für gute Beispiele im Rahmen von Gender Mainstreaming. In: Baer, Susanne / Hildebrandt, Karin (Hrsg.): Gender Works! Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit. Frankfurt a.M.: Peter Lang, S. 25-44
- Allmendinger, Jutta / Leuze, Kathrin / Blank, Jomma M. (2008): 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 58. Jg., 2008, 24-25, S. 18-25
- Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (1997): Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Brüssel
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0006:0008:DE:PDF> [Stand 03.06.2010]
- Amtsblatt der Europäischen Union Nr. C 069 vom 12/03/1999 S. 0002 - 0008. Entscheidung des Rates vom 22. Februar 1999 zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999 (1999/C 69/02).
[http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999Y0312\(01\):DE:HTML](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999Y0312(01):DE:HTML) [Stand: 19.05.2010]
- Amtsblatt der Europäischen Union L 205/21. Entscheidung des Rates vom 12. Juli 2005 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten. (2005/600/EG).
http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2005/l_205/l_20520050806de00210027.pdf [Stand: 19.05.2010]

- Amtsblatt der Europäischen Union L 198/47. Entscheidung des Rates vom 15. Juli 2008 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten. (2008/618/EG).
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:198:0047:0054:DE:PDF> [Stand: 19.05.2010]
- Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (Hrsg.) (2001): Zur Umsetzung des Gender-Mainstreamings im Kinder- und Jugendplan des Bundes. Empfehlungen der AGJ. Berlin
<http://www.agj.de/pdf/5/2000-2001/2001/Gendermainstreaming%202001.pdf> [Stand: 19.10.2009]
- Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (Hrsg.) (2002): Satzung des Arbeitskreises deutscher Bildungsstätten e.V. Berlin
- Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. / Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. / Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V. / Deutsche Gesellschaft für Online-Forschung e.V. (Hrsg.) (2000): Richtlinien für Online-Befragungen. Göttingen
- Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. / Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. / Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V. / Deutsche Gesellschaft für Online-Forschung e.V. (Hrsg.) (2001): Standards zur Qualitätssicherung für Online-Befragungen. Göttingen
- Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJ Stat) / Zentrum für interdisziplinäre Ruhrgebietsforschung (ZEFIR) (2005): Kinder und Jugendliche in Nordrhein-Westfalen. Kommentierter Datenreport zum 8. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung Nordrhein-Westfalen. Dortmund
- Atteslander, Peter (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. 12. durchgesehene Auflage. Berlin: Erich Schmidt

B

- Baer, Susanne / Enders-Drägässer, Uta / Kuhl, Mara / Kreß, Brigitta / Sellach, Brigitte (2003): Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung. Frankfurt a.M. und Berlin: Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V.
- Baer, Susanne (2004): Geschlecht und Recht - zur rechtspolitischen Steuerung von Geschlechterverhältnissen. In: Meuser, Michael/ Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte,

- Handlungsfelder, Instrumente. Schriftenreihe Band 418. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 71-83
- Baer, Susanne (2005): Wie entsteht Gender Kompetenz? Beratung zu Gender Mainstreaming zwischen Anspruch und Wirklichkeit. In: Jung, Dörthe / Krannich, Margret (Hrsg.): Die Praxis des Gender Mainstreaming auf den Prüfstand. Stärken und Schwächen der nationalen Umsetzungsstrategie. Frankfurt a.M.: Heinrich-Böll-Stiftung Hessen e.V., S. 79-89
- Baer, Susanne / Hildebrandt, Karin (2007): Gender Works! Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit. Frankfurt a.M.: Peter Lang
- Baer, Susanne (2009): Backlash? Zur Renaissance gleichstellungsfeindlicher Positionen in Wissenschaft und Politik. In: Riegraf, Birgit / Plöger, Lydia (Hrsg.): Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissensgesellschaft“. Opladen & Farmington Hills, MI: Barbara Budrich
- Bandilla, Wolfgang (1999): WWW-Umfragen - Eine alternative Datenerhebungstechnik für die empirische Sozialforschung. In: Batinic, Bernad / Werner, Andreas / Gräf, Lorenz / Bandilla, Wolfgang (Hrsg.): Online Research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse. Göttingen u.a.: Hogrefe, S. 9-20
- Bandilla Wolfgang / Kaczmirek, Lars / Blohm, Michael / Neubarth, Wolfgang (2009): Coverage- und Nonresponse-Effekte bei Online-Bevölkerungsumfragen. In: Jakob, Nikolaus / Schoen, Harald / Zerback, Thomas (Hrsg.): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 129-157
- Bargen, Henning von/ Schambach, Gabriele (2001): Geschlechterdemokratie in der Heinrich-Böll-Stiftung. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Geschlechterdemokratie. Vielfalt der Visionen - Visionen der Vielfalt. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 11-18
- Batinic, Bernad / Bosnjak, Michael (1999): Determinanten der Teilnahmebereitschaft an internetbasierten Fragebogenuntersuchungen am Beispiel E-Mail. In: Batinic, Bernad / Werner, Andreas / Gräf, Lorenz / Bandilla, Wolfgang (Hrsg.): Online Research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse. Göttingen u.a.: Hogrefe, S. 145- 157
- Batinic, Bernad / Bosnjak, Michael (2000): Fragebogenuntersuchungen im Internet. In: Batinic, Bernad (Hrsg.): Internet für

- Psychologen. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen u.a.: Hogrefe, S. 287-317
- Bauer, Oliver / Tenz, Beate (2009): Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen. Ergebnisse für das Jahr 2008. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, 1-2009. Wiesbaden, S. 47-54
- Baur, Nina / Florian, Michael J. (2009): Stichprobenprobleme bei Online-Befragungen. In: Jakob, Nikolaus / Schoen, Harald / Zerback, Thomas (Hrsg.): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 109-128
- Beauvoir, Simone de (1968): Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt
- Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag
- Behning, Ute (2004): Implementation von Gender Mainstreaming auf europäischer Ebene: Geschlechtergleichstellung ohne Zielvorstellung? In: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Schriftenreihe Band 418. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. S. 122-134
- Behning, Ute / Sauer, Birgit (Hrsg.) (2005): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen. Frankfurt a.M.: Campus
- Bentheim, Alexander / May, Michael / Sturzenhecker, Benedikt / Winter, Reinhard (2004): Gender Mainstreaming und Jungenarbeit. Weinheim und München: Juventa
- Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen (Hrsg.) (2005): Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung. Berlin
http://www.berlin.de/imperia/md/content/verwaltungsakademie/gendermainstreaming/flyer_geschlechtergerechte_sprache.pdf
[Stand: 22.06.2009]
- Bergmann, Nadja / Gubitzer, Luise / Klatzer, Elisabeth / Klawatsch-Treitl, Eva / Neumayr, Michaela (2004): Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung. Wien: Attac
- Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene (2004): PraxisHandbuch Gender Mainstreaming. Konzepte, Umsetzung, Erfahrung. Wien: GeM Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF

- Berzen, Christian (2008): Freie Träger. In: Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe - AGJ (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfe-recht von A-Z. München: C.H. Beck, S. 122-123
- Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin / Bezirksbürgermeisterin (Hrsg.) (2003): Einführung von Gender Mainstreaming. Drucksache der Bezirksverordnetenversammlung Charlottenburg-Wilmersdorf. Nr. 714/2. Berlin
<http://www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/extra/bvv/drucksachen/02/02714.html> [Stand: 26.05.2010]
- Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin / Bezirksbürgermeisterin (Hrsg.) (2004 a): Gleichstellungspolitische Leitlinien. Drucksache der Bezirksverordnetenversammlung Charlottenburg-Wilmersdorf. Nr. 825/2. Berlin
<http://www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/extra/bvv/drucksachen/02/02825.html> [Stand: 26.05.2010]
- Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin (Hrsg.) (2004 b): Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf. Teil 1: Eine Handlungsanleitung für die Bezirksverwaltung. Berlin
- Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin (Hrsg.) (2005): Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf. Teil 2: Erster Bericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Berlin
- Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin (Hrsg.) (2007): Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf. Teil 7: Dritter Bericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Berlin
- Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin (Hrsg.) (2008): Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf. Teil 9: Vierter Bericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Vorlage zur Kenntnisnahme DS-Nr: 0695/3. Berlin
- Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin (Hrsg.) (2009): Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf. Teil 11: Fünfter Bericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Vorlage zur Kenntnisnahme DS-Nr: 1175/3. Berlin
- Bissinger, Stephan / Böllert, Karin / Liebig, Reinhard / Lüders, Christian / Marquard, Peter / Rauschenbach, Thomas (2002): Grundlagen der Kinder- und Jugendhilfe. Strukturanalysen zu fachlichen Eckwerten, Organisation, Finanzen und Personal. In: Sachverständigenkommission 11. Kinder- und Jugendbericht (Hrsg.): Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe. Eine Bestandsaufnahme. München: DJI, S. 9-104

- Bitzan, Maria / Daigler, Claudia (2001): Eigensinn und Einmischung. Einführung in Grundlagen und Perspektiven parteilicher Mädchenarbeit. Weinheim und München: Juventa
- Blickhäuser, Angelika (2002): Genderorientierung in Organisationen. Genderberatung und Gendertrainings – Instrumente zur Umsetzung geschlechterpolitischer Strategien in Organisationen. In: Baaken, Uschi / Plöger, Lydia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen. Bielefeld: Kleine, S. 97-109
- Blickhäuser, Angelika / Barga, Henning von (2005): Gender Kompetenz - Qualitätsanforderungen an Gender-Trainings. In: Jung, Dörthe / Krannich, Margret (Hrsg.): Die Praxis des Gender Mainstreaming auf den Prüfstand. Stärken und Schwächen der nationalen Umsetzungsstrategie. Frankfurt a.M.: Heinrich-Böll-Stiftung Hessen e.V., S. 91-103
- Blickhäuser, Angelika / Barga, Henning von (2006): Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer
- Bock, Michael (2003): Gender Mainstreaming als totalitäre Steigerung von Frauenpolitik.
http://www.kellmann-stiftung.de/index.html?/beitrag/Bock_Gender.htm [Stand: 14.02.2010]
- Böllert, Karin / Karsunky, Silke (2008): Genderkompetenz. In: Böllert, Karin / Karsunky, Silke (Hrsg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag, S. 7-15
- Böllert, Karin (2010): Frauen in Familienverhältnissen: Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: Böllert, Karin / Oelkers, Nina (Hrsg.): Frauenpolitik in Familienhand? Neue Verhältnisse in Konkurrenz, Autonomie oder Kooperation. Wiesbaden: VS Verlag, S. 99-110
- Bönold, Frijot (2005): Noch einmal: Was ist "Gender Mainstreaming"? Begriffliche Annäherung an eine Praxis. In: Neue Praxis, 35. Jg., 2005, Nr. 1, S. 76-81
- Brake, Anna (2005): Schriftliche Befragungen. In: Kühl, Stefan / Strodholz, Petra / Taffertshofer, Andreas (Hrsg.): Quantitative Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch. Wiesbaden: VS Verlag, S. 33-58
- Bremer Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin (Hrsg.) (2003): Fragebogen für Organisationen und Institutionen des Gesundheitswesens in NRW im Rahmen des Projekts:

- Entwicklung eines Kriterienkatalogs für geschlechtergerechte Projektförderung. Bremen
http://www.bips.uni-bremen.de/data/fragebogen_bestandsaufnahme.pdf [Stand: 03.01.2010]
- Buchinger, Birgit / Gschwandtner, Ulrike (2006): Der Gender Markt. Eine qualitative Studie zu AnbieterInnen, Strukturen und Standards. Wien: EQUAL Entwicklungspartnerschaft Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming
- Bühl, Achim (2008): SPSS 16. Einführung in die moderne Datenanalyse. 11., überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Pearson Studium
- Bühner, Markus (2006): Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. München: Pearson Studium
- Bültmann, Gabriele / Munding, Reinhold (2004): Praxisansätze zu Gender Mainstreaming und vernetzter Mädchen- und Jungenarbeit. In: Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Mädchen und Jungen in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW. Expertise zum 8. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW. Düsseldorf, S. 62-78
- Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit - BAG EJSA (Hrsg.) (2003): Fachpolitische Positionierung zu Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendpolitik/Jugendsozialarbeit. Berlin
[http://www.jugendsozialarbeit.de/JSA/kooperationsverbund/jsa_web.nsf/dx/BAG_EJSA_Gender_Mainstreaming_Fachpolitische_Positionierung.pdf/\\$file/BAG_EJSA_Gender_Mainstreaming_Fachpolitische_Positionierung.pdf](http://www.jugendsozialarbeit.de/JSA/kooperationsverbund/jsa_web.nsf/dx/BAG_EJSA_Gender_Mainstreaming_Fachpolitische_Positionierung.pdf/$file/BAG_EJSA_Gender_Mainstreaming_Fachpolitische_Positionierung.pdf) [Stand: 20.11.2009]
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter - BAG LJA (Hrsg.) (2005): Das Fachkräftegebot der Kinder- und Jugendhilfe. München
- Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit - BAG JAW (Hrsg.) (2002 a): Gender Mainstreaming - Auftrag der Jugendsozialarbeit. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft, 53. Jg., 2002, 1
- Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit - BAG JAW (Hrsg.) (2002 b): Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit - Chancen und Herausforderungen für Männer und Frauen - Workshop der BAG JAW. Bonn
- Bund der Deutschen Landjugend (Hrsg.) (2003): Gender konkret. Informationsbroschüre zu Gender Mainstreaming für haupt- und

- ehrenamtliche MitarbeiterInnen im Bund der Deutschen Landjugend. Berlin
- Bundesjugendwerk der AWO (Hrsg.) (2004): Das Leben ist unser! Pädagogisches Konzept des Jugendwerks der AWO. In: Schriftenreihe „Jugendwerkpositionen“, 4. Jg., 2004, Nr. 2. Bonn
- Bundesjugendwerk der AWO (Hrsg.) (2007 a): Wollt Ihr, dass die Erde sich bewegt? Bewegt Euch! Position des Jugendwerkes der AWO zum Thema „Gender“. In: Schriftenreihe „Jugendwerkpositionen“, 7. Jg., 2007, Nr. 4. Berlin
- Bundesjugendwerk der AWO (Hrsg.) (2007 b): Die Gruppe rockt. Ausbildungskonzept des Jugendwerks der AWO. In: Schriftenreihe „Jugendwerkpositionen“, 7. Jg., 2007, Nr. 3. Berlin
- Bundeskanzleramt - Bundesministerium für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst (Hrsg.) (2007): Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung. Wien
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2008): Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds. Förderperiode 2007-2013. Bonn
http://www.esf.de/portal/generator/1406/property=data/op_bund.pdf [Stand: 30.01.2009]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2000 a): Neue Strategie in der Gleichstellungspolitik - Gender Mainstreaming-Konzept. Berlin
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung, did=2980.html> [Stand: 06.02.2009]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2000 b): Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2001 a): Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2.07.2001. Berlin
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung, did=6408.html> [Stand: 12.04.2009]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2001 b): Richtlinien über die Gewährung von Zuschüssen und Leistungen zur Förderung der Kinder- und Jugendhilfe durch den Kinder- und Jugendplan des Bundes

- (KJP) vom 19. Dezember 2000. In: Gemeinsames Ministerialblatt, 52. Jg., 2001, 2, S. 18-32
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002 a): Gender Mainstreaming (GM) in der Kinder- und Jugendhilfe. Diskussionspapier. Berlin
http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung5/Anlagen__binaer/PRM-23089-Diskussionspapier-Gender-Mains,property=blob,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.doc
[Stand: 19.10.2009]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002 b): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Richtlinienergänzende Rundschreiben zum Kinder- und Jugendplan des Bundes. Berlin
<http://www.gender-mainstreaming.net/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung5/Pdf-Anlagen/gendermainstreaming,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [Stand: 11.10.2009]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002 c): Gender Mainstreaming (GM) in der Kinder- und Jugendhilfe. Diskussionspapier. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002 d): Gender Mainstreaming - Was ist das? Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2003): Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming in die Arbeit der Bundesregierung. Berlin
http://www.gendermainstreaming-it.de/downloads/fczb/study_visit/03Juli_Implementierungsstand_deutsch.pdf [Stand: 22.05.2010]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004 a): Frauen in Deutschland. Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik. Stand: Sommer 2004. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004 b): Fragebogen der Vereinten Nationen zur Umsetzung der 4. Weltfrauenkonferenz von Peking des Ergebnisdokuments der 23. Sondergeneralversammlung. Antwort der Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005 a): Checkliste Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Berlin

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005 b): Arbeitshilfe zu § 2 GGO: Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben (Ressortforschung). Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005 c): Implementierung von Gender Mainstreaming in die Arbeit der Bundesregierung. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2006 a): Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Gleichstellungsgesetz. Drucksache 16/3776. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2006 b): 2. Bilanz Chancengleichheit - Frauen in Führungspositionen. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2006 c): Gleichstellungspolitik als Erfolgsstrategie. Pressemitteilung vom 05.10.2006. Berlin
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung,diid=76930.html> [Stand: 22.05.2010]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2007 a): Sechster Bericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). Unterrichtung durch die Bundesregierung. Drucksache 16/5807. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2007 b): Nationale Gleichstellungspolitik. Pressemitteilung vom 01.06.2007. Berlin
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung,diid=88068.html> [Stand: 22.05.2010]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2007 c): Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung. Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2008 a): Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus® 2007. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2008 b): 3. Bilanz Chancengleichheit - Europa im Blick. Berlin

- <http://bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/3.-bilanz-chancengleichheit-europa-im-blick,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [02.06.2010]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009 a): Richtlinien über die Gewährung von Zuschüssen und Leistungen zur Förderung der Kinder- und Jugendhilfe durch den Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP) vom 28. August 2009. In: Gemeinsames Ministerialblatt, 60. Jg., 2009, 38, S. 781-800
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009 b): 13. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009 c): Nationale Gleichstellungspolitik. Pressemitteilung vom 22.07.2009. Berlin
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung,diid=88068.html> [Stand: 22.05.2010]
- Bundesverband der Katholischen Jungen Gemeinde - Bundesleitung (Hrsg.) (2005): Leitbild für die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming im Bundesverband der Katholischen Jungen Gemeinde. Neuss
- Burbach, Christiane / Schlottau, Heike (2001) (Hrsg.): Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gender-Training. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht
- Burbach, Christiane / Döge, Peter (2006): Gender-Bildung in Organisationen. In: Burbach, Christiane / Döge, Peter (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 185-194
- Burkhard, Susanne (1996): Frauenpolitik nach Peking: Das Aktionsprogramm der Vierten Weltfrauenkonferenz. Positionen, Vernetzungen, Konsequenzen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Internationale Entwicklungszusammenarbeit, Projektgruppe Entwicklungspolitik
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

C

- Callenius, Carolin (2002): Wenn Frauenpolitik salonfähig wird, verblasst die lila Farbe. Erfahrungen mit Gender Mainstreaming im Bereich internationaler Politik. In: Bothfeld, Silke / Gronbach, Sigrid / Riedmüller, Barbara (Hrsg.): Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt a.M.: Campus, S. 63-80
- Cavarero, Adriana (1997): Die Perspektive der Geschlechterdifferenz. In: Gerhard, Ute / Jansen, Mechthild / Maihofer, Andrea / Schmid, Pia / Schulz, Irmgard (Hrsg.): Differenz und Gleichheit. Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, S. 95-111
- CDU / CSU / SPD (Hrsg.) (2002): Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD. Berlin
- CDU / CSU / FDP (Hrsg.) (2009): Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP. 17. Legislaturperiode. Berlin
- CDU Landtagsfraktion NRW / FDP Landtagsfraktion NRW (Hrsg.) (2005): Nordrhein-Westfalen: Land der neuen Chancen. Koalitionsvereinbarung von CDU und FDP zur Bildung einer neuen Landesregierung in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf
- Commission of the European Communities (Hrsg.) (1996): Communication from the Commission: „Incorporating equal opportunities for women and men into all community policies and activities“. KOM (96) 67 final. Brussels
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0067:FIN:EN:PDF> [Stand: 24.05.2010]
- Commission of the European Communities / Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (Hrsg.) (2008): Gender Equality in the European Social Fund 2007-2013. Brussels
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/tp_gender_en.pdf [Stand: 24.05.2010]
- Connelly, Patricia / Murray Li, Tania / MacDonald, Martha / Parpart, Jane (2000): Feminism and Development: Theoretical Perspectives. In: Parpart, Jane / Connelly, Patricia / Barriteau, Eudine (Hrsg.): Theoretical Perspectives on Gender and Development. Ottawa: International Development Research Centre, S. 51-159
- Council of Europe (Hrsg.) (1998): Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good

- practice. Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming. EG-S-MS (98) 2 rev. Strasbourg
<http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=374> [Stand: 24.05.2010]
- Cordes, Mechthild (1995): Die ungelöste Frauenfrage. Eine Einführung in die feministische Theorie. Frankfurt a.M.: Fischer Taschenbuch
- Cordes, Mechthild (1996): Frauenpolitik: Gleichstellung oder Gesellschaftsveränderung. Ziele - Institutionen - Strategien. Opladen: Leske und Budrich
- Cordes, Mechthild (2004): Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 712-720
- Cornelißen, Waltraud / Gille, Martina / Knothe, Holger / Meier, Petra / Queisser, Hannelore / Stürzer, Monika (2002): Junge Frauen - junge Männer. Daten zur Lebensführung und Chancengleichheit. Opladen: Leske und Budrich
- Cornelißen, Waltraud (Hrsg.) (2005): Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2. Fassung. München
- Czajka, Sebastian / Mohr, Sabine (2009): Internetnutzung in privaten Haushalten in Deutschland. Ergebnisse der Erhebung 2008. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, 6-2009. Wiesbaden, S. 553-560

D

- Debbing, Cäcilia / Ingenfeld, Maria / Cremers, Michael (2004): Schluss. In: Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Mädchen und Jungen in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW. Expertise zum 8. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW. Düsseldorf, S. 79-85
- Degele, Nina (2008): Gender / Queer Studies. Eine Einführung. München: Fink (UTB)
- Deinet, Ulrich / Nörber, Martin / Sturzenhecker, Benedikt (2002): Kinder- und Jugendarbeit. In: Schröer, Wolfgang / Struck, Norbert / Wolff, Mechthild (Hrsg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim und München: Juventa, S. 693-713

- Deinet, Ulrich / Sturzenhecker, Benedikt (Hrsg.) (2005): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. 3., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag
- Delmas, Nanine / Mörsberger, Thomas (2002): „... dann müssen wir doch wohl mit gutem Beispiel vorangehen!“ In: ajs-informationen, 38. Jg., 2002, 1, S. 28-30
- Der Spiegel (2004): Schlaue Mädchen, Dumme Jungen - Sieger und Verlierer in der Schule. 57. Jg., 2004, 21
- Deutscher Bundesjugendring (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming. Positionspapier des Deutschen Bundesjugendrings zu Gender Mainstreaming. Berlin
- Deutscher Städtetag (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming - Best-Practice-Beispiele aus den Kommunen. Arbeitshilfe des Deutschen Städtetages in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstädten. Köln
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland - DK EKD (Hrsg.) (2003): Schritte auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit für Frauen und Männer. Gender Mainstreaming als Handlungsstrategie der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes der EKD. Berlin
<http://www.diakonie.de/GenderMainstreaming-Web.pdf> [Stand 26.05.2010]
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland - DK EKD (Hrsg.) (2004): Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Neufassung vom 13. Oktober 2004. Berlin
<http://www.diakonie.de/Satzung-DWEKD.pdf> [Stand 24.02.2009]
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland - DK EKD (Hrsg.) (2007): Zehn Jahre Gleichstellung von Frauen und Männern im Diakonischen Werk der EKD. Bilanz und Perspektiven. Stuttgart
- Dieball, Heike (2006): Mit Gender Mainstreaming im Recht. In: Burbach, Christiane / Döge, Peter (Hrsg.): Gender Mainstreaming: Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 157-172
- Diekmann, Andreas (2007): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 18., vollständig überarbeitete und erweiterte Neuauflage. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt

- Doblhofer, Doris / Küng, Zita (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch. Berlin: Springer
- Döge, Peter (2001): Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses. Bielefeld: Kleine
- Döge, Peter (2002 a): Managing Gender. Gender Mainstreaming als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B33-34/2002, S. 9-16
- Döge, Peter (2002 b): Gender-Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen. Ein Leitfaden für Frauen und Männer. IAIZ-Schriften, Band 2. 2., aktualisierte Auflage. Berlin: Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V.
- Döge, Peter (2003): Von der Gleichstellung zur Gleichwertigkeit - Gender Mainstreaming als Ansatz zur Modernisierung von Organisationen. In: Jansen, Mechthild M. / Röming, Angelika / Rohde, Marianne (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Herausforderungen für den Dialog der Geschlechter. München: Olzog, S. 34-48
- Döge, Peter (2008): Geschlechterpolitik als Gestaltung von Geschlechterkulturen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 58. Jg., 2008, 24-25, S. 32-38
- Döge, Peter / Stiegler, Barbara (2004): Gender Mainstreaming in Deutschland. In: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Schriftenreihe Band 418. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 135-157
- Dräger, Tanja (2008): Gender Mainstreaming im Kindergarten. Stuttgart: ibidem
- Drogand-Strud, Michael (2001): Braucht die Jugendhilfe Gender Mainstreaming? In: FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung, 6. Jg., 2001, 4, S. 25-31
- Drogand-Strud, Michael (2004): Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Mädchen und Jungen in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW. Expertise zum 8. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW. Düsseldorf, S. 34-37

E

- Ehrhardt, Angelika (2003): Gender Mainstreaming - wo es herkommt, was es will und wie es geht. In: Jansen, Mechthild M. / Röming, Angelika / Rohde, Marianne (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München: Olzog, S. 13-33
- Ehrhardt, Angelika / Jansen, Mechthild M. (2003): Gender Mainstreaming. Grundlagen - Prinzipien - Instrumente. Wiesbaden: Hessische Landeszentrale für Politische Bildung
- Enggruber, Ruth (2001): Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit. Münster: Votum
- Enggruber, Ruth (2008): Genderkompetenz in der Jugendberufshilfe / Benachteiligtenförderung. In: Böllert, Karin / Karsunky, Silke (Hrsg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag, S. 147-161
- Erbe, Birgit (2004): Gender Budgeting - Verteilungsfragen neu gestellt in der Haushaltspolitik. Grundlagen, Instrumente, Herausforderungen. In: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Schriftenreihe Band 418. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 291-305
- Erfurt, Philine (2008): Widerstände gegen Gleichstellung und Möglichkeiten der Akzeptanzsicherung. Berlin
http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/widerstaende_und_akzeptanzsicherung.pdf [Stand: 03.06.2009]
- Europäische Kommission (Hrsg.) (1998): 100 Begriffe aus der Gleichstellungsgeschichte. Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männer. Luxemburg
- Europäische Union (Hrsg.) (1997): Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte. Amtsblatt Nr. C 340 vom 10. November 1997
<http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html#0001010001> [Stand 18.05.2010]
- Europäische Union (Hrsg.) (2007): Die Charta der Grundrechte der Union. Amtsblatt der Europäischen Union. Nr. C 303/1 vom 14.07.2007
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:DE:PDF> [Stand: 18.05.2010]

Europarat / Berichterstattergruppe für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Hrsg.) (1998): Gender Mainstreaming. Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken. Schlußbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming (EGS-MS). GR-EG (98) 1. Mai 1998. Straßburg

Evangelische Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming in der gesellschaftspolitischen Jugendbildung. Wege zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Berlin

F

Faulstich-Wieland, Hannelore (2001): Gender Mainstreaming im Bereich der Kindertagesstätten. In: Ginsheim, Gabriele von / Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin: Fata Morgana, S. 121-132

Fendrich, Sandra / Fuchs-Rechlin, Kirsten / Pothmann, Jens / Schilling, Matthias (2006): Ohne Männer? Verteilung der Geschlechter in der Kinder- und Jugendhilfe. In: DJI Bulletin 75, 19. Jg., 2006, 2, S. 22-27

Flösser, Gaby (2001 a): Gender Mainstreaming - Eine Strategie zur Modernisierung der Jugendhilfe. In: Regiestelle E&C der Stiftung SPI (Hrsg.): Wie kommt Gender in den E&C Mainstream - ein Programm mit Relevanz für beide Geschlechter. Dokumentation der 3. Zielgruppenkonferenz der aus dem KJP (Bund) geförderten freien Träger der Jugendhilfe vom 05. September 2001. Berlin, S. 4-8
<http://www.eundc.de/pdf/01900.pdf> [Stand: 17.02.2010]

Flösser, Gaby (2001 b): Das Konzept des Gender Mainstreaming als qualitätssicherndes Element in den sozialen Diensten. In: Ginsheim, Gabriele von / Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin: Fata Morgana, S. 57-66

Forschungsgruppe Wahlen e.V. (Hrsg.) (2007): Internet-Strukturdaten. Repräsentative Umfrage - II. Quartal 2009. Mannheim
http://www.forschungsgruppewahlen.de/Umfragen_und_Publicationen/Internet-Strukturdaten/web_II_09.pdf [Stand: 12.10.2009]

Freie Hansestadt Bremen / Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (Hrsg.) (2003):

- Handlungshilfe - Konzept zur Implementierung des Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung. Informationen zur Praxis. Bremen
http://www.zgf.bremen.de/sixcms/media.php/13/konzept_gm.doc [Stand: 25.10.2010]
- Frey, Regina (2003): Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und -praxis im internationalen Diskurs. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer
- Frey, Regina (2004): Entwicklungslinien. Zur Entstehung von Gender Mainstreaming in internationalen Zusammenhängen. In: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Schriftenreihe Band 418. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 24-39
- Frey, Regina (2009): Wer hat Angst vor Gender-Mainstreaming? Zum transformativen Gehalt einer systemimmanenten Strategie. In: Donat, Esther / Froböse, Ulrike / Pates, Rebecca (Hrsg.): ‚Nie wieder Sex‘. Geschlechterforschung am Ende des Geschlechts. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 43-55
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2007): Gender Pay Gap - die Gehaltsschere klafft weiterhin auseinander. Berlin
http://www.fes.de/aktuell/focus/1/Dokumente/FES_gender_pay_gap.pdf [Stand: 15.02.2010]
- Fuhrmann, Nora (2005): Geschlechterpolitik im Prozess der europäischen Integration. Wiesbaden: VS Verlag
- FUMA - Fachstelle Gender NRW (Hrsg.) (2006 a): Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe in NRW. Evaluationsbericht zum Projekt. Essen
- FUMA - Fachstelle Gender NRW (Hrsg.) (2006 b): Praxisbericht zum Projekt „Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe in NRW“. Essen

G

- Gängler, Hans (2001): Jugendverbände und Jugendpolitik. In: Otto, Hans-Uwe / Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch der Sozialarbeit / Sozialpädagogik. 2., völlig neu überarbeitete und aktualisierte Auflage. Neuwied: Luchterhand, S. 894-903
- GenderKompetenzZentrum (Hrsg.) (2005): Zur Entwicklung von Instrumenten im Rahmen der Strategie Gender Mainstreaming. Berlin

- <http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementierung/instrumente/entwicklung> [Stand: 06.08.2009]
- GenderKompetenzZentrum (Hrsg.) (2006 a): Instrumente. Berlin
<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementierung/instrumente> [Stand: 06.08.2009]
- GenderKompetenzZentrum (Hrsg.) (2006 b): Was ist ein gutes GM-Instrument? Zur Qualität von Instrumenten im Rahmen von Gender Mainstreaming. Berlin
<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementierung/instrumente/qualitaet> [Stand: 06.08.2009]
- GenderKompetenzZentrum (2006 c): Gender-Kompetenz. Berlin
<http://www.generkompetenz.info/genderkompetenz> [Stand: 26.05.2009]
- GenderKompetenzZentrum (Hrsg.) (2007): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Berlin
<http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/agg.pdf> [Stand:20.05.2010]
- GenderKompetenzZentrum (Hrsg.) (2008): Implementierung von Gender Mainstreaming. Berlin
<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementierung> [Stand: 03.06.2009]
- GenderKompetenzZentrum (Hrsg.) (2009 a): Personalmanagement und Personalentwicklung. Berlin
<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/personalentwicklung> [Stand 17.02.2010]
- GenderKompetenzZentrum (2009 b): Anwendung von Instrumenten im Rahmen der Implementierung von GM - Akzeptanzprobleme, ihre Ursachen und Lösungswege. Berlin
http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/instrumente_anwendung.pdf [Stand: 05.01.2010]
- GenderKompetenzZentrum (Hrsg.) (2010 a): Das GenderKompetenzZentrum. Berlin
<http://www.genderkompetenz.info/zentrum> [Stand: 22.05.2010]
- GenderKompetenzZentrum (Hrsg.) (2010 b): Gender Mainstreaming auf Länderebene. Berlin
<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/Beispiele/Laender/index.html> [Stand: 26.05.2010]
- GenderKompetenzZentrum (Hrsg.) (2010 c): Gender Mainstreaming als Strategie. Berlin
<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/Strategie> [Stand: 30.05.2010]

- GenderKompetenzZentrum (Hrsg.) (o.J.): Die Geschichte(n) von Gender Mainstreaming. Berlin
http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/geschichte_gm.pdf [Stand: 22.05.2010]
- Gentner, Ulrike (2003): „Mit der Vision leben...“ - Gender Mainstreaming im kirchlichen Kontext. In: Jansen, Mechthild M. / Röming, Angelika / Rohde, Marianne (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München: Olzog, S. 270-291
- Geppert, Jochen (2005): Forschungspapier Gender Budgeting. Berlin
http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/forschungspapier_gender_budgeting.pdf [Stand: 22.06.2009]
- Gerbert, Frank (2002): Arme Jungs! In: Focus, 9. Jg., 2002, 32, S. 104-109
- Gerhard, Ute (1997): Bürgerliches Recht und Patriarchat. In: Gerhard, Ute / Jansen, Mechthild / Maihofer, Andrea / Schmid, Pia / Schulz, Irmgard (Hrsg.): Differenz und Gleichheit. Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer, S. 188-204
- Gerhard, Ute (2008): 50 Jahre Gleichberechtigung - eine Springprozeption. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 58. Jg., 2008, 24-25, S. 3-10
- Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V. (Hrsg.) (2003): Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung. Frankfurt a.M. / Berlin
<http://www.gendemainstreaming.net/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/wissensnetz-komplettfassung,property=pdf,bereich=gm,sprache=de,rwb=true.pdf> [Stand: 22.05.2010]
- Gildemeister, Regine (2004): Doing Gender. Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (Hrsg.) 2004: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 132-140
- Goldmann, Monika (2001): Das Konzept des Gender Mainstreaming: Ziele, Strategien, Instrumente. In: Bündnis 90/Die Grünen im Landtag Nordrhein Westfalen (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Eine Chance für NRW! Düsseldorf
http://home.landtag.nrw.de/mdl/marianne.huerten/gender_6.pdf [Stand: 03.04.2009]

- Gräf, Lorenz (1999): Optimierung von WWW-Umfragen: Das Online Pretest-Studio. In: Batinic, Bernad / Werner, Andreas / Gräf, Lorenz / Bandilla, Wolfgang (Hrsg.): Online Research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse. Göttingen u.a.: Hogrefe, S. 159-177
- Gries, Pia / Holm, Ruth / Stötzer, Bettina (2001): Karriere eines feministischen Konzeptes? Der „Gender“-Begriff in der Diskussion. In: Forum Wissenschaft, 18. Jg., 2001, 2, S. 11-14
- Grunwald, Klaus / Steinbacher, Elke (2007): Organisationsgestaltung und Personalführung in den Erziehungshilfen. Grundlagen und Praxismethoden. Weinheim und München: Juventa
- Gubitzer, Luise / Schunter-Kleemann, Susanne (Hrsg.) (2006): Gender Mainstreaming - Durchbruch der Frauenpolitik oder deren Ende? Kritische Reflexionen einer weltweiten Strategie. Frankfurt a.M.: Peter Lang

H

- Hagemann-White, Carol (2001): Von der Gleichstellung zur Geschlechtergerechtigkeit: Das paradoxe Unterfangen sozialen Wandel durch strategisches Handeln in der Verwaltung herbeizuführen. In: FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung, 6. Jg., 2001, 4, S. 33-38
- Hartmann, Jutta (2009): Heteronormativität. Pädagogische Implikationen eines macht- und identitätskritischen Konzepts. In: Betrifft Mädchen, 22. Jg., 2009, 2, S. 52-58
- Hartwig, Luise / Muhlak, Kirsten (2006): Mädchenarbeit in Theorie und Praxis. In: Zander, Margherita / Hartwig, Luise / Jansen, Irma (Hrsg.): Geschlecht Nebensache? Zur Aktualität einer Gender-Perspektive in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag, S. 85-117
- Hauptmanns, Peter (1999): Grenzen und Chancen von quantitativen Befragungen mit Hilfe des Internets. In: Batinic, Bernad / Werner, Andreas / Gräf, Lorenz / Bandilla, Wolfgang (Hrsg.): Online Research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse. Göttingen u.a.: Hogrefe, S. 21-38
- Helming, Elisabeth / Wittmann, Svendy (2003): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Auswertung der Teilabschnitte zum Gender Mainstreaming aus den KJP-Sachberichten 2001. Teilbericht 1, März 2003. München: DJI

- Helming, Elisabeth (2004): Das Konzept des Gender Mainstreaming und Informationen aus dem DJI-Projekt „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“. In: Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Dokumentation der Fachtagung. Bonn, 11.09.2003. München: DJI, S. 5-20
- Helming, Elisabeth / Schäfer, Reinhild (2004): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. 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. Teilbericht 2, Sommer 2004. München: DJI
- Helming, Elisabeth / Schäfer, Reinhild (2006 a): Viel Gegacker - und kein Ei? Chancen, Risiken, Nebenwirkungen beim Umsetzen von Gender Mainstreaming. In: DJI Bulletin 75, 19. Jg., 2006, 2, S. 18-21
- Helming, Elisabeth / Schäfer, Reinhild (2006 b): Gender Mainstreaming. Definition, Begriffe, Geschichte, Instrumente, Verfahren. In: DJI Bulletin PLUS, 19. Jg., 2006, 75, S. 1-4
- Helming, Elisabeth / Schäfer, Reinhild (2006 c): 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. München: DJI
- Hentschel, Gitti (2007): Geschlechtergleichstellung in Deutschland. Was heißt hier Chancengleichheit? Berlin
http://www.glow-boell.de/media/de/txt_rubrik_2/chancengleichheit_gihent07.pdf [Stand: 22.05.2010]
- Hinzpeter, Werner (2000): Jungs - das schwache Geschlecht. In: Stern, 53. Jg., 2000, 24, S. 52-66
- Hoecker, Beate (2008): 50 Jahre Frauen in der Politik: späte Erfolge, aber nicht am Ziel. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 58. Jg., 2008, 24-25, S. 10-18
- Höyng, Stephan / Lange, Ralf (2004): Gender Mainstreaming - ein Ansatz zur Auflösung männerbündischer Arbeits- und Organisationskultur? In: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder,

- Instrumente. Schriftenreihe Band 418. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 103-119
- Holland-Cunz, Barbara (1999): Naturverhältnisse in der Diskussion. Die Kontroverse um „sex und gender“ in der feministischen Theorie. In: Bauhardt, Christine / Wahl, Angelika von (Hrsg.): Gender and Politics. „Geschlecht“ in der feministischen Politikwissenschaft. Opladen: Leske und Budrich, S. 15-28
- Holland-Cunz, Barbara (2003): Die alte neue Frauenfrage. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Hollaus, Martin (2007): Der Einsatz von Online-Befragungen in der empirischen Sozialforschung. Aachen: Shaker
- Horstkemper, Marianne (2001): Gender Mainstreaming als Prinzip geschlechterdifferenzierender Arbeit in der Jugendhilfe - Auftrieb für geschlechterbewusste Pädagogik oder Konkurrenz für bereits entfaltete Reformkonzepte? In: Ginsheim, Gabriele von / Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin: Fata Morgana, S. 41-56
- Hurrelmann, Klaus / Albert, Mathias / TNS Infratest Sozialforschung (2006): Jugend 2006. 15. Shell Jugendstudie: Eine pragmatische Generation unter Druck. Frankfurt: Fischer Taschenbuch
- Hurrelmann, Klaus / Andresen, Sabine / TNS Infratest Sozialforschung (2007): Kinder in Deutschland 2007: 1. World Vision Kinderstudie. Frankfurt: Fischer Taschenbuch
- Huschke, Jenny (2002): Gender Mainstreaming. Eine neue frauenpolitische Initiative der EU oder nur ein weiteres Schlagwort? Ein aktueller Diskussionsbeitrag. Osnabrück: Der Andere

J

- Jochmann-Döll, Andrea (2004): Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming. In: Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Dokumentation der Fachtagung am 11.09.2003 in Bonn. München: DJI, S. 21-31
- Jüngling, Christiane / Rastetter, Daniela (2008): Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 5.,

vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Gabler, S. 127-140

Jurczyk, Karin (2010): Neue Familienpolitik und Geschlechterverhältnisse. Sozialpolitische Dimensionen als Leerstelle? In: Böllert, Karin / Oelkers, Nina (Hrsg.): Frauenpolitik in Familienhand? Neue Verhältnisse in Konkurrenz, Autonomie oder Kooperation. Wiesbaden: VS Verlag, S. 57-78

K

Kabs, Christina (2001): Gender Mainstreaming und die Mädchenarbeit. In: LAG Mädchen und junge Frauen in Sachsen e.V. (Hrsg.): Rundbrief 13. Dresden, S. 5-8

Kahlert, Heike (2004): Differenz, Genealogie, Affidamento: Das italienische ‚pensiero della differenza sessuale‘ in der internationalen Rezeption. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 91-99

Kasüschke, Dagmar / Klees-Möller, Renate (2002): Mädchen und Jungen in Kindertageseinrichtungen. Zum Stand der Umsetzung geschlechtsbezogener Handlungsansätze. In: Werthmanns-Reppekus, Ulrike / Böllert, Karin (Hrsg.): Mädchen- und Jungenarbeit - Eine uneingelöste fachliche Herausforderung. München: DJI, S. 57-74

Kasüschke, Dagmar / Klees-Möller, Renate (2004): Mädchen und Jungen in Kindertageseinrichtungen. Theoretische Modelle, Jugendhilfepraxis und Forschungsbedarf. In: Bruhns, Kirsten (Hrsg.): Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe. Praxisstand und Forschungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag, S. 187-201

Kasüschke, Dagmar (2004): Gender im Kindergarten. In: Glaser, Edith / Klika, Dorle / Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 361-372

Kirchhoff, Sabine / Kuhnt, Sonja / Lipp, Peter / Schlawin, Siegfried (2001): Fragebogen. Datenbasis. Konstruktion. Auswertung. 2., überarbeitete Auflage. Opladen: Leske und Budrich

Klausch, Peter (2008): Kinder- und Jugendplan des Bundes. In: Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe - AGJ (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilferecht von A-Z. München: C.H. Beck, S. 206

- Klein, Uta (2006): Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Akteure - Themen - Ergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag
- Klett, Joachim H. (2003): ver.di: Geschlechterdemokratie ist das Ziel - Gender Mainstreaming ist der Weg. In: Jansen, Mechthild M. / Röming, Angelika / Rohde, Marianne (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München: Olzog, S. 188-203
- Kneip, Ansbert (2002): „Gleichberechtigung und so“. In: Der Spiegel, 50. Jg., 2002, 18, S. 76
- Koblinger, Dagmar / Rothe, Andrea (Hrsg.) (2005): Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe - Eine Konkretisierung für die Praxis. München: Frauenakademie München e.V.
- Koblinger, Dagmar (2006): Gender Mainstreaming in den befragten Einrichtungen der Jugendhilfe. In: Koblinger, Dagmar / Rothe, Andrea (Hrsg.): Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe - Eine Analyse im Stadtteil Hasenberg in München. München: Frauenakademie München e.V., S. 20-30
- Koblinger, Dagmar / Rothe, Andrea (Hrsg.) (2006): Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe - Eine Analyse im Stadtteil Hasenberg in München. München: Frauenakademie München e.V.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.) (1998 a): Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen. Luxemburg
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_de.pdf [Stand: 30.01.2009]
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.) (1998 b): Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zu der Mitteilung „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“. KOM (1998) 122 endg. Brüssel
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.) (2000): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen - Für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005). KOM (2000) 0335 endg. Brüssel
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52000DC0335:DE:HTML> [Stand: 22.05.2010]
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.) (2006): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische

- Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen - Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010. {SEK(2006) 275}. KOM (2006) 92 endg. Brüssel
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:DE:PDF> [Stand: 22.05.2010]
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften / Generaldirektion Regionalpolitik (Hrsg.) (2008): Die Strukturfonds. Brüssel
http://ec.europa.eu/regional_policy/funds/prord/sf_de.htm
[Stand: 22.05.2010]
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.) (2009): Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 2009. KOM (2009) 77 endg. Brüssel
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0077:FIN:DE:PDF> [Stand: 30.05.2010]
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.) (2007): Internetnutzung von Frauen und Männern in Deutschland 2007. Sonderauswertung Gender & Diversity des (N)ONLINER Atlas 2007. Schriftenreihe Heft 5. Bielefeld
http://www.kompetenzz.de/content/download/4597/34491/file/H5_Nonliner_Sonderauswertung_2007.pdf [Stand: 03.01.2010]
- Krell, Gertraude (2008): Chancengleichheit durch Personalpolitik - Ecksteine, Gleichstellungscontrolling und Geschlechterverständnis als Rahmen. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 5., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Gabler, S. 3-22
- Krell, Gertraude / Mückenberger, Ulrich / Tondorf, Karin (2008): Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 5., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Gabler, S. 97-114
- Kroll, Renate (Hrsg.) (2002): Metzler Lexikon Gender Studies - Geschlechterforschung: Ansätze, Personen, Grundbegriffe. Stuttgart: Metzler
- Kromrey, Helmut (2006): Empirische Sozialforschung. 11., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Lucius & Lucius

- Kunert-Zier, Margitta (2005): Erziehung der Geschlechter. Entwicklungen, Konzepte und Genderkompetenz in sozialpädagogischen Feldern. Wiesbaden: VS Verlag
- Kunert-Zier, Margitta (2008): Den Mädchen und den Jungen gerecht werden - Genderkompetenz in der Geschlechterpädagogik. In: Böllert, Karin / Karsunky, Silke (Hrsg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag, S. 47-61

L

- Landesarbeitsgemeinschaft „Geschlechterdifferenzierte Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe“ (Hrsg.) (2004): Leitlinien zur Verankerung der geschlechterbewussten Ansätze in der pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe (Berliner Leitlinien). Berlin
http://www.bildungsnetz-berlin.de/download/Berliner_Leitlinien.pdf [Stand: 27.03.2010]
- Landesjugendring Niedersachsen e.V. (Hrsg.) (2007): gender. Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit. Materialien für Jugendarbeit und Jugendpolitik. Hannover
- Landtag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2001): Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 05.02.2001: Qualitativer Sprung in der Frauenpolitik - Gender Mainstreaming gezielt und konsequent umsetzen. Drucksache 13/713. Düsseldorf
<http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD13-713.pdf> [Stand: 20.05.2010]
- Landtag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2002): Entschließungsantrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, der Fraktion der CDU, der Fraktion der FDP vom 13.11.2002: Gender Mainstreaming - gleiche Chancen für weibliche und männliche Lebensentwürfe. Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in der Landespolitik und in der Landesverwaltung. Drucksache 13/3225. Düsseldorf
<http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD13-3225.pdf> [Stand: 20.05.2010]
- Lang, Klaus / Mönig-Raane, Margret / Petterson, Gisela / Sommer, Michael (Hrsg.) (2004): Die kleine große Revolution. Gender Mainstreaming - Erfahrungen, Beispiele, Strategien aus Schweden und Deutschland. Hamburg: VSA-Verlag

- Leopold, Helmut (2004): Rücklauf bei Online Befragungen im Online Access Panel. Hamburg: Verlag Dr. Kovač
- Lewalter, Sandra (2006 a): Entwicklung eines Implementierungskonzeptes. Berlin
http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/implementierungskonzept_sl.pdf [Stand: 26.05.2010]
- Lewalter, Sandra (2006 b): Implementierung von Gender Mainstreaming in der Ministerialverwaltung. Verteilung von klaren und effektiven Zuständigkeiten. Berlin
http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/zustaendigkeiten_sl.pdf [Stand: 26.05.2010]
- Lewalter, Sandra (2006 c): Chancengleichheit. Berlin
<http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/chancengleichheit.pdf> [Stand: 11.06.2010]
- Lewalter, Sandra (2010): Gender Mainstreaming - Begriffsfindung in der Organisation und Zielsetzung. Berlin
http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gm_definition_zielsetzung_sl_pdfversion.pdf
- Liebe, Martina (2001): Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit - Bewertung eines frauenpolitischen Instruments aus jugendpolitischer Sicht. In: Ginsheim, Gabriele von / Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin: Fata Morgana, S. 95-108
- Liebe, Martina (2004): Geschlechtergerechtigkeit in der Jugendarbeit? Offene Fragen und Forschungsperspektiven. In: Bruhns, Kirsten (Hrsg.): Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe. Praxisstand und Forschungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag, S. 219-232
- Lind, Inken / Löther, Andrea (2001): Gender Mainstreaming. In: CEWS-Newsletter, 1. Jg., 2001, 4, S. 13-19
<http://www.cews.org/cews/files/123/de/news4.pdf> [Stand: 18.05.2009]
- Lorber, Judith (1999): Gender-Paradoxien. Opladen: Leske und Budrich

M

- Magistrat der Stadt Frankfurt am Main / Frauenreferat (Hrsg.) (2004): Rahmenplan zur Gestaltung des Gender Mainstreaming Prozesses in Frankfurt am Main. Stand Januar 2004. Frankfurt a.M.
- Maurer, Marcus / Jandura, Olaf (2009): Masse statt Klasse? Einige kritische Anmerkungen zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen. In: Jakob, Nikolaus / Schoen, Harald / Zerback, Thomas (Hrsg.): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 61-73
- Merchel, Joachim (2003): Trägerstrukturen in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Weinheim und München: Juventa
- Merz, Veronika (Hrsg.) (2001): Salto, Rolle, Pflicht und Kür. Materialien zur Schlüsselqualifikation Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung. Zürich: Verlag Pestalozzianum
- Meseke, Henriette / Armstropp, Thorsten (2001): Machbarkeitsstudie Gender-Mainstreaming in der Strukturförderung des Landes Brandenburg - ein koordiniertes und integriertes Konzept zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Hilfe der Strukturfonds. Endbericht. Potsdam: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg
- Metz-Göckel, Sigrid (2002): Die Karriere des Gender Mainstreaming in Politik und Wissenschaft. Etikettenschwindel oder neuer Schritt im Geschlechter- und Generationenverhältnis? In: Diskurs, 12. Jg., 2002, 1, S. 40-49
- Meyer, Dorit (2001): Gender Mainstreaming: Bedeutung - Entstehung - Kontexte einer neuen politischen Strategie. In: Ginsheim, Gabriele von / Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin: Fata Morgana, S. 25-40
- Meyer, Dorit / Ginsheim, Gabriele von (2002): Gender Mainstreaming - Zukunftswege der Jugendhilfe. Berlin: Fata Morgana
- Meyer, Dorit (2004): Die Implementierung von Gender Mainstreaming als Auftrag für kommunale Jugendämter. In: Regiestelle E&C der Stiftung SPI (Hrsg.): 8. Zielgruppenkonferenz für Vertreter/innen der Städte und Gemeinden aus E&C-Gebieten. „Strategien der kommunalen Umsetzung von

- Gender Mainstreaming“ - Dokumentation der Veranstaltung vom 29.-30. April 2004 in Berlin. Berlin
- Meyer, Dorit (2005): Ansatzpunkte der Implementierung von Gender Mainstreaming in Projekten und Einrichtungen der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe. In: Regiestelle E&C der Stiftung SPI (Hrsg.): Ansatzpunkte der Implementierung von Gender Mainstreaming in Projekten und Einrichtungen der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Dokumentation der Veranstaltung vom 14. bis 15. März 2005 in Berlin. Berlin, S. 5-11
<http://www.eundc.de/pdf/41002.pdf> [Stand: 21.04.2010]
- Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (1998): Beschluss der Landesregierung über die Wahrnehmung der Frauenpolitik im Land Sachsen-Anhalt. MBl. LSA Nr. 35/1998 vom 17.7.1998. Magdeburg
http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Files/beschluss_frauenpolitik_17.07.98.pdf [Stand: 28.05.2010]
- Ministerium für Arbeit, Frauen, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2000): Konzept der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (gender-mainstreaming). Magdeburg
- Ministerium für Arbeit, Frauen, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2002): Erster Bericht über die Umsetzung des „Konzeptes der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender Mainstreaming)“ 2000/2001. Magdeburg
<http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Files/erfahrungsbericht.pdf> [Stand: 28.05.2010]
- Ministerium für Bildung, Familie, Frauen und Kultur des Saarlands (Hrsg.) (o.J.): Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes im Bereich der Landesverwaltung. Saarbrücken
http://www.saarland.de/dokumente/thema_familie_und_frauen/Umsetzung_des_Gender_Mainstreaming-Ansatzes.pdf [Stand: 28.05.2010]
- Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2006): Kinder- und Jugendförderplan des Landes Nordrhein-Westfalen 2006 - 2010. Bekanntmachung des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration vom 30. März 2006. Düsseldorf

- Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2007): Richtlinien für die Förderung nach dem Kinder- und Jugendförderplan (KJP NRW). Runderlass des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen vom 18.10.2007. Düsseldorf
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2005): Modell NRW: Gender Mainstreaming im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung. Stand der Umsetzung. Düsseldorf
http://www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/gender-mainstreaming_bericht.pdf [Stand: 20.05.2010]
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Konzepte und Erfahrungen. Opladen: Leske und Budrich
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2004 a): Arbeitshilfe zur Anwendung von Gender Mainstreaming bei Kabinettsvorlagen. Magdeburg
http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Elementbibliothek/Bibliothek_Politik_und_Verwaltung/Bibliothek_MS/Gender_Mainstreaming/EndfassunggemeinGMArbeitshilfe.pdf [Stand: 28.05.2010]
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2004 b): Zweiter Bericht über die Umsetzung des „Konzeptes der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender Mainstreaming). Magdeburg
http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Files/EndfassungBericht_Stand_30_08_04_02.pdf [Stand: 28.05.2010]
- Mogge-Grotjahn, Hildegard (2004): Gender, Sex und Gender Studies. Freiburg im Breisgau: Lambertus
- Mückenberger, Ulrich (2001): Rechtliche Verbindlichkeit. In: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. 3. Auflage. Hannover, S.8-9
- Mückenberger, Ulrich / Tondorf, Karin (2001): Das Konzept des Gender Mainstreaming. Definition, Ziele, Inhalte. In: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales

(Hrsg.): Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. 3. Auflage. Hannover, S. 5

Müller, Henrike (2007): Gender Mainstreaming im Mehrebenen-system der EU. Erfolge und Grenzen regionaler Politik-Innovationen. Hamburg: LIT

N

Netzwerk Gender Training (Hrsg.) (2004): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer

Nicholson, Linda (1994): Was heißt „gender“? In: Institut für Sozialforschung Frankfurt (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse und Politik. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 188-220

Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2001): Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. 3. Auflage. Hannover

Nissen, Ursula (2000): Theorie, Empirie und Praxis - Neuere Ansätze zur Erklärung weiblicher Sozialisation und ihre Bedeutung für die Praxis der geschlechtsbezogenen Jugendarbeit. In: Kreisjugendring München (Hrsg.): a.a.O., S. 7-20

Nohr, Barbara (2001): Mainstreaming und Gedöhns. In: Der Freitag, Nr. 49, 30.11.2001

<http://www.freitag.de/2001/49/01491701.php> [Stand: 18.05.2010]

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

Nordelbische Ev.-Luth. Kirche - NEK (Hrsg.) (2004): Konzept zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Verfahrens in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche. Kiel

<http://www.gender-kirche.de/menu2/konzept.asp> [Stand 25.05.2010]

Nordelbische Ev.-Luth. Kirche - NEK (Hrsg.) (2008): Vorlage der Kirchenleitung für die Tagung der Synode vom 07.02. - 09.02.2008. Gegenstand: Überprüfung und Weiterentwicklung des Konzeptes zur Umsetzung des Gender Mainstreaming Verfahrens in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche. Kiel

<http://www.gender-kirche.de/menu2/beschluss.asp> [Stand 25.05.2010]

Nussbaum, Martha C. (1999): Gerechtigkeit oder Das gute Leben. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

P

- Pettersson, Gisela (2004): „Von verschiedenen Ecken die Fäden spannen...“ Gender Mainstreaming in den Bundesländern - Beispiel NRW und Sachsen-Anhalt. In: Lang, Klaus / Mönig-Raane, Margret / Pettersson, Gisela / Sommer, Michael (Hrsg.): Die kleine große Revolution. Hamburg: VSA-Verlag, S. 125-130
- Pinl, Claudia (2003): Gender Mainstreaming - der gemeinsame Weg zur Geschlechtergerechtigkeit. In: Der Präsident des Landtags Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit in der Landespolitik Nordrhein-Westfalens. Düsseldorf: Landtag NRW, S. 10-26
- Pötschke, Manuela (2009): Potentiale von Online-Befragungen: Erfahrungen aus der Hochschulforschung. In: Jakob, Nikolaus / Schoen, Harald / Zerback, Thomas (Hrsg.): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 75-89
- Porst, Rolf (2008): Fragebogen. Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden: VS Verlag
- Prenzel, Annedore (1997): Gleichheit versus Differenz - eine falsche Alternative im feministischen Diskurs. In: Gerhard, Ute / Jansen, Mechthild / Maihofer, Andrea / Schmid, Pia / Schulz, Irmgard (Hrsg.): Differenz und Gleichheit. Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer, S. 120-127

R

- Rabe-Kleberg, Ursula (2003): Gender Mainstreaming und Kindergarten. Weinheim: Beltz
- Rabe-Kleberg, Ursula (2005): Feminisierung der Erziehung von Kindern. Chancen oder Gefahren für die Bildungsprozesse von Mädchen und Jungen? In: Pasternack, Peer / Schildberg, Arne / Rabe-Kleberg, Ursula / Bock-Famulla, Kathrin / Larrá, Franziska: Entwicklungspotenziale institutioneller Angebote im Elementarbereich. München: DJI, S. 135-171
- Rätz-Heinisch, Regina (2005): Jugendarbeit und Gender Mainstreaming. Leitfaden zur Initiierung und Umsetzung. In: Sozialmagazin, 30. Jg., 2005, 10, S. 14-20
- Raithel, Jürgen (2006): Quantitative Forschung. Ein Praxisbuch. Wiesbaden: VS Verlag

- Rat der Europäischen Union (Hrsg.) (2006): Schlussfolgerungen des Vorsitzes - 23./24. März 2006. Anlage II - Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter. 7775/1/06 REV 1. Brüssel
http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/89030.pdf [Stand: 24.05.2010]
- Richter, Ulrike (Hrsg.) (2004): Jugendsozialarbeit im Gender Mainstream. Gute Beispiele aus der Praxis. München: DJI
- Röhl, Bettina (2005): Die Gender Mainstreaming-Strategie. In: Cicero, 31.03.2005
http://www.cicero.de/97.php?item=581&ress_id=7 [Stand: 14.05.2010]
- Rörig, Johannes-Wilhelm (2005): Die Zielvereinbarungen der Kontaktgruppe Gender Mainstreaming im Kontext des Implementierungskonzepts des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Vortrag gehalten im Rahmen der Fachtagung „Implementierung von Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung - Chancen und Herausforderungen der Organisationsentwicklung“ am 27. Juni in Berlin. Berlin
<http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/document1.pdf> [Stand: 22.05.2010]
- Rösgen, Anne (2003): Gender Trainings als Instrument des Gender Mainstreamings. In: Frauenministerium Luxemburg (Hrsg.): Gender Training. Luxemburg, S. 18-27
- Rösgen, Anne (2007): Gender Mainstreaming in der Facharbeit: Eine Einführung. In: Baer, Susanne / Hildebrandt, Karin (Hrsg.): Gender Works! Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit. Frankfurt a.M.: Peter Lang, S. 45-54
- Rohrmann, Tim (2003): Gender Mainstreaming in Kindertageseinrichtungen. In: Kindertageseinrichtungen aktuell, 11. Jg., 2003, Teil 1: Heft 11, S. 224-227; Teil 2: Heft 12, S. 248-252
<http://www.kindergartenpaedagogik.de/1318.html> [Stand: 09.03.2010]
- Rohrmann, Tim (2004): Gender Mainstreaming und Arbeit mit Jungen in Kindertageseinrichtungen für Kinder. In: Evangelischer Erziehungsverband e.V. (Hrsg.): Gender in der Pädagogik. Ansätze einer geschlechterreflektierten Jugendhilfe. EREV-Schriftenreihe, 45. Jg., 2004, 1, S. 119-125
- Rohrmann, Tim (2006): Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen. Bestandsaufnahme und Perspektiven. In:

- Krabel, Jens / Stuve, Olaf (Hrsg.): Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung. Opladen: Barbara Budrich, S. 111-133
- Romberg, Johanna (2003): Jungs - Werden sie die Sorgenkinder unserer Gesellschaft? In: GEO, 27. Jg., 2003, 3, S. 64-92
- Rose, Lotte (2001 a): Überlegungen zur Verankerung der Kategorie Gender im Mainstream einer sozialräumlichen Jugendhilfe. In: Ginsheim, Gabriele von / Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin: Fata Morgana, S. 67-79
- Rose, Lotte (2001 b): Gender Mainstreaming im Feld der Kinder- und Jugendarbeit. In: Ginsheim, Gabriele von / Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin: Fata Morgana, S. 109-120
- Rose, Lotte (2003): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim: Beltz Votum
- Rosenstreich, Gabriele (2002): Gender Mainstreaming: für wen? In: Nohr, Barbara / Veth, Silke (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexion einer neuen Strategie. Berlin: Karl Dietz, S. 26-36
- Roth, Silke (2004): Gender Mainstreaming - eine neue Phase der Frauenbewegung in Deutschland. In: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Schriftenreihe Band 418. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 40-51
- S**
- Schambach, Gabriele / Barga, Henning von (2004): Gender Mainstreaming als Organisationsveränderungsprozess - Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. In: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Schriftenreihe Band 418. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 274-290
- Schäfer, Reinhild (2006): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe - mehr als Mädchen- und/oder Jungenarbeit. In: Unsere Jugend, 57. Jg., 2006, 2, S. 51-61
- Schäfer, Reinhild (2008): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe: Bei den Mühen der Ebene angekommen. In: Betrifft Mädchen, 21. Jg., 2008, 1, S. 17-23

- Schenk, Christian (2008): Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity Management. Gleichstellungspolitische Praxen im Lichte der Geschlechterforschung. In: Degele, Nina (Hrsg.): Gender / Queer Studies. Eine Einführung. Paderborn: Fink, S. 149-165
- Scherr, Albert (2001 a): Gender Mainstreaming - Chance und Herausforderung für die Kinder- und Jugendhilfe. In: Ginsheim, Gabriele von / Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin: Fata Morgana, S. 17-24
- Scherr, Albert (2001 b): Gender Mainstreaming als Lernprovokation - Anforderung an die Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung in den Organisationen der Jugendhilfe. In: Ginsheim, Gabriele von / Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin: Fata Morgana, S. 81-94
- Schlottau, Heike (2004): Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bundesverband der Evangelischen Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung. In: Richter, Ulrike (Hrsg.): Jugendsozialarbeit im Gender Mainstream. Gute Beispiele aus der Praxis. München: DJI, S. 48-56
- Schmidt, Verena (2005): Gender Mainstreaming - an Innovation in Europe? The Institutionalisation of Gender Mainstreaming in the European Commission. Opladen: Barbara Budrich
- Schmidt-Koddenberg, Angelika / da Silva Antunes Alves, Susanna / Ernst, Renate (2005): Weibliche Führungskräfte im Berufsfeld Soziale Arbeit. Ein Beitrag zur Machtfrage. In: Hasenjürgen, Brigitte / Rohleder, Christiane (Hrsg.): Geschlecht im sozialen Kontext. Perspektiven für die soziale Arbeit. Opladen: Barbara Budrich, S. 145-177
- Schmitt, Katja (2005): Gender Mainstreaming im Spannungsfeld von Theorie und Praxis. Grundlagen, Ziele, Diskussion. Berlin: VDM Verlag Dr. Müller
- Schnell, Rainer / Hill, Paul B. / Esser, Elke (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung. 7., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Oldenbourg
- Schöneck, Nadine M. / Voß, Werner (2005): Das Forschungsprojekt. Planung, Durchführung und Auswertung einer quantitativen Studie. Wiesbaden: VS Verlag

- Scholl, Armin (2003): Die Befragung. Sozialwissenschaftliche Methode und kommunikationswissenschaftliche Anwendung. Konstanz: UVK
- Schunter-Kleemann, Susanne (2001): Doppelbödiges Konzept. Ursprung, Wirkungen und arbeitsmarktpolitische Folgen von Gender Mainstreaming. In: Forum Wissenschaft, 18. Jg., 2001, 2, S. 20-24
- Schwarz, Peter (1996): Management in Nonprofit-Organisationen. Eine Führungs-, Organisations- und Planungslehre für Verbände, Sozialwerke, Vereine, Kirchen, Parteien usw. 2., aktualisierte Auflage. Bern: Haupt Verlag
- Schweikert, Birgit (2001): Die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene - Hintergrund, aktueller Stand und Planungen. In: FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung, 2001, 4, S. 9-13
- Siebenbrock, Heinz (2008): Grundlagen der Organisationsgestaltung und -entwicklung. Altenberge: Niederle Media
- Smykalla, Sandra / Kotlenga, Sandra (2001): Ein neuer Aufbruch in der Gleichstellungspolitik. Querschnittspolitik zwischen Integration und Marginalisierung. In: Forum Wissenschaft, 18. Jg., 2001, 2, S. 25-28
- Smykalla, Sandra (2006): Was ist „Gender“? Berlin.
http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gkompz_was_ist_gender.pdf [Stand: 03.06.2010]
- Smykalla, Sandra / Baer, Susanne (2008): Ein Blick zurück nach vorn. Oder: Warum Gleichberechtigung und Feminismus immer noch aktuell sind? In: Betrifft Mädchen, 21. Jg., 2008, 1, S. 4-10
- SPD / Bündnis 90/Die Grünen (Hrsg.) (2002): Koalitionsvertrag 2002 - 2006: Erneuerung - Gerechtigkeit - Nachhaltigkeit. Berlin
- Spies, Anke (2004): Gender Mainstreaming in sozialpädagogischen Aus- und Weiterbildungsgängen - Schlüssel oder Schloss für die Weiterentwicklung der mädchenfördernden und geschlechterdifferenzierten Jugendhilfe? In: Bruhns, Kirsten (Hrsg.): Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe. Praxisstand und Forschungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag, S. 317-332
- Stadt Freiburg / Gemeinderat (Hrsg.) (2003): Beschlussantrag: Umsetzungskonzept zur Einführung von Gender Mainstreaming bei der Stadtverwaltung Freiburg. Drucksache G 03164. Freiburg

- <http://www.freiburg.de/servlet/PB/show/1171595/G03164.pdf>
[Stand: 26.05.2010]
- Stadt Mainz / Projektgruppe Gender Mainstreaming (Hrsg.) (2003):
Gender MAINZstreaming. Ein Konzept für Frauen und Männer.
Mainz
http://www.gender-mainstreaming.rlp.de/fileadmin/dokumente/Gender_MAINZstreaming.pdf [Stand: 26.05.2010]
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1998): Statistiken der Kinder- und
Jugendhilfe. Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder-
und Jugendhilfe am 31.12.1998 - Gesamt. Bonn
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004): Statistiken der Kinder- und
Jugendhilfe. Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder-
und Jugendhilfe am 31.12.2002 - Gesamt. Bonn
- Steig, Michael (2000): Handlungskompetenz. Kompetenzmodelle in
der pädagogischen Praxis. Schotten: STG
- Stepanek, Brigitte / Krull, Petra (2003): Gleichstellung und Gender
Mainstreaming. Ein Handbuch. 3. Auflage, Rostock
<http://www.gm-consult-mv.org/downloads/ringbuch.pdf> [Stand:
03.06.2010]
- Stiegler, Barbara (1998): Frauen in Mainstreaming: politische
Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Bonn:
Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik
- Stiegler, Barbara (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt.
Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des
Gender Mainstreaming. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Ab-
teilung Arbeit und Sozialpolitik
- Stiegler, Barbara (2001): Wenn Gender das Mädchen schluckt -
Gender Mainstreaming und die Mädchenarbeit. In: Forum
Erziehungshilfen, 7. Jg., 2001, 2, S. 69-73
- Stiegler, Barbara (2002): Gender Macht Politik. 10 Fragen und
Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming. Bonn:
Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik
- Stiegler, Barbara (2004): Geschlechter in Verhältnissen: Denkan-
stöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen. Bonn:
Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik
- Stiegler, Barbara (2005 a): Die Kontroversen um Gender Main-
streaming. In: Behning, Ute / Sauer, Birgit (Hrsg.): Was bewirkt
Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen.
Frankfurt a.M.: Campus, S. 29-43
- Stiegler, Barbara (2005 b): Chancen und Risiken von Gender Main-
streaming. In: Lüdke, Dorothea / Runge, Anita / Koreuber,

- Mechthild (Hrsg.): Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag, S. 163-179
- Stiegler, Barbara (2008): Zum Stand von Gender Mainstreaming - ein Kommentar. In: *Betrifft Mädchen*, 21. Jg., 2008, 1, S. 36-37
- Struck, Norbert (2001): Gender Mainstreaming - neue Herausforderung zur Lösung alter Probleme der Kinder- und Jugendhilfe. In: *FORUM Jugendhilfe*, 50. Jg., 2001, 3, S. 42-46.
- Struck, Norbert (2002): Gender Mainstreaming und die Kinder- und Jugendhilfe. In: *Betrifft Mädchen*, 15. Jg., 2002, 3, S. 9-13
- Süssmuth, Rita (2002): Vor die gläserne Wand gerannt. In: *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung*, 2002, 3, S. 51

T

- Thimm, Katja (2004): Angeknackste Helden. In: *Der Spiegel*, 57. Jg., 2004, 21, S. 82-95
- Thiersch, Hans (2005): *Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. Aufgaben und Praxis im sozialen Wandel*. 6. Auflage. Weinheim und München: Juventa
- Thole, Werner (2000): *Kinder- und Jugendarbeit. Eine Einführung*. Weinheim und München: Juventa
- Thürmer-Rohr, Christina (2001 a): Geschlechterdemokratie. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): *Geschlechterdemokratie. Vielfalt der Visionen - Visionen der Vielfalt*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 21-33
- Thürmer-Rohr, Christina (2001 b): Gleiche unter Gleichen? Kritische Fragen zur Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming. In: *Forum Wissenschaft*, 18. Jg., 2001, 2, S. 34-37
- TNS Infratest (Hrsg.) (2008): Männer und Frauen nutzen das mobile Internet deutlich unterschiedlich. Aktuelle Ergebnisse aus der „Mobile Internet Benchmarking Studie 2008“ von TNS Infratest (Presseinformation). München / Bielefeld
http://www.tns-infratest.com/presse/pdf/Presse/20081028_TNS_Infratest_MobilesInternet_M-F.pdf [Stand: 03.01.2010]
- Trommer, Heide (2004): Gender Mainstreaming - Zauberstrategie auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit?! In: *Netzwerk Gender Training* (Hrsg.): *Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training*. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer, S. 175-188

U

- United Nations (Hrsg.) (1986): Report of the World Conference to review and appraise the Achievements of the United Nations Decade for Woman: Equality, Development and Peace. Nairobi, 15-26 July 1985. New York: United Nations Publication
- United Nations (Hrsg.) (1995): Report of the Fourth World Conference on Women. Beijing, 4-15 September 1995. New York: United Nations Publication
- Unmüßig, Barbara (2009): Gender Mainstreaming passé - es lebe die Gleichstellungspolitik. Berlin
<http://www.boell.de/stiftung/struktur/struktur-6305.html> [Stand: 12.06.2010]

V

- Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft - vbw (Hrsg.) (2009): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Jahresgutachten 2009. Wiesbaden: VS Verlag
- Vereinte Dienstleistungsgesellschaft - ver.di (Hrsg.) (2006): Gender Mainstreaming in der Praxis von ver.di. Bestandsaufnahme - Analyse - Erfahrungen - Einschätzungen - Perspektiven. Berlin
- Vereinte Dienstleistungsgesellschaft - ver.di (Hrsg.) (2008): Satzung der Vereinten Dienstleistungsgesellschaft. Zuletzt geändert durch den Gewerkschaftsrat in seiner Sitzung am 12./14. März 2008 in Berlin. Berlin
- Villa, Paula-Irene (2004): (De)Konstruktion und Diskurs-Genealogie: Zur Position und Rezeption von Judith Butler. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 141-152
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2003 a): Geschlechterreflexive Kinder- und Jugendhilfe. In: Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (Hrsg.): Aufwachsen in öffentlicher Verantwortung. Dokumentation der Fachtagung. Berlin: AGJ, S. 87-100
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2003 b): Erfahrungen aus Weiterbildungen von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen von Gender Mainstreaming und Konsequenzen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in die Kinder- und Jugendhilfe. Expertise für das Projekt: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. München: DJI

http://www.dji.de/kjhgender/expertise_29104.pdf [Stand: 07.04.2010]

Voß, Eva (2007): Gender goes global. Der Entwicklungsfonds der Vereinten Nationen für Frauen und Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer

W

Wallner, Claudia / Drogand-Strud, Michael / Cremers, Michael (2004): Zum Verhältnis von Mädchen- und Jungenarbeit und der Strategie des Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Mädchen und Jungen in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW. Expertise zum 8. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW. Düsseldorf, S. 23-33

Wallner, Claudia (2004): Differenzierung relevanter Begriffe zur Geschlechterpolitik. In: Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Mädchen und Jungen in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW. Expertise zum 8. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW. Düsseldorf, S. 89-91

Wallner, Claudia (2008): Frauenarbeit unter Männerregie oder Männerarbeit im Frauenland? Einblicke in die Geschlechterverhältnisse sozialer Fachkräfte im Wandel Sozialer Arbeit. In: Böllert, Karin / Karsunky, Silke (Hrsg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag, S. 27-45

Walter, Melitta (2008): Und wofür soll das gut sein? Genderpädagogik als Bildungsauftrag. In: Kunert-Zier, Margitta / Krannich, Margret (Hrsg.): Vom Geschlechterquatsch zum Genderparcours. Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung vom Kindergarten bis zum Jugendtreff. Frankfurt a.M.: Heinrich-Böll-Stiftung Hessen e.V., S. 25-45

Wanzek, Ute (2003): Gender Mainstreaming - Ansätze in Sachsen-Anhalt. In: Jansen, Mechthild M. / Röming, Angelika / Rohde, Marianne (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Herausforderungen für den Dialog der Geschlechter. München: Olzog, S. 76-93

Wanzek, Ute (2005): Auf der Suche nach Erfolg - Erfolge und Blockaden im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming. In: Jung, Dörthe / Krannich, Margret (Hrsg.): Die Praxis des Gender Mainstreaming auf dem Prüfstand. Stärken und

- Schwächen der nationalen Umsetzungsstrategie. Frankfurt a.M.: Heinrich-Böll-Stiftung Hessen e.V., S. 65-77
- Weber, Monika (2002): Mädchenarbeit. In: Schröer, Wolfgang / Struck, Norbert / Wolff, Mechthild (Hrsg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim und München: Juventa, S. 715-734
- Weber, Susanne / Brake, Anne (2005): Internetbasierte Befragungen. In: Kühl, Stefan / Strodtholz, Petra / Taffertshofer, Andreas (Hrsg.): Quantitative Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch. Wiesbaden: VS Verlag, S. 59-84
- Weg, Marianne (2002 a): Gender Mainstreaming in den Bundesländern: Zwischenbilanz und Perspektiven. Wiesbaden
<http://www.spisg.com/gender/pdf/MarianneWeg.pdf> [Stand: 27.6.2004]
- Weg, Marianne (2002 b): Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe: Hintergrund - Zielsetzung - Stellenwert - Perspektiven. In: Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (Hrsg.): Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit. Dokumentation eines Workshop 4/2002 in Bonn. Bonn, S. 9-24
- Weg, Marianne (2005): Going Gender für die BürgerInnen-gesellschaft: Gender Mainstreaming in zivilgesellschaftlichen Organisationen. Studie für den Arbeitskreis "Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat" der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Weinbach, Heike (2001): Über die Kunst, Begriffe zu fluten. Die Karriere des Konzepts „Gender Mainstreaming“. In: Forum Wissenschaft, 18. Jg., 2001, 2, S.6-10
- Werthmanns-Reppekus, Ulrike (2002 a): Love me gender - all my dreams fulfill? In: Betrifft Mädchen, 15. Jg., 2002, 3, S. 4-8
- Werthmanns-Reppekus, Ulrike (2002 b): Von der Frauenfrage zur Genderantwort oder: Die Kategorie Geschlecht in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (Hrsg.): Berichterstattung als Politikberatung. Entwicklungen und Wirkungen der Jugendberichte in Deutschland. Berlin: AGJ, S. 197-220
- Werthmanns-Reppekus, Ulrike (2002 c): Gender Mainstreaming - eine Provokation für die Jugendsozialarbeit!? Oder: eine Aufforderung zum Tanz! In: Jugend Beruf Gesellschaft, 53. Jg., 2002, 1, S. 15-20
- Werthmanns-Reppekus, Ulrike (2004): Under construction: Die Kategorie Geschlecht in der Kinder- und Jugendhilfe - die Gender-(Mainstreaming-)Debatte und der Elfte Kinder- und

- Jugendbericht. In: Bruhns, Kirsten (Hrsg.): Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe. Praxisstand und Forschungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag, S. 51-71
- Werthmanns-Reppekus, Ulrike (2008): Genderkompetenz in der Kinder- und Jugendhilfe: Lebenslage Geschlecht? In: Böllert, Karin / Karsunky, Silke (Hrsg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag, S. 101-120
- West, Candace / Zimmermann, Don H. (1987): Doing Gender. In: Gender & Society, 1987, 2/1, S. 125-151
- Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 20, 2002, 3, S. 129 -148
- Wetterer, Angelika (2004): Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 122-131
- Wichterich, Christa (1996): Wir sind das Wunder, durch das wir überleben. Die 4. Weltfrauenkonferenz in Peking. Köln: Heinrich-Böll-Stiftung
- Wiemeyer, Gabriele (2005): Gender Mainstreaming im Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten. Berlin
- Winter, Reinhard (2006): Jungen im Gender Mainstream. In: Unsere Jugend, 58. Jg., 2006, 2, S. 70-78
- Wolf, Joachim (2006): Strategie und Organisationsstruktur. In: Handelsblatt (Hrsg.): Wirtschafts-Lexikon. Band 10. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 5473-5480
- Wolff, Monika (o.J.): Gender Mainstreaming - eine europäische Gleichstellungsstrategie.
http://www.nibis.de/nli1/rechtsx/nlpb/pdf/Gender/Wolff_Gender.pdf [Stand: 18.05.2009]
- Woodward, Alison E. (2004): Gender Mainstreaming als Instrument zur Innovation von Institutionen. In: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Schriftenreihe Band 418. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 86-102

Z

Zastrow, Volker (2006): Gender. Politische Geschlechtsumwandlung. Waltrop und Leipzig: Manuscriptum

Zimmermann-Schwartz, Claudia (2007): Gender Mainstreaming in NRW. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): 5 Jahre Gender Mainstreaming in NRW - Eine Zwischenbilanz. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 4-11

Materialverzeichnis

M1: Liste der befragten kreisfreien Großstädte in NRW

M2: Paper- & Pencil- Version des eingesetzten Online-Fragebogens

M3: Einladungsschreiben Pretest

M4: Einladungsschreiben Hauptuntersuchung

M5: Reminder Hauptuntersuchung

M6: Reliabilitätsanalyse

M1: Liste der befragten kreisfreien Großstädte in NRW

Stadt	Zuständigkeit Jugendamt Rheinland	Zuständigkeit Jugendamt Westfalen-Lippe
Aachen	X	
Bielefeld		X
Bochum		X
Bonn	X	
Bottrop		X
Dortmund		X
Duisburg	X	
Düsseldorf	X	
Essen	X	
Gelsenkirchen		X
Hagen		X
Hamm		X
Herne		X
Köln	X	
Krefeld	X	
Leverkusen	X	
Mönchengladbach	X	
Mülheim an der Ruhr	X	
Münster		X
Oberhausen	X	
Remscheid	X	
Solingen	X	
Wuppertal	X	

M2: Paper- & Pencil- Version des eingesetzten Online-Fragebogens

„Gleich und doch verschieden? Frauen und Männer in der Kinder- und Jugendhilfe“

Ein Forschungsprojekt der Universität Münster
Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Sozialpädagogik

Projektleitung: Prof. Dr. Karin Böllert
Projektbearbeitung: Dipl. Päd. Silke Karsunky

Diese Befragung richtet sich an Fachkräfte der Kinder und Jugendhilfe in NRW, die innerhalb Ihrer Einrichtung über eine Leitungsfunktion verfügen. Das Ausfüllen des Fragebogens wird ca. 10-15 Minuten in Anspruch nehmen.

Bitte beachten Sie, dass der Fragebogen nicht zunächst angesehen und dann zum Ausfüllen erneut aufgerufen werden kann. Sollten Sie hingegen während der Befragung eine Unterbrechung vornehmen müssen, so ist eine Wiederaufnahme der zuletzt ausgefüllten Seite zu einem späteren Zeitpunkt möglich. Während des Ausfüllens können Sie den „Zurück“-Button Ihres Internetprogramms nicht verwenden.

Bis zum 02.10.2008 können Sie an dieser Umfrage teilnehmen. Ihre Angaben sind selbstverständlich anonym und werden ausschließlich im Rahmen des Forschungsprojektes ausgewertet. Nach Abschluss der Untersuchung stellen wir allen Teilnehmenden die Ergebnisse zur Verfügung.

Sollten Sie noch Fragen zu diesem Forschungsprojekt haben, beantworten wir diese sehr gerne:

E-Mail: s.karsunky@uni-muenster.de oder Tel.: 0251-83 24 246
(Silke Karsunky)

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Einführung

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich insbesondere auf Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb Ihrer Einrichtung.

Unter „**Gleichstellung**“ verstehen wir, Männern und Frauen, Jungen und Mädchen ein gleichermaßen selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Dies umfasst u.a. gleiche Teilhabe und Wahlfreiheit in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens.

Der englische Begriff „**Gender**“, der nachfolgend verwendet wird, soll kennzeichnen, dass Geschlecht nicht nur ein biologischer Faktor ist, sondern auch soziale und kulturelle Komponenten (wie z.B. Geschlechterrollen) umfasst.

Beginnen möchten wir nun mit Fragen zur Relevanz des Themas „Gleichstellung der Geschlechter“ in Ihrer Einrichtung.

1. Wie groß oder gering ist der Stellenwert, den das Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ in Ihrer Einrichtung einnimmt?

- sehr groß* *eher groß*
 eher gering *sehr gering; gar keiner*

2. Wie sehr oder wie wenig stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu: Förderung der Gleichstellung der Geschlechter wird in meiner Einrichtung betrieben, um

	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig
... die gleiche Verteilung von Frauen und Männern auf allen Hierarchie- und Funktionsebenen zu erzielen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... rechtliche und jugendpolitische Vorgaben zu erfüllen (wie z.B. § 9.3 KJHG).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Frauen und Männern die gleichen Arbeitsbedingungen zu bieten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... bessere Chancen zu erhalten in Bezug auf öffentliche Förderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Kommunikations- und Umgangsformen zwischen Frauen und Männern zu verbessern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Frauen und Männern die gleichen Entwicklungs- und Karriere-möglichkeiten zu bieten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die pädagogischen Angebote und Maßnahmen unter Gender-Aspekten zu gestalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die gleiche Teilhabe von Mädchen und Jungen an den Maßnahmen und Angeboten zu erreichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... neue Angebote für Mädchen / junge Frauen zu entwickeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... neue Angebote für Jungen / junge Männer zu entwickeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Kommunikation und Interaktion zwischen MitarbeiterInnen und AdressatInnen geschlechterbewusst zu verbessern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. In welchem Ausmaß werden Gender-Aspekte in den alltäglichen Arbeitsroutinen Ihrer Einrichtung berücksichtigt?

- sehr stark* *eher stark*
 eher schwach *sehr schwach; gar nicht*

4. Inwiefern stimmen Sie bezogen auf Ihre Einrichtung den nachfolgenden Aussagen zu:

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Die Einrichtungsleitung besitzt die Steuerungsverantwortung für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es stehen für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ausreichend finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle MitarbeiterInnen erkennen Gender-Aspekte in ihren Handlungsbereichen und bearbeiten diese gleichstellungsorientiert (d.h. Genderkompetenz ist vorhanden).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist integraler Bestandteil des Aufgabenkataloges aller MitarbeiterInnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Sprache in Dokumenten und Berichten ist geschlechtersensibel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Materialien und Medien, die für die Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt werden, sind so gestaltet, dass sie Frauen und Männer / Mädchen und Jungen gleichermaßen ansprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Sind in Ihrer Einrichtung gleichstellungspolitische Ziele für die folgenden Ebenen festgelegt worden?

	ja	nein
Für die Ebene der Personal- und Organisationsstrukturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für die Ebene der pädagogischen Angebote und Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Unter „Gleichstellungscontrolling“ versteht man die verpflichtende und regelmäßige Überprüfung der festgelegten Zielvereinbarungen. Wird in Ihrer Einrichtung ein Verfahren des Gleichstellungscontrollings angewendet?

ja *nein*

7. Ist die Gleichstellung der Geschlechter im Regelwerk (z.B. in der Satzung, der Geschäftsordnung oder im pädagogischen Leitbild) Ihrer Einrichtung verankert?

ja *nein*

8. Ist das Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ Bestandteil der Außendarstellung Ihrer Einrichtung (z.B. in Veröffentlichungen oder in Veranstaltungen)?

ja *nein*

9. Wie häufig oder selten war das Thema „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ in den vergangenen zwei Jahren Gegenstand von Sitzungen (z.B. Teamsitzungen) innerhalb Ihrer Einrichtung?

oft *manchmal* *selten* *nie*

13. Wie häufig oder selten werden in Ihrer Einrichtung die nachfolgenden Instrumente und Verfahren angewendet?

	oft	manchmal	selten	nie
Teilnahme an Informationsveranstaltungen zur Gender- bzw. Gleichstellungsthematik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilnahme an Fortbildungen zur Gender- bzw. Gleichstellungsthematik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratung durch externe Gender-ExpertInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anwendung vorhandener <u>externer</u> Arbeitshilfen zur Förderung der Gleichstellung (wie z.B. Checklisten und Leitfäden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anwendung <u>einrichtungsintern</u> entwickelter Arbeitshilfen zur Förderung der Gleichstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen und -auswertungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
standardisierte Instrumente zur Gleichstellungsprüfung von Maßnahmen (z.B. GIA, SMART, 3-R Methode)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Wurden in Ihrer Einrichtung schon mal geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen und -auswertungen durchgeführt mit Blick auf die folgenden Aspekte?

	mehrmals	einmal	nie
Geschlechterverteilung in den verschiedenen Hierarchieebenen, Positionen und Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufstellung und Verteilung des Haushaltsbudgets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschlechterverteilung in den verschiedenen Aufgabenbereichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufstellung und Verteilung nicht-finanzieller Ressourcen (Zeit, Sachmittel, Raum, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
interne Informations- und Kommunikationsstrukturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschlechterverteilung der AdressatInnen auf die Angebote und Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, nämlich:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Haben MitarbeiterInnen der nachfolgenden Gruppen bereits an Gender-Trainings oder an anderen Fortbildungsmaßnahmen zum Themenfeld „Geschlecht“ teilgenommen?

<input type="checkbox"/>	Vorstand der Einrichtung
<input type="checkbox"/>	Abteilungs- / Referatsleitung
<input type="checkbox"/>	Einrichtungsleitung / Geschäftsführung
<input type="checkbox"/>	hauptamtliche Fachkräfte
<input type="checkbox"/>	Honorarkräfte
<input type="checkbox"/>	ehrenamtliche MitarbeiterInnen
<input type="checkbox"/>	Sonstige

16. Inwiefern stimmen Sie bezogen auf die Personalpolitik in Ihrer Einrichtung den folgenden Aussagen zu:

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Personalauswahlverfahren und Stellenbesetzungen sind so gestaltet, dass sie zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genderkompetenz ist ein Kriterium für Einstellungs- und Personalentscheidungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter für die MitarbeiterInnen (z.B. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es bestehen für Frauen und Männer die gleichen Arbeitsbelastungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es bestehen für Frauen Benachteiligungen hinsichtlich der Teilhabe an Fort- und Weiterbildungsangeboten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen und Männer erhalten bei gleicher Tätigkeit die gleiche Bezahlung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Wie häufig oder selten führen Sie in Ihrer Einrichtung Zielgruppenanalysen (z.B. differenzierend nach Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, Schulbildung, etc. Ihrer AdressatInnen) durch?

- sehr oft* *oft* *selten* *nie*

18. Wie hoch ist der prozentuale Anteil folgender Angebote und Maßnahmen am Gesamtangebot Ihrer Einrichtung?

Angebote und Maßnahmen, die sich an Mädchen und Jungen richten	ca. ... %
Angebote und Maßnahmen, die sich ausschließlich an Mädchen richten	ca. ... %
Angebote und Maßnahmen, die sich ausschließlich an Jungen richten	ca. ... %

(gesamt = 100 %)

19. In welchem Ausmaß werden in Ihrer Einrichtung Gender-Aspekte in den nachfolgenden Bereichen berücksichtigt?

	sehr stark	eher stark	eher schwach	sehr schwach; gar nicht
Konzeptionierung der Angebote und Maßnahmen (z.B. bezogen auf die Auswahl der Themen, Arbeitsformen und -methoden, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werbung für Angebote und Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Zusammensetzung des Teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auswahl der eingesetzten Materialien und Medien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluation der Angebote und Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Inwiefern stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen hinsichtlich der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in Ihrer Einrichtung zu:

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Es fehlen klare Zuständigkeiten und Arbeitsaufträge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es mangelt an Interesse an dem Thema „Gleichstellung der Geschlechter“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es mangelt an genderbezogenem Fachwissen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es fehlt ein Gesamtkonzept mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es mangelt an Unterstützung durch Personen in Leitungspositionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es bestehen Vorbehalte gegenüber dem Thema „Gleichstellung der Geschlechter“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es mangelt an konkreten Hinweisen und Hilfestellungen für die Umsetzung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es bedarf keiner Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Einrichtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Für welche Themen und Arbeitsbereiche wünschen Sie sich in Ihrer Einrichtung fachliche Unterstützung?

	ja, unbedingt	eher ja	eher nicht	nein, auf keinen Fall
Formulierung und Festlegung von gleichstellungspolitischen Zielen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erstellung und Auswertung von geschlechterdifferenzierenden Statistiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überarbeitung vorhandener Konzepte unter Gender-Aspekten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklung neuer Angebote und Maßnahmen für Jungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklung neuer Angebote und Maßnahmen für Mädchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluation von Angeboten und Maßnahmen unter Gender-Aspekten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
grundlegende Informationen über Ansätze, Strategien und Methoden, die der Gleichstellung der Geschlechter dienen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aktuelle Forschungsergebnisse über die Lebenslagen von Mädchen und Jungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, nämlich:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf eine neue Gleichstellungsstrategie:

22. Haben Sie den Begriff „Gender Mainstreaming“ schon einmal gehört?

- ja nein* (* bei Antwort „nein“ weiter zu Frage 29)

23. Wissen Sie was „Gender Mainstreaming“ ist?

- ja nein

24. Wie schätzen Sie das Wissen über die konzeptionellen Grundlagen, Instrumente und Umsetzungsverfahren von Gender Mainstreaming in Ihrer Einrichtung ein?

- sehr gut* *gut* *befriedigend*
 ausreichend *mangelhaft* *ungenügend*

25. Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: „In meiner Einrichtung wird die Gender Mainstreaming Strategie angewendet.“? Stimmen Sie dieser Aussage ...

- voll zu* *eher zu*
 eher nicht zu *gar nicht zu**
 (* bei Antwort „gar nicht zu“ weiter zu Frage 29)

26. Von wem gingen Impulse zur Einführung von Gender Mainstreaming in Ihrer Einrichtung aus?

<input type="checkbox"/>	Verband
<input type="checkbox"/>	Vorstand der Einrichtung
<input type="checkbox"/>	Leitungsebene der Einrichtung
<input type="checkbox"/>	Mitarbeitersebene der Einrichtung
<input type="checkbox"/>	Genderbeauftragte/r der Einrichtung bzw. von der für Gleichstellungsfragen zuständigen Person
<input type="checkbox"/>	Fachöffentlichkeit (z.B. Teilnahme an Tagungen, Veröffentlichungen zum Thema)
<input type="checkbox"/>	kommunales Jugendamt / Jugendhilfeausschuss
<input type="checkbox"/>	Landesjugendamt / Landesjugendhilfeausschuss
<input type="checkbox"/>	Fördervorschriften / -richtlinien (z.B. Kinder- und Jugendförderplan des Landes NRW)
<input type="checkbox"/>	Sonstiges, nämlich:

27. Markieren Sie bitte auf der Skala, an welcher Stelle im Prozess der Umsetzung von Gender Mainstreaming sich Ihre Organisation befindet:



1 = Gender Mainstreaming wird in jedem Bereich der Einrichtung voll umgesetzt

6 = in keinem Bereich wurde damit begonnen Gender Mainstreaming umzusetzen

28. Wie sehr oder wie wenig stimmen Sie den folgenden Aussagen bezüglich Gender Mainstreaming zu?

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Unter dem Deckmantel „Gender Mainstreaming“ werden mädchen-/ frauenspezifische Angebote reduziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gender Mainstreaming ist in der Praxis Frauensache.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gender Mainstreaming verharrt auf der Ebene der Absichtserklärungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Männer sind schwer für die Beteiligung an der Umsetzung zu motivieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gender Mainstreaming bietet nichts Neues - es sind die alten Forderungen der Gleichstellungspolitik im neuen Kleid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist zu komplex und kompliziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Probleme und Herausforderungen der Jugendhilfe liegen in anderen Bereichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Arbeitsaufwand lohnt sich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Angebote und Maßnahmen werden durch Gender Mainstreaming zielgruppenspezifischer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es sind keine Ressourcen übrig, sich auch noch mit Gender Mainstreaming zu beschäftigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Qualität der Maßnahmen und Angebote verbessert sich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschlechtsspezifische Organisations- und Entscheidungsstrukturen werden durch Gender Mainstreaming aufgebrochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abschließend möchten wir Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Person und zu Ihrer Einrichtung bitten:

29. Ihr Geschlecht?

- männlich* *weiblich*

30. In welchem Jahr sind Sie geboren? _____

31. Welchen berufsqualifizierenden Abschluss haben Sie *zuletzt* erworben?

- Diplom Pädagoge / Pädagogin
- Diplom SozialarbeiterIn / SozialpädagogIn
- Diplom Psychologe / Psychologin
- Diplom Soziologe / Soziologin
- Erzieher / Erzieherin
- Heilpädagoge / Heilpädagogin
- Sonstiges, und zwar: _____

32. Welche Funktion habe Sie in Ihrer Einrichtung?

- Einrichtungsleitung / Geschäftsführung
- stellvertretende Einrichtungsleitung / Geschäftsführung
- Abteilungs- / Referatsleitung
- Vorstandsmitglied
- Sonstiges, und zwar: _____

33. In welcher Trägerschaft befindet sich Ihre Einrichtung?

- öffentlicher Träger
- freier kirchlicher Träger
- freier nicht-konfessioneller Träger
- privat-gewerblicher Träger
- andere Trägerschaft, und zwar: _____

34. In welchem Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ist Ihre Einrichtung *überwiegend* tätig?

- Kinder- und Jugendarbeit
- Jugendsozialarbeit
- Förderung der Erziehung in der Familie
- Tageseinrichtungen für Kinder
- Hilfen zur Erziehung
- andere Aufgaben der KJH (z.B. Inobhutnahme, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, ...)

35. Wie viele MitarbeiterInnen sind in ihrer Einrichtung insgesamt beschäftigt?

_____ (Anzahl Personal gesamt)

36. Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte oder Maßnahmen bezüglich Gender Mainstreaming bzw. der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Ihrer Einrichtung, die wir im Fragebogen nicht angesprochen haben und die Sie uns mitteilen möchten?

Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens!

Nach Abschluss der Untersuchung werden Sie die Möglichkeit erhalten, erste Ergebnisse einzusehen.

Sollten Sie noch Nachfragen zu diesem Forschungsprojekt haben, beantworten wir diese gern:

E-Mail: s.karsunky@uni-muenster.de oder Tel: 0251/83 24 246
(Silke Karsunky)

M3: Einladungsschreiben Pretest

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen des Forschungsprojektes „Stand der Gleichstellung der Geschlechter / Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“ der Abteilung Sozialpädagogik an der Universität Münster führen wir eine Online-Befragung durch. Die Untersuchung dient der Bestandsaufnahme von Aktivitäten, die von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe unternommen werden, um die eigenen Angebote, Maßnahmen und Projekte gleichstellungsorientiert zu gestalten.

Die Befragung richtet sich an Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe in nordrhein-westfälischen Großstädten, die innerhalb Ihrer Einrichtung über eine Leitungsfunktion (beispielsweise in der Geschäftsführung oder dem Vorstand) verfügen. Sollten Sie selbst keine Leitungsfunktion innehaben, möchten wir Sie bitten, diese E-Mail an eine entsprechende Person innerhalb Ihrer Einrichtung weiterzuleiten.

Über den Link *#code_complete#* erhalten Sie einen direkten Zugang zu der Startseite der Befragung. Bitte beachten Sie, dass eine wiederholte Teilnahme an der Befragung nicht möglich ist - d.h. jeder Fragebogen kann nur ein einziges Mal ausgefüllt bzw. angesehen werden!

Nur mit Ihrer Mithilfe ist eine Bestandserhebung der Aktivitäten und Maßnahmen von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe vor Ort möglich. Zugleich leisten Sie damit einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung neuer praxisnaher Konzepte und Angebote für die Kinder- und Jugendhilfe.

Wir bitten Sie sehr herzlich, den folgenden Online-Fragebogen bis zum 09.09.2008 auszufüllen. Ihre Angaben sind selbstverständlich anonym und werden ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken ausgewertet.

Bei Fragen zu diesem Projekt stehen wir Ihnen sehr gerne zur Verfügung:
E-Mail: s.karsunky@uni-muenster.de oder Tel. 0251 / 83 24 246
(Silke Karsunky)

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Karin Böllert
(Projektleitung)

Dipl. Päd. Silke Karsunky
(Projektbearbeitung)

M4: Einladungsschreiben Hauptuntersuchung

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen des Forschungsprojektes „Gleich und doch verschieden? Frauen und Männer in der Kinder- und Jugendhilfe“ der Abteilung Sozialpädagogik der Universität Münster führen wir eine Online-Befragung durch und bitten Sie herzlich um Ihre Unterstützung. Die Untersuchung dient der Bestandsaufnahme von Aktivitäten, die von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in NRW unternommen werden, um die eigenen Angebote und Maßnahmen gleichstellungsorientiert zu gestalten.

Die Befragung richtet sich an Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe, die innerhalb Ihrer Einrichtung über eine Leitungsfunktion verfügen. Sollten Sie selbst keine Leitungsfunktion innehaben, möchten wir Sie bitten, diese E-Mail an eine entsprechende Person innerhalb Ihrer Einrichtung weiterzuleiten.

Nur mit Ihrer Mithilfe ist eine Bestandserhebung der Aktivitäten und Maßnahmen vor Ort möglich. Zugleich leisten Sie damit einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung neuer praxisnaher Konzepte und Angebote für die Kinder- und Jugendhilfe.

Über den Link `#code_complete#` erhalten Sie einen direkten Zugang zu der Startseite der Befragung. Bitte beachten Sie, dass eine wiederholte Teilnahme an der Befragung nicht möglich ist - d.h. jeder Fragebogen kann nur ein einziges Mal ausgefüllt bzw. angesehen werden!

Wir bitten Sie den Fragebogen bis zum 02.10.2008 auszufüllen. Ihre Angaben sind selbstverständlich anonym und werden ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken ausgewertet. Nach Abschluss der Untersuchung stellen wir allen Teilnehmenden die Ergebnisse zur Verfügung.

Falls Sie Fragen zu diesem Forschungsprojekt haben, beantworten wir diese sehr gerne:

E-Mail: s.karsunky@uni-muenster.de oder Tel: 0251 / 83 24 246
(Silke Karsunky)

Wir bedanken uns sehr herzlich im Voraus für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Karin Böllert
(Projektleitung)

Dipl. Päd. Silke Karsunky
(Projektbearbeitung)

M5: Reminder Hauptuntersuchung

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor einer Woche haben wir Sie zur Teilnahme an einer wissenschaftlichen Befragung der Abteilung Sozialpädagogik an der Universität Münster zum Thema „Gleich und doch verschieden? Frauen und Männer in der Kinder- und Jugendhilfe“ eingeladen. Über die Bereitschaft vieler Führungskräfte der Kinder- und Jugendhilfe an unserer Befragung teilzunehmen, haben wir uns sehr gefreut.

Um repräsentative Ergebnisse zu erhalten, sind wir auf möglichst viele Antworten angewiesen. Sollten Sie bislang noch nicht geantwortet haben, möchten wir Sie daher nochmals höflichst um Ihre Teilnahme bis zum 02.10.2008 bitten.

Über den Link *#code_complete#* gelangen Sie direkt zur Startseite der Befragung.

Sollten Sie den Fragebogen bereits aufgerufen und noch nicht beendet haben, so können Sie die Beantwortung an der zuletzt ausgefüllten Stelle im Fragebogen fortsetzen.

Zudem möchten wir Sie darauf hinweisen, dass sich diese Befragung an Führungskräfte aller Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe richtet - unabhängig bspw. davon, ob Sie in geschlechtshomogenen Teams arbeiten oder rein geschlechtshomogene Angebote zur Verfügung stellen.

Ihre Angaben sind selbstverständlich anonym und werden ausschließlich im Rahmen des Forschungsprojekts ausgewertet. Nach Abschluss der Untersuchung stellen wir allen Teilnehmenden die Ergebnisse zur Verfügung.

Falls Sie Fragen zu diesem Forschungsprojekt haben, beantworten wir diese sehr gerne:

E-Mail: s.karsunky@uni-muenster.de oder Tel. 0251 / 83 24 246
(Silke Karsunky)

Wir bedanken uns sehr herzlich im Voraus für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Karin Böllert
(Projektleitung)

Dipl. Päd. Silke Karsunky
(Projektbearbeitung)

M6: Reliabilitätsanalyse

Frage 1: Ziele der Gleichstellungsförderung in der Einrichtung

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,863	11

Frage 4: Organisationale Rahmenbedingungen zur Förderung der Gleichstellung in der Einrichtung

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,721	6

Frage 13: Eingesetzte Instrumente und Verfahren in der Einrichtung

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,833	7

Frage 16: Aspekte eines gleichstellungsorientierten Personalmanagements in der Einrichtung

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,576	6

Frage 19: Berücksichtigung von Gender Aspekten bei der Gestaltung der pädagogischen Angeboten und Maßnahmen der Einrichtung

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,848	5

Frage 20: Hindernisse hinsichtlich der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in der Einrichtung

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,802	8

Frage 21: Unterstützungsbedarfe bezüglich der Gleichstellungsförderung

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,849	8

Frage 28: Gesamtbeurteilung von Gender Mainstreaming

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,527	12

Danksagung

Die vorliegende Dissertation wäre ohne die Unterstützung, die ich während meiner Promotionszeit seitens meiner Familie, Freundinnen, Kolleginnen und Kollegen sowie der mich begleitenden Hochschullehrerinnen und Hochschul-lehrer an der Universität Münster erfahren habe, niemals entstanden.

Mein Dank gilt insbesondere meiner Doktormutter *Prof. Dr. Karin Böllert*, die mir den Weg zur Promotion eröffnet und durch ihre vielfältigen fachlichen Anregungen begleitet hat. Ferner verdanke ich Karin Böllert meine enge Eingebundenheit in den Arbeitsbereich Sozialpädagogik. Im Rahmen meiner Tätigkeiten in Forschung, Lehre und universitärer Selbstverwaltung habe ich stets ihre wertvolle Unterstützung erfahren.

Darüber hinaus möchte ich mich herzlich bei *Prof. Dr. Dagmar Bergs-Winkels* bedanken, für ihre Bereitschaft meine Arbeit als Zweitgutachterin zu betreuen. Auf ihre Unterstützung aus dem fernen Hamburg konnte ich auf wohl-tuend unkomplizierte und direkte Art und Weise stets zählen.

Herrn *Prof. Dr. Holger Ziegler* danke ich sehr für seine fachlichen Ratschläge bezüglich meines Forschungsdesign und der Konstruktion des Online-Fragebogens sowie für seine Beharrlichkeit hinsichtlich des Beginns und zü-gigen Abschlusses der Erhebungsphase.

Danken möchte ich zudem den Mitgliedern des *Doktorandenkolloquiums* von Prof. Dr. Karin Böllert und Prof. Dr. Helmut Mair sowie der *Forschungsgruppe „Personenbezogene Wohlfahrtsproduktionen“* für die in zahlreichen Diskussi-onen gewonnenen fachlichen Anregungen und ihrer Bereitschaft sich auf das Thema „Gender Mainstreaming“ einzulassen.

Meinen *Kolleginnen und Kollegen des Arbeitsbereiches Sozialpädagogik* danke ich sehr für den fachlichen Austausch, die stets offenen Türen und die lieben Worte der Ermutigung während der gesamten Promotionszeit - insbe-sondere *Miriam, Nina, Corinna und Magdalena* danke für eure Unterstützung in den letzten Jahren!

Ein ganz besonderer Dank gilt *Claudia* für die wertvollen Rückmeldungen und Anregungen im Zuge der Datenauswertung und Verschriftlichung meiner Er-gebnisse, für die Begleitung zahlreicher Stationen der Berg- und Talfahrt

„Promotion“ und den stetigen Zuspruch, der mir viel Kraft gibt und mir sehr viel bedeutet. Ich wünsche mir von Herzen, deine „Dissertations-Reise“ auf die gleiche Weise motivierend und unterstützend bis zum Abschluss begleiten zu dürfen.

Danken möchte ich zudem *Maria Köchling-Graafen* für ihren unermüdlichen Einsatz in der Auseinandersetzung mit den „Fehler-Teufeln“ dieser Arbeit sowie *Sabrina Langenohl*, der bislang noch ungekrönten „Formatierungs-Königin“ von Münster.

Darüber hinaus möchte ich mich bei *Ulrike Naatz* für den Rückhalt bedanken, den sie mir während der vielen unterschiedlichen Anstellungsverhältnisse in der Promotionsphase bei allen universitären Angelegenheiten schenkte. In ähnlicher Weise möchte ich Herrn *Prof. Dr. Wolfgang Sander* Danke sagen für seinen unermüdlichen Einsatz zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Bedanken möchte ich mich selbstverständlich auch bei allen beteiligten *Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe*, die die Realisierung der vorliegenden Untersuchung durch ihre Unterstützung meiner Adressrecherche sowie durch ihre Teilnahme an der Befragung erst ermöglicht haben.

Mein ganz besonders tief empfundener Dank gilt schließlich meinen *Eltern* und meinen drei (!) *Geschwistern* für ihren uneingeschränkten Rückhalt und ihren Glauben an mich. Danken möchte ich ihnen insbesondere auch für ihr großes Verständnis während der „Ausnahmezeit Promotion“, in der gemeinsame Aktivitäten so häufig dem Faktor „fehlende Zeit“ zum Opfer fielen. Ich freue mich sehr darauf, das nun alles mit euch nachzuholen!

Münster, im Juli 2010
Silke Karsunky

Zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf kommunaler Ebene

Silke Karsunky

Gender Mainstreaming ist eine gleichstellungspolitische Strategie, die aus internationalen frauen- und entwicklungspolitischen Kontexten stammend seit Anfang des 21. Jahrhunderts Einzug hält in die nationale Gleichstellungspolitik. Über diesen Weg hat sie Eingang gefunden in das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. Eine Vielzahl an Publikationen, Praxishilfen, Best-Practice-Projekten etc. ist das öffentliche Aushängeschild der Auseinandersetzungen mit dieser Strategie innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe. Dagegen zeigt sich der empirisch gesicherte Erkenntnisstand über den Bekanntheitsgrad von Gender Mainstreaming, das diesbezügliche Fachwissen von Fachkräften sowie über die von ihnen unternommenen Aktivitäten zur Umsetzung äußerst fragmentarisch. An diese Forschungslücke knüpft die vorliegende Arbeit an. Auf der Grundlage einer in nordrhein-westfälischen Großstädten durchgeführten Online-Befragung wird eine auf Repräsentativität abzielende Untersuchung des Wissens- und Umsetzungsstandes von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe vorgelegt, die alle Arbeitsfelder und Trägergruppen einbezieht und somit differenzierte Aussagen über den Status quo zulässt.

ISBN 978-3-8405-0028-2 EUR 28,50



9 783840 500282