

Olaf Kapella, Ben Krenn, Susanne Schelepa, Claudia Sorger,  
Petra Wetzel, Barbara Willsberger

Wissenschaftliche Expertise: Teresa Lugstein, Heinz Schoibl

Endbericht zum Fünften Bericht  
zur Lage der Jugend in Österreich  
Gender Mainstreaming und geschlechtssensible  
Ansätze in der außerschulischen Jugendarbeit



## IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung in Kooperation mit dem Österreichischen Institut für Familienforschung (OIF) im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz erstellt.

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe gestattet.

Wien, Dezember 2006



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9

E-mail: [office@lrsocialresearch.at](mailto:office@lrsocialresearch.at)

<http://www.lrsocialresearch.at>

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorbemerkung</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Außerschulische Jugendarbeit in Österreich</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Methodischer Überblick</b>	<b>8</b>
3.1	Literaturrecherche und -analyse	8
3.2	Quantitative Erhebung	9
3.3	Qualitative Erhebungen	10
3.4	ExpertInnenworkshops	11
<b>4</b>	<b>Beschreibung der Stichprobe</b>	<b>12</b>
4.1	Beschreibung des Rücklaufs	14
4.2	Beschreibung des Rücklaufs: strukturelle Merkmale der Einrichtungen	15
4.2.1	Verbandliche und offene Jugendarbeit	15
4.2.2	Räumlicher Wirkungskreis	15
4.2.3	Aufbau und Rechtsstruktur der Einrichtungen	16
4.2.4	Inhaltlicher Aufgabenbereich der Einrichtungen	17
4.2.5	Mitglieder der Einrichtungen	19
4.2.6	Finanzierung der Einrichtungen	19
<b>5</b>	<b>Definition und Stellenwert von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit</b>	<b>21</b>
5.1	Verankerung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit auf Ebene des Bundes und der Bundesländer	21
5.2	Was heißt Gender Mainstreaming?	23
5.3	Was heißt geschlechtssensible Jugendarbeit?	25
5.4	Stellenwert von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit	27
<b>6</b>	<b>Teil A: Gender Mainstreaming in der außerschulischen Jugendarbeit in Österreich</b>	<b>32</b>
6.1	Gender Mainstreaming als Prozess	34
6.2	Erfahrungswerte der deutschen Kinder- und Jugendhilfe	36
6.3	Definition und Verständnis von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit	37
6.3.1	Definition und Verständnis von Gender Mainstreaming in der Bundesjugendvertretung und deren Mitgliedsorganisationen	38
6.3.2	Definition und Verständnis von Gender Mainstreaming in der verbandlichen Jugendarbeit (ohne Bundesjugendvertretung)	40
6.3.3	Definition und Verständnis von Gender Mainstreaming in der offenen Jugendarbeit	41
6.4	Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit in Österreich	42

6.4.1	Die Initiative zur Implementierung – top-down UND bottom-up	44
6.4.2	Schriftlichkeit und Verbindlichkeit	47
6.4.3	Methoden und Instrumente der Umsetzung	49
6.5	MitarbeiterInnenstruktur	53
6.6	Erfahrungen aus der Umsetzung	56
6.7	Einrichtungen ohne Gender Mainsteaming	59
6.8	Zusammenfassung der förderlichen und hinderlichen Faktoren der Implementierung von Gender Mainstreaming	61
<b>7</b>	<b>Teil B: Geschlechtssensible Ansätze in der außerschulischen Jugendarbeit</b>	<b>65</b>
7.1	Theoretischer Hintergrund der geschlechtssensiblen Arbeit	65
7.2	Geschlechtssensible Angebote	68
7.2.1	Stellenwert der geschlechtssensiblen Angebote	69
7.2.2	Initiativen zu geschlechtssensibler Jugendarbeit	72
7.2.3	Form der geschlechtssensiblen Angebote	74
7.2.4	Zielgruppe der geschlechtssensiblen Angebote	81
7.2.5	Inhalte und Methoden der geschlechtssensiblen Angebote	83
7.2.6	Personalstruktur in Einrichtungen mit geschlechtssensiblen Angeboten	88
7.2.7	Reflexion und Dokumentation	90
7.2.8	Erfahrungen mit geschlechtssensibler Jugendarbeit	93
7.2.9	Unterstützungsbedarf der Einrichtungen	99
7.2.10	Zukunftsperspektiven/geplante Projekte	103
7.3	Einrichtungen ohne geschlechtssensibles Angebot	105
7.3.1	Beschreibung der quantitativen Stichprobe	105
7.3.2	Motive dafür, dass kein geschlechtssensibles Angebot gemacht wird	106
7.3.3	Gewünschte Unterstützungsmaßnahmen	109
<b>8</b>	<b>Zusammenfassende Wirkungsanalyse</b>	<b>113</b>
8.1	Zielerreichung in der Umsetzung von Gender Mainstreaming	113
8.2	Wirkung geschlechtssensibler Ansätze	115
8.3	Die Wahrnehmung der Jugendlichen	117
8.3.1	Die Auseinandersetzungsbereitschaft der Jugendlichen – Eindrücke aus den Workshops	118
8.3.2	Selbst- und Fremdwahrnehmungen der Jugendlichen – vom Mädchen-Sein und Bursche-Sein	119
8.3.3	Wertigkeiten und Relevanzen aus Sicht der Jugendlichen	120
8.3.4	Fazit: Was heißt das für die Einrichtungen?	122
<b>9</b>	<b>Maßnahmenkatalog</b>	<b>123</b>
9.1	Allgemeines zu Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen in der außerschulischen Jugendarbeit	123
9.2	Handlungsoptionen auf Verwaltungsebene/ politischer Ebene	125
9.3	Unterstützungsoptionen für Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit	128
9.4	Ausgewählte Umsetzungsvorschläge	133

<b>10 Fallstudien</b>	<b>135</b>
<b>11 Literatur</b>	<b>167</b>
<b>ANHANG</b>	<b>178</b>
<b>A Ergebnisse der Literaturanalyse</b>	<b>179</b>
<b>B Der Fragebogen</b>	<b>228</b>
<b>C Weitere Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung</b>	<b>241</b>
<b>D Interviewleitfäden</b>	<b>253</b>

# 1 Vorbemerkung

Die inhaltlichen Schwerpunkte des 5. Berichtes zur Lage der Jugend in Österreich liegen auf den Themen Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Ansätze in der außerschulischen Jugendarbeit. Ziel des Forschungsvorhabens war es, den Status quo zu Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen in Österreich zu erheben und darauf aufbauend einen Maßnahmenkatalog zu entwickeln.

Dementsprechend gliedert sich auch der vorliegende Bericht: In den ersten Kapiteln wird ein Überblick über außerschulische Jugendarbeit in Österreich sowie die angewendeten Methoden gegeben. Anschließend folgt eine grobe Beschreibung der quantitativen Stichprobe sowie die Definition der Begriffe „Gender Mainstreaming“ und „geschlechtssensible Ansätze“, die für diesen Bericht Anwendung fanden. Im folgenden Teil A dieses Berichtes werden die Ergebnisse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der außerschulischen Jugendarbeit in Österreich aufgezeigt und im Teil B jene zu geschlechtssensiblen Ansätzen. Den Abschluss bilden eine gemeinsame Wirkungsanalyse sowie ein Maßnahmenkatalog.

Allgemein ist zum vorliegenden Bericht anzumerken, dass dieser zwar reichhaltige Materialien über den Status quo von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen bereit stellt, tatsächlich aber aufgrund der geringen Beteiligung im Rahmen der Fragebogenerhebung weder eine umfassende Strukturanalyse noch Evaluation derselben leisten kann oder zu leisten beansprucht.

Umso mehr sei an dieser Stelle jenen Einrichtungen gedankt, die sich an der Befragung beteiligt haben sowie zu qualitativen Interviews und der Umsetzung von Gruppendiskussionen bereit waren. Ihre Kooperations- und Auskunftsbereitschaft haben diesen Bericht erst ermöglicht.

## 2 Außerschulische Jugendarbeit in Österreich

Die außerschulische Jugendarbeit wird in Österreich durch eine Vielzahl an Trägerorganisationen getragen und deckt ein breites Spektrum an inhaltlichen Aktivitäten ab. Eine bundesweit einheitliche Definition besteht nicht. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurde zur Abgrenzung dessen, was unter außerschulische Jugendarbeit zu verstehen ist, auf die einschlägige Definition im Rahmen des Bundes-Jugendförderungsgesetzes (BGBl. 126/2000) zurückgegriffen. Dort wird in § 3 *außerschulische Jugendarbeit* definiert als

*„alle geeigneten jugenderzieherischen und -bildenden Maßnahmen, die die familiäre Erziehung oder die im sonstigen privaten Lebensbereich von Jugendlichen stattfindende Sozialisation ergänzen, jedoch außerhalb des formellen schulischen Bildungssystems oder der durch die öffentliche Jugendwohlfahrt bereitgestellten Dienste“.*

Die außerschulische Jugendarbeit stellt somit eine wichtige Ergänzung zu den Leistungen der Familien, der Einrichtungen der schulischen und beruflichen Bildung und der Jugendwohlfahrt dar.

Als zentrale Tätigkeitsfelder der außerschulischen Jugendarbeit können in einer groben Untergliederung folgende Bereiche genannt werden:

- **Offene Jugendarbeit** (Jugendzentren, Mobile Jugendarbeit, Streetwork, kommunale, regionale und bundesweite Jugendinitiativen etc.). Die Gründungsphase der offenen Jugendarbeit geht in die 60er/70er Jahre des letzten Jahrhunderts zurück (vgl. Schoibl o. J., Kreft/Mielenz 1996, Deinet/Sturzenhecker 2005). Kernthema für das Entstehen von Einrichtungen der offenen Jugendarbeit war das Streben Jugendlicher nach Autonomie. Ihrem Selbstverständnis nach konstituierte sich offene Jugendarbeit so auch als nicht-pädagogisierter Raum. Im Laufe der Entwicklung wurde das Prinzip der Selbstorganisation zusehends durch pädagogisch angeleitete Partizipation ersetzt. Einrichtungen der offenen Jugendarbeit, wie dies hier als Oberbegriff herangezogen werden, kennzeichnen sich durch eine große Vielfalt an Angeboten aus und orientieren sich - je nach konkreter Tätigkeit - an Arbeitsprinzipien wie beispielsweise Anonymität der NutzerInnen, Vertraulichkeit, Prävention, Partizipation, Lebensweltorientierung, Freiwilligkeit etc. So stehen beispielsweise Räumlichkeiten der offenen Jugendarbeit hinsichtlich ihres Zugangs allen offen, d.h. die Nutzung von Jugendhäusern, -clubs und -treffs etc. ist in der Regel nicht an Mitgliedschaften und / oder bestimmte Nutzungsformen gebunden.
- **Verbandliche Jugendarbeit** (Kinderfreunde, Katholische Jugend, Evangelische Jugend etc.). Die verbandliche Jugendarbeit weist in den meisten Fällen eine lange historische Tradition auf. Mit Beginn des 20. Jahrhunderts wurden die ersten Verbände gegründet, die sich wesentlich als familienergänzend verstehen und es sich zur Aufgabe gemacht haben, ihren Mitgliedern, das heißt den Kindern und Jugendlichen, Rahmenbedingungen für ein Aufwachsen mit den ‚großen‘ Werten (religiös, Umwelt, parteipolitisch etc.) zu garantieren (vgl. Schoibl o. J.). Wesentliches Merkmal verbandlicher Arbeit ist das ehrenamtliche Engagement der MitarbeiterInnen und in vielen Fällen eine internationale, weltweite Vernetzung mit Gleichgesinnten, beispielsweise Pfadfinderweltverbände. Hier sind im Rahmen des vorliegenden Berichtes auch Vereine und Verbände, wie Musikvereine, Freiwillige Feuerwehr etc., inkludiert, die kommunal verankert sind und deren Angebote sich auch – aber nicht primär - an Jugendliche richtet.

Generell belegt die durchgeführte Literaturanalyse ein international sehr unterschiedliches Verständnis von außerschulischer Jugendarbeit. Beispielsweise kommen EU-weit divergierende Altersgrenzen für die Gruppe der Jugendlichen zum Tragen. Die Europäische Kommission und der Europäische Rat gehen von einer Altersgruppe der 12- bis 30-Jährigen aus, die UNO von 15- bis 25-Jährigen. Im Rahmen des vorliegenden Projektes wurde mit den AuftraggeberInnen und VertreterInnen der außerschulischen Jugendarbeit vereinbart, dass die Untersuchung auf Jugendliche im Alter von 13 bis 19 Jahren sowie junge Erwachsene (20 bis unter 30 Jahren) fokussiert, wobei gerade bei der Gruppe der über 20-Jährigen zu berücksichtigen ist, dass hier sehr unterschiedliche Lebens-, Arbeits- und Bildungssituationen bestehen.

Auch die **Trägereinrichtungen**, die außerschulische Jugendarbeit anbieten, sind äußerst breit gefächert. In die Erhebung wurden Nonprofit Organisationen, Angebote der öffentlichen Hand, offene und verbandliche Jugendarbeit sowie kommunale Vereine inkludiert. Nicht eingebunden wurden profitorientierte Einrichtungen sowie die Jugendfürsorge und Jugendwohlfahrt.

Betreffend des inhaltlichen Spektrums der Leistungsangebote der außerschulischen Jugendarbeit erfolgte mit den AuftraggeberInnen eine Einigung auf folgende **Aufgabenbereiche**:

- 1. Freizeit
- 2. Kultur
- 3. Gesundheit
- 4. Natur und Umwelt
- 5. Interessensvertretung / politische Parteien bzw. Vorfeldorganisationen
- 6. Bildung
- 7. Soziales
- 8. Sonstiges

### **Die Bundesjugendvertretung**

Die Österreichische Bundesjugendvertretung (BJV) ist die gesetzlich verankerte Interessensvertretung der Kinder- und Jugendorganisationen (vgl. <http://www.jugendvertretung.at>). Die BJV sieht sich als Lobby für Jugendliche, vertritt jugendpolitische Interessen, erarbeitet jugendpolitische Positionen, organisiert Projekte und Kampagnen zu aktuellen jugendrelevanten Themen etc. Derzeit umfasst die BJV 46 Organisationen und Einrichtungen aus den unterschiedlichsten Bereichen: parteipolitische, kirchliche und verbandliche Jugendorganisationen, VertreterInnen der offenen Jugendarbeit, der Volksgruppen und Minderheiten sowie der Landesjugendbeiräte. Die einzelnen Jugendorganisationen untergliedern sich wiederum in mehr oder weniger zahlreiche Landes- und Ortsgruppen (vgl. Tabelle 3, die dazu einen Überblick gibt).



**Tabelle 1: Übersicht Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung**

- |                                                                      |                                                   |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| ■ Aktion kritischer SchülerInnen                                     | ■ Österreichische Kinderwelt                      |
| ■ Bnei Akiva                                                         | ■ Österreichische Naturschutzjugend               |
| ■ BundesschülerInnenvertretung                                       | ■ Österreichischer Pennäler Ring                  |
| ■ Bund Europäischer Jugend Österreich/Junge Europäische Föderalisten | ■ Österreichischer Pfadfinderbund                 |
| ■ Evangelische Jugend Österreich                                     | ■ Österreichische Schülerunion                    |
| ■ Generation Zukunft Österreich                                      | ■ Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs      |
| ■ Haschomer Hazair Österreich                                        | ■ Plattform Grünalternativer Jugendorganisationen |
| ■ Junge ÖVP                                                          | ■ Ring Freiheitlicher Jugend                      |
| ■ Katholische Jugend Österreich                                      | ■ Sozialistische Jugend Österreich                |
| ■ Katholische Jungschar Österreich                                   | ■ Verein Jugend für eine geeinte Welt             |
| ■ Koordinationsbüro für offene Jugendarbeit – koje                   | ■ Landesjugendbeirat Niederösterreich             |
| ■ Kolping Österreich                                                 | ■ Landesjugendbeirat Salzburg                     |
| ■ Landjugend Österreich                                              | ■ Landesjugendbeirat Vorarlberg                   |
| ■ Mittelschüler Kartellverband                                       | ■ Landesjugendbeirat Wien                         |
| ■ Muslimische Jugend Österreich                                      | ■ Landesjugendforum Burgenland                    |
| ■ Naturfreundejugend Österreich                                      | ■ Landesjugendbeirat Steiermark                   |
| ■ Österreichische Alpenvereinsjugend                                 | ■ Landesjugendbeirat Oberösterreich               |
| ■ Österreichische Blasmusikjugend                                    | ■ Kroatische Volksgruppe                          |
| ■ Österreichische Gewerkschaftsjugend                                | ■ Slowakische Volksgruppe                         |
| ■ Österreichische HochschülerInnenschaft                             | ■ Slowenische Volksgruppe                         |
| ■ Österreichische Jungarbeiterbewegung                               | ■ Tschechische Volksgruppe                        |
| ■ Österreichische Jungbauernschaft                                   | ■ Ungarische Volksgruppe                          |
| ■ Österreichische Kinderfreunde/Rote Falken Österreich               | ■ Volksgruppe der Roma                            |

Quelle: <http://www.jugendvertretung.at>, Stand Oktober 2006

Darüber hinaus bestehen zahlreiche Organisationen und Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit, welche nicht Mitglied in der BJV sind. Zu nennen sind hier beispielsweise die freiwillige Jugendfeuerwehr und das Jugendrotkreuz. Weiters haben sich auch im Bereich der offenen Jugendarbeit verschiedene Formen der Zusammenarbeit entwickelt, wie beispielsweise BAST - Bundesarbeitsgemeinschaft Streetwork/Mobile Jugendarbeit Österreich (<http://www.bast.at>) oder auf regionaler Ebene der steirische Dachverband der offenen Jugendarbeit (<http://www.dv-jugend.at/>) oder Akzente Salzburg, der Anlaufstelle für Jugendfragen im Bundesland Salzburg (<http://www.akzente.net>).

### 3 Methodischer Überblick

Um ein möglichst differenziertes Bild zu den Themenfeldern zu erhalten, wurde auf verschiedene Analysemethoden zurückgegriffen. Konkret hat sich das methodische Design für die vorliegende Studie folgendermaßen gestaltet:

<b>Methodisches Design</b>	
Erhebungsschritte	Inhalte
Literatur- und Internetrecherchen	Aufarbeitung, Analyse Forschungsergebnisse, Leitlinien, Standards etc.
ExpertInnenworkshop 2.3.2006 AkteurInnen der außerschulischen Jugendarbeit	Vorstellung und Diskussion des Forschungsvorhabens
Trägerbefragung Quantitative Befragung	Erhebung Status Quo der Integration von GeM in den Strukturen der Organisation und der geschlechtssensiblen Angebote (N=203)
MitarbeiterInnen von Trägerorganisationen Qualitative Befragung	Grad der Umsetzung von GeM, geschlechtssensible Ansätze -> Mitgliedsorganisationen der BJY (N=24) -> Jugendorganisationen (N=30)
LandesjugendreferentInnen	Verankerung GeM, geschlechtssensible Ansätze im Bundesland, Erfahrungen (N=9)
Fallstudien – Good Practice Beispiele	Detaillanalyse der Implementierung von GeM und geschlechtssensiblen Ansätzen
Gruppendiskussion mit Jugendlichen	Auswirkungen von GeM und geschlechtssensiblen Ansätzen auf die Zielgruppe der Jugendlichen

**A**

**Gender  
Mainstreaming  
(interne  
Organisation)**

**B**

**Geschlechts-  
sensible  
Jugendarbeit  
(Zielgruppe –  
Jugendliche)**

#### 3.1 Literaturrecherche und -analyse

Im Rahmen des Projektes wurde eine systematische Recherche zu den relevanten Fragestellungen in Literatur- und Forschungsdatenbanken sowie im WWW durchgeführt. Als Quellen der Literaturrecherche wurden unter anderem herangezogen:

- Arbeiterkammer Wien Studienbibliothek
- Bibliothek der Universität Wien
- Österreichische Nationalbibliothek
- Bibliothek des IFP (Institut für Freizeitpädagogik)
- Literaturrecherche in der Datenbank des Deutschen Jugendinstitutes
- Literaturrecherche in der Datenbank der GeM
- FEMAIL-List
- Dokumentationsstelle Frauenforschung (Institut für Wissenschaft und Kunst)
- Internet

Die recherchierten Dokumente wurden entlang der zentralen Forschungsfragen des Projekts analysiert und flossen auch in die Leitfaden- und Fragebogenerstellung ein. Neben einem Überblick über den bisherigen Forschungsstand war es vor allem zentrales Anliegen dieses Schrittes Kernkategorien, theoretische und empirische Erklärungsmodelle zum Thema zu erhalten und für die eigene Forschung in komprimierter Form nutzbar zu machen.

Die Literaturrecherche und -analyse setzen sich im Wesentlichen aus drei inhaltlichen Strängen zusammen, die gemeinsam in den Forschungsverlauf eingeflossen sind:

- **Außerschulische Jugendarbeit:**  
Definition der Zielgruppe Jugendliche, Definition/Ziele außerschulischer Jugendarbeit (international und in Österreich), Trägerschaft außerschulischer Jugendarbeit, Hauptaufgabengebiete, Handlungsfelder, Arbeitsprinzipien etc.
- **Gender Mainstreaming (GM) in der außerschulischen Jugendarbeit:**  
Definition des Begriffes für das Forschungsvorhaben, gesetzliche Lage von Gender Mainstreaming in der außerschulischen Jugendarbeit, inhaltliche Kriterien, Standards und Leitlinien für die Umsetzung etc.
- **Geschlechtssensible Ansätze in der außerschulischen Jugendarbeit:**  
Definition des Begriffes für das Forschungsvorhaben, Überblick über die zentralen Ansätze, Konzepte und Diskursstränge

Zu den beiden Berichtsteilen ist einleitend ein Überblick über zentrale Ansätze, Konzepte und Diskursstränge der geschlechtsbewussten/geschlechtssensiblen Jugendarbeit sowie die theoretische Debatte über die Möglichkeiten, Chancen und Gefahren von Gender Mainstreaming zu finden. Die detaillierte Zusammenfassung der Literaturanalyse ist im Anhang zu finden.

### **3.2 Quantitative Erhebung**

Auf Basis der Literaturarbeiten sowie der Ergebnisse der Arbeitsgruppen des ExpertInnenworkshops wurde der Fragebogen für die quantitative Befragung erstellt. Die inhaltlichen Schwerpunkte lagen auf folgenden Punkten:

- Allgemeine Angaben zur Einrichtung, z.B. Organisationsform, Rechtsform, räumliche Ebene, Aufgabenbereich, Angebote, Budget
- Einstellung zu Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit
- Konkrete geschlechtssensible Angebote und Umsetzungserfahrungen
- Theoretische Hintergründe der geschlechtssensiblen Jugendarbeit
- Verankerung von Gender Mainstreaming in den Instrumenten der Organisation (Leitbild, Konzept, Qualitätssicherung, Personalentwicklung...)
- Umsetzungserfahrungen im Bereich Gender Mainstreaming
- MitarbeiterInnenstruktur (ehrenamtlich/bezahlt)
- Aus- und Weiterbildung
- Hindernisse und Unterstützungswünsche

Der Fragebogen wurde sowohl mit den AuftraggeberInnen abgestimmt, als auch an die TeilnehmerInnen des ExpertInnenworkshops, die Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung und die Landesjugendreferate mit der Bitte um Feedback übermittelt. Insgesamt haben sieben Einrichtungen ein Feedback per Mail retourniert. In die Endversion des Fragebogens wurden deren Korrekturen und Verbesserungsvorschläge eingearbeitet. Dem Forschungsteam erschien es wesentlich, dass für das Ausfüllen des Fragebogens eine Ausfüllhilfe erstellt wird, d.h. einleitend wurden beim Fragebogen wesentliche Begriffe erklärt und definiert sowie eine kurze Anleitung für das Ausfüllen des Fragebogens gegeben. Der Fragebogen wurde als elektronisches Word-Dokument programmiert, die Endversion ist im Anhang zu finden.

### 3.3 Qualitative Erhebungen

Neben der quantitativen Erhebungsarbeit wurden auch unterschiedliche qualitative Erhebungen durchgeführt. Anhand eines Interviewleitfadens wurden **54 qualitative ExpertInneninterviews** mit FunktionärInnen und MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit durchgeführt:

- 24 Interviews mit VertreterInnen aus Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung
- 30 Interviews mit MitarbeiterInnen aus Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit

Darüber hinaus wurden

- 9 fernmündliche Interviews mit LandesjugendreferentInnen,
- 12 Gruppendiskussionen mit Jugendlichen, die Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit nutzen,
- 10 Fallstudien in Einrichtungen, die vorbildhaft für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensiblen Ansätzen sind,

durchgeführt.

Auf Grundlage der Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung wurde die Auswahl der zu interviewenden Personen bzw. Einrichtungen getroffen. Für die Auswahl der Trägereinrichtungen wurde ein Quotenplan erstellt, der den Grad der Umsetzung von Gender Mainstreaming bzw. Ansätzen der geschlechtssensiblen Jugendarbeit, Zielgruppen, Standort, Anzahl der MitarbeiterInnen usw. berücksichtigte. Da der Rücklauf des Fragebogens auf Ebene der verbandlichen Jugendarbeit sehr gering war, wurde versucht, den Großteil der Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung in die Befragung einzubeziehen. Insgesamt waren 24 Mitgliedsorganisationen für ein Interview bereit. Darüber hinaus wurden 30 Interviews mit weiteren Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit sowie mit allen neun LandesjugendreferentInnen geführt. Die Interviews wurden anhand eines Leitfadens<sup>1</sup> geführt und qualitativ ausgewertet.

Aufbauend auf die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Erhebungen erfolgte die Identifikation von Fallstudien, die erfolgreiche Wege der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen in der außerschulischen

---

<sup>1</sup> Die Leitfäden befinden sich im Anhang.

Jugendarbeit dokumentieren. In Kapitel 10 ist eine detaillierte Beschreibung der ausgewählten Projekte zu finden.

Des Weiteren erschien es unerlässlich, auch Jugendliche in das Untersuchungsdesign einzubeziehen, vor allem hinsichtlich der Wirkungsanalyse. Insgesamt konnten bundesweit zwölf Gruppendiskussionen durchgeführt werden. Das Workshopkonzept<sup>2</sup> wurde an die Bedürfnisse der Jugendlichen angepasst und nicht als starre Vorgabe interpretiert, sondern sowohl hinsichtlich der Alterszusammensetzungen als auch den Bildungshintergrund der jeweiligen Gruppe adaptiert. Die Betreuung der Workshops erfolgte jeweils durch ein gemischtgeschlechtliches Team. Damit wurde sowohl die Gruppenarbeit in geschlechtshomogenen Gruppen als auch die gemeinsame Diskussion der Gruppenergebnisse von Mädchen und Burschen ermöglicht.

### **3.4 ExpertInnenworkshops**

Ein zentrales Anliegen des Forschungsteams war die entsprechende Einbindung der AuftraggeberInnen sowie AkteurInnen aus der Praxis. Aus diesem Grund wurde zu Beginn und am Ende des Forschungsvorhabens jeweils ein ExpertInnenworkshop durchgeführt. Im ersten Workshop (2. März 2006) wurden im Vorfeld der ersten Erhebungsschritte sowohl das Forschungsdesign als auch relevante Arbeitsdefinitionen abgestimmt und gemeinsam festgelegt.

Da sich die Qualität von Interpretationen empirischer Ergebnisse und die Relevanz der daraus abgeleiteten Empfehlungen für die Optimierung und Weiterentwicklung erhöhen lassen, wenn die Ergebnisse und Vorschläge mit den Betroffenen im Rahmen des Forschungsprozesses diskutiert werden, wurde in einer letzten Stufe ein Ergebnisworkshop (23. November 2006) mit AkteurInnen der außerschulischen Jugendarbeit durchgeführt. Die Ergebnisse der beiden Workshops flossen sowohl in den Forschungsprozess als auch in den vorliegenden Bericht ein.

---

<sup>2</sup> Siehe Anhang

## 4 Beschreibung der Stichprobe

Für die quantitative Erhebung im Rahmen des Fünften Berichtes zur Lage der Jugend in Österreich war es in einem ersten Schritt nötig, gemäß der festgelegten Definition (siehe Kapitel 2) jene Einrichtungen zu erfassen, die außerschulische Jugendarbeit in Österreich durchführen. Um diese Angebote möglichst umfassend zu erheben, wählte das Projektteam mehrere Zugänge:

- Alle neun LandesjugendreferentInnen wurden kontaktiert, mit der Bitte, Adressen von Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit im Bundesland zur Verfügung zu stellen.
- Das BMSG wurde gebeten, die Adressen von Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit zur Verfügung zu stellen, die durch das BMSG gefördert wurden bzw. werden.
- Die einzelnen Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung wurden kontaktiert, mit der Bitte, Adressen ihrer Landes-, Bezirks und Ortsgruppen zur Verfügung zu stellen oder den Fragebogen an diese weiterzuleiten.
- Das Jugendrotkreuz und die Feuerwehrjugend wurden ebenfalls kontaktiert, mit der Bitte, den Fragebogen an die einzelnen Landes-, Bezirks- und Ortsgruppen weiterzuleiten.
- Eine eigenständige Adressrecherche – vor allem über das Internet – wurde ergänzend zu allen anderen Schritten durchgeführt.

Einen Überblick über die gesammelten Adressen gibt Tabelle 2. Dieser Adressenpool setzt sich primär aus den Angaben der LandesjugendreferentInnen, den Adressen des BMSG und den Ergebnissen der eigenen Internetrecherche zusammen. Insgesamt konnten 737 E-Mail-Adressen recherchiert werden, davon waren 169 Adressen einer Mitgliedsorganisation der Bundesjugendvertretung zuzuordnen.<sup>3</sup>

**Tabelle 2: Anzahl der Einrichtungen, nach Bundesland**

	<b>Adressen</b>	<b>Adressen von Mitgliedsorganisationen der BJV</b>
<b>Burgenland</b>	36	20
<b>Kärnten</b>	45	22
<b>Niederösterreich</b>	61	17
<b>Oberösterreich</b>	148	14
<b>Salzburg</b>	91	18
<b>Steiermark</b>	75	4
<b>Tirol</b>	47	7
<b>Vorarlberg</b>	85	25
<b>Wien</b>	104	35
<b>Sonstige E-Mail-Adressen</b>	44	7
<b>Gesamt</b>	737	169

Quelle: L&R– Datafile Jugendbericht 2006

Jene Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung, die keine Adressen zur Verfügung stellten oder deren Adressen im Internet nicht recherchierbar waren, wurden in einem

<sup>3</sup> Diese Zahl basiert auf einer Zuordnung durch die AuftragnehmerInnen.

zweiten Schritt mit der Bitte kontaktiert, den Fragebogen innerhalb der eigenen Einrichtung an Landes-, Bezirks- und/oder Ortsgruppen zu verteilen.

Insgesamt haben 34 Organisationen Kooperationsbereitschaft signalisiert. Von diesen verfügen 30 über eine Bundesorganisation, die insgesamt in 217 Länderorganisationen untergliedert ist, um geschätzte 22.000 Bezirks- und Ortsgruppen zu organisieren. Es war jedoch aufgrund fehlender Angaben nicht möglich, eine Grundgesamtheit zu eruieren.

**Tabelle 3: Überblick über Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung sowie des Jugendrotkreuzes und der Feuerwehrjugend**

Jugendorganisationen	Struktur
<b>Aktion kritischer SchülerInnen</b>	1 Bundesorganisation und 8 Landesorganisationen mit Regionalgruppen (z.B. 5 in Wien, 3 in der Steiermark)
<b>Junge Europäische Föderalisten</b>	1 Bundesorganisation, 5 Landesorganisationen und ca. 20 Mitgliedsorganisationen. Insgesamt gibt es ca. 200 Untergruppen zu unterschiedlichen Themen.
<b>Bnei Aktiva</b>	1 Landesorganisation und 5 Gruppen mit ca. 40–50 Mitgliedern
<b>BundesschülerInnenvertretung</b>	27 BundesschülerInnenvertreterInnen (3 aus jedem Bundesland) + 2 Mitglieder aus den Zentralehranstalten
<b>Evangelische Jugend Österreich</b>	1 Bundessekretariat und 8 Landesbüros mit 218 Pfarrgemeinden in Österreich
<b>Junge ÖVP</b>	1 Bundesorganisation und 9 Landesorganisationen mit 120 Bezirksgruppen und ca. 900 Ortsgruppen; 100.000 Mitglieder
<b>Haschomer Hazair Österreich</b>	1 Jugendgruppe in Wien
<b>Katholische Jugend Österreich</b>	1 Bundesstelle (untergliedert in 4 Fachbereiche und 3 Projekte) und 9 Diözesen mit 3.049 Pfarren
<b>Katholische Jungschar Österreich</b>	1 Bundessekretariat und 9 Diözesen. Insgesamt gibt es 7.198 Jungschargruppen.
<b>koje – Koordinationsbüro für offene Jugendarbeit und Entwicklung</b>	1 Dachorganisation mit ca. 25 Einrichtungen/Mitgliedsorganisationen
<b>Kolping Österreich</b>	1 Bundesverband und 8 Landesverbände mit ca. 60 Kolpingfamilien
<b>Mittelschüler–Kartell–Verband</b>	1 zentrale Geschäftsstelle mit 160 Verbindungen
<b>Naturfreundejugend Österreichs</b>	1 Bundesorganisation und 9 Landesorganisationen mit rund 460 Ortgruppen und über 160.000 Mitgliedern
<b>Österreichische Alpenvereinsjugend</b>	1 Bundesteam und 8 Landesteam mit 186 Sektionen
<b>Österreichische Blasmusikjugend</b>	1 Bundesjugendleitung mit 9 Landesleitungen. In 2.140 Musikvereinen sind über 80.000 Jugendliche Mitglied.
<b>Österreichische Gewerkschaftsjugend</b>	1 Dachorganisation und 8 Landesorganisationen
<b>Österreichische HochschülerInnen-schaft</b>	1 Bundesvertretung und 21 HochschülerInnen-schaften an Universitäten und 28 an pädagogischen Akademien
<b>Österreichische Jungarbeiterbewegung</b>	1 Bundesorganisation mit 24 Jugend- und Studentenwohnheimen sowie SeniorInnenwohn- und Pflegeheimen. In diesen wohnen 3.500 junge Menschen.
<b>Österreichische Jungbauernschaft</b>	1 Bundesstelle und 9 Landesgruppen mit ca. 40.000 Mitgliedern, davon 2.000 Mitglieder in Funktionen, z.B. GruppenleiterInnen
<b>Österreichische Kinderfreunde/Rote Falken</b>	1 Bundesstelle, 9 Landesgeschäftsstellen und ca. 600 Ortsgruppen
<b>Österreichische Kinderwelt</b>	1 Bundesvorstand und 9 Bundesländerteams
<b>Landjugend Österreich</b>	1 Bundesleitung und 9 Landesleitungen mit 90.173 Mitgliedern in 1.110 Orts- und Bezirksgruppen
<b>Österreichische Naturschutzjugend</b>	1 Bundesleitung und 8 Landesleitungen mit ca. 40–50 Ortsgruppen und rund 10.000 Mitgliedern
<b>Österreichische Schülerunion</b>	1 Bundesorganisation und 9 Landesorganisationen
<b>Österreichischer Pennäler Ring</b>	1 Bundesverband und 57 Bezirks- bzw. Ortsgruppen
<b>Österreichischer Pfadfinderbund</b>	1 Bundesstelle und 7 Landesstellen (z.B. 13 Ortsgruppen in Wien)
<b>Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreich</b>	1 Dachverband und 9 Landesgruppen mit rund 300 Gruppen
<b>Plattform Grünalternativer Jugendor-</b>	9 Teilorganisationen und 10 Bezirksgruppen

Jugendorganisationen	Struktur
<b>Ring Freiheitlicher Jugend</b>	1 Bundesorganisation und 9 Landesgruppen
<b>Sozialistische Jugend Österreich</b>	1 Bundesorganisation und 9 Länderorganisationen mit ca. 64.000 Mitgliedern
<b>Verein Jugend für eine geeinte Welt</b>	1 Österreichbüro und 5 Landesbüros mit ca. 100 Gruppen
<b>Muslimische Jugend Österreich</b>	1 Bundesbüro, 6 Landesbüros
<b>Weitere Organisationen</b>	
<b>Feuerwehrjugend</b>	1 Bundesleitung und 9 Landesgruppen + Südtirol. In 2.349 Feuerwehrgruppen sind Jugendgruppen, die 28.289 Mitglieder haben.
<b>Österreichisches Jugendrotkreuz</b>	1 Bundesleitung und 9 Landesbüros mit 414 Jugendgruppen und 6.916 Mitgliedern

Quelle: L&R Jugendbericht 2006

Die Mail-Aussendung des Fragebogens erfolgte einerseits an die recherchierten 737 Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit und andererseits an alle in Tabelle 3 angeführten Jugendorganisationen, mit der Bitte um Weiterleitung an ihre Landes- und Ortsgruppen. Weiters wurde der Fragebogen auch seitens einiger LandesjugendreferentInnen an Jugendorganisationen in ihrem Zuständigkeitsbereich versandt.

Nach Aussendung des Fragebogens wurden die Jugendorganisationen seitens der AuftragnehmerInnen noch zwei Mal per Mail kontaktiert. Zeitgleich wurden alle LandesjugendreferentInnen sowie Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung auch telefonisch gebeten, entsprechende Unterstützungserklärungen an die Landes-, Bezirks- und Ortsgruppen zu mailen bzw. die Beteiligung an der Erhebung zu urgieren.

## 4.1 Beschreibung des Rücklaufs

Insgesamt wurden 206 Fragebögen per E-Mail oder per Post retourniert. Wie viele Fragebögen durch die Jugendorganisationen und die LandesjugendreferentInnen versandt wurden, kann nicht abgeschätzt werden. Von den 206 retournierten Fragebögen konnten 203 in die Auswertung einbezogen werden. Gemessen an den 737 E-Mail-Adressen entspricht dies einem Rücklauf in der Höhe von 27,5%.

Bei den folgenden Ergebnissen ist also zu berücksichtigen, dass die quantitative Erhebung durch einen – vor allem auf Seiten der verbandlichen Jugendarbeit – geringen Rücklauf gekennzeichnet ist. Da die verbandliche Jugendarbeit im Rücklaufsample unterrepräsentiert ist, wurde bei der qualitativen Befragung versucht, alle verbandlichen Organisationen, die in der Bundesjugendvertretung Mitglied sind, einzubeziehen, um so die vorliegenden quantitativen Ergebnisse auf ihre Validität zu überprüfen.

Die nachstehenden Analysen dienen also primär dazu, Tendenzen aufzuzeigen und ein erstes Bild der Situation und des Stellenwerts von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen der außerschulischen Jugendarbeit in Österreich zu zeichnen. Hinsichtlich der Repräsentativität der Ergebnisse ist anzumerken, dass bundesweite Aussagen zulässig sind.<sup>4</sup> Eine Auswertung und Analyse der Ergebnisse nach Bundesländern ist aufgrund der geringen Gruppenbesetzungen jedoch nicht möglich.

<sup>4</sup> Die Schwankungsbreite beträgt knapp 7%, wenn man von einer geschätzten Grundgesamtheit von 25.000 Einrichtungen ausgeht.



## 4.2 Beschreibung des Rücklaufs: strukturelle Merkmale der Einrichtungen

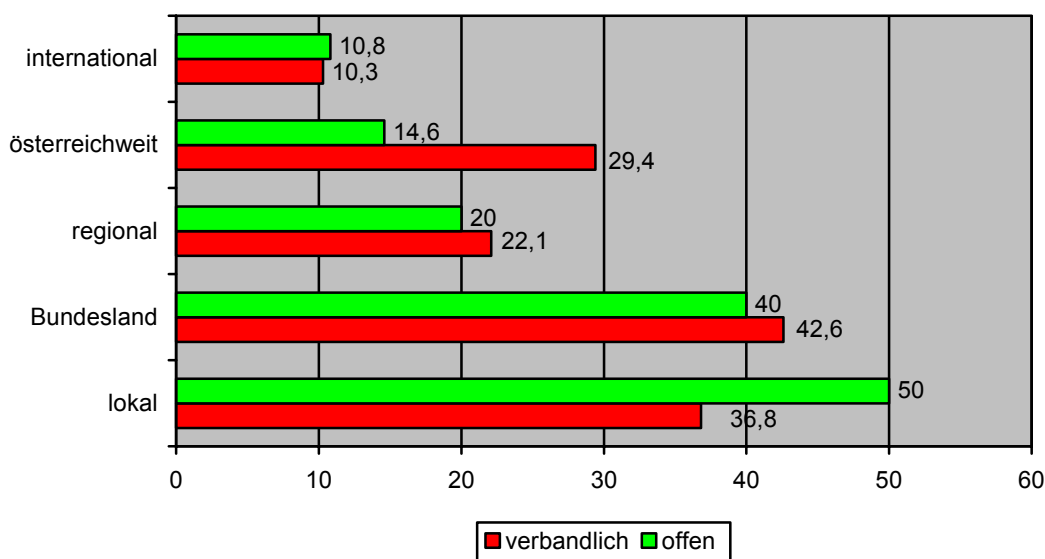
### 4.2.1 Verbandliche und offene Jugendarbeit

Ein Drittel der Rückmeldungen ist der verbandlichen (inklusive der kirchlichen) Jugendarbeit zuzuordnen, und zwei Drittel des Rücklaufs entfallen auf die offene Jugendarbeit (beispielsweise Jugendzentren, Mobile Jugendarbeit, Streetwork, kommunale Vereine und Angebote). In fünf Fällen war eine Zuordnung nicht eindeutig möglich.

### 4.2.2 Räumlicher Wirkungskreis

Die relative Mehrheit (44,8%) der Einrichtungen, welche den Fragebogen retournierten, ist auf lokaler Ebene tätig. Auf Einrichtungen der offenen Jugendarbeit trifft dies zur Hälfte zu, auf Organisationen der verbandlichen Jugendarbeit zu rund 36%. Rund 41% der Einrichtungen der offenen als auch der verbandlichen Jugendarbeit arbeiten auf Bundeslandebene. Von diesen insgesamt 83 Einrichtungen sind sechs in jeweils zwei Bundesländern aktiv. Rund ein Fünftel der befragten Einrichtungen arbeitet österreichweit, wobei hier verbandliche Organisationen mit 29,4% stärker vertreten sind als offene Angebote (14,6%). Angebote im regionalen Kontext werden von rund jeder fünften befragten Organisation gesetzt. International aktive Organisationen sind in der Stichprobe mit rund 10% vertreten.

**Abbildung 1: Räumlicher Wirkungskreis der verbandlichen/offenen Organisationen in Prozent (Mehrfachantworten möglich)**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 203

### 4.2.3 Aufbau und Rechtsstruktur der Einrichtungen

Bei der Mehrzahl der Einrichtungen handelt es sich um Zweigstellen einer größeren Einrichtung bzw. Teile einer Einrichtung. Knapp ein Drittel der Einrichtungen sind selbstständige Organisationen ohne weitere Zweigstellen. 18,2% des Rücklaufs entfällt auf Zentralen von Einrichtungen (mit anderen Zweigstellen) und 3,9% auf sonstige Aufbauformen. Unter „Sonstiges“ ordneten sich zwei Dachverbände ein, drei von der Öffentlichen Hand getragene Einrichtungen, eine eigenständige Einrichtung, die sowohl Teil einer größeren Organisation ist als auch selbst Zweigstellen betreibt, und ein mobiles Projekt.<sup>5</sup>

**Tabelle 4: Aufbau der Einrichtungen**

		Anzahl	Spalten%
<b>Aufbau der Einrichtung</b>	<b>Eigenständige Einrichtung (ohne Zentrale und andere Zweigstellen)</b>	69	34,0%
	<b>Zentrale einer Einrichtung (mit anderen Zweigstellen)</b>	37	18,2%
	<b>Zweigstelle einer größeren Einrichtung bzw. Teil einer Einrichtung</b>	85	41,9%
	<b>Sonstiges</b>	8	3,9%
	<b>Keine Angabe</b>	4	2,0%
	<b>Gesamt</b>	203	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 203

Der überwiegende Teil der Einrichtungen (72,4%) ist rechtlich als Verein/Verband strukturiert, weitere 8% als gemeinnützige GmbHs und 9% als öffentlich-rechtliche Körperschaften. Unter „Sonstiges“ haben sich in erster Linie Einrichtungen von Glaubensgemeinschaften eingeordnet. In drei Fällen liegt eine privatwirtschaftliche Rechtsform vor.

**Tabelle 5: Rechtsform der Einrichtungen**

		Anzahl	Spalten%
<b>Rechtsform der Einrichtung</b>	<b>Verein/Verband</b>	147	72,4%
	<b>Gemeinnützige GmbH</b>	17	8,4%
	<b>Öffentlich-rechtliche Körperschaft</b>	18	8,9%
	<b>Sonstiges</b>	13	6,4%
	<b>Keine eigene Rechtsform (z.B. Projekt, loser Zusammenschluss Gleichgesinnter)</b>	4	2,0%
	<b>Keine Angabe</b>	4	2,0%
	<b>Gesamt</b>	203	100,0%

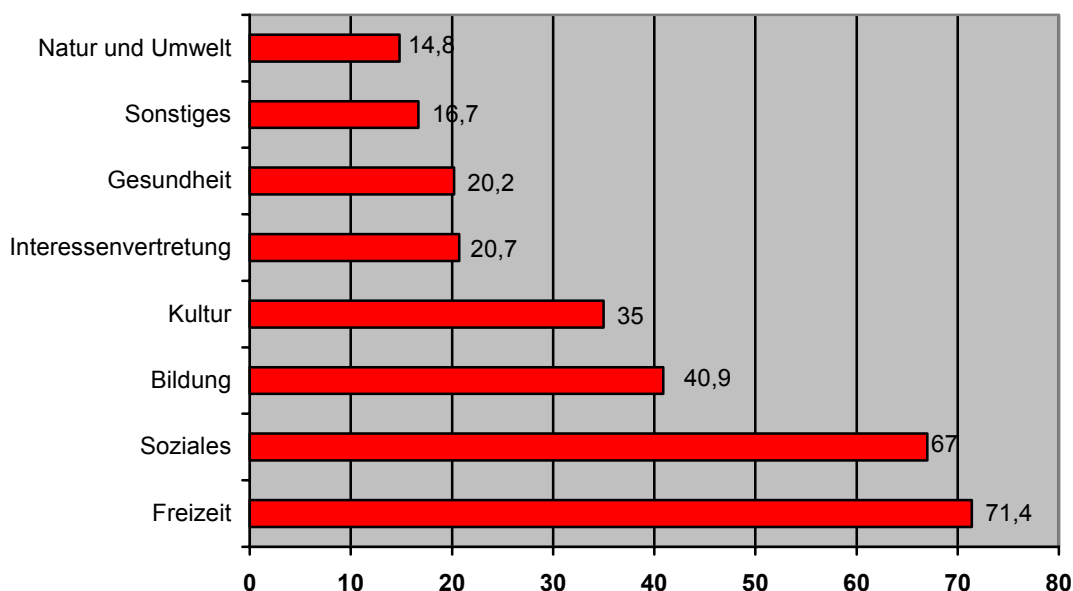
Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 203

<sup>5</sup> In einem Fall erfolgte keine Nennung.

#### 4.2.4 Inhaltlicher Aufgabenbereich der Einrichtungen

Hinsichtlich des inhaltlichen Aufgabenbereichs dominieren Freizeitangebote (71,4%), gefolgt von Angeboten im Bereich Soziales (67%). Die anderen Aufgabenbereiche sind in der Stichprobe deutlich geringer vertreten, beispielsweise der Bereich Bildung mit 40,9% sowie der Bereich Kultur mit 35%. Ein Vergleich hinsichtlich offener und verbandlicher Jugendarbeit belegt, dass Freizeitaktivitäten noch stärker im Aufgabenbereich der verbandlichen Jugendarbeit (81%) als der offenen Jugendarbeit (66%) verankert sind, während es sich bei sozialen Aufgaben genau umgekehrt verhält: Diese werden von 75% der befragten offenen Einrichtungen und 50% der verbandlichen Einrichtungen bearbeitet.

**Abbildung 2: Inhaltlicher Aufgabenbereich der Einrichtungen in Prozent (Mehrfachantworten möglich)**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 203

Unter „Sonstiges“ fallen vor allem Angebote im religiösen/kirchlichen Bereich, im Wohnbereich, Maßnahmen zur Integration von MigrantInnen und zu Gewalt(-prävention).

Insgesamt sind die Einrichtungen in einer breiten Palette von Aufgaben aktiv. Rund 80% der Einrichtungen zählen mindestens zwei der oben angeführten Aufgabenbereiche zu ihrem Tätigkeitsfeld. Die relative Mehrheit (28,6%) bietet Angebote in drei der abgefragten Aufgabenbereiche an. Eine einzige Einrichtung deckt alle abgefragten Aufgabenbereiche ab.

**Tabelle 6: Anzahl der Aufgabenbereiche**

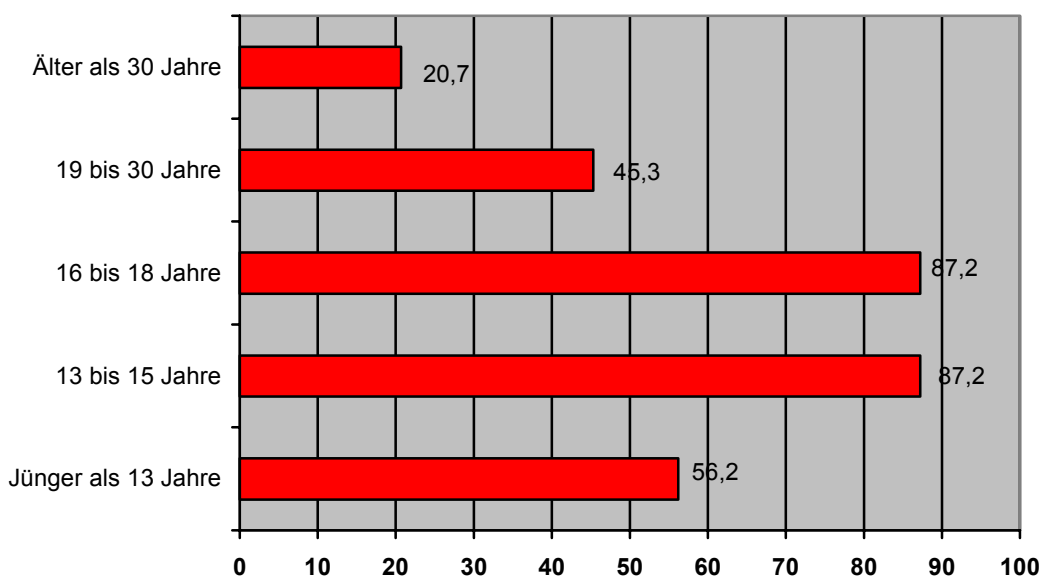
	Anzahl	Spalten%	
Anzahl der Aufgabenbereiche	1,00	40	19,7%
	2,00	49	24,1%
	3,00	58	28,6%
	4,00	29	14,3%
	5,00	15	7,4%
	6,00	6	3,0%
	7,00	5	2,5%
	8,00	1	0,5%
	Gesamt	203	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 203

Der häufigste Aufgabenbereich ist die Kombination „Freizeit und Soziales“ mit 11,3%. An zweiter Stelle folgen Angebote, die ausschließlich dem Sozialbereich zugerechnet werden, mit 8,4%, gefolgt von Angeboten in den Bereichen „Freizeit, Soziales und Sonstiges“ (6,9%) und „Freizeit, Bildung und Soziales“ (4,9%). Alle anderen Kombinationen von Aufgabenbereichen werden von weniger als zehn Einrichtungen angeboten.

Die Angebote der Einrichtungen richten sich mit jeweils knapp 90% vor allem an die Altersgruppe der 13- bis 18-Jährigen. Gut die Hälfte der Einrichtungen verfügt auch über Angebote für bis 13-Jährige. Die Altersgruppe der jungen Erwachsenen, d.h. der über 19-Jährigen, wird von 45,3% der Einrichtungen angesprochen. Rund ein Fünftel der Einrichtungen verfügt neben Angeboten für Jugendliche und junge Erwachsene auch über Angebote für Erwachsene. Im Vergleich zwischen verbandlicher und offener Jugendarbeit fällt auf, dass sich die Angebote der verbandlichen Arbeit häufiger als jene der offenen Jugendarbeit auch an die Altersgruppe der unter 13-Jährigen sowie der über 19-Jährigen richten.

**Abbildung 3: Altersgruppen, an die sich die Angebote richten**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 203

Die Angebote werden durchschnittlich pro Monat im Median<sup>6</sup> von 125 Jugendlichen genutzt.<sup>7</sup> Der Mittelwert liegt bei 676 Jugendlichen, d.h. es finden sich in der vorliegenden Stichprobe sowohl kleine Einrichtungen als auch große, nutzungsintensive Einrichtungen.

#### 4.2.5 Mitglieder der Einrichtungen

Mitgliederorientierte Organisationen sind vor allem die verbandlichen Einrichtungen. Sie geben in 73,5% der Fälle an, Mitglieder zu haben. Bei den anderen Einrichtungen trifft dies auf knapp 31% zu. Insgesamt weist rund die Hälfte aller befragten Einrichtungen Mitglieder auf. Von diesen hat wiederum die Hälfte eine Mitgliedszahl von bis 150 Personen. Insgesamt haben die 92 Mitgliedsorganisationen 443.401 Mitglieder, wobei eine beträchtliche Streuung besteht. Die geringste Mitgliederzahl liegt bei fünf und die höchste bei 175.000 Personen. Von den Mitgliedern nutzen im Durchschnitt 55% die inhaltlichen Angebote für Jugendliche.

**Tabelle 7: Vorhandensein von Mitgliedern in den Einrichtungen**

		Anzahl	Spalten%
<b>Mitglieder: vorhanden</b>	<b>Nein</b>	97	47,8%
	<b>Ja</b>	92	45,3%
	<b>Keine Angabe</b>	14	6,9%
	<b>Gesamt</b>	203	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 203

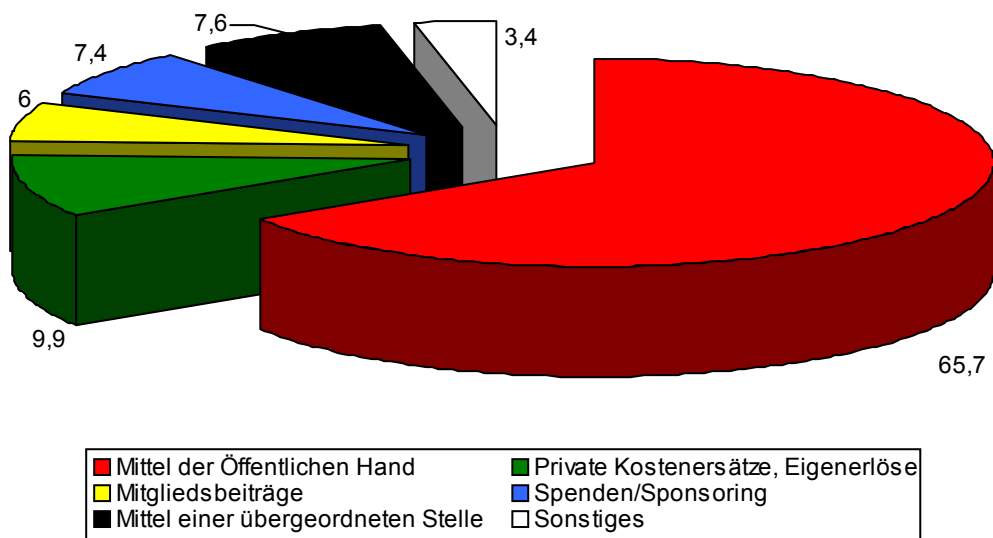
#### 4.2.6 Finanzierung der Einrichtungen

Die Finanzierung der Einrichtungen erfolgt zentral über Mittel der Öffentlichen Hand: Durchschnittlich stammten knapp 66% des Jahresbudgets 2005 aus Mitteln der Öffentlichen Hand. Der Medianwert liegt noch höher: 50% der Einrichtungen finanzieren sich zu über 80% aus öffentlichen Mitteln. In 30% der befragten Einrichtungen setzt sich das Budget ausschließlich aus Mitteln der Öffentlichen Hand zusammen. Dem gegenüber stehen rund 9% an Einrichtungen, die keinerlei Mittel der Öffentlichen Hand erhalten. Den anderen Budgetposten kommt insgesamt aber eher ein geringer Stellenwert zu. Beispielsweise stellen „Private Kostenersätze/Eigenerlöse“ einen durchschnittlichen Anteil von 9,9% an den Budgets. Mitgliedsbeiträge machen mit einem Durchschnittsanteil von 6% einen noch geringeren Anteil als Mittel einer übergeordneten Stelle (7,6%) oder Spenden/Sponsoringmittel (7,4%) aus.

<sup>6</sup> Der Median teilt eine Gruppe in zwei gleiche Hälften, d.h. in 50% der Einrichtungen nutzen *bis zu* 125 Jugendliche die Angebote und in den anderen 50% der Einrichtungen nutzen *über* 125 Jugendliche die Angebote.

<sup>7</sup> Die Frage wurde von 162 Einrichtungen beantwortet. N missing = 41.

**Abbildung 4: Budgetzusammensetzung im Jahr 2005 im Durchschnitt aller Einrichtungen in Prozent**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 183

Deutliche Unterschiede bestehen in der Zusammensetzung der Budgets von verbandlichen und offenen Trägereinrichtungen. Im Bereich der offenen Jugendarbeit liegt eine Dominanz öffentlicher Mittel vor. Demgegenüber finanzieren sich verbandliche Einrichtungen stärker aus einem Mix verschiedener Einnahmequellen, wengleich auch hier Mittel der Öffentlichen Hand mit 37% den relativ größten Budgetanteil ausmachen.

**Tabelle 8: Budgetzusammensetzung im Jahr 2005 im Durchschnitt, verbandliche und offene Jugendarbeit, in Prozent**

	Verbandliche Jugendarbeit	Offene Jugendarbeit
Mittel der Öffentlichen Hand	37,0	80,0
Mitgliedsbeiträge	14,8	1,6
Spenden/Sponsoring	12,0	4,8
Mittel einer übergeordneten Stelle	12,0	5,6
Private Kostenersätze, Eigenerlöse	19,0	5,5
Sonstiges	5,2	2,6
Insgesamt	100,0	100,0

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 178

## **5 Definition und Stellenwert von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit**

Die Frage der Gleichstellung der Geschlechter hat in der außerschulischen Jugendarbeit bereits eine längere Tradition und stellt somit kein neues Phänomen dar. Seit der Entwicklung der geschlechtsbezogenen Jugendarbeit in den 1970er Jahren hat die Bedeutung und der Umgang mit der Kategorie Geschlecht unterschiedliche Entwicklungsprozesse durchlaufen (vgl. auch Kapitel 7.1). Nach Horstkemper (2001) kann die Etablierung der Gender-Mainstreaming-Strategie als jüngste Entwicklungsstufe in einem Etappenmodell geschlechtsbezogener Jugendarbeit betrachtet werden. Mit der Einführung des Konzepts Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit geht eine intensive Debatte um die Bedeutung und den Stellenwert geschlechtsspezifischer Angebote für Mädchen und Jungen einher.

In diesem Kapitel wird daher vorweg ein Überblick darüber gegeben, wie Gender Mainstreaming sowie geschlechtssensible Jugendarbeit im Forschungsvorhaben definiert wurde, wie diese Begriffe in den befragten Einrichtungen definiert werden und welcher Stellenwert diesen Themen zukommt. Zudem wird auf die unterschiedlichen Voraussetzungen in den einzelnen Bundesländern eingegangen.

### **5.1 Verankerung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit auf Ebene des Bundes und der Bundesländer**

Die rechtlichen Kompetenzen für die außerschulische Jugendpolitik sind in Österreich zwischen dem Bund und den neun Bundesländern aufgeteilt (vgl. für einen Überblick z.B. BMSG 2006). Die außerschulische Jugendarbeit fällt dabei primär in den Kompetenzbereich der Bundesländer sowie Gemeinden und umfasst verschiedenste Aufgabenbereiche, von Lobbymaßnahmen über die Förderung und Unterstützung von Jugendorganisationen bis hin zur Aus- und Weiterbildungsangeboten für MitarbeiterInnen der Organisationen. Insbesondere im Bereich der offenen Jugendarbeit liegen Entscheidungskompetenzen bei den Gemeinden, während sich das Land zumeist auf finanzielle Beteiligung und/oder Formen der Steuerung beschränkt. Auf Bundesebene werden unter anderem koordinierende und impulsgebende Funktionen wahrgenommen und finanzielle Förderungen bereitgestellt. Die finanzielle Beteiligung des Bundes kommt dabei überwiegend auf Ebene der Bundesstellen der verbandlichen Jugendorganisationen zum Tragen, während auf Landesebene oder im operativen Bereich auf Ebene der Gemeinden eher wenig eingesetzt wird. Im Bereich der offenen Jugendarbeit werden seitens des Bundes zumeist nur einmalige Zuschüsse zu punktuellen Maßnahmen geleistet.

Die Verankerung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit divergiert bundeslandspezifisch – sowohl in den Jugendförderungsgesetzen der Länder und des Bundes als auch in jugendpolitischen Leitlinien oder Ähnlichem. Das Bundesjugendförderungsgesetz (BGBl. 126/2000), welches die Förderung der außerschulischen Jugendarbeit auf Bundesebene definiert, legt als Kriterium der Förderungswürdigkeit von

Angeboten der Jugendarbeit unter anderem die **Gleichberechtigung beider Geschlechter** fest (§3 (10)). Auf Landesebene bestehen korrespondierende Jugendförderungsgesetze, in denen teilweise auf die Gleichstellung der Geschlechter als Zielsetzung verwiesen wird. Weiters bestehen in manchen Bundesländern Leitlinien o. Ä., in denen ebenfalls auf Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensible Jugendarbeit als Ziele der außerschulischen Jugendarbeit verwiesen wird.

Die folgende Auflistung beruht auf den Ergebnissen der mit LandesjugendreferentInnen geführten Interviews sowie Internetrecherchen und gibt einen Überblick über den Bereich der außerschulischen Jugendarbeit in Österreich, wobei diese Auflistung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Beschlüsse, Grundlagen und Ähnliches zu Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensibler Jugendarbeit im Sinne einer landesweiten Querschnittsmaterie oder das Vorhandensein von Genderbeauftragten im Bundesland werden hier nicht explizit angeführt.<sup>8</sup>

- § 5 (1) der Jugendförderung des Landes Vorarlberg sieht eine Förderung insbesondere für Aktionen, Projekte und Programme wie Kurse, kulturelle Aktivitäten, Jugendmedien, **geschlechtsspezifische Programme** und internationale Jugendverständigung vor (LGBL.Nr. 27/2005). Weiterhin verfügt Vorarlberg über eine „Erklärung zur Jugendarbeit“ (2005), die sich auch explizit mit der Gender-Thematik auseinandersetzt und als Grundlagenpapier für die in der Jugendarbeit Tätigen gilt. Diese Erklärung zur Jugendarbeit wurde im Rahmen einer wissenschaftlichen Analyse erstellt. Bei den Inhalten handelt es sich um Maßnahmenempfehlungen, die mit der Jugendpolitik und -verwaltung des Landes abgestimmt, aber mit keinen weiteren Lenkungs- oder Steuerungsinstrumenten verknüpft sind. Als Ziel der Jugendpolitik in Vorarlberg wird die Förderung der Gleichstellung von Mädchen und Burschen definiert. Durch geeignete Vorsorgen und Standards soll sichergestellt werden, dass die bereitgestellten räumlichen, personellen und finanziellen Mittel zu gleichen Teilen weiblichen wie männlichen Jugendlichen zugute kommen.
- Im Bundesland Salzburg wird im Gesetz über die Förderung und den Schutz der Jugend im Land Salzburg festgehalten, dass zu den Leitlinien der Jugendarbeit u.a. die **gesellschaftliche Gleichstellung von jungen Frauen und Männern** zählt (§2 (3) LGBGL.Nr. 58/2005).
- Die allgemeinen Grundsätze der Jugendförderung des LandesjugendReferates in Oberösterreich wiederum entsprechen den Kriterien, welche im Bundesjugendförderungsgesetz genannt werden. Festgehalten ist hier somit die **Gleichberechtigung beider Geschlechter**.<sup>9</sup>
- Das Gesetz über die Jugendförderung des Landes Steiermark hält fest, dass die inhaltlichen Schwerpunkte der außerschulischen bzw. außerberuflichen Jugendarbeit je nach den Gegebenheiten möglichst breit gestreut sein sollen und insbesondere interkulturelle Aspekte, Toleranz und Solidarität gegenüber Mitmenschen sowie Gender Mainstreaming und Generationenaspekte berücksichtigen sollen (§2 LGBL.Nr. 32/2004). In den dazugehörigen Jugendförderrichtlinien wird festgelegt, dass insbesondere Jugendprojekte und

---

<sup>8</sup> vgl. für einen Überblick zum Stand von Gender Mainstreaming auf Ebene der einzelnen Bundesländer: <http://www.bmgf.gv.at/cms/imag/>

<sup>9</sup> vgl. [http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-3DCFCFC3-E324F8E1/ooe/hs.xsl/23160\\_DEU\\_HTML.htm](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-3DCFCFC3-E324F8E1/ooe/hs.xsl/23160_DEU_HTML.htm)



Aktivitäten gefördert werden, die unter anderem der Förderung der **Chancengleichheit junger Frauen und Männer dienen** (§1 LGBL.Nr. 48/2005).

Generell wird seitens der LandesjugendreferentInnen darauf hingewiesen, dass sich geschlechtssensible Jugendarbeit und insbesondere Gender Mainstreaming in der außerschulischen Jugendarbeit in einem Entwicklungsprozess befinden und zusehends stärker als wichtiges Thema wahrgenommen und anerkannt werden. Gleichzeitig belegen die Interviews aber auch, dass die Begriffe Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Angebote teilweise synonym verwendet werden.

Betreffend der für die Zukunft bestehenden Strategien und Pläne ist in einigen Bundesländern die Entwicklung von (neuen) Leitlinien unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming geplant (beispielsweise in den Bundesländern Burgenland und Kärnten), andere wollen den bisher gegangenen Weg fortsetzen.

## 5.2 Was heißt Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming ist eine weitere Antwort auf die bekannten Ungleichheitsstrukturen der Verhältnisse zwischen Frauen und Männern – am Arbeitsmarkt, in der Politik, bei der Aufteilung der Versorgungsarbeit etc. –, die sich quer durch alle Bevölkerungs- und Altersgruppen und sonstige Subgruppen ziehen.

Da es keine direkte Übersetzung ins Deutsche gibt, wird der Begriff häufig umschreibend „übersetzt“ und verständlich gemacht (vgl. [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at)):

- **Gender** bedeutet die sozialen Rollen und Positionen, die Frauen und Männer in unserer Gesellschaft haben. Mit dem Begriff „Gender“ werden beiden Geschlechter in den Blickpunkt gerückt. Dies soll betonen,
  - dass Gleichstellung nicht nur ein „Frauenproblem“ ist, sondern Frauen und Männer gleichermaßen angeht.
  - dass nicht Frauen das Problem sind, sondern die Strukturen, die Frauen benachteiligen.
  - dass sich nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer etwas verändern muss.
- **Mainstreaming heißt** die Übernahme eines bestimmten Denk- und Handlungsmusters in den „Mainstream“, den „Hauptstrom“. Mit diesem Begriff wird deutlich, dass Gleichstellung von Frauen und Männern kein Sonderthema ist, sondern ein Thema in allen Bereichen sein soll.

Gender Mainstreaming heißt also, die Gleichstellungsperspektive in den Mainstream, in alle Bereiche zu integrieren. Dies bedeutet, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern („Gender“) in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen („Mainstreaming“).

Gender Mainstreaming stellt eine (Top-down-)Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter dar, wobei diese kein Ersatz, sondern eine Ergänzung zu bestehenden Ansätzen – beispielsweise mädchen- und frauenfördernden Maßnahmen – ist.

Im Rahmen des vorliegenden Forschungsvorhabens steht bei der Evaluierung der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming die institutionelle Ebene im Vordergrund, d.h. die Frage, wie die Integration des Prinzips in den Strukturen der jeweiligen Organisation erfolgt. Die für diese Untersuchung vorgenommene Abgrenzung von geschlechtersensibler Jugendarbeit differenziert im Wesentlichen die Angebotsebene (Angebote für die Zielgruppe Jugendliche – gendersensible Jugendarbeit) von der internen Organisationsebene (Maßnahmen auf der strukturellen Ebene – Gender Mainstreaming), wobei das Verhältnis dieser beiden Ebenen in der Realität jedoch ein vielschichtiges ist.

Die Ergebnisse der unterschiedlichen Untersuchungsschritte belegen, dass gerade im Bereich der Jugendarbeit auf einen sehr großen Erfahrungsschatz hinsichtlich geschlechtsbezogener Auseinandersetzungen zurückgegriffen werden kann. Dies wird auch durch die Literaturanalyse bestätigt, wonach die Frage nach der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern keine neue Entwicklung im Feld der außerschulischen Jugendarbeit ist, sondern bereits eine längere Tradition besteht. Barbara Friebertshäuser (1997) weist in ihrem Etappenmodell geschlechtsbezogener Jugendarbeit darauf hin, dass sich die Auseinandersetzung mit der Bedeutung der Geschlechtskategorie bereits in den Anfängen der modernen Pädagogik der Jugendarbeit nachzeichnen lässt. Auf diesem Modell aufbauend entwickelt Marianne Horstkemper (2001) ein sechsstufiges Entwicklungsmodell der geschlechtsbezogenen Jugendarbeit. Darin betont sie die Einbindung geschlechtsbezogener Ansätze und Zugänge in jeweils spezifische politische und theoretische Kontexte. So wird deutlich, dass sich die Sichtweise der Jugendarbeit auf Geschlecht und Geschlechterverhältnisse seit den 1960ern deutlich verschoben/verändert hat.

Trotz allem gibt es nach wie vor Bereiche, die gegen „innovative“ Ansätze – wie etwa Gender Mainstreaming – resistent sind, und zugleich gestaltet sich die Implementierung von Gender Mainstreaming aufgrund der sehr unterschiedlichen Trägerstrukturen und der häufig flachen Hierarchien mitunter schwierig (Ginsheim/Meyer 2001). Dieses Bild bestätigt sich auch für die außerschulische Jugendarbeit in Österreich. Sowohl die Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung als auch die geführten Interviews belegen eine sehr unterschiedliche Auseinandersetzung mit dem Begriff Gender Mainstreaming sowie auch den Umsetzungsstrategien.

So wurden beispielsweise im Rahmen der Fragebogenerhebung als wichtigste Ziele, die durch die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Einrichtung erreicht werden sollen, Gleichstellung (22 Nennungen) sowie Bewusstseinsstärkung bzw. Sensibilisierung (22 Nennungen) und eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit im Team (20 Nennungen) genannt. Weitere Nennungen betreffen Frauen- und Mädchenförderung (16 Nennungen), Zielgruppenarbeit und entsprechende Attraktivität der Angebote (15 Nennungen), den Abbau von stereotypen Rollenbildern (15 Nennungen) und Gleichberechtigung/Gleichbehandlung (13 Nennungen).

Bereits diese Aufzählung verdeutlicht, dass die gesetzten Ziele sehr allgemein formuliert und kaum konkret messbar sind. Für die Implementierung von Gender Mainstreaming sind geschlechtssensible Analysen notwendig, um davon konkrete Gleichstellungsziele abzuleiten, an welchen sich die Tätigkeiten der jeweiligen Einrichtung orientieren können. Die oben genannten Kategorien lassen hierbei jedoch teilweise auf fehlende Analysen sowie auf sehr unterschiedliche Definitionen von Gender Mainstreaming schließen.

Dieser organisationsspezifisch oder auch individuell unterschiedliche Umgang mit Begrifflichkeiten wie gendersensibel, geschlechtsbezogen oder Gender Mainstreaming wurde auf qualitativer Ebene bestätigt. Die persönlichen Gespräche verdeutlichten die unterschiedlichen Zugänge, Vorstellungen und Ziele, die die InterviewpartnerInnen mit diesen Begriffen verbinden, und dass je nach Organisation oder auch je nach Position und Aufgabenbereich der InterviewpartnerInnen (z.B. Frauenbeauftragte) sehr unterschiedliche Sensibilitäten und verschiedenste Definitionen und Interpretationen von Gender Mainstreaming bestehen (vgl. Kapitel 6.3).

### 5.3 Was heißt geschlechtssensible Jugendarbeit?

In den Bezeichnungen einer an Geschlecht/Gender orientierten Jugendarbeit herrscht ein zunehmend verwirrendes Nebeneinander unterschiedlicher Begriffe und Ansätze, sowohl in der Praxis als auch in der Literatur. Für die vorliegende Studie wurde von den AuftraggeberInnen der Begriff der geschlechtssensiblen Jugendarbeit gewählt. In der themenbezogenen Literatur finden sich neben einer grundsätzlichen Unterscheidung zwischen geschlechtshomogenen und geschlechtsheterogenen Angeboten weitere Unterscheidungen zwischen den Begriffen geschlechtssensibel, geschlechtsbewusst, geschlechtsspezifisch, geschlechtsdifferenzierend, geschlechtsbezogen und geschlechtsreflektierend. Das Verorten einer allgemein gültigen Definition dieser Begriffe erweist sich, aufgrund der Fülle unterschiedlicher Vorstellungen und inhaltlichen Konkretisierungen, als ein schwieriges Unterfangen. Einerseits werden die unterschiedlichen Begriffe von AutorInnen synonym verwendet andererseits werden konkrete Begriffe auch inhaltlich unterschiedlich „aufgeladen“. Im Folgenden wird auf Basis der bearbeiteten Literatur ein Überblick über die Verwendung und Entstehung der verschiedenen Begrifflichkeiten gegeben:

- Die zwei Begriffe der **geschlechtshomogenen** und der **gemischtgeschlechtlichen** Jugendarbeit beziehen sich auf die Zusammensetzung einer Gruppe. In geschlechtshomogenen Gruppen gehören alle Mitglieder dem einen oder anderen Geschlecht an, in gemischtgeschlechtlichen Gruppen finden sich beide Geschlechter.

In den 1960ern kommt es, mit der Etablierung koedukativer Ansätze in der schulischen wie außerschulischen Jugendarbeit, zu einem grundlegenden Wechsel der pädagogischen Paradigmen. Das Postulat einer Verschiedenheit der Geschlechter – dem eine getrennte Erziehung von Mädchen und Jungen Rechnung trägt<sup>10</sup> – wird von der Vorstellung einer Gleichheit der Geschlechter abgelöst (vgl. Friebertshäuser 1997; Horstkemper 2001). Die im Rahmen der Schulpädagogik Ende der 1970er, insbesondere aber im Verlauf der 1980er geführte Koedukationsdebatte findet in der Auseinandersetzung mit gemischtgeschlechtlichen Arbeitsansätzen der außerschulischen Jugendarbeit ihre Fortsetzung. Im Verlauf der 1980er wird zunehmend klar, dass, entgegen den hohen Erwartungen, die mit der Einführung der Koedukation verbunden waren, mit der Etablierung einer gemeinsamen Arbeit mit Mädchen und Jungen nicht automatisch ein natürlicher herr-

---

<sup>10</sup> Wie Barbara Friebertshäuser nachzeichnet, markierte die Geschlechtertrennung in der außerschulischen Jugendarbeit „zunächst eine fortschrittlich, emanzipatorisch verstandene Position der ersten deutschen Frauenbewegung, die damit speziell den Mädchen und Frauen Schutz und Freiräume verschaffen wollte und zugleich einer Frauenkulturleistung Geltung zu verschaffen suchte“ (Friebertshäuser 1997, Seite 117).

schaftsfreier Umgang zwischen den Geschlechtern verbunden ist. Die in den 1980ern intensiv geführte Koedukationsdiskussion stellt eine Reaktion auf zentrale Ergebnisse der pädagogischen Frauen- und Geschlechterforschung dar, die darauf verwies, dass mit dem gemeinsamen Unterricht von Mädchen und Jungen formal ein Anspruch auf Gleichberechtigung der Geschlechter verbunden sei, gleichzeitig aber durch den methodisch-didaktischen und inhaltlichen Aufbau des Unterrichts die bestehende Hierarchie zwischen den Geschlechtern weiter verfestigt werde (vgl. Enders-Drägässer/Fuchs 1989, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2003). Sowohl in Studien zu koedukativen Angeboten der Schulpädagogik (Horstkemper 1988; Enders-Drägässer/Fuchs 1989) wie auch zu Angeboten der außerschulischen Jugendarbeit (Savier/Wildt 1983) wird darauf verwiesen, dass Mädchen durch die bestehenden Formen der Koedukation gegenüber Jungen benachteiligt werden und weniger Beachtung erfahren.

- Der Begriff einer **geschlechtsspezifischen** Jugendarbeit wird sowohl in den Ansätzen der Mädchenarbeit wie auch in den Überlegungen zu einer geschlechtssensiblen Jugenarbeit genützt. „Geschlechtsspezifisch“ verweist darauf, dass in den Überlegungen davon ausgegangen wird, dass Jungen und Mädchen Eigenschaften aufweisen, die ihrem Geschlecht entsprechend spezifisch sind, daher aus dem biologischen Geschlechterunterschied erklärt werden können. In der bearbeiteten Literatur meint ein geschlechtsspezifischer Zugang den geschlechtshomogenen Arbeitsansatz, der dazu beitragen will, geschlechtsspezifische Rollenanforderungen und Lebenslagen von Mädchen und Jungen sukzessive abzubauen. Ähnlich wie in geschlechtsspezifischen Angeboten wird auch in **geschlechterdifferenzierenden** Angeboten, das heißt in Angeboten, die nach dem Geschlecht der Jugendlichen differenzieren, in geschlechtshomogenen Mädchen- bzw. Jungengruppen gearbeitet.
- Eine **geschlechtsbewusste/-sensible** Haltung der JugendarbeiterInnen wird als grundlegende Voraussetzung für das Gelingen einer geschlechterdifferenzierenden oder geschlechtsspezifischen Jugendarbeit angesehen. Der Begriff einer geschlechtssensiblen/-bewussten Jugendarbeit schließt, im Unterschied zu geschlechtsspezifischen und geschlechterdifferenzierenden Ansätzen, auch koedukative Angebote mit ein. Auch hier werden beobachtete Geschlechternormen und Geschlechterrollen, denen sich Jugendliche und PädagogInnen ausgesetzt sehen, kritisch reflexiv in die pädagogische Arbeit mit einbezogen. Diese beinhaltet ein kritisches Bewusstsein um die Bedeutung gesellschaftlich konstruierter Geschlechterrollen und ihre Auswirkungen auf die geschlechtsspezifischen Lebenslagen von Mädchen und Jungen und will die Gleichberechtigung der Geschlechter fördern. Einen wichtigen Aspekt der geschlechtssensiblen Arbeit mit Mädchen und Jungen stellt ein kritisches Bewusstsein für typisierende Strukturen und Prozesse und deren einengende Wirkung auf die Geschlechtsidentität der Jungen und Mädchen dar. Sowohl in den Konzepten der Mädchen- wie auch der geschlechtssensiblen Jugenarbeit wird die Entwicklung geschlechtsuntypischer/alternativer Erfahrungsmöglichkeiten und Orientierungspunkten als zentrale Aufgabe verstanden. Den Mädchen- und BurschenarbeiterInnen kommt dabei eine zentrale Funktion zu. Zunehmend wird davon ausgegangen, dass geschlechtssensible Jugendarbeit sich nicht in Ansätzen der Jugenarbeit und feministischen Mädchenarbeit erschöpfen darf, sondern um einen geschlechtsreflektierenden koedukativen Ansatz ergänzt werden sollte/ muss.
- Der Begriff einer **geschlechterreflektierten** Pädagogik/Jugendarbeit kann als Weiterentwicklung der Vorstellung einer geschlechtssensiblen oder geschlechtsbezogenen Pä-

dagogik verstanden werden, die dem Prozess des „doing gender“ Rechnung trägt. Der Begriff einer „reflexiven Koedukation“ wurde von den beiden deutschen Schulforscherinnen Hannelore Faustich-Wieland und Marianne Horstkemper geprägt:

*„Reflexive Koedukation heißt für uns, dass wir alle pädagogische Gestaltungen daraufhin durchleuchten wollen, ob sie die bestehenden Geschlechterverhältnisse eher stabilisieren, oder ob sie eine kritische Auseinandersetzung und damit Veränderung fördern.“ (Faustich-Wieland/Horstkemper 1995)*

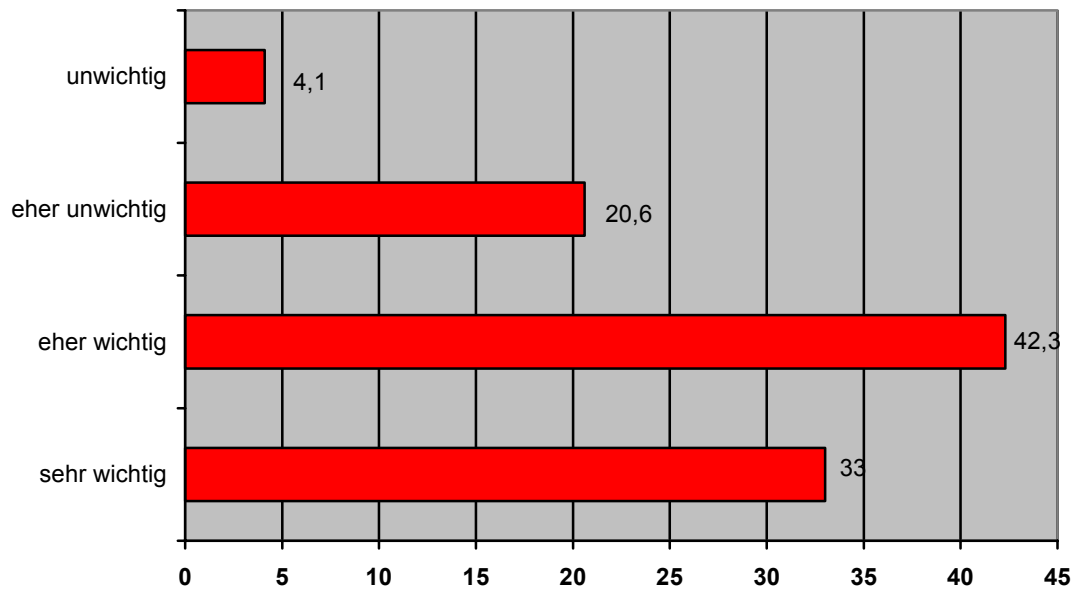
In der vorliegenden Studie wurde die **Definition der geschlechtssensiblen Jugendarbeit sehr weit gefasst**, und somit wurden alle beschriebenen Ansätze und Begriffe unter „geschlechtssensible Jugendarbeit“ subsumiert. Ziel der Studie war es, einen möglichst umfassenden Einblick in die aktuelle Situation der Jugendarbeit in Österreich zu gewinnen, und nicht in die Abgrenzung der unterschiedlichen Begrifflichkeiten in den Einrichtungen selbst. Bestehende Unterschiede und Differenzierungen in den quantitativ und qualitativ befragten Einrichtungen werden im Kapitel über geschlechtssensible Jugendarbeit beschrieben (vgl. Kapitel 7).

#### **5.4 Stellenwert von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit**

Während also die Auswertung der qualitativen Interviews hinsichtlich des Verständnisses und Bewusstseinsstandes zu Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen ein sehr differenziertes Bild zeigt, ist der generelle Stellenwert von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit in den quantitativ befragten Einrichtungen mehrheitlich als hoch zu bezeichnen. Ein Drittel der Befragten gibt an, dass Gender Mainstreaming für sie „sehr wichtig“ ist, und für weitere 42,3% ist es „eher wichtig“. Nur für rund ein Viertel der Einrichtungen ist Gender Mainstreaming (eher) unwichtig (vgl. Abbildung 5).

Nicht überraschend ist das Ergebnis, dass Gender Mainstreaming in jenen Einrichtungen, die es bereits umsetzen, als wesentlich wichtiger eingestuft wird als in jenen Einrichtungen, die dies noch nicht verankert haben. 47% jener Einrichtungen, die Gender Mainstreaming bereits praktizieren, beurteilen es auch als sehr wichtig und 41% als eher wichtig, während diese Anteile bei den weiteren Einrichtungen nur bei 19% und 44% liegen.

**Abbildung 5: Genereller Stellenwert von Gender Mainstreaming in Prozent**

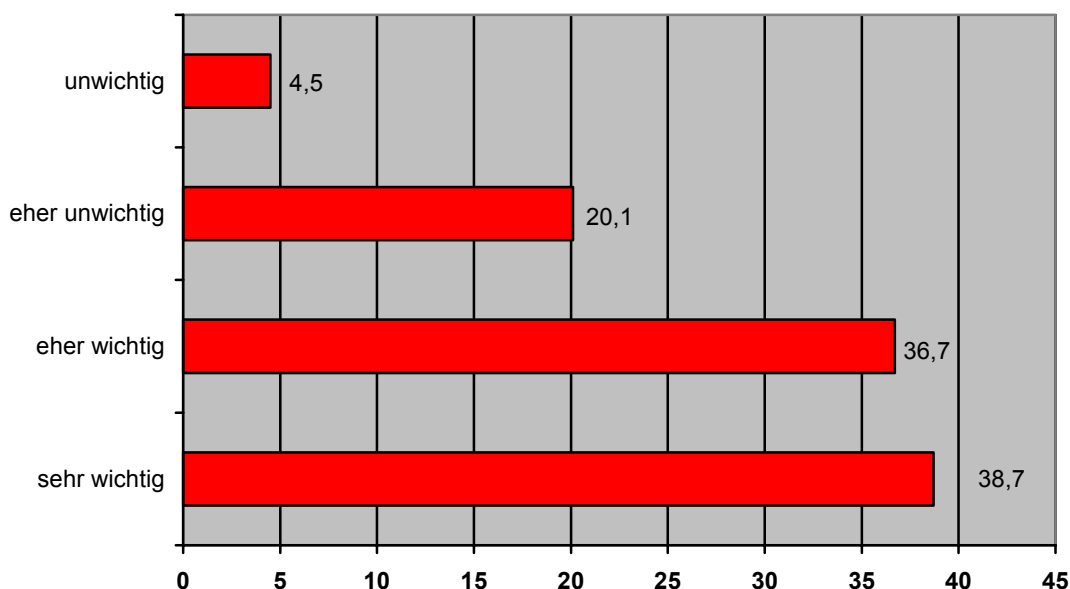


Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 195

Der Stellenwert von geschlechtssensibler Jugendarbeit unterscheidet sich in den befragten Einrichtungen nur marginal. Entsprechend der Einschätzung von Gender Mainstreaming wird von rund einem Viertel der Einrichtungen geschlechtssensible Jugendarbeit als (eher) unwichtig beurteilt. 36,7% sehen sie als „eher wichtig“, und 38,7% der Einrichtungen geben an, dass geschlechtssensible Jugendarbeit für sie „sehr wichtig“ ist.

Auch hier zeigt sich, dass jene Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen, die geschlechtssensible Arbeit als relevanter einstufen als jene Einrichtungen, die Gender Mainstreaming nicht umsetzen. Von der ersten Gruppe hat die geschlechtssensible Arbeit in der pädagogischen Arbeit bei 83% einen sehr oder eher wichtigen Stellenwert, während dieser Wert bei der zweiten Gruppe mit 67% doch deutlich niedriger liegt.

**Abbildung 6: Genereller Stellenwert von geschlechtssensibler Jugendarbeit in Prozent**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 203

Mehrheitlich decken sich die Einschätzungen betreffend der Wichtigkeit der beiden Bereiche, d.h. in der Mehrzahl der Einrichtungen hat sowohl Gender Mainstreaming als auch geschlechtssensible Jugendarbeit einen hohen Stellenwert. Gleichzeitig bestehen aber auch vereinzelt Differenzierungen: So meinen rund 14% der Einrichtungen, welche Gender Mainstreaming als „sehr wichtig“ einschätzen, dass geschlechtssensible Jugendarbeit (eher) unwichtig ist. Umgekehrt zeigt sich, dass für 37,5% der Einrichtungen, die Gender Mainstreaming für „eher unwichtig“ halten, geschlechtssensible Angebote (sehr) wichtig sind.

**Tabelle 9: Stellenwert von Gender Mainstreaming in Prozent**

Wichtigkeit: Geschlechts- sensible Ansätze	Wichtigkeit: Gender Mainstreaming									
	Sehr wichtig		Eher wichtig		Eher unwichtig		Unwichtig		Gesamt	
	An- zahl	Spal- ten%	An- zahl	Spal- ten%	An- zahl	Spal- ten%	An- zahl	Spal- ten%	An- zahl	Spal- ten%
<b>Sehr wichtig</b>	42	66,7%	25	30,5%	7	17,5%	1	12,5%	75	38,9%
<b>Eher wichtig</b>	12	19,0%	51	62,2%	8	20,0%	0	,0%	71	36,8%
<b>Eher unwichtig</b>	6	9,5%	5	6,1%	25	62,5%	3	37,5%	39	20,2%
<b>Unwichtig</b>	3	4,8%	1	1,2%	0	0,0%	4	50,0%	8	4,1%
<b>Gesamt</b>	63	100%	82	100%	40	100%	8	100%	193	100%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 193

Zu letztgenanntem Punkt belegen die Ergebnisse der qualitativen Interviews, dass vor allem Einrichtungen, die Mädchenspezifische Angebote setzen, befürchten, dass durch die Implementierung von Gender Mainstreaming derartige Angebote substituiert werden. Dies ist in keinsten Weise Ziel von Gender Mainstreaming, im Gegenteil: Es versteht sich als Dach ver-

schiedenster Säulen der Gleichstellung, unter die natürlich auch Frauen- und Mädchenförderung fallen. Allerdings zeigen auch andere aktuelle Forschungsergebnisse, dass die hier geäußerten Ängste existieren: Einerseits wird im Konzept des Gender Mainstreaming eine Möglichkeit gesehen, geschlechtssensible Ansätze der Jugendarbeit aus den Randbereichen und Nischenangeboten der Mädchen- und Jungenarbeit in den „Hauptstrom“ der außerschulischen Jugendarbeit überzuführen (Horstkemper 2001; Meyer/Seidenspinner 1999; Rose 2000, 2001); dabei wird darauf hingewiesen, dass sich durch den Perspektivenwechsel neue Sicht- und Zugangsweisen für das Feld der geschlechtssensiblen/-bewussten Jugendarbeit eröffnen. Andererseits wird auch auf die Grenzen und Probleme der Übertragung der Gender-Mainstreaming-Strategie auf das Feld der geschlechtsbewussten Jugendarbeit hingewiesen. Einige Befragte erkennen darin primär einen neuen Begriff, durch den lediglich der kritische Impetus der geschlechterpädagogischen Arbeit verloren geht und der keinen Bezug zur praktischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aufweist (Drogand-Strud 2001; Heiliger 2002; Rauw et al. 2001; Rauw 2001a).

Zugleich besteht in einigen Einrichtungen das Bild, dass aufgrund des hohen Frauenanteils in diesem Berufsfeld sowie einer hohen Sensibilität gegenüber dem Thema Gender in der eigenen Einrichtung keine Implementierung bzw. Umsetzung von Gender Mainstreaming notwendig ist. Die Ergebnisse zur MitarbeiterInnenstruktur sowie generell die Ergebnisse im Berichtsteil „Gender Mainstreaming“ belegen jedoch, dass diese Notwendigkeit durchaus gegeben ist.

Ein zentraler Unterschied in der Einschätzung der Wichtigkeit ist zwischen verbandlicher und offener Jugendarbeit festzustellen. So beurteilen 83,3% der offenen Einrichtungen Gender Mainstreaming als „sehr/eher wichtig“. Demgegenüber sehen verbandlich organisierte Einrichtungen in Gender Mainstreaming zu 58,7% ein „sehr/eher wichtiges“ Thema. Mehrheitlich erfolgt hier eine Einstufung als „eher unwichtig“. Dies deckt sich auch mit den Auswertungen der qualitativen Interviews, wo generell seitens der offenen Jugendarbeit ein höheres Bewusstsein als im verbandlichen Bereich beobachtbar war (vgl. auch Kapitel 5.2).

**Tabelle 10: Stellenwert von Gender Mainstreaming in der verbandlichen/offenen Jugendarbeit in Prozent**

		Jugendarbeit					
		Verbandliche		Offene		Gesamt	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
<b>Wichtigkeit: Gender Mainstreaming</b>	<b>Sehr wichtig</b>	16	25,4%	45	35,7%	61	32,3%
	<b>Eher wichtig</b>	21	33,3%	60	47,6%	81	42,9%
	<b>Eher unwichtig</b>	22	34,9%	17	13,5%	39	20,6%
	<b>Unwichtig</b>	4	6,3%	4	3,2%	8	4,2%
	<b>Gesamt</b>	63	100,0%	126	100,0%	189	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 189

Dieser Unterschied zwischen verbandlicher und offener Jugendarbeit wird bei der Einschätzung der Bedeutung geschlechtssensibler Jugendarbeit noch ausgeprägter. 53,8% der verbandlichen Einrichtungen und 85,3% der offenen Einrichtungen der Jugendarbeit sehen hier in ein „sehr/eher wichtiges“ Thema.



**Tabelle 11: Stellenwert von geschlechtssensibler Jugendarbeit in der verbandlichen/offenen Jugendarbeit in Prozent**

Wichtigkeit: geschlechtssensible Ju- gendarbeit	Jugendarbeit					
	Verbandliche		Offene		Gesamt	
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
<b>Sehr wichtig</b>	8	12,3%	66	51,2%	74	38,1%
<b>Eher wichtig</b>	27	41,5%	44	34,1%	71	36,6%
<b>Eher unwichtig</b>	23	35,4%	17	13,2%	40	20,6%
<b>Unwichtig</b>	7	10,8%	2	1,6%	9	4,6%
<b>Gesamt</b>	65	100,0%	129	100,0%	194	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 194

Bereits bei diesen ersten Auswertungen zu Verständnis und Stellenwert zeigt sich also, dass dem Thema Gender Mainstreaming zwar in vielen Organisationen ein hoher Stellenwert eingeräumt wird, diese hohe Sensibilität gegenüber dem Thema aber häufig auf Einzelpersonen reduziert ist und auch bestehende Strukturen – insbesondere im verbandlichen Bereich – die Implementierung erschweren.

Häufig wurde in den Interviews auch erwähnt, dass Gender Mainstreaming ein sehr abstrakter Begriff ist und hinsichtlich möglicher Implementierungs- und Umsetzungsschritte Unsicherheiten bestehen. In diesem Zusammenhang wurde von einer Interviewpartnerin formuliert, dass *„Gender Mainstreaming so abstrakt erscheint, als Begriff, dass es viel Verwirrung stiftet“* (Interview 6), bzw. wird in Bezug auf die organisationsinterne Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming festgestellt: *„Es ist in der Organisation noch ein relativ schwieriger Begriff“* (Interview 34).

Hinsichtlich der geschlechtssensiblen Arbeit wird in den geführten Interviews deutlich, dass es ein grundsätzlich hohes Bewusstsein für die Geschlechterthematik und für das Verständnis von geschlechtssensibler Arbeit (in einer weiten Definition) gibt. Allerdings werden bei den interviewten Einrichtungen große Unterschiede im Wissen um die Hintergründe, Begrifflichkeiten und Konzepte der geschlechtssensiblen Arbeit deutlich.

Zudem belegen die Ergebnisse aus den geführten Interviews, dass die Begriffe „Gender Mainstreaming“ und „geschlechtssensible Ansätze“ teilweise synonym verwendet werden. Demnach sind weitere Informations- und Sensibilisierungsschritte im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen unerlässlich.

## 6 Teil A: Gender Mainstreaming in der außerschulischen Jugendarbeit in Österreich

Gender Mainstreaming zielt auf das Bemühen um Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe, also auf die Veränderung des Geschlechterverhältnisses ab. Sowohl den Definitionen des Europarates (1998) als auch des ESF (EPPD Ziel 3 2000-2006) zufolge ist Gender Mainstreaming einerseits Strategie und Methode und andererseits Grundlage für Zieldefinitionen. Gender Mainstreaming steht für ein gesellschaftspolitisches Vorhaben, das auf strukturelle Veränderungen abzielt. Für die Organisationen der Jugendarbeit hat die Anwendung von Gender Mainstreaming demnach sowohl Auswirkungen auf die pädagogischen Konzepte und Methoden als auch auf die Organisationsentwicklung und Personalplanung.

Gender Mainstreaming ist Querschnittspolitik. Bei der Umsetzung in der Jugendarbeit werden im Wesentlichen drei Ebenen in die Diskussion einbezogen:

1. die Ebene der Organisation – Gender Mainstreaming als Strategie der Organisationsentwicklung
2. die Ebene der MitarbeiterInnen – Gender Mainstreaming als Teil der Personalentwicklung
3. die Ebene der Projekte und Maßnahmen – Gender Mainstreaming als Strategie der praxisrelevanten Qualitätssicherung (Flösser 2002, zit. nach Meyer/Ginsheim 2002)

### Die Ebene der Organisation

Grundprinzip von Gender Mainstreaming ist, dass alle AkteurInnen in ihrem jeweiligen Verantwortungs- und Tätigkeitsbereich für die Umsetzung zuständig sind. Von der Konzeption her soll Gender Mainstreaming als „Top-down“-Ansatz von der Führungsebene ausgehend alle Organisationsebenen durchdringen und dazu führen, dass alle MitarbeiterInnen diese Strategie anwenden. Dazu sind allerdings sowohl die entsprechenden Kompetenzen als auch Ressourcen notwendig, da es sonst beim formalen Bekenntnis bleibt.

*„Ein undifferenziertes Postulat, dass sich ‚alle‘ zuständig fühlen sollen, führt – wenn diese Zuständigkeiten nicht näher konkretisiert werden – in der Praxis meist dazu, dass sich niemand verantwortlich fühlt. Daher stellt sich die Frage, wie der konzeptionelle Anspruch, dass Gender Mainstreaming ‚von allen‘ umgesetzt wird, in der Praxis verwirklicht werden kann.“  
(Bergmann/Pimminger 2004)*

Zur tatsächlichen Umsetzung von Gender Mainstreaming braucht es eine verbindliche Verpflichtung und Aufträge. Dazu zählen Zielvorgaben sowohl für die Gesamtorganisation als auch für die verschiedenen Arbeitsbereiche und eine Integration des Prinzips in die jeweiligen Tätigkeitsprofile und Arbeitsaufgaben aller MitarbeiterInnen. Um diese Aufträge erfüllen zu können, werden Unterstützungsangebote benötigt, die Sensibilisierung in Gleichstellungsfragen und den Transfer von Wissen und Methoden beinhalten. Entsprechende Angebote können entweder extern zugekauft werden oder durch interne Gender-ExpertInnen vermittelt werden.

Die Ebene der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Organisationen spielt in der außerschulischen Jugendarbeit eine wichtige Rolle, da ohne diese Grundlage die Gleichstellung von Mädchen und Burschen nicht konsequent gefördert werden kann. Die Organisation einer

Einrichtung muss Gender Mainstreaming genauso verwirklichen wie die MitarbeiterInnen in ihrem pädagogischen Handeln (vgl. Richter 2004).

### **Die Ebene der MitarbeiterInnen**

Die MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit spielen eine zentrale Rolle in der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist, dass die MitarbeiterInnen über Genderkompetenz verfügen, d.h. über das notwendige Wissen zu Fragen der Gleichstellung, aber auch ein Bewusstsein über das eigene Rollenverhalten, da diesbezügliche Fragen sehr stark mit persönlichen Werthaltungen verbunden sind. Ansatzpunkte sind daher die laufenden Fort- und Weiterbildungen wie auch die Ausbildungspläne der zukünftigen MitarbeiterInnen (vgl. Meyer/Ginsheim 2002). Abgesehen von der Sensibilisierung und Schulung ist auch die Einbindung der MitarbeiterInnen in die Entwicklung und Anwendung der Verfahren und Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zentral.

*„Sind die MitarbeiterInnen in die Entwicklung und Implementierung dieser Routinen und Methoden möglichst frühzeitig eingebunden (zum Beispiel durch Workshops), werden diese erfahrungsgemäß eher angenommen und tatsächlich angewendet. Außerdem kann so sichergestellt werden, dass die Methoden praktikabel sind und tatsächlich verstanden und beherrscht werden.“ (Bergmann/Pimminger 2004)*

Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe bedeutet, dass auch Männer Akteure der Gleichstellungspolitik sind. Während Gleichstellung vor der Entwicklung von Gender Mainstreaming vor allem als Aufgabe der Frauen angesehen wurde, soll sie mit Gender Mainstreaming auch zu einem Anliegen und zu einer Aufgabe der Männer werden, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen/Mädchen und Männern/Burschen (vgl. Bergmann/Pimminger 2004). Speziell im Bereich der Jugendarbeit kommt der Einbeziehung der Männer in den Gender-Mainstreaming-Umsetzungsprozess eine besondere Bedeutung zu, da diese im pädagogischen Bereich Vorbildfunktion haben.

### **Die Ebene der Projekte und Maßnahmen**

Auf dieser Ebene stellt sich die Frage, in welcher Form die Geschlechterperspektive in den Projekten und Einrichtungen eingenommen und umgesetzt wird. Wichtig in diesem Zusammenhang ist die Formulierung gleichstellungsrelevanter Zielvorstellungen.

*„Zunächst werden gleichstellungsrelevante Zielsetzungen für ein Projekt, eine Einrichtung formuliert und in einem zweiten Schritt wird überlegt, mit welchen Maßnahmen diese am besten zu erreichen sind. Dabei können die Maßnahmen durchaus unterschiedliche sein und auch das gewählte Setting kann sich von Träger zu Träger unterscheiden, wenn damit die für den Träger bedeutenden gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen erreicht werden.“ (Meyer 2005)*

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten und Maßnahmen beinhaltet im Wesentlichen zwei Dimensionen (vgl. Bergmann/Pimminger 2004):

- die Teilhabechancen von Frauen und Männern bzw. Mädchen und Burschen
- die Gleichstellungswirkung eines Projekts oder einer Maßnahme

Die Dimension der Teilhabe fragt danach, ob Mädchen und Burschen entsprechend ihrer Betroffenheit und ihres Anteils an der Zielgruppe vertreten sind und in gleichem Ausmaß von der Teilnahme profitieren. Die geschlechtssensible Gestaltung von Projekten sollte in diese

Richtung führen. Die Dimension der Wirkung fragt danach, ob mit dem Projekt geschlechtsspezifische Strukturen im Interventionsfeld verstärkt oder abgebaut werden.

Fest steht, dass in der Jugendarbeit bereits eine längere Tradition sowohl hinsichtlich geschlechtssensibler als auch geschlechtsspezifischer Angebote besteht und dies eine gute Grundlage für die Implementierung von Gender Mainstreaming bilden kann. Auch wenn Gender Mainstreaming eine relativ neue Strategie darstellt, so kann bei der Umsetzung doch auf dem Erfahrungshintergrund der geschlechtssensiblen Arbeit aufgebaut werden, da in vielen Organisationen – wenn auch auf sehr unterschiedlichem Niveau – ein im Vergleich (zu anderen Organisationen) hohes Bewusstsein zur Frage der Geschlechtergerechtigkeit vorhanden ist .

## 6.1 Gender Mainstreaming als Prozess

Im Idealfall wird Gender Mainstreaming als integrativer Prozess umgesetzt, d.h. das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern zieht sich als roter Faden durch alle regulären Planungs- und Arbeitsprozesse: durch Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluierung.

### Die vier GeM-Schritte

<b>Analyse</b>	<i>Geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten wahrnehmen und analysieren</i>
<b>Ziele</b>	<i>Davon ausgehend möglichst konkrete und überprüfbare Chancengleichheitsziele formulieren und festlegen</i>
<b>Umsetzung</b>	<i>Programme und Projekte so auswählen und gestalten, dass sie zu den Chancengleichheitszielen beitragen</i>
<b>Evaluierung</b>	<i>Überprüfen der Ergebnisse und Fortschritte auf die gesetzten Chancengleichheitsziele. Die Indikatoren und qualitativen Kriterien dazu wurden vorab festgelegt</i>

Quelle: Bergmann/Pimminger 2004

Ausgangspunkt aller Überlegungen ist die Frage, wie Gender Mainstreaming in den normalen Arbeitsprozess umgesetzt und integriert werden kann. Daher ist es notwendig, am Arbeitsalltag anzuknüpfen und in allen Arbeitsschritten Gender Mainstreaming als integrativen Ansatz einzubauen.

### Analyse

In einem ersten Schritt wird die spezifische Problemlage in einem Themenbereich analysiert und auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten untersucht. Mögliche Fragen könnten sein:

- Wie sieht die Zusammensetzung der MitarbeiterInnen aus (inkl. Leitungsebene)?
- Wie gestaltet sich der Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten?
- Wie sieht die Zusammensetzung der Zielgruppe aus?
- Welche geschlechtsspezifischen Bedürfnisse und Ungleichheiten sind vorhanden?

- Wie sieht das Verhältnis Mädchen und Burschen bei unterschiedlichen Angeboten aus?
- Welche spezifischen Problemlagen sind bei den Mädchen und bei den Burschen vorhanden?
- Was sind mögliche Ursachen und Einflussfaktoren für geschlechtsspezifische Problemlagen?
- Wie sieht das Umfeld aus? (Beispielweise die Situation am Arbeitsmarkt in der jeweiligen Region)
- Wie haben bisherige Maßnahmen in diesem Bereich gewirkt?

Zu Beginn steht also immer eine Analyse der Ausgangssituation. Die genaue Kenntnis über geschlechtsspezifische Strukturen und Ungleichheiten im jeweiligen Handlungsfeld ist notwendige Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Diese Analyse bildet im Idealfall nicht nur den Ist-Zustand ab, sondern untersucht auch Ursachen und Auswirkungen geschlechtsspezifischer Problemlagen.

## **Ziele**

Ein grundlegender Schritt in der Umsetzung von Gender Mainstreaming ist die Formulierung von Zielen. Durch die Festlegung von konkreten Gleichstellungszielen wird die inhaltliche Richtung vorgegeben, aber auch die Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit der Umsetzung von Gender Mainstreaming gewährleistet. Je konkreter diese Ziele formuliert sind, umso klarer ist die Zielrichtung und umso transparenter die Überprüfbarkeit.

Dafür sind folgende Fragen entscheidend:

- Welche Ziele verfolge ich in meinem Aufgabenbereich?
- Was heißt Chancengleichheit in meinem Themenbereich – wo will ich hin (Leitziel)?
- Welche konkreten Chancengleichheitsziele setze ich für mein Programm?
- Welche Chancengleichheitsziele setze ich für die einzelnen Teilbereiche/Teilziele?

## **Umsetzung**

Bei der Umsetzung werden Maßnahmen und Projekte so geplant und Organisationsstrukturen so gestaltet, dass damit Gleichstellungsziele erreicht werden können.

Dabei sind folgende Fragen zu stellen:

- Welche Maßnahmen setze ich um, um die definierten Ziele zu erreichen?
- Welche geschlechtsspezifischen Wirkungen können die geplanten Maßnahmen haben?
- Tragen die geplanten Maßnahmen zu den Chancengleichheitszielen bei?
- Welche (Chancengleichheits-)Kriterien leiten die Entscheidung der Auswahl von Maßnahmen?
- Wie können die Maßnahmen gestaltet werden, damit sie zu den Chancengleichheitszielen beitragen?

Hier ist beispielsweise zu berücksichtigen, ob Frauen/Mädchen/Mitarbeiterinnen und Männer/Burschen/Mitarbeiter in gleichem Ausmaß angesprochen werden oder ob es unter Umständen noch notwendige Zusatzelemente gibt, die wichtig sind, damit deren Bedürfnissen entsprochen wird, oder ob das Umfeld entsprechend sensibilisiert und eingebunden wird.

## Evaluierung

Bei der Evaluierung ist zum Einen die Erreichung der Gleichstellungsziele zu überprüfen, zum Anderen werden alle Ergebnisse auf geschlechtsspezifische Unterschiede und Wirkungen untersucht. Voraussetzung für die Evaluierung ist, dass vorab konkrete Gleichstellungsziele und Indikatoren festgelegt werden, anhand derer die Wirkung zu überprüfen ist.

Bei der Bewertung der Auswirkungen auf Frauen und Männer bzw. Mädchen und Burschen ist zu unterscheiden zwischen

- Teilnahme (Zugang von Mädchen und Burschen zu einem Projekt)
- individuellem Nutzen (In welcher Form haben die Mädchen und Burschen von der Teilnahme profitiert?)
- struktureller Wirkung (Inwieweit konnten Ungleichheiten abgebaut werden?).

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt es eine Reihe von Methoden und Instrumenten, die die Durchführung der jeweiligen Arbeitsschritte unterstützen. Die konkreten Methoden sind je nach Kontext und Anforderung auszuwählen und zu erproben (vgl. Bergmann/Pimminger 2004).

## 6.2 Erfahrungswerte der deutschen Kinder- und Jugendhilfe

Mit Dezember 2000 hat das deutsche BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) das Konzept des Gender Mainstreaming in die Förderrichtlinien des Kinder- und Jugendplans des Bundes (KJP) aufgenommen, um die Gleichstellung von Mädchen und Burschen voranzutreiben. Das Leitprinzip Gender Mainstreaming ist in den Grundsätzen der Kinder- und Jugendplanrichtlinien verankert:

*„Der Kinder- und Jugendplan soll darauf hinwirken, dass die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip gefördert wird (Gender Mainstreaming).“*

*Die Berücksichtigung der spezifischen Belange von Mädchen und Jungen und jungen Frauen und jungen Männern zur Verbesserung ihrer Lebenslagen sowie der Abbau geschlechterspezifischer 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.“ (Rothe/Koblinger 2005, S. 15)*

Damit sind die aus dem KJP geförderten Organisationen verpflichtet, Gender Mainstreaming umzusetzen. Wie das deutsche Jugendinstitut analysierte (DJI 2006), zeigt die Bilanz eine ganze Reihe von Aktivitäten im Bereich Gender Mainstreaming, aber auch Hindernisse im Prozess der Implementierung. Eine konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming setzt eine intensive Auseinandersetzung und damit Ressourcen voraus, was in vielen Organisationen auf Widerstände stößt. Der Anspruch, den Gender Mainstreaming verfolgt, läuft auf eine Veränderung von Organisationen hinaus, und ebendiese Organisationen zeigen sich nicht immer aufgeschlossen gegenüber grundlegenden Veränderungen (vgl. Helming/Schäfer 2006).

In der Auseinandersetzung um Gender Mainstreaming taucht aber auch die Frage auf, ob dieser Ansatz tatsächlich das Potenzial zur Veränderung von Organisationen und zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit bietet. Dazu liegen durchaus widersprüchliche Befunde vor, vor allem auch, weil die Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming eine relativ

kurze Geschichte hat und empirisch gesicherte Aussagen über einen längeren Beobachtungszeitraum noch nicht möglich sind.

*„Es handelt sich um eine neue Politik, deren Gestalt sich jenseits aller definitorischen Bemühungen und politischen Absichten in den Prozessen der Implementation erst noch herausbilden muss bzw. sich gegenwärtig herauszubilden beginnt. Das geschieht in vielen Feldern und Formen: auf Konferenzen, mit der Etablierung von einschlägigen Studiengängen und Institutionen (Gender-Akademien, Gender-Kompetenzzentren u. Ä.), in einer wachsenden Zahl von Publikationen, in Arbeitskreisen, auf Fortbildungsveranstaltungen.“ (Meuser 2004)*

Im Rahmen der vom deutschen Jugendinstitut durchgeführten Workshops mit VertreterInnen von Kinder- und Jugendorganisationen wurden folgende Empfehlungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Organisationsebene erarbeitet (Helming/Schäfer 2006):

- Suchen von Verbündeten beiderlei Geschlechts in Basis und Leitung: Aufbauen von Netzwerken; Erzeugen von Resonanz innerhalb der Netzwerke, so weit wie möglich
- Klären der eigenen Rolle im Verband (kein/e MoralistIn der Ungerechtigkeit oder MachehIn von Schuldgefühl sein, sondern „ErmöglicherIn“, „*facilitator*“)
- Bezugnehmen auf die Vereinsphilosophie, Satzung etc. und dabei den Nutzen für die Organisation deutlich machen, Beachten spezifischer Verbandsstrukturen und Kulturen sowie Durchsetzen formaler (Verbands-)Beschlüsse als Basis für Veränderungen
- Überwinden von Widerständen durch Bezüge auf Vorschriften, Förderrichtlinien, Gesetze
- Schaffen von Anreizen zur Veränderung
- Herstellen von Querverbindungen zu anderen Themen
- Vermitteln und Weitergeben von Informationen (z.B. über Fachtagungen, Öffentlichkeitsarbeit, Erfahrungsaustausch)
- Sammeln von guten Argumenten und Einholen von Erfolgsberichten aus anderen Organisationen
- Anbieten von Gender-Training als obligatorische Fortbildung
- Planen und Durchführen von konkreten und überschaubaren Schritten der Umsetzung
- Sichtbarmachen von Erfolgen – Formalisieren von Reflexionsprozessen: Außendarstellung des Verbandes in Richtung Gender Mainstreaming; Sprechen über Erfolge, auch wenn nur kleine Schritte erfolgt sind.

### **6.3 Definition und Verständnis von Gender Mainstreaming in Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit**

Wie bereits in Kapitel 5.2 verdeutlicht wurde, bestehen sehr unterschiedliche Zugänge, Vorstellung und Ziele, die die MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit mit dem Begriff Gender Mainstreaming verbinden. In den folgenden Kapiteln soll daher ein Überblick über den Wissensstand zum Thema Gender Mainstreaming in den unterschiedlichen Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit gegeben werden. Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse erfolgt hierbei eine Unterscheidung nach Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung, Organisationen der verbandlichen Jugendarbeit sowie der offenen Jugendarbeit.



### **6.3.1 Definition und Verständnis von Gender Mainstreaming in der Bundesjugendvertretung und deren Mitgliedsorganisationen**

Im November 2003 wurde seitens der Bundesjugendvertretung (BJV) eine eigene Gender-Beauftragte angestellt, die für die Umsetzung der Gender-Strategie innerhalb der Organisation und entsprechende Sensibilisierung sowie für die Umsetzung von Gender-Projekten zuständig ist. Dieser erste Schritt – eigene zeitliche und somit auch finanzielle Ressourcen – war ein wichtiges Symbol. Vor allem ist positiv hervorzuheben, dass diese Position keine Zusatzfunktion zu anderen Tätigkeiten darstellt, sondern die Gender-Beauftragte ausschließlich in diesem Bereich tätig ist.

Die Bundesjugendvertretung hat für die Erklärung des Begriffs „Gender Mainstreaming“ die Definition des Europarates (1998 herangezogen):

*„Gender Mainstreaming ist die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubringen.“*

Im Februar 2005 wurde ein gemeinsames Gender-Training umgesetzt, dessen Resultat eine Selbstverpflichtungserklärung der Bundesjugendvertretung zu Gender Mainstreaming war. Darin verpflichtet sich die Bundesjugendvertretung zur Implementierung einer Gender-Mainstreaming-Strategie, deren Ziel Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen der BJV/ÖJV ist.

Als nächster Schritt zur Implementierung von Gender Mainstreaming wurde im Mai 2006 im Rahmen der Vollversammlung eine Statutenänderung beschlossen: In Zukunft besetzt die österreichische Bundesjugendvertretung alle gewählten Organe geschlechterparitätisch, d.h. zur Hälfte mit Frauen und zur Hälfte mit Männern. Die einzige Ausnahme bildet die Besetzung des Frauenkomitees.

Durch diese Aktivitäten und deren Sichtbarmachen auf der Website und im Newsletter sowie über die handelnden Personen werden Mitgliedsorganisationen auf dieses Thema aufmerksam gemacht und entsprechend sensibilisiert. Dies ist ein relevanter Punkt, der seitens der Bundesjugendvertretung auch ein Schwerpunkt der nächsten Jahre sein soll.

Im Rahmen des vorliegenden Forschungsvorhabens konnte mit 24 der 33 bundesweit vertretenen Jugendorganisationen, die Mitglied der Bundesjugendvertretung sind, ein Interview geführt werden. Grundsätzlich stehen die befragten Personen der Selbstverpflichtung positiv gegenüber. Zumeist wird dies mit dem seitens der BJV gestarteten Mentoringprojekt, den verfügbaren Texten sowie vorgegebenen Quoten in Zusammenhang gebracht. Gerade die Einhaltung der Frauen- und Männerquoten wird von manchen als schwierig erlebt bzw. wird betont, dass eine konkrete Umsetzung mitunter an tradierten Vereinsstrukturen scheitert. Außerdem/Unabhängig von diesen Problemen bei der Umsetzung fordern die interviewten Personen vertiefende Informationen sowie eine verstärkte Einbeziehung von Männern, damit Gender Mainstreaming nicht als rein frauenpolitische Strategie wahrgenommen wird. Zudem sollte bei der Erfüllung der Vorgaben auch berücksichtigt werden, dass der Umsetzungsgrad von Gender Mainstreaming in den unterschiedlichen Organisationen sehr stark differiert. Insgesamt wird die Selbstverpflichtung aber positiv und als wichtiger Impuls bewertet.

Dementsprechend belegt die Auswertung der Interviews mit MitarbeiterInnen der Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung allgemein eine hohe Sensibilität gegenüber dem



Thema Gender Mainstreaming. Nur vereinzelt konnten die befragten Personen den Begriff nicht definieren, während der Großteil der Befragten (21 Personen) im Interview sehr konkrete Definitionen äußerte.

*„Gender Mainstreaming ist für mich eine Strategie, oder ein Vehikel, für das Ziel De-facto-Gleichstellung. Wir diskutieren immer wieder den Begriff Geschlechtergerechtigkeit, das heißt, Gender Mainstreaming ist weder für die Organisation noch für mich das Ziel, sondern eine Strategie, die auch immer wieder heruntergebrochen werden muss. Also mehr so die Klammer für viele kleinere und größere Schritte. Und sonst so die allgemein üblichen Definitionen, also so das Wichtige natürlich, dass alle Beteiligten mitwirken müssen, dass es top-down ist, die Entscheidung des Vorstandes und der Geschäftsführung auch braucht, und dass es als Doppelstrategie mit Frauenförderung auch gesehen werden muss.“ (Interview 6)*

*„Ich denke, dass es ein Fortschritt war gegenüber den früheren geschlechtskämpferischen Parolen, wirklich eine umfassende Strategie zu entwickeln, wo es um die Geschlechterrollen geht, um den politischen Umgang mit den Geschlechterrollen, aus dem sich natürlich auch pädagogische Aufträge ableiten. Also, so gesehen ist es eine Zurücknahme der Aufregung und der Emotionalität zugunsten einer Versachlichung und einer langfristigen strategischen Anlage.“ (Interview 20)*

Obwohl also der Begriff Gender Mainstreaming dem Großteil der interviewten VertreterInnen der Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung geläufig ist, wird die Notwendigkeit der Umsetzung von Gender Mainstreaming sehr unterschiedlich eingeschätzt, und zwar unabhängig davon, ob Gender Mainstreaming in der eigenen Einrichtung bereits implementiert ist oder nicht. Die Antworten reichen von ‚Alibithema‘ bis zu ‚positivem Ansatz‘. Unter jenen Mitgliedorganisationen der Bundesjugendvertretung, die Gender Mainstreaming nicht umsetzen, lassen sich zwei Gruppen bilden:

- eine Gruppe, die Gender Mainstreaming als wichtigen und positiven Ansatz bezeichnet allerdings auch betont, dass das Wissen zum Thema innerhalb der Organisation sehr stark divergiert und häufig ein umfassender Sensibilisierungs- und Umdenkprozess in der eigenen Organisation notwendig wäre, um dieses Prinzip sinnvoll anwenden zu können
- eine zweite Gruppe, die sich kaum bis gar nicht mit diesem Thema auseinandersetzt; gerade in dieser Gruppe wird Gender Mainstreaming auch häufig mit Einzelaspekten wie positiver Diskriminierung oder Quotenplänen gleichgesetzt, die zumeist einrichtungsin-tern äußerst umstritten sind.

Jene Mitglieder der Bundesjugendvertretung, die nach eigenen Angaben Gender Mainstreaming bereits umsetzen, sehen dieses Prinzip größtenteils als sinnvolle und wichtige Maßnahme. Zugleich wird aber auch die Gefahr gesehen, dass Gender Mainstreaming als Alibithema gehandhabt wird oder sogar zu Kürzungen bei Mädchen- und Frauenprojekten führt. Vereinzelt wird angeführt, dass für die Implementierung von Gender Mainstreaming primär Frauen zuständig sind oder sich primär Frauen zuständig fühlen, während sich Männer bei diesem Thema eher zurückziehen.

Allgemein wird der große Unterschied hinsichtlich des Kenntnisstandes zum Thema innerhalb des ehren- und hauptamtlichen MitarbeiterInnenstabes betont. Hinsichtlich der MitarbeiterInnenstruktur in den Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung ist festzuhalten, dass auf Bundes- und Landesebene zumeist hauptamtliche MitarbeiterInnen mit organisatorischen Aufgaben – wozu letztendlich auch Gender Mainstreaming zählt – betraut sind, während auf regionaler Ebene vermehrt ehrenamtliche MitarbeiterInnen eingesetzt sind. Teilweise wurde zwar durch Schulungen ein höheres Bewusstsein geschaffen, aber viele GesprächspartnerInnen gaben an, dass doch nur ein Teil der Belegschaft – und dies eher im hauptamtlichen als im ehrenamtlichen Bereich – hinsichtlich des Themas sensibilisiert ist bzw. erreicht werden konnte. Manche Befragte merkten auch kritisch an, dass in der eigenen

Organisation noch Aufholbedarf bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming besteht bzw. intern die entsprechenden Möglichkeiten zur Umsetzung fehlen oder aber dem Thema kaum Priorität zugeordnet wird. Nur vereinzelt wurde eine generelle Ablehnung gegenüber dem Thema konstatiert.

### **6.3.2 Definition und Verständnis von Gender Mainstreaming in der verbandlichen Jugendarbeit (ohne Bundesjugendvertretung)**

Neben den Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung auf Bundesebene wurden noch weitere verbandliche Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit sowie regionale Niederlassungen von Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung interviewt. Das Spektrum der verbandlichen außerschulischen Jugendarbeit ist sehr breit gestreut: Es reicht von bundesweiten Einrichtungen, wie etwa der Feuerwehrjugend, bis zu kleinen Einzelverbänden, die regionale Angebote setzen. Letzteres betrifft etwa auch Angebote von Frauen- oder Männerberatungsstellen, die sich spezifisch an Jugendliche richten. Gerade in diesen Einrichtungen ist klarerweise eine hohe Sensibilität gegenüber dem Thema Gender Mainstreaming gegeben:

*„Gender Mainstreaming heißt Gleichstellung und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen. Es darf keine Bevorzugungen oder Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes geben. Männer und Frauen sollten gleiche Chancen, Rechte und Pflichten haben. Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik kann daher nicht nur Mädchen- und Frauenförderung bedeuten, sondern muss in bestimmten Bereichen auch Maßnahmen der Jungen- und Männerförderung beinhalten.“ (Interview 54)*

Eine zweite Gruppe, die sich bei der verbandlichen Jugendarbeit herauskristallisiert, setzt sich primär aus traditionell gewachsenen Einrichtungen zusammen, die zumeist bundesweit – aber überwiegend in ländlich geprägten Regionen – verankert sind. Hier ist aufgrund der traditionell gewachsenen Strukturen und der damit verbundenen Zusammensetzung des Vorstandes häufig eine gewisse Resistenz gegenüber dem Thema beobachtbar.

*„Vielleicht ist Gender Mainstreaming wirklich aus dem Grund nicht verankert, weil wir immer schon beide Geschlechter drinnen gehabt haben (...) Also, es gibt die klassischen Männerarbeiten, die klassischen Frauenarbeiten, das gibt es bis heute. (...) Wir haben es nicht verankert, weil wir keine Notwendigkeit sehen. Es funktioniert einfach tadellos, und es gibt kein Problem. Es gibt es nicht, wie bei manch anderem Verein, wo man sagt, 'Eine Frau darf nicht an die Spitze'. Das Problem haben wir nicht.“ (Interview 45)*

*„Gender Mainstreaming wird bei uns nicht verwendet und ist von den 20 Personen im Präsidium maximal drei Personen bekannt. Unser Präsidium ist sehr männerlastig (...).“ (Interview 23)*

*„Der Begriff Gender Mainstreaming wird ehrlich gesagt fast gar nicht verwendet. Nachdem das mit den Mädchen da so schön langsam gewachsen ist, gibt es eigentlich fast keine Richtlinien oder offizielle Aussagen der Führungsebene – wie verhalte ich mich gegenüber Mädchen, wie verhalte ich mich mit Mädchen... Das ist eigentlich alles noch sehr burschenbezogen ausgearbeitet. (...) das ist mit Sicherheit noch ein Stiefkind. Da ist noch einiges zu tun.“ (Interview 38)*

Eine dritte Gruppe sind verbandliche Einrichtungen aus dem Sozialbereich, die Jugendzentren betreiben oder Beratungsangebote für Jugendliche setzen. Auch in diesem Bereich ist eine generell hohe Sensibilität gegenüber dem Thema beobachtbar – allerdings besteht die Gefahr, dass aufgrund des hohen Beschäftigungsanteils an Frauen in diesem Berufsbereich auf strukturelle Maßnahmen im Bereich Gender Mainstreaming verzichtet wird:

*„Im Sozialbereich ist es selbstverständlich, ich meine, da ist man als Mann eher eine Ausnahme. [Der Begriff Gender Mainstreaming wird] gar nicht verwendet. Das ist für uns einfach eine Selbstverständlichkeit, die man lebt.“ (Interview 39)*

Ein Problem, das sich daraus ergibt ist, dass – wie es auch die Auswertung der MitarbeiterInnenstruktur belegt (vgl. Kapitel 6.5) – zwar generell mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, allerdings auf Ebene der Geschäftsführung Frauen unterrepräsentiert sind. Den Interviewergebnissen zufolge werden Frauen und Männer zwar gleich entlohnt, allerdings belegen die Ergebnisse, dass Frauen auch im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit die so genannte gläserne Decke zu spüren bekommen. Schon aus diesem Grund wäre eine strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming zielführend.

Zusammenfassend lässt sich für diese Einrichtungen festhalten, dass Gender Mainstreaming vor allem bei Verbänden aus dem Bereich der Frauen- und Männerberatungen einen hohen Stellenwert hat. Demgegenüber besteht insbesondere im Sozialbereich die Gefahr, dass aufgrund des hohen Frauenanteils das Bild entsteht, es müssten keine Schritte hinsichtlich der Zielsetzungen von Gender Mainstreaming gesetzt werden. Des Weiteren erschweren im traditionell verbandlichen Bereich die gewachsenen Strukturen und die damit oftmals verbundenen langen Entscheidungswege sowie männerdominierte Vorstände, die mitunter ein sehr traditionelles Rollenbild haben, die Implementierung von Gender Mainstreaming.

### **6.3.3 Definition und Verständnis von Gender Mainstreaming in der offenen Jugendarbeit**

Vor allem die offene Jugendarbeit sieht sich sehr nahe an gesamtgesellschaftlichen Thematiken, und hat daher eine – wenn auch lange nicht explizite – Auseinandersetzungstradition mit Fragen der Gleichstellung der Geschlechter.

Von daher überrascht es nicht, dass beinahe alle interviewten Personen aus der offenen Jugendarbeit Gender Mainstreaming definieren konnten. Die Antwortpalette reicht auch hier von einfachen Definitionen im Sinne von Gleichstellung von Frauen und Männern bis zu sehr differenzierten Auffassungen, wie auch die nachstehenden Interviewpassagen verdeutlichen:

*„Gender Mainstreaming ist eine Möglichkeit zur Gleichstellung der Geschlechter, politische Strategie und Absichtserklärung. Gemeinsam mit der geschlechtssensiblen Jugendarbeit stellt Gender Mainstreaming einen besonders wichtigen Stellenwert in der Entwicklung konkreter pädagogischer Projekte dar.“ (Interview 24)*

*„Gender Mainstreaming konkret heißt einfach wirklich zu schauen. Welche Auswirkungen haben die Maßnahmen, die ich setze, auf Männer und Frauen, was passiert da? Und natürlich diese Ungleichheiten und Barrieren versuchen aufzuheben. Eben wenn ich jetzt sage, Jetzt fördern wir ein gewisses Projekt, und ich weiß, das ist so, dass dort mehr Burschen teilnehmen – was heißt das? Auch wieder: Wie viel Finanzierung wird in diese Projekte gelegt? Und immer wieder zu schauen: Was ist für Mädchen da? Oder wenn jetzt im Jugendzentrum kein eigener Mädchenraum ist – was heißt das? Also ständig zu reflektieren, zu schauen, am Ball zu sein, und dadurch Veränderung zu bewirken.“ (Interview 32)*

*„Gender Mainstreaming ist in der Organisation noch ein relativ schwieriger Begriff. Also, es hat schon eine Trägerklausur stattgefunden zu Gender Mainstreaming, um einmal Grundkenntnisse zu bekommen. Aber ich merke, in der Organisation selbst, in der Umsetzung ist noch relativ wenig passiert. Ich habe den Eindruck, es ist ein sehr unterschiedliches Wissensniveau, auch innerhalb der Organisation, für manche ist es überhaupt noch kein Thema gewesen, außer bei der Trägerklausur, und bei anderen, zum Beispiel bei uns, ist es einfach an sich schon Thema, aufgrund der Mädchenarbeit. Aber insgesamt haben viele noch relativ große Berührungängste. Aber es wird zumindest, es soll auch wieder eine Trägerklausur angeboten werden, zu geschlechtssensibler Pädagogik, um da ein bisschen mehr Wissen unter die Leute zu bringen, aber Einstieg ist noch nicht, ich glaube, auch in der Bestellung und Auswahl der Personen wird da noch nicht so... Ich meine, da gibt es andere Kriterien,*

*zum Beispiel in den Kursen wird schon geschaut, dass ein ausgewogenes Verhältnis ist, aber so richtig umgesetzt ist es noch nicht.“ (Interview 34)*

Die drei angeführten Zitate spiegeln die Situation der interviewten Einrichtungen der offenen Jugendarbeit gut wider. Zum Einen sind da jene Einrichtungen, die über ein sehr großes Bewusstsein hinsichtlich struktureller Ungleichheiten und Gleichstellungsstrategien verfügen, aber dies eher im Rahmen der geschlechtssensiblen Arbeit umsetzen. In diesen Einrichtungen wird Gender Mainstreaming auch zumeist nicht umgesetzt, da es als eine nicht gut geeignete Strategie erscheint. Vielmehr wird betont, dass ein gendergerechter Zugang zu den Jugendlichen eine gelebte Selbstverständlichkeit ist und das Bewusstsein hinsichtlich struktureller Ungleichheiten in der alltäglichen Arbeit mitgetragen wird. Häufig sind dies auch Einrichtungen, die mit einem gemischtgeschlechtlichen Zweierteam besetzt sind und wo Vorstellungen hinsichtlich einer möglichen Umsetzung von Gender Mainstreaming fehlen bzw. keine Vorteile gesehen werden.

Zum Anderen gibt es jene Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen und wo die interviewten MitarbeiterInnen auch sehr klare Ziele mit Gender Mainstreaming verbinden. In einigen dieser Vereine ist Gender Mainstreaming auch in Statuten, Leitbild oder Ähnlichem verankert. Allerdings belegen die Interviews, dass der Begriff Gender Mainstreaming auch in diesen Einrichtungen als sehr abstrakt bewertet wird und sich das Wissensniveau zum Thema innerhalb der Einrichtungen sehr unterschiedlich gestaltet.

#### **6.4 Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit in Österreich**

Die Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming bedeutet also – wie in diesem Berichtsteil eingangs erwähnt – das systematische Einbeziehen der Kategorie Geschlecht in die Planung und Umsetzung aller Vorhaben. Alle Arbeitsbereiche, Maßnahmen und Programme sind aus gleichstellungsorientiertem Blickwinkel zu hinterfragen und so zu gestalten, dass sie zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.

Das bezieht sich zum Einen auf die Arbeit mit den Jugendlichen selbst und hat somit Auswirkungen auf pädagogische Konzepte. Zum Anderen bezieht sich Gender Mainstreaming auf strukturelle Veränderungsprozesse in der Organisationsentwicklung und Personalplanung innerhalb der Institutionen der außerschulischen Jugendarbeit. Idealtypisch werden mit der Strategie Gender Mainstreaming die Organisationsentwicklung und deren Instrumente gleichstellungsorientiert gestaltet. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming betrifft also sowohl die Inhalte und Aufgaben als auch das Personalmanagement einer Organisation.

Wie die Auswertungen in Kapitel 6.3 belegen, verbinden die InterviewpartnerInnen mit dem Begriff Gender Mainstreaming unterschiedliche Zugänge, Vorstellungen oder Ziele, und je nach Organisation oder auch je nach Position und Aufgabenbereich der InterviewpartnerInnen (z.B. Frauenbeauftragte) bestehen eine sehr unterschiedliche Sensibilität und verschiedenste Definitionen sowie Interpretationen von Gender Mainstreaming. Bei den Auswertungen zum Umsetzungsgrad von Gender Mainstreaming ist dieser organisations- oder auch personenspezifisch individuelle Umgang mit dem Begriff Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.

Dies trifft nicht nur auf die qualitativen Ergebnisse, sondern teilweise auch auf den quantitativen Studienteil zu. Die Auswertungen beider Untersuchungsschwerpunkte belegen jedoch, dass die Verteilungen der quantitativen Ergebnisse in ihren wesentlichen Zügen eine Entsprechung in den qualitativen Interviews finden. Im Rahmen der qualitativen Interviews war es zudem möglich, neben den expliziten Stellungnahmen der Einrichtungen zu Gender Mainstreaming auch ihre Umsetzungsmaßnahmen umfassend zu erheben, zu beurteilen und zu interpretieren. Hier zeigte sich – bedingt nicht zuletzt durch den Prozesscharakter der Strategie Gender Mainstreaming –, dass sich weniger die Frage stellt, ob Gender Mainstreaming in der einzelnen Organisation umgesetzt wird oder nicht, sondern mehr, in welchem Ausmaß Gender-Mainstreaming-Fragen thematisiert werden, welche Instrumente und Methoden (nicht) zum Einsatz kommen, vor welchem Entwicklungshintergrund der aktuelle Stand der Organisation zu sehen ist, von welchem Verständnis und welchen Zielvorstellungen die Umsetzung von Gender Mainstreaming getragen ist usw.

Daher beschränkt sich die Analyse der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den qualitativ befragten Einrichtungen nicht auf ja und nein, sondern es wurde die zusätzliche Kategorie der „**teilweisen**“ Umsetzung eingeführt, in die jene Fälle gefasst werden, die auf keine explizite, systematische Umsetzung von Gender Mainstreaming verweisen, die aber die Idee des Prinzips implementiert haben und immer wieder Gender-Mainstreaming-Fragen bearbeiten, auch wenn dieser Diskurs nicht unbedingt mit „Gender Mainstreaming“ übertitelt wird.

Bei der quantitativen Fragebogenerhebung gaben exakt 50% der befragten Einrichtungen an, dass sie Gender Mainstreaming umsetzen. Rund ein Drittel dieser Einrichtungen hat das Prinzip Gender Mainstreaming nach eigenen Angaben bereits vor dem Jahr 2000 eingeführt, der Großteil jedoch erst danach.

In den qualitativen Interviews berichteten wesentlich weniger der befragten Einrichtungen (nur rund ein Fünftel) davon, Gender Mainstreaming explizit zu thematisieren, umzusetzen und es konkret in ihrer Organisationsstruktur zu verorten. Dieses Fünftel der Einrichtungen verfügt über fundiertes Wissen zu Gender Mainstreaming, blickt auf eine mehrjährige Auseinandersetzungspraxis mit der Thematik zurück und kann daher von verschiedenen Umsetzungserfahrungen und Methoden berichten. Etwa ein weiteres Drittel setzt Gender Mainstreaming teilweise um, d.h. es besteht eine Auseinandersetzung mit der Thematik der strategischen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Etwas weniger als die Hälfte der Organisationen betrachtet Gender Mainstreaming als kein Thema in ihrer Einrichtung. Dieser Wert entspricht dem Anteil in der Fragebogenerhebung. Unabhängig von dieser Haltung zu Gender Mainstreaming können aber gendersensible Angebote von großem Stellenwert in der Einrichtung sein.

Zwischen **offener und verbandlicher Jugendarbeit** zeigen sich sowohl in der quantitativen Auswertung als auch in den qualitativen Gesprächen deutliche Unterschiede bei der Verbreitung von Gender Mainstreaming: Gemäß den Ergebnissen aus der Fragebogenauswertung setzen es nur rund 37% der verbandlichen Einrichtungen um, während dieser Anteil in der offenen Jugendarbeit mit 57% doch wesentlich höher ist.

Diese ungleiche Verteilung spiegelt sich auch in der qualitativen Befragung wider. In der offenen Jugendarbeit wird in rund zwei Drittel der befragten Einrichtungen Gender Mainstreaming explizit oder teilweise umgesetzt, während dieser Anteil bei den Organisationen der verbandlichen Arbeit etwas weniger als die Hälfte beträgt. Bei den verbandlichen Einrichtungen kann überdies zwischen Organisationen, die in der Bundesjugendvertretung vertreten

sind, und jenen, die das nicht sind, unterschieden werden. Aufgrund der Selbstverpflichtungserklärung der BJV und des Top-down-Prinzips der Gender-Mainstreaming-Umsetzung liegt der Anteil jener Einrichtungen, die Gender Mainstreaming explizit oder teilweise umsetzen, unter den Mitgliedern mit rund 50% weit höher als unter den Nicht-Mitgliedern (mit rund 30%).

Aus den quantitativen Daten lässt sich auch ablesen, dass Gender Mainstreaming umso häufiger umgesetzt wird, je **mehr bezahlte MitarbeiterInnen** beschäftigt werden. In Einrichtungen mit mehr als 25 bezahlten MitarbeiterInnen liegt der Anteil der Gender-Mainstreaming-Umsetzung bei 70%, in Einrichtungen mit weniger als zehn bezahlten MitarbeiterInnen bei 48% und in Einrichtungen ohne bezahlte MitarbeiterInnen nur bei 31%. Demgegenüber verhält sich dies in der Kategorie der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen genau umgekehrt, d.h. je mehr ehrenamtliche MitarbeiterInnen, desto seltener wird Gender Mainstreaming umgesetzt.

Tatsache ist auch, dass bei einem **hohen Frauenanteil** unter den MitarbeiterInnen Gender Mainstreaming eher umgesetzt wird als bei einem niedrigen Frauenanteil: So haben beispielsweise 63% jener Einrichtungen mit einem Frauenanteil von über 75% Gender Mainstreaming verankert, während dieser Anteil bei Einrichtungen mit einem Frauenanteil von unter 25% nur bei 39% liegt.

#### **6.4.1 Die Initiative zur Implementierung – top-down UND bottom-up**

Gender Mainstreaming als Strategie der Gleichstellung der Geschlechter versteht sich primär als eine Top-down-Strategie. Der erste Schritt einer institutionellen Verankerung von Gender Mainstreaming ist daher der Einsatz der Leitungsebene. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass Gender Mainstreaming häufig durch entsprechendes Engagement der MitarbeiterInnen in diverse Einrichtungen getragen wird und so die ersten Implementierungsschritte bottom-up gesetzt werden.

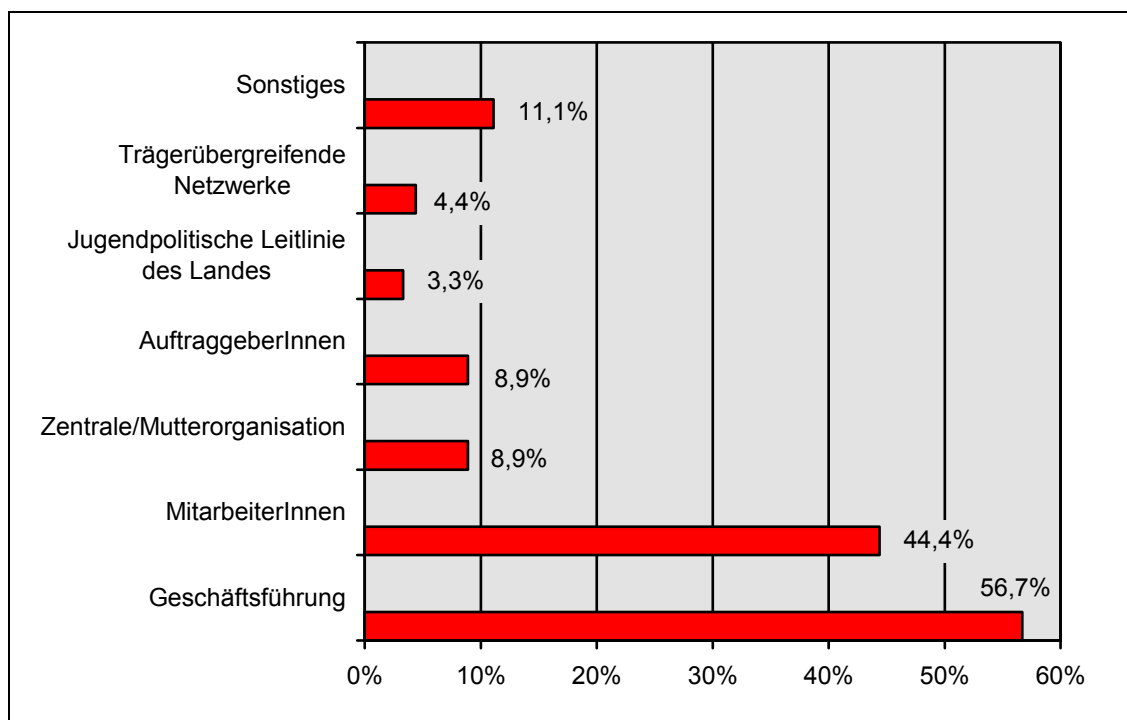
Dies ist auch im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit in Österreich zu beobachten: Die Auswertung der Fragebögen belegt, dass in mehr als der Hälfte der Fälle (56,7%) die Initiative zur Verankerung von Gender Mainstreaming von der Geschäftsführung ausging, aber auch zu einem beachtlichen Teil von MitarbeiterInnen (44,4%). Obwohl bei dieser Frage nur eine Antwort gewählt werden sollte, wurden hier Mehrfachnennungen getätigt und die Auswertung zeigt, dass im Falle von Mehrfachnennungen die Verankerung zumeist auf MitarbeiterInnen und Geschäftsführung zurückzuführen ist. Auch die qualitativen Interviews belegen, dass die **Initiative zur Implementierung** von Gender Mainstreaming oft **von mehreren Ebenen** ausgeht und die Einrichtungen unterschiedlich an eine organisationsinterne Auseinandersetzung sowie die Verankerung dieses Prinzips herangehen.

Immerhin jeweils 9% der mittels Fragebogen befragten Einrichtungen sahen sich aufgrund von Vorgaben durch die Zentrale/Mutterorganisation sowie durch AuftraggeberInnen zur Implementierung von Gender Mainstreaming veranlasst. Dieses Ergebnis ebenso wie die Auswertungsergebnisse aus den qualitativen Interviews hinsichtlich der Gender-Mainstreaming-Sensibilität in den interviewten Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung belegen, dass durch entsprechende Leit- sowie Richtlinien in der Auftragsvergabe ein Potenzial zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gegeben ist.



Demgegenüber nehmen jugendpolitische Leitlinien des jeweiligen Bundeslandes (3,3%) oder trägerübergreifende Netzwerke (4,4%) einen marginalen Stellenwert als InitiatorInnen zur Verankerung von Gender Mainstreaming ein. In die Kategorie „Sonstiges“ fallen vor allem Nennungen, die auf Initiativen der Zielgruppe sowie auf bereits vorhandene Strukturen zur Frauen- und Mädchenförderung verweisen.

**Abbildung 7: Initiative zur Verankerung von Gender Mainstreaming durch...**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 90, Mehrfachnennungen möglich

Auch in den qualitativen Interviews wurde deutlich, dass es oft schwierig ist, eine einzelne Quelle der Implementierung von Gender Mainstreaming zu identifizieren. Es kann an verschiedenen Stellen Impulse geben, die eine Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming anregen und nach einem längeren Zeitraum zu einer Verankerung führen können. Durchaus häufig ging die Initiative bei den interviewten Einrichtungen von der Geschäftsführungsebene aus. Diese starke Top-down-Orientierung findet sich vor allem im verbandlichen Bereich, wo einerseits von der BJV (Selbstverpflichtungserklärung) und andererseits auch direkt von den jeweiligen verbandlichen Bundesvertretungen die Initiative zur Verankerung von Gender Mainstreaming ausging. Aber auch in der offenen Jugendarbeit spielt die Leitungsebene eine wesentliche Rolle als Impulsgeberin zur Implementierung.

Sobald es um die Begrifflichkeit des Gender Mainstreaming geht, rückt die Leitungsebene als Ausgangspunkt in den Vordergrund, auch wenn vor deren Initiative Aktivitäten auf verschiedenen Ebenen vorhanden waren: „*Gekommen ist es von der Leitung eigentlich, einzelne Mitarbeiter haben natürlich auch gesagt, Da müssen wir was tun, aber den Punkt hat die Leitung gesetzt*“ (Interview 47).

In manchen Fällen ergibt sich die Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming gleichsam aus einem inneren Impetus, beispielsweise aus situativer Selbstbeobachtung.

*„Ohne dass es Gender Mainstreaming genannt wurde, ist relativ deutlich aufgefallen, wie der Vorstand – ist passiert eben –, der damals aus zehn Personen bestanden hat, neun Männer und eine Frau... Ich glaube, damals ist das (...)*

*I: Da ist dann Diskussion entstanden, auch über die Zusammensetzung des Gremiums.*

*Genau. Und warum ist das so, und was braucht es da? Also eben über die Repräsentation.“  
(Interview 6)*

In anderen Fällen sind es engagierte MitarbeiterInnen, die den „**Gender-Aspekt mitbrachten**“ (Interview 3) und dadurch das Thema auf die Tagesordnung und so den Diskussionsprozess ins Rollen brachten. Die Tatsache, dass die Einführung von Gender Mainstreaming wesentlich auf dem **Engagement einzelner Personen** begründet ist, wurde in vielen der Interviews deutlich – egal auf welcher hierarchischen Ebene diese Person angesiedelt ist; es braucht jemand, der oder die das Thema der Gleichstellung in der Organisation zur Sprache bringt, auf Ungleichverteilungen aufmerksam macht und so dem Diskussionsprozess den Anstoß gibt.

Eine entsprechende Positionierung der Leitungsebene ist jedenfalls ein zentraler Schritt bei der Implementierung von Gender Mainstreaming und ermöglicht die Auseinandersetzung mit Fragen des Gender Mainstreaming in der Organisation. Eine Projektleiterin bemerkt dazu:

*„Es wird auch von der Geschäftsführung mitgetragen, wo ich denke, das ist nicht selbstverständlich, und das ist schon ein großer Vorteil – wo ich sehe, es wird zumindest wahrgenommen, es wird diskutiert.“ (Interview 32)*

Manchmal steht die Implementierung von Gender Mainstreaming in Zusammenhang mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung. Im Zuge einer Professionalisierung sozialer Einrichtungen oder der Diskussion von Fragen der Personalentwicklung wird Gender Mainstreaming erstmals thematisiert und verankert. Gerade die offene Jugendarbeit (im stark regionalen Kontext) stellt sich traditionell als ein Bereich mit eher flachen Hierarchien dar, der aus dem (sozialarbeiterischen) Tun heraus entstanden ist. Das Wachsen der Einrichtung kann ein Verschriftlichen von Strukturen oder Prozessen notwendig machen, was die Einführung und breite Verankerung von Gender Mainstreaming unterstützen kann: „*Es [Anm.: die Einrichtung] ist halt mein Baby, aber irgendwann (...) wird das Kind größer und braucht andere Strukturen“ (Interview 46).*

In der verbandlichen Jugendarbeit spielt – wie bereits oben erwähnt – die **Selbstverpflichtungserklärung der BJV** eine wesentliche Rolle als Impulsgeberin für die Implementierung von Gender Mainstreaming, ganz im Sinne einer Top-down-Strategie: „*Was uns sehr wohl wichtig ist, auch im Vorstand, ist, dass es eine Vorbildwirkung hat. Ganz dezidiert“ (Interview 6).*

In der verbandlichen Arbeit sind im Vergleich zur offenen Jugendarbeit stärkere hierarchische Strukturen wirksam. Dadurch kommt der Positionierung der Führungsebene hier noch zentralere Bedeutung zu. Mit dieser Erklärung setzte die BJV daher einen ersten und sehr wesentlichen Schritt.

Wie das Prinzip Gender Mainstreaming jedoch top-down weitergetragen wird, ist aus Sicht der interviewten Bundes-Mitgliedsorganisationen nicht zu beurteilen. Denn trotz des klaren Entschlusses auf Bundesebene ist die dortige Positionierung weit weg von der tatsächlichen operativen Umsetzung auf regionaler oder Ortsgruppen-Ebene, und in den seltensten Fällen sind – nicht zuletzt aufgrund des hohen Anteils ehrenamtlicher MitarbeiterInnen – die Durchsetzungsmöglichkeiten beschränkt.



*„Da verbandliche Jugendorganisationen oftmals ehrenamtliche Vorstände haben und Hauptamtliche meist untergeordnete Positionen einnehmen, muss Gender Mainstreaming den Ehrenamtlichen schmackhaft gemacht werden. (...) Angebote, vor allem auf Gemeindeebene, sind stark differenziert und Initiativen vor allem von Einzelpersonen abhängig.“ (Interview 4)*

#### **6.4.2 Schriftlichkeit und Verbindlichkeit**

Bisherige Erfahrungen aus der Implementierung von Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Einrichtungen zeigen, dass neben einem klaren Bekenntnis der Geschäftsführung zu Gender Mainstreaming dessen **schriftliche Verankerung** ein wesentlicher erster Schritt der Implementierung ist. Eine solche schriftliche Fixierung stellt die notwendige Rahmenbedingung für weitere konkrete Umsetzungsschritte, Unterstützungsstrukturen oder den Einsatz einzelner Methoden dar.

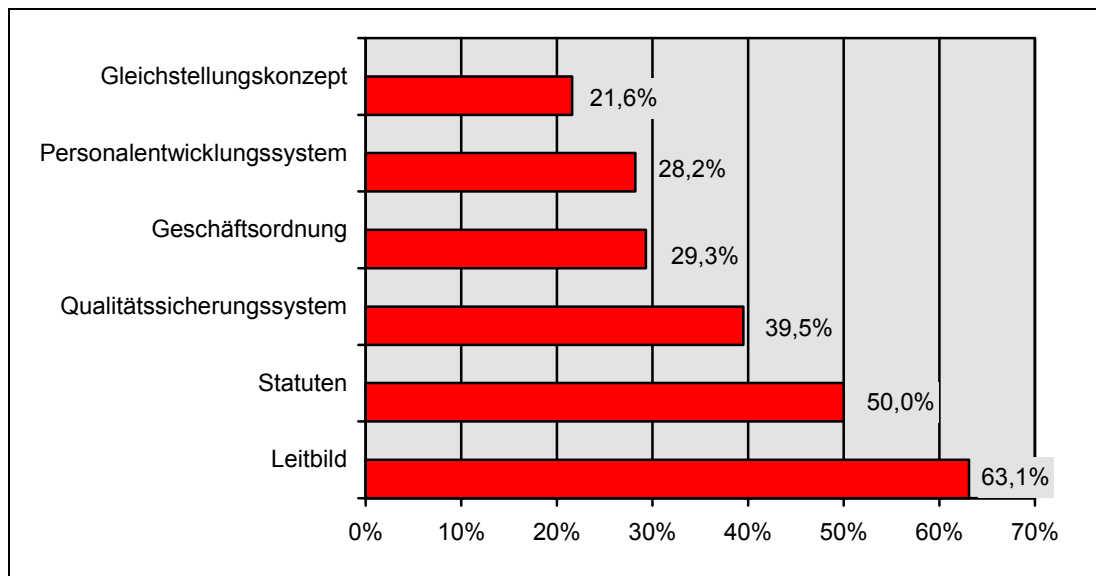
Über die Bedeutung einer solchen schriftlichen Verankerung für eine breite Umsetzung von Gender Mainstreaming berichten mehrere InterviewpartnerInnen. Die Vertreterin einer Einrichtung formuliert: *„Weil ich denk mir, was am Papier ist, hat noch mal eine andere Qualität und Aussagekraft“* (Interview 32). Eine andere Interviewpartnerin, die aus der Perspektive eines regionalen Koordinationsbüros der offenen Jugendarbeit Einblick in verschiedene Handhabungen bei den operativen Trägereinrichtungen hat, beurteilt die schriftliche Verankerung von gendersensibler Jugendarbeit und von Gender Mainstreaming in ihrer Tragweite folgendermaßen:

*„Da sind auch ganz stark die Trägereinrichtungen maßgeblich, ob die Männer und Frauen in der Einrichtung überhaupt Zeit und die Möglichkeit kriegen, sich mit diesem Thema zu beschäftigen. Und da macht es auch einen großen Unterschied, ob Mädchenarbeit oder geschlechtssensible Arbeit wirklich in einem Konzept verankert ist, oder ob man sagt, Gut, da ist ein Raum, da kannst du. Also: Ist das etwas, was sich durchs ganze Team dreht, oder ist das was, was eine Einzelperson, eine Gruppe so was betreuen soll? Das macht einen Riesenunterschied.“* (Interview 44)

Die Auswertung der eingegangenen Fragebögen belegt, dass der Großteil jener Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen, eine solche schriftliche Verankerung auch veranlasst hat, und zwar zumeist sogar auf mehreren Ebenen. So haben 63% Gender Mainstreaming in ihrem Leitbild, 50% in den Statuten und rund 40% im Rahmen der Qualitätssicherung verankert. Bei jeweils weiteren 29% ist Gender Mainstreaming Bestandteil der Geschäftsordnung bzw. der Personalentwicklungssysteme, und etwas mehr als ein Fünftel hat es im Gleichstellungskonzept verankert. Sechs Einrichtungen gaben noch weitere Verankerungen an, dies betrifft jedoch eher Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Qualifikationskonzepte für Frauen. Differenziert man in dieser Auswertung nach verbandlicher und offener Jugendarbeit, so zeigt sich, dass Gender Mainstreaming in der verbandlichen Jugendarbeit häufiger in den Statuten und der Geschäftsordnung schriftlich verankert ist, während dies bei der offenen Jugendarbeit eher auf das Leitbild sowie Instrumente der Qualitätssicherung und Personalentwicklung zutrifft.

Immerhin ein Fünftel jener Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen, haben dies in keiner Form schriftlich verankert haben, und sechs Einrichtungen haben diese Frage nicht beantwortet.

**Abbildung 8: Schriftliche Verankerung von Gender Mainstreaming in Prozent**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 94

Auch in den qualitativen Interviews ist oftmals von einer schriftlichen Verankerung von Gender Mainstreaming die Rede. Am häufigsten findet sich eine schriftliche Fixierung im Leitbild der Einrichtung, zusätzlich in den Statuten, in der Personalentwicklung oder als Bestandteil der Evaluierung. Jedoch belegen die Interviewergebnisse auch, dass sich die schriftliche Verankerung mitunter auf das Thema der Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter reduziert und die Angabe der schriftlichen Verankerungen nicht immer eine explizite Erwähnung von Gender Mainstreaming bedeutet.

Zugleich wird in manchen Interviews auch die Frage der Sinnhaftigkeit der schriftlichen Verankerung von Gender Mainstreaming aufgeworfen, wobei dies vor allem mit der Größe der Einrichtungen und der Zusammensetzung des Teams zusammenhängt. Vor allem in frauendominierten Teams und in kleineren Einrichtungen, die nach eigenen Angaben Gleichstellungsthemen implizit und selbstverständlich mitdenken, wird betont, dass es wenig Sinn mache, diese Organisationskultur schriftlich zu verankern.

Eine andere Argumentationslinie gegen die Verschriftlichung von Strategien und Methoden der Gleichstellungsorientierung verläuft entlang des Anspruchs der **Querschnittsmaterie Gender Mainstreaming**. Gender Mainstreaming versteht sich als Querschnittsthematik in dem Sinn, dass sie in allen inhaltlichen Themenbereichen einer Organisation Relevanz besitzt und dementsprechend von allen MitarbeiterInnen getragen, also gedacht und gelebt werden soll. Vor diesem Hintergrund argumentieren manche Einrichtungen die Nicht-Verschriftlichung und Nicht-Konkretisierung von Gender Mainstreaming – denn konsequent umgesetzt ist Gender Mainstreaming kein eigenes Instrument und keine ausgelagerte Funktion (z.B. in Person eines/r Gender-Beauftragten) zuzuweisen, da es im Idealfall als Ausrichtung und Bewertungsdimension in alle Tätigkeiten der Einrichtung einfließt und zum Bestandteil der gelebten Organisationskultur wird.

In diesem Zusammenhang spielt natürlich die Ebene der Geschäftsführung eine wesentliche Rolle, da diese maßgeblich die Kultur einer Einrichtung prägt. Eine Interviewpartnerin thematisiert die „Vorbildwirkung“ der Leitungsebene folgendermaßen:

*„Ich denke, wenn diese Idee vom Vorstand immer wieder gepflegt wird, dass das auch nach unten seine Auswirkungen hat, auch wenn man's nicht dezidiert formuliert. (...) Ich denke, durch die langjährige Auseinandersetzung mit diesem Thema, dass es so wenig schriftlich festgehalten ist – vielleicht aus dem Grund, weil wir dem gegenüber immer offen waren.“ (Interview 35)*

Für die Vertreterin einer religiösen Einrichtung steht dabei mehr der gesamte MitarbeiterInnenstab im Zentrum. Querschnitt bedeutet für sie, Gender-Mainstreaming-Fragen und die Ausrichtung auf Geschlechtergerechtigkeit in jeder Aktion und Maßnahme „immer dabei“ zu haben:

*„(...) das [Anm.: Gender Mainstreaming] ist für uns eine Selbstverständlichkeit, nicht nur Selbstverständlichkeit, sondern eine Sache, an der wir auch dauernd arbeiten. Also Gender Mainstreaming ist eigentlich auch – so wie die Bildung ein Schwerpunkt und eine Säule unserer Arbeit ist, könnte man sagen, ist Gender Mainstreaming auch eine Sache, die uns immer begleitet und immer dabei ist.“ (Interview 19)*

Die Analyse der qualitativen und quantitativen Ergebnisse zeigt also, dass relativ häufig angegeben wird, Gender Mainstreaming schriftlich verankert zu haben – auch wenn diese wahrgenommene Verankerung von Gender Mainstreaming dann eigentlich keine dezidierte solche ist. Zudem zeigen die qualitativen Interviews auf, dass gewisse Argumentationslinien gegen eine schriftliche Verankerung bestehen. Gerade im Hinblick darauf, dass Gender Mainstreaming häufig von engagierten Einzelpersonen initiiert und getragen wird – wie es auch das Kapitel 6.4.1 ausführt –, erscheint jedoch eine schriftliche Verankerung als zielführend. Denn die Reduktion der Verantwortung für Implementierung und Umsetzung auf Einzelpersonen – sowohl im haupt- als auch im ehrenamtlichen Bereich – birgt die Gefahr, dass bei einem Personalwechsel auch das Thema „verschwindet“ oder in den Hintergrund gedrängt wird. Durch eine schriftliche Verankerung kann diese Gefahr reduziert werden.

### **6.4.3 Methoden und Instrumente der Umsetzung**

Bisherige Beratungserfahrungen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming sowie auch Evaluierungsergebnisse belegen, dass neben einer verbindlichen Verankerung, Analysen und der Formulierung von Gleichstellungsfragen auch eine entsprechende Unterstützungsstruktur sowie die Bereitstellung von Ressourcen und gegebenenfalls Vernetzung relevante Punkte für eine erfolgreiche Umsetzung sind.

#### **Finanzielle und/oder personelle Ressourcen**

Die Implementierung von Gender Mainstreaming geschieht nicht von allein und auch nicht nebenbei, sondern braucht – ausgehend von den spezifischen Gegebenheiten der Einrichtung – gezielte Interventionen. Insbesondere bei der Bereitstellung von finanziellen und personellen Ressourcen belegen die Analyseergebnisse entsprechenden Aufholbedarf. So gaben in der Fragebogenerhebung beispielsweise nur sieben Einrichtungen (3,4%) an, eineN eigeneN Gleichstellungs- oder GenderbeauftragteN zu haben. Es werden also kaum eigene personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt. Des Weiteren haben nur rund 15% der befragten Einrichtungen ein eigenes Budget für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zur

Verfügung. Zudem zeigen die Auswertungsergebnisse der Fragebogenerhebung, dass dies von den befragten Einrichtungen als eher unwichtiger Punkt gesehen wird, denn nur 14% gaben an, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen benötigt.

Auch in den qualitativen Interviews wird die Installation der Funktion eines/r Gender-Beauftragten mitunter kritisch betrachtet. Werden die Agenden des Gender Mainstreaming auf eine Person reduziert, besteht die Gefahr, dass alle anderen MitarbeiterInnen/LeiterInnen sich aus der Verantwortung genommen fühlen und Gender Mainstreaming nicht auf breiter Basis umgesetzt wird. Der Vertreter einer verbandlichen Einrichtung, die Gender Mainstreaming explizit umsetzt, spitzt diese Entwicklung zu und berichtet auf die Frage nach einem/r Gender-Beauftragten folgendes:

*„Es gibt natürlich zwei, drei Leute, die sich sehr stark immer wieder mit diesen Themen beschäftigen, die diese Themen immer wieder auf die Tagesordnung setzen, aber wir haben nicht eine/n Genderbeauftragte/n namentlich installiert. Das haben wir eigentlich absichtlich nicht getan. Weil wir denken, es ist immer so, wenn man so ein Thema jemandem an den Hals hängt, dann lehnen sich die anderen zurück. Das ist das Gleiche mit dem Thema Qualitätsarbeit, da haben wir eine Zeit lang eine Qualitätsbeauftragte gehabt, und da haben die anderen halt gewartet, was kommen da für Vorschläge, und das sind so Querschnittsmodelle, wo wir denken, das muss eigentlich Sache des gesamten Teams sein.“ (Interview 20)*

Dies dürfte wohl auch ein Grund dafür sein, dass bisher nur ein – eher geringer – Anteil Gender Mainstreaming explizit umsetzt, denn die bisherigen Erfahrungen zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming belegen eindeutig, dass dies ohne entsprechende zuständige Person kaum funktionieren kann. Daraus lässt sich die Forderung ableiten, die Funktionen eines/r eigenen Gender-Beauftragten klarzustellen, unabhängig davon die Verantwortlichkeiten auf den entsprechenden Ebenen (v.a. Leitungsebene) schriftlich zu fixieren und alle MitarbeiterInnen für den Querschnittcharakter von Gender Mainstreaming zu sensibilisieren. Zudem sind für eine erfolgreiche Implementierung auch entsprechende finanzielle Ressourcen unerlässlich und sollten daher eingeplant werden.

### **Qualifizierung, externe Beratung und Vernetzung**

Externe Gender-Mainstreaming-Beratung kann eine zusätzliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming darstellen, auch weil gerade bei Veränderungsprozessen die Außensicht sehr hilfreich sein kann. Etwa 30% der quantitativ befragten Einrichtungen nehmen externe Beratung und Unterstützung in Anspruch.

Häufiger werden Qualifizierungen im Bereich Gleichstellung in Anspruch genommen, die von immerhin 55% genutzt wurden. Beinahe zwei Drittel sind bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming mit anderen Einrichtungen vernetzt, wodurch ein entsprechender Erfahrungsaustausch garantiert ist.

Generell nimmt bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming die fachliche Vernetzung hinsichtlich Gleichstellungsfragen einen hohen Stellenwert ein. Insgesamt sind 64% der befragten Einrichtungen diesbezüglich vernetzt. Zumeist sind dies interne Arbeitsgruppen (56 Nennungen), des Weiteren trägerübergreifende Vernetzungsgruppen, und zwar sowohl ausschließlich im Jugendbereich (53 Nennungen) als auch aus verschiedenen Bereichen (39 Nennungen). Darüber hinaus wurde die Vernetzung mit diversen Projekten, z.B. im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL, und Beratungsstellen genannt, ebenso wie Vernet-

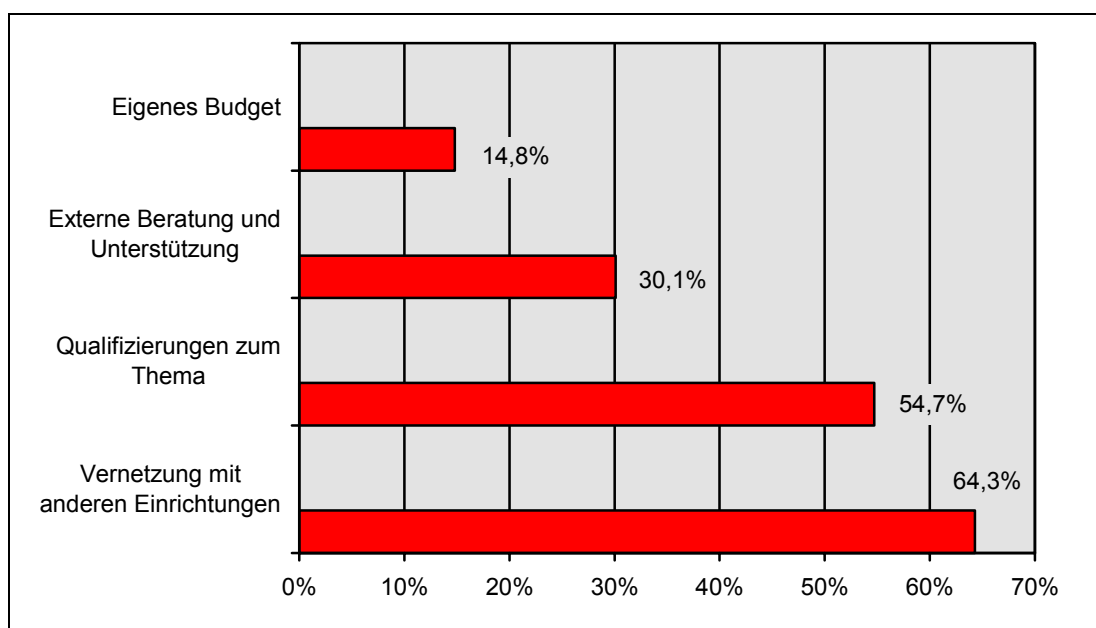
zung durch Landeseinrichtungen- und -referate oder Koordinationsbüros, wie etwa die koje in Vorarlberg.

Dieses Ergebnis wird auch im Rahmen der qualitativen Interviews bestätigt. Vor allem sind es Vernetzungen über die Bundesjugendvertretung, Dachverbände (v.a. der offenen Jugendarbeit) oder diesbezügliche Arbeitsgruppen. Im Bereich der offenen Jugendarbeit gibt es in einigen Bundesländern regelmäßige Plattformtreffen, bei denen auch die Themen Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensible Jugendarbeit fixe Tagesordnungspunkte sind. Neben dem fachlichen Austausch werden diese Treffen mitunter auch zur fachlichen Abstimmung genutzt, um so Doppelgleisigkeiten in der Angebotsstruktur zu vermeiden.

*„Wir versuchen, was unsere Angebote anbelangt, dass nicht einer dem anderen das Wasser abgräbt. Was wir als Vernetzung ansehen, sind die Workshops der Mädchen zur Selbstverteidigung, die wir durch die Kooperation mit der Frauenberatungsstelle machen und jedes Jahr anlässlich des Frauentages. Wir schauen aber auch, dass man sich hier mit niemand anderem überschneidet.“ (Interview 35)*

Neben der persönlichen Vernetzung im Rahmen diverser Treffen findet auch ein Austausch per Mail statt. Allerdings wird in den Interviews immer wieder betont, dass gerade hinsichtlich der Vernetzung zu den Themen Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Ansätze noch Aufholbedarf besteht.

**Abbildung 9: Umsetzung von Gender Mainstreaming**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 86

Kritisch ist zu beurteilen, dass in nur 26% der Einrichtungen eine Dokumentation von Gender Mainstreaming erfolgt und lediglich 24% die Umsetzung von Gender Mainstreaming evaluieren. Dieser Aspekt wird auch in den geführten Interviews ganz deutlich. Nur vereinzelt werden Evaluierungen durchgeführt, und teilweise wird dies mit der Führung und Auswertung von Besuchs- und TeilnehmerInnenlisten gleichgesetzt. Bei diesem Punkt ist aber zu berücksichtigen, dass es häufig an finanziellen und zeitlichen Ressourcen zu umfassenden

Evaluierungen fehlt. Mitunter wird dann versucht, dies durch interne Diskussionen und Reflexionen zu kompensieren.

*„Aber natürlich gibt es regelmäßig Evaluierungen, so halbjährlich. Nicht in diesem großen Rahmen, dieser große Fragebogenrahmen ist vielleicht alle zwei Jahre möglich, aber in diesen kleinen Geschichten, dass man sich einmal zusammensetzt zu einer Hausversammlung und die Bereiche durchgeht, evaluiert, einen gewissen Zeitraum evaluiert, gewisse Projekte evaluiert, Zustände evaluiert.“ (Interview 33)*

## **Gendersensible Sprache**

Sprache stellt unser wichtigstes Verständigungsmittel dar und wirkt stark bewusstseinsbildend. Unsere Sprache reflektiert gesellschaftliche Strukturen, und von daher ist eine sprachliche Gleichstellung auch Teil rechtlicher und sozialer Gleichstellung.

Positiv ist daher hervorzuheben, dass 93% der mittels Fragebogen befragten Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen, bei ihren Schriftstücken auf eine geschlechtergerechte Sprache achten und nur 7% dies ablehnen. Als Gründe für die Ablehnung wurde primär ein gestörter Sprachfluss genannt. Des Weiteren wurde von diesen Einrichtungen beobachtet, dass sich Mädchen durch die Verwendung der „männlichen Normsprache“ nicht benachteiligt fühlen.

Auch in den Interviews zeigten die GesprächspartnerInnen eine relativ große Akzeptanz und Sensibilität für den geschlechtergerechten Gebrauch von Sprache, und das auch in Einrichtungen, die Gender Mainstreaming nicht oder nur teilweise umsetzen.

Interessant ist dabei, dass zwei Einrichtungen auch ihre **Bildersprache** thematisierten: Bei der Erstellung von Filmen zum Zwecke der Werbung wird beispielsweise darauf geachtet, Mädchen und Burschen gleich ins Bild zu setzen bzw. in einer männerdominierten Welt, z.B. im technischen Bereich oder bei Outdooraktivitäten, überhaupt erst einmal sichtbar zu machen.

Sowohl die Ergebnisse aus der qualitativen als auch der quantitativen Erhebungsarbeit belegen also ein hohes Bewusstsein hinsichtlich geschlechtssensibler Sprache. Auch wenn in den geführten Interviews nicht immer eine durchgängig geschlechtssensible Sprache beobachtbar war, ist das Gesamtergebnis und das hohe diesbezügliche Bewusstsein äußerst positiv zu beurteilen.

## **Gender Budgeting**

In den qualitativen Gesprächen wurde die Methode des Gender Budgeting von einigen jener Einrichtungen thematisiert, die Gender Mainstreaming explizit oder teilweise umsetzen. Gender Budgeting zielt darauf ab, Budgets bzw. den Nutzen aus Budgets gleichermaßen auf die Geschlechter zu verteilen. Bei der Verteilung von Geldern bzw. der Finanzierung von einzelnen Angeboten und Maßnahmen ist also darauf zu achten, dass Mädchen und Burschen in gleichem Ausmaß von diesen Angeboten und Maßnahmen profitieren.

Für eine Einrichtung diente die Methode des Gender Budgeting der Intensivierung der Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming:

*„Was wir zum Beispiel machen, das ist Gender Budgeting, seit vorigem Jahr. Ich denke, dass das ein wichtiges Instrument auch für uns selber war, um einfach einen kritischen Blick auch darauf zu werfen, und zwar einen differenzierten Blick darauf zu werfen, wie Ressour-*

cen eingesetzt werden. Von daher denke ich, das war für uns auch ein Anlass, sich noch einmal differenzierter damit zu beschäftigen.“ (Interview 20)

Eine andere bundesweit agierende Organisation hat statuarisch festgelegt, dass ihrer eigenständigen Frauenorganisation die Hälfte des Budgets zusteht (vgl. Interview 21), während eine Einrichtung der offenen Jugendarbeit auf einer ganz anderen Maßstabsebene die Sponsorinnengelder für den Einkauf von Jugendzeitschriften zur Hälfte den Mädchen und zur anderen Hälfte den Burschen zur Verfügung stellt (vgl. Interview 33). Diese Initiativen werden durchwegs positiv bewertet, auch wenn sich in letzterem Fall die partizipatorische Einbindung der Mädchen als Herausforderung herausstellte.

## 6.5 MitarbeiterInnenstruktur

Generell gilt es – als eines von mehreren Zielen – bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf einen ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern in der eigenen Einrichtung zu achten. Die untenstehende Tabelle auf Basis der Fragebogenerhebung belegt, dass in jenen Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen, der Frauenanteil doch wesentlich höher ist als in jenen Einrichtungen, die Gender Mainstreaming nicht umsetzen.

**Tabelle 12: Frauenanteil an bezahlten MitarbeiterInnen nach Umsetzung von Gender Mainstreaming**

		Umsetzung von Gender Mainstreaming					
		Nein		Ja		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Frauenanteil in Prozent bezahlte MitarbeiterInnen</b>	<b>76 bis 100%</b>	13	16,3%	22	24,7%	35	20,7%
	<b>51 bis 75%</b>	30	37,5%	35	39,3%	65	38,5%
	<b>26 bis 50%</b>	29	36,3%	27	30,3%	56	33,1%
	<b>0 bis 25%</b>	8	10,0%	5	5,6%	13	7,7%
	<b>Gesamt</b>	80	100,0%	89	100,0%	169	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 169

Ganz ähnlich stellt sich dieses Bild auf der Führungsebene dar: Sowohl der Frauenanteil an der Geschäftsführung bei ehrenamtlichen MitarbeiterInnen als auch bei bezahlten MitarbeiterInnen ist in jenen Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen, doch wesentlich höher als in jenen, die Gender Mainstreaming nicht umsetzen. Wobei diese Auswertung bestätigt, dass selbst in gendersensiblen Einrichtungen die Frauenanteile in der Führungsebene nicht den Frauenanteilen der GesamtmitarbeiterInnen entsprechen, sondern wesentlich darunter liegen. Das heißt, dass auch in diesem Bereich Frauen die so genannte gläserne Decke zu spüren bekommen.



**Tabelle 13: Frauenanteil an Geschäftsführung bei bezahlten MitarbeiterInnen nach Umsetzung von Gender Mainstreaming**

		Umsetzung von Gender Mainstreaming					
		Nein		Ja		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Frauenanteil in % bezahlte MitarbeiterInnen Geschäftsführung</b>	<b>76 bis 100%</b>	20	34,5%	21	36,2%	41	35,3%
	<b>51 bis 75%</b>	1	1,7%	3	5,2%	4	3,4%
	<b>26 bis 50%</b>	10	17,2%	16	27,6%	26	22,4%
	<b>0 bis 25%</b>	27	46,6%	18	31,0%	45	38,8%
	<b>Gesamt</b>	58	100,0%	58	100,0%	116	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 116

**Tabelle 14: Frauenanteil an Geschäftsführung bei ehrenamtlichen MitarbeiterInnen nach Umsetzung von Gender Mainstreaming**

		Umsetzung von Gender Mainstreaming					
		Nein		Ja		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Frauenanteil in % ehrenamtliche MitarbeiterInnen Geschäftsführung insgesamt</b>	<b>76 bis 100%</b>	3	11,1%	3	18,8%	6	14,0%
	<b>51 bis 75%</b>	2	7,4%	3	18,8%	5	11,6%
	<b>26 bis 50%</b>	13	48,1%	6	37,5%	19	44,2%
	<b>0 bis 25%</b>	9	33,3%	4	25,0%	13	30,2%
	<b>Gesamt</b>	27	100,0%	16	100,0%	43	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, n=43

Auch die Auswertung der qualitativen Interviewergebnisse belegt, dass die konsequente Herstellung und Erhaltung einer Geschlechterparität im Team und/oder in verschiedenen Gremien fast allen Einrichtungen ein wesentliches Anliegen ist. Auch in solchen, in denen Gender Mainstreaming nur teilweise oder auch gar nicht umgesetzt wird, wird einem gemischtgeschlechtlichen Team ein durchwegs hoher Stellenwert zugemessen, allerdings ist dabei nicht immer der Gender-Mainstreaming-Gedanke ausschlaggebend für die Umsetzung, sondern geschlechtsspezifische Angebote für Jugendliche.

Vor dem Hintergrund differenzierter pädagogischer Konzepte gerade in der offenen Jugendarbeit ist das Setzen geschlechtsspezifischer Angebote ein wesentlicher Bestandteil der pädagogischen Arbeit und bedarf qualifizierter Frauen und Männer für die operative Umsetzung. Aus diesem pädagogischen Anspruch heraus sind viele Einrichtungen – vor allem der offenen Jugendarbeit – seit langem konsequent dabei, ihre Teams gemischtgeschlechtlich zusammenzustellen und darauf zu achten, dass durch Neueinstellungen das Geschlechterverhältnis nicht verschoben wird. Zusätzlich wird auf der Führungsebene oder bei der Besetzung von Gremien die geschlechterparitätische Zusammensetzung forciert, um die Anliegen und Belange von Mädchen- und Burschengruppen zu vertreten.

Dieses Instrument der gleichen Repräsentation von Frauen und Männern – das teilweise auch in den Statuten oder Leitfäden fixiert ist – wird hier aber oft aus seiner pädagogischen



Notwendigkeit hergeleitet; es steht die Umsetzung der pädagogischen Konzepte im Vordergrund und weniger der Anspruch des Gender Mainstreaming, zur Beseitigung der strukturellen Ungleichheit der Geschlechter beizutragen.

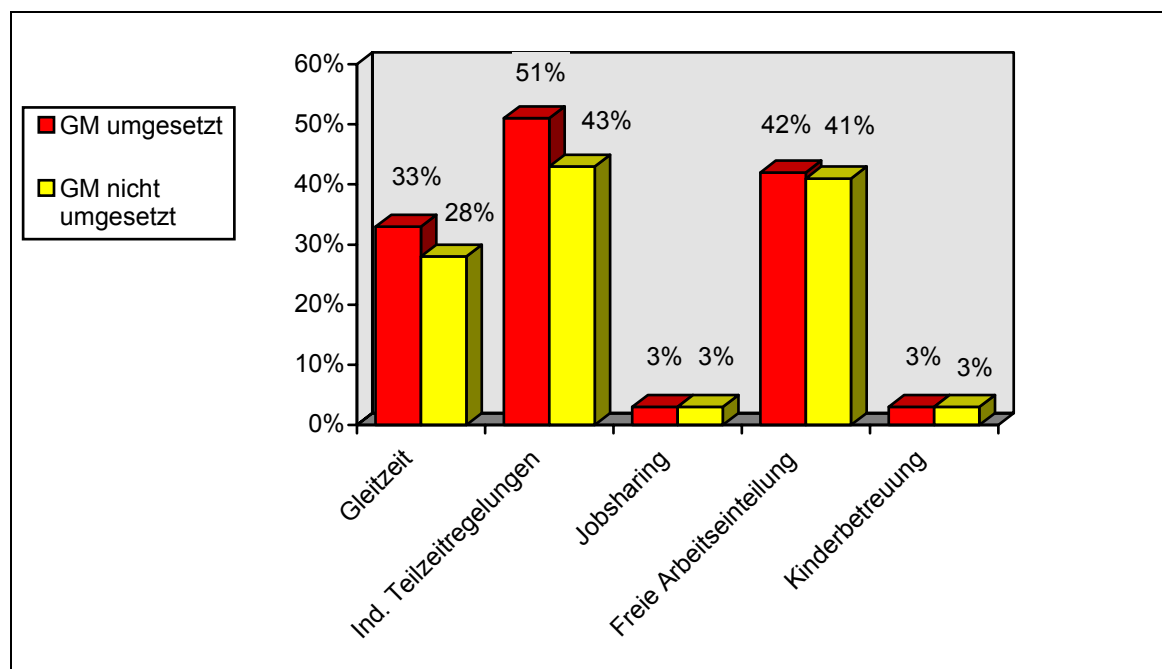
Dabei klagen die Einrichtungen oft über einen Mangel an MitarbeiterInnen im Allgemeinen, aber an männlichen Mitarbeitern im Besonderen. Da im Sozialbereich in vielen Feldern der operativen Arbeit der Frauenanteil weit über der Hälfte liegt, merken mehrere InterviewpartnerInnen an, dass das Anwerben männlicher Mitarbeiter eine schwierige Aufgabe ist und eine Diskrepanz zwischen den überwiegend männlichen Nutzern der Angebote und den überwiegend weiblichen Mitarbeiterinnen entsteht (vgl. z.B. Interview 28).

Weiters wird vereinzelt versucht, die Redezeiten in Protokollen nach Geschlechtern getrennt festzuhalten, um so eine eventuelle Benachteiligung eines Geschlechts aufzeigen zu können, oder es wird versucht, Referate oder Redebeiträge nach einem Reißverschlussystem (Mann – Frau – Mann – Frau) aufzuteilen.

Gerade der letztgenannte Punkt ist auch hinsichtlich der Außenwahrnehmung dieser Organisationen wichtig. Denn je öffentlichkeitswirksamer Gender Mainstreaming umgesetzt wird, umso schneller wächst das diesbezügliche Bewusstsein.

Interessant erscheint in diesem Zusammenhang auch die Frage, welche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/ehrenamtlicher Mitarbeit und Familie in den einzelnen Einrichtungen umgesetzt werden. Die Auswertung der Fragebögen verdeutlicht, dass es hierbei kaum Unterschiede zwischen den Einrichtungen mit und ohne Gender Mainstreaming gibt. Lediglich individuelle Teilzeitregelungen werden mit 51% häufiger von Einrichtungen mit Gender Mainstreaming angeboten. Generell zeigt sich, dass eher Maßnahmen hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit gesetzt werden, während nur von 3% der Einrichtungen Möglichkeiten zur Kinderbetreuung angeboten werden.

**Abbildung 10: Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 203

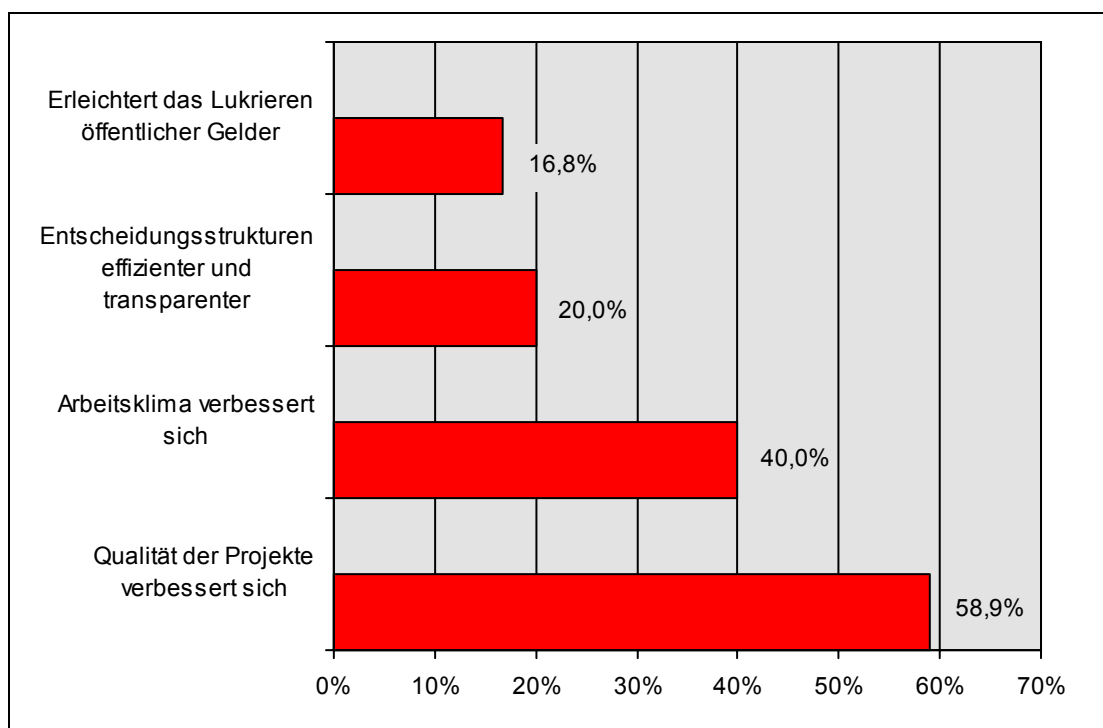
Die Auswertungen belegen also, dass Gender Mainstreaming eher in Organisationen mit einem hohen Frauenanteil umgesetzt wird. Gerade die qualitativen Interviews zeigen in diesem Zusammenhang deutlich, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming oft von engagierten Frauen ausgeht, wobei sich dies nicht ausschließlich auf frauendominierte Einrichtungen beschränkt. Allerdings zeigt sich doch, dass in Einrichtungen mit einem hohen Frauenanteil Gender Mainstreaming leichter zu verankern ist, wobei gerade bei der offenen Jugendarbeit nicht der Gender-Mainstreaming-Gedanke im Vordergrund steht, sondern pädagogische Konzepte.

Ganz ähnlich gestaltet sich das Bild beim Themenbereich Aus- und Weiterbildung. Sowohl für Frauen als auch für Männer werden in jenen Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen, häufiger Aus- und Weiterbildungen angeboten als in Einrichtungen, die Gender Mainstreaming nicht umsetzen.

## 6.6 Erfahrungen aus der Umsetzung

Welche Erfahrungen haben nun die befragten Einrichtungen durch die Implementierung von Gender Mainstreaming gemacht? Beinahe 60% gaben im Rahmen der Fragebogenerhebung an, dass sich durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming die Qualität der Projekte verbessert. Weitere 20% konnten beobachten, dass sich Entscheidungsstrukturen effizienter und transparenter gestalten. 40% berichteten von einer Verbesserung des Arbeitsklimas und rund 17% vertreten die Meinung, dass sich durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming leichter öffentliche Gelder lukrieren lassen.

**Abbildung 11: Erfahrungen durch die Implementierung von Gender Mainstreaming**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 95

Positiv ist hervorzuheben, dass es kaum Einrichtungen gibt, die angeben, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei ehrenamtlichen oder bezahlten MitarbeiterInnen sowie auf Führungsebene auf Widerstand stößt.

Zwar herrscht eine allgemeine Offenheit dem Thema gegenüber, es wurden allerdings durchaus auch Schwierigkeiten thematisiert, mit denen Organisation bei der Implementierung von Gender Mainstreaming konfrontiert sind. Laut Fragebogenerhebung stoßen die um die Implementierung bemühten Personen in beinahe der Hälfte der befragten Einrichtungen auf Hindernisse in der eigenen Organisation. Am häufigsten wurden in diesem Zusammenhang das mangelnde Interesse, bestehende Vorurteile gegenüber dem Thema sowie generell fehlende Akzeptanz genannt, gefolgt von Nennungen betreffend einer männlichen Abwehrhaltung und erschwerenden Rahmenbedingungen in Form von konservativen Führungsebenen.

Besonders in der verbandlichen Arbeit, in der traditionell eine stärkere hierarchische Strukturierung besteht, ist die Einführung von Gender Mainstreaming laut den qualitativen Interviews mitunter mit einem allgemein bestehenden Widerstand gegen Veränderung konfrontiert. In manchen Fällen wird der Bewusstseinsstand stark mit dem Alter in Verbindung gebracht – so im Falle der in Interview 38 befragten verbandlichen Einrichtung: „*Ich glaube, es ist ein Generationenproblem*“, meint der befragte Vertreter. Die traditionell übliche Besetzung von Führungspositionen durch Männer, die in dieser Gremienstruktur „aufgewachsen“ seien, und die zum Teil „*konservativen Einstellungen*“ im Verband machten einen konstruktiven Diskurs mitunter schwierig, und so gibt es in diesem konkreten Fall „*keine Richtlinien oder offiziellen Aussagen der Führungsebene*“ zum Themenbereich Frauen/Gender. Es wird hier jedoch kein expliziter Widerstand gegen Gender Mainstreaming an sich thematisiert, sondern es scheint mehr an Informationsdefiziten und mangelnder Bewusstseinsbildung zu scheitern: „*Es fehlt bei dem Thema nicht am Materiellen, sondern am Geistigen*“.

Differenzierter betrachtet kann „Widerstand gegen Gender Mainstreaming“ auch Widerstand primär gegen die *falsche* Umsetzung von Gender Mainstreaming sein. Denn eine Gefahr, die bei der Implementierung von Gender Mainstreaming besteht, ist jene, dass die diesbezüglichen Agenden **als Frauenangelegenheit betrachtet** werden. Dies konnte auch in den befragten Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit beobachtet werden: Immerhin beinahe ein Fünftel der mittels Fragebogen befragten Einrichtungen berichtete davon, dass Gender Mainstreaming primär als Frauensache gesehen wird und Männer nur schwer dazu motivierbar sind. Auch in den qualitativen Interviews findet sich dieses Thema. Werden Gender-Mainstreaming-Agenden in einer Einrichtung eingeführt, liegt diese Verantwortlichkeit oft bei den Frauenbeauftragten. Die Mädchen-Beauftragte einer Einrichtung erzählt dazu:

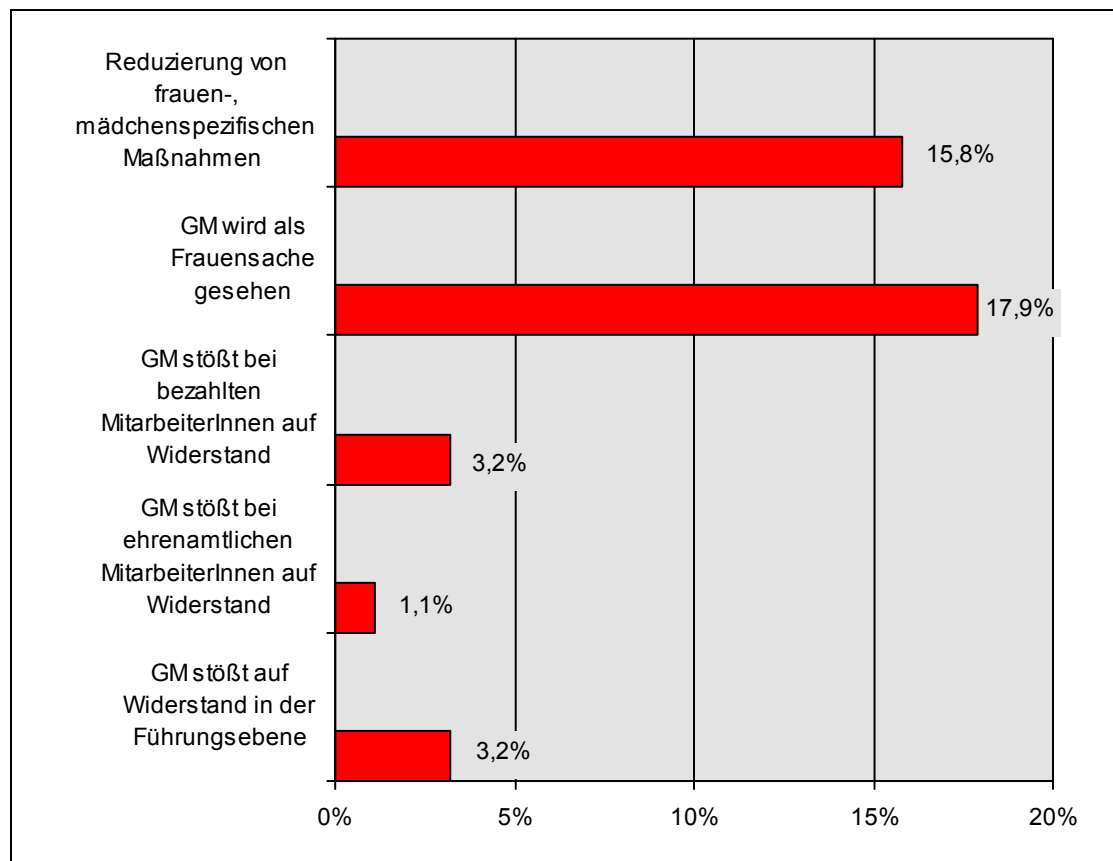
*„Ja, also ich bin, offiziell – mein Titel ist Mädchen-Beauftragte [...] Und Umsetzung von Gender Mainstreaming fällt hinein. Ich seh mich jetzt nicht so, dass ich jetzt sage, Gender-Beauftragte [...] Manchmal ist es einfach mühsam, diese Position. Wobei man sieht, Aha, da und da kommt schon was, und ich denk mir, es braucht noch viel, viel mehr.“ (Interview 32)*

Eng mit der Vermischung von Frauenförderung mit Belangen des Gender Mainstreaming ist eine weitere Gefahr verbunden, nämlich dass es mit der Einführung von Gender Mainstreaming zu einer **Kürzung frauen- und Mädchenspezifischer Angebote und Maßnahmen** kommt. Weiters besteht auch die Gefahr, dass es zu einer Umschichtung von Mädchen- zu Jungenprojekten kommt, wie dies beispielsweise von Struck (2001) beschrieben wird. Im Rahmen der vorliegenden Erhebung sehen immerhin 16% der im quantitativen Teil befragten

Einrichtungen diese Gefahr in Bezug auf ihre Organisation, und auch in den Interviews wird eine solche Verschiebung von Ressourcen anstatt ihrer Erweiterung thematisiert (vgl. z.B. Interview 21). Auch dies widerspricht dem eigentlichen Prinzip von Gender Mainstreaming, wonach diese Strategie keinen Ersatz für bestehende mädchen- und frauenfördernden Ansätze sein sollte, sondern auf einer anderen Ebene ansetzt und die gezielte Förderung von Mädchen einen von mehreren wesentlichen Bestandteil innerhalb der Strategie selbst darstellt (vgl. auch Kapitel 5.4).

In der schriftlichen Fragebogenerhebung wurden in weiteren Nennungen als negative Erfahrungen mit Gender Mainstreaming hervorgehoben, dass es teilweise an männlichem oder weiblichem (je nach Fachbereich) qualifizierten Personal fehlt und hier entsprechende Ausbildungen notwendig wären. Dieses Thema findet sich auch in mehreren persönlichen Interviews (vgl. Kapitel 6.5). Weitere genannte Hindernisse beziehen sich auf die bereits weiter oben erwähnte Ressourcenfrage – sowohl finanziell als auch personell.

**Abbildung 12: Erfahrungen durch die Implementierung von Gender Mainstreaming**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 95

## 6.7 Einrichtungen ohne Gender Mainstreaming

Insgesamt gaben 100 Einrichtungen an, Gender Mainstreaming nicht umzusetzen. Wie die vorangegangenen Auswertungen belegen, wird Gender Mainstreaming eher in Einrichtungen der offenen Jugendarbeit als in Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit umgesetzt: Gemäß den Angaben aus der Fragebogenerhebung setzen 63% der verbandlichen Einrichtungen Gender Mainstreaming nicht um, während dieser Anteil bei der offenen Jugendarbeit mit 43% doch deutlich niedriger ist. Zudem belegen die Auswertungsergebnisse, dass bei einem niedrigen Frauenanteil Gender Mainstreaming seltener umgesetzt wird als bei einem hohen Frauenanteil – insbesondere unter den bezahlten MitarbeiterInnen – und dieses Prinzip eher bei hauptamtlichen als bei ehrenamtlichen MitarbeiterInnen Anwendung findet (vgl. auch Kapitel 6.5).

Nur neun jener 100 Einrichtungen, die Gender Mainstreaming nicht umsetzen, planen dessen Einführung. Bei jenen Einrichtungen, die die Einführung planen, wird dies in den meisten Fällen (fünf Nennungen) von der Geschäftsführung und/oder von der Zentrale (vier Nennungen) sowie von MitarbeiterInnen (drei Nennungen) initiiert. Bei weiteren zwei Einrichtungen ist die Implementierung von Gender Mainstreaming geplant, weil dies in den jugendpolitischen Leitlinien des Landes verankert ist.

Auch bei diesen Einrichtungen zeigt sich, dass die geplanten Gleichstellungsziele eher auf einer sehr allgemeinen Ebene gehalten sind und kaum auf einer fundierten Situationsanalyse basieren. Am vergleichsweise häufigsten wurden Ziele auf Ebene der Zielgruppe hinsichtlich Bewusstseinsarbeit und Sensibilisierung genannt.

Durch die Einführung erwarten sich die Einrichtungen primär eine Verbesserung der Qualität der Projekte (acht Nennungen). Weiters zielen jeweils zwei Einrichtungen auf transparentere Entscheidungsstrukturen sowie eine Verbesserung des Arbeitsklimas ab. Vier Einrichtungen sind sich dessen bewusst, dass für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen notwendig sind. Aber auch bei diesen Einrichtungen zeigt sich, dass die Gefahr der Reduktion von Mädchenspezifischen Maßnahmen gesehen wird (drei Nennungen) sowie dass Männer für die Umsetzung nur schwer motivierbar sind (vier Nennungen).

Jene Einrichtungen, die keine Einführung von Gender Mainstreaming planen, wurden nach ihren Gründen gefragt. Die Antworten waren vielfältig, wobei sich folgende Schwerpunkte herauskristallisierten:

- kein Bedarf (23 Nennungen)
- fehlende Ressourcen (17 Nennungen)
- Gender Mainstreaming ist kein Themenschwerpunkt (16 Nennungen)
- Gleichstellung wird ohnehin gelebt (neun Nennungen).

Primär wird also von der Einführung von Gender Mainstreaming abgesehen, weil dieses Thema als nicht notwendig erachtet wird. Dies dürfte zu einem wesentlichen Teil wohl auch darauf zurückzuführen sein, dass häufig Unwissen darüber besteht, welche Ziele Gender Mainstreaming denn eigentlich verfolgt und wie es umzusetzen ist. Diese Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung werden auch durch die geführten Interviews bestätigt: Von den Ge-

sprächspartnerInnen wurde immer wieder betont, dass generell zum Thema noch viel Unsicherheit besteht und viele keine Vorstellung davon haben, wie es umgesetzt werden kann. Ein weiterer Schwerpunkt der Antworten lag darauf, dass es einfach keinen Bedarf in der Einrichtung gibt bzw. aufgrund des Angebotes oder der Zielgruppenzusammensetzung die Umsetzung von Gender Mainstreaming als nicht notwendig erachtet wird. Gleichzeitig wurde auch von einigen kritisch angemerkt, dass es zwar ein wichtiges Thema ist, aber aufgrund der Organisationsstruktur oder aufgrund der bestehenden traditionellen Rollenbilder im Vorstand eine Umsetzung schwer bis gar nicht möglich ist. Weitere Einzelnennungen betreffen die Vereinsgröße, da oft die Meinung besteht, dass in kleinen Einrichtungen die Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht zielführend ist, oder den Umstand, dass die Arbeit stark frauenspezifisch ausgerichtet und daher Gender Mainstreaming kein Thema ist. Vereinzelt wird befürchtet, dass sich durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming ein zusätzlicher bürokratischer Aufwand ergibt.

Ein wesentlicher Punkt sind natürlich fehlende Ressourcen, und hier belegt die Fragebogenerhebung, dass gerade jene Einrichtungen, die Gender Mainstreaming bisher nicht umgesetzt haben, mehr personelle und finanzielle Ressourcen als sehr relevant betrachten, um es in Zukunft eventuell einzuführen. Dies trifft vor allem auf kleine Einrichtungen mit bis zu zehn MitarbeiterInnen zu.

Aber auch entsprechende Qualifizierungen zum Thema Gleichstellung werden als relevante Unterstützungsmaßnahme bezeichnet. Etwas mehr als die Hälfte wünscht sich in diesem Zusammenhang auch eine stärkere politische Unterstützung. Dies dürfte vor allem für jene Einrichtungen relevant sein, bei denen MitarbeiterInnen und/oder Führungsebene Gender Mainstreaming nicht befürworten.

Weiters nehmen für die befragten Einrichtungen auch externe Unterstützungsstrukturen einen relativ hohen Stellenwert ein: Immerhin rund 55% bezeichnen externe Beratung als sehr oder eher wichtiges Unterstützungsinstrument für die Implementierung von Gender Mainstreaming.

**Tabelle 15: Relevanz von Unterstützungsmaßnahmen**

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Unwichtig
<b>Mehr personelle Ressourcen</b>	43,1%	38,5%	13,8%	4,6%
<b>Mehr finanzielle Ressourcen</b>	37,3%	33,9%	22,0%	6,8%
<b>Qualifizierungen zum Thema Gleichstellung</b>	32,8%	43,1%	17,2%	6,9%
<b>Stärkere politische Unterstützung</b>	30,9%	23,6%	21,8%	23,6%
<b>Externe Beratung und Unterstützung</b>	31,6%	29,8%	28,1%	10,5%
<b>Stärkere Unterstützung durch Leitung</b>	17,6%	29,4%	31,4%	21,6%
<b>Vernetzung mit anderen Einrichtungen</b>	21,8%	41,8%	20,0%	16,4%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 65

*Die angegebenen zu erwartenden Schwierigkeiten im Fall einer Einführung von Gender Mainstreaming entsprechen den angegebenen Gründen für seine Nicht-Einführung. Die Auswertungsergebnisse belegen, dass häufig fehlende Informationen bzw. Wissen und mangelhafte Sensibilisierung im Team sowie im Umfeld bzw. der Zielgruppe weitere Hindernisse für die Umsetzung von Gender Mainstreaming darstellen. Vereinzelt wird auch ein ent-*

sprechender Unwille hinsichtlich der Veränderung bestehender Strukturen – insbesondere Machtstrukturen – beobachtet sowie eine generelle Abwehrhaltung gegenüber Gender Mainstreaming von männlichen Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Burschen aus der Zielgruppe.

Wie bereits oben angeführt, stößt der Begriff Gender Mainstreaming in vielen dieser Einrichtungen auf Unverständnis, das sich wohl am ehesten dadurch erklären lässt, dass kaum konkretes Wissen hinsichtlich der Definition von Gender Mainstreaming sowie auch entsprechender Umsetzungsmöglichkeiten besteht.

## **6.8 Zusammenfassung der förderlichen und hinderlichen Faktoren der Implementierung von Gender Mainstreaming**

Aus den Ergebnissen der quantitativen und qualitativen Befragung der Einrichtungen lässt sich ein zusammenfassendes Bild an förderlichen und hinderlichen Faktoren bei der Implementierung von Gender Mainstreaming gewinnen.

### **Faktor 1: Bewusstsein, Information und Wissen**

Als zentraler hinderlicher Faktor bei der Implementierung von Gender Mainstreaming stellen sich mangelndes Bewusstsein sowie fehlende Informationen und Wissen zum Thema dar.

*„Gender Mainstreaming ist ein Begriff, der in aller Munde ist, aber viel zu wenig konkret ist und daher auch weniger mit Inhalten gefüllt werden kann. Die geschlechtergerechte Sprache war von Anfang an ein Hauptthema, auf das Gender Mainstreaming reduziert wird. Gender Mainstreaming sollte inhaltlich vielfältiger besetzt werden.“ (Interview 7)*

*„(...) Gender Mainstreaming als Thema eher als Intellektuellen-Thema gilt und keine breite Verankerung im Bewusstsein der Jugendlichen, Jugendleiter und Gesellschaft hat.“ (Interview 5)*

Dieser Aufholbedarf hinsichtlich Wissen über Gender Mainstreaming betrifft alle Ebenen und Funktionen, von den Vorständen, den Führungskräften über die MitarbeiterInnen bis hin zu den NutzerInnen der Angebote.

Auf Ebene der Führungskräfte und Vorstände in Vereinen ist in qualitativen Interviews immer wieder von „*männlich-patriarchalen Strukturen und Ignoranz gegenüber dem Thema*“ (Interview 11), „*männerlastigem Präsidium*“ (Interview 23), „*traditionellen Einstellungen und Männerdomänen*“ (Interview 53) die Rede, welche die Auseinandersetzung mit dem Thema und die Implementierung einschlägiger Maßnahmen erschweren würden. Auf der anderen Seite stehen Organisationen, welche Gender Mainstreaming implementiert haben und das Top-down-Prinzip als förderlich nennen. Nicht nur die Initiierung, sondern auch das kontinuierliche Vorleben von Gleichstellung durch die Geschäftsführung, die Vorstände wird als wichtig gesehen – „*Ich denke, wenn diese Idee vom Vorstand immer wieder gepflegt wird, dass das auch unten seine Auswirkungen hat*“ (Interview 35).

Informationsstand und Informationstransfer stellen sich gerade bei verbandlich strukturierten Organisationen als Herausforderung dar. Hier wird auf Basis der qualitativen Interviews deutlich, dass grundsätzlich zwei Typen von Organisationen unterscheidbar sind: erstens jene Organisationen, wo Gender Mainstreaming primär seitens der Bundesleitung aufgegriffen wird. Hier werden der unterschiedliche Bewusstseins- und Informationsstand auf den unter-



geordneten Ebenen sowie die Schwierigkeiten in den organisationsinternen Kommunikationsabläufen thematisiert, wie dies im nachfolgenden Zitat exemplarisch zum Ausdruck kommt.

*„Gender Mainstreaming wird durch die Bundesebene initiiert. Aufgrund der sehr beschränkten Durchgriffsmöglichkeiten auf unteren Ebenen zeigen sich aber sehr große Unterschiede, was den Grad der Umsetzung betrifft.“ (Interview 12)*

In Teilen von Organisationen ist gar nicht bekannt, wie Orts- oder Landesgruppen zum Thema Gender Mainstreaming stehen. Es besteht „auf Ebene der einzelnen Ortsgruppen wenig Einblick – es ist davon auszugehen, dass große Unterschiede bestehen“ (Interview 9).

Der zweite Typus sind jene vereinzelt Organisationen, in denen Gender Mainstreaming nach dem Bottom-up Prinzip zum Thema wird, d.h. dass MitarbeiterInnen Gender Mainstreaming in die Organisation hineinbringen. Generell ist es zentral, dass die MitarbeiterInnen Gender Mainstreaming mitbringen. Hier wird von den InterviewpartnerInnen der Wissensstand zum Thema Gender Mainstreaming als individuell sehr unterschiedlich beschrieben, und insbesondere bei Männern und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen wird in verschiedenen Organisationen Aufholbedarf geortet.

Organisationen, deren Arbeit stark auf ehrenamtlichem Engagement basiert, erleben dies teils als einen hinderlichen Faktor in der Umsetzung von Gender Mainstreaming: Zum Einen stellt sich die Frage der Organisation von Weiter- und Fortbildungen, wobei ehrenamtliche MitarbeiterInnen nicht verpflichtet werden können, an Weiterbildungen teilzunehmen. Es dürfe nicht, so eine Organisation, „mit diesem Thema ‚drübergefahren‘ werden und die Auseinandersetzung ‚verordnet‘ werden“ (Interview 51). Individuell werden hier große Unterschiede bei der Bereitschaft von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen gesehen, sich auf das Thema einzulassen: „Ehrenamtliche MitarbeiterInnen teilen ein sehr hohes Autonomiebewusstsein, lassen sich in Grundüberzeugungen nur schwer erschüttern“ (Interview 12). (Zum Anderen stellt eine relativ hohe Fluktuation bei ehrenamtlichen MitarbeiterInnen die Organisationen vor Herausforderungen – „es muss immer wieder von Neuem angefangen werden, es kann nicht auf Bestehendes aufgebaut werden“ (Interview 12). Letztlich wird die Sinnhaftigkeit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in solchen Organisationen teils generell in Abrede gestellt: „Umsetzung von Gender Mainstreaming macht nur bei hauptberuflichen MitarbeiterInnen Sinn“ (Interview 13).

## **Faktor 2: Praktische Erfahrungen und Vernetzung**

Als förderlicher Faktor kann das Aufzeigen konkreter, praktischer Erfahrungen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming gesehen werden. Anwendungsorientierte, praxisnahe Unterstützungen, das ‚Lernen von den anderen‘, beispielsweise über das Aufzeigen von Good-Practice-Beispielen, wäre ein Weg, um die teils als „so abstrakt“ (Interview 6) erlebte Strategie des Gender Mainstreaming besser zu verankern.

*„Notwendig wäre Information, Sensibilisierungsarbeit und Pushen des Themas. Gleichzeitig wären mehr praktische Aktivitäten sinnvoll. Hier wären Modellprojekte sicherlich hilfreich und eine sehr gute Idee. Viele Leute können umsetzungsmäßig damit noch nicht viel anfangen.“ (Interview 1)*

In diesem Zusammenhang meinen einige Organisationen auch, dass eine intensiviertere Vernetzung der außerschulischen Jugendarbeit sowie mit Organisationen aus anderen Bereichen (z.B. arbeitsmarktpolitische Projekte, Integrationsprojekte) in diesem Themenbereich wünschenswert wäre. Eine Organisation schlägt beispielsweise die Einführung von Lern-



netzwerken vor. Solche Netzwerke sollten auf einer diskursorientierten Arbeit basieren, denn *„Unterlagen und Schriften sind nicht der Weg nach vorne, es müsste eher ein Diskurs geschaffen werden“* (Interview 4).

### **Faktor 3: Politischer Wille und öffentliche Thematisierung**

Als ein unterstützender Faktor wird die öffentliche Thematisierung der Bedeutung und des Nutzens von Gender Mainstreaming genannt – *„der politische Wille ist hinderlich oder nicht, ganz wichtig ist: Ist das gewollt – nicht gewollt?“* (Interview 46).

Die Vorarlberger Erklärung zur Jugendarbeit, in der die Gender-Thematik gut verankert ist, kann als ein Beispiel für ein erfolgreiches, partizipatives Zusammenwirken von politisch-administrativer Ebene und Jugendorganisationen gelten. Es wird hier zum Einen ein politischer Wille gesehen und zum Anderen besteht durch die Koje eine koordinierende und vernetzende Einrichtung, die einen wesentlichen Gender-Schwerpunkt aufweist, auf das die einzelnen Jugendorganisationen vor Ort – zumindest die der offenen Jugendarbeit – zurückgreifen können.

Insbesondere eine intensivierete Öffentlichkeitsarbeit zum Stellenwert und zur Bedeutung von Gender Mainstreaming sei als Unterstützung für die organisationsinterne Arbeit wichtig. Dazu gehöre auch, so einige Befragte, dass die Öffentliche Hand – im Sinne des Top-down-Ansatzes – eine Vorbildrolle einnimmt und Gleichstellungsmaßnahmen umsetzt. Dies wird von Teilen der Organisationen als noch zu *„halbherzig“* (Interview 12) erlebt.

### **Faktor 5: Strategien der Implementierung**

Sehr förderliche Faktoren werden hier von Organisationen genannt, die Gender Mainstreaming verankert haben und somit über konkrete Erfahrungen verfügen.

Die Auswertungsergebnisse belegen, dass sehr individuell angepasste Strategien verfolgt werden, die von einer schriftlichen Verankerung bis zur Implementierung „durch die Hintertür“ reichen. Zusammenfassend erscheint es jedoch wesentlich, dass *„sich der Top-down- und der Bottom-up-Ansatz treffen müssen“* (Interview 1) und Gender Mainstreaming nicht nur auf Ebene des Vorstands/der Geschäftsführung, sondern auch von der Basis getragen und gelebt werden muss. In diesem Zusammenhang gilt auch der Grundsatz: Weg vom persönlichen Engagement – hin zur strukturellen Verankerung, d.h. für die Umsetzung müssen eigene personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Des Weiteren stellen Vernetzung, Qualifizierung und externe fachliche Beratung zentrale Faktoren für eine erfolgreiche Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming dar. Erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang auch Instrumente der Qualitätssicherung sowie Evaluierungen, die einerseits verbindlich sein und in denen andererseits Gender Mainstreaming dezidiert verankert sein sollte.

In den Interviews wurde auch von guten Erfahrungen mit Gender Budgeting berichtet. Jene zwei Organisationen der qualitativen Stichprobe, die einen Gender-Budgeting-Prozess durchführten, sehen dies als wichtiges Unterstützungsinstrument. Es erlaubt, einen differenzierten Blick auf den Ressourceneinsatz zu gewinnen, und ermöglicht eine Versachlichung der Debatte.

## **Faktor 6: Ressourcen**

Last but not least müssen fehlende finanzielle – und damit in Verbindung stehend auch personelle – Ressourcen als einer der zentralen hemmenden Faktoren bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming angeführt werden. Anders formuliert: Die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming bedarf auch entsprechender Ressourcen – zeitlich, räumlich und personell im Sinne von entsprechend qualifiziertem Personal. Andernfalls besteht die Gefahr, dass eine Querschnittsmaterie wie Gender Mainstreaming „auf der Prioritätenliste nach unten rutscht“ (Interview 6) – eine Gefahr, die gerade auch dann besteht, wenn Organisationen mit sinkenden Ressourcen oder mit allgemein unzureichenden Ressourcen – beispielsweise kaum hauptamtliches Personal – konfrontiert sind und Gender Mainstreaming aufgrund des Drucks des Alltagsgeschäftes an Bedeutung verliert.

## 7 Teil B: Geschlechtssensible Ansätze in der außerschulischen Jugendarbeit

### 7.1 Theoretischer Hintergrund der geschlechtssensiblen Arbeit

In der wissenschaftlichen Debatte wird die Bedeutung unterschiedlicher theoretischer Kontexte und geschlechterpolitischer Strategien für die geschlechtssensible pädagogische Praxis betont. Es wird davon ausgegangen, dass pädagogische Konzepte in enger Abhängigkeit von theoretischen Ansätzen stehen, die dem pädagogischen Handeln zu Grunde liegen (vgl. Meyer 2003).

Die Angebote der geschlechtssensiblen Jugendarbeit beruhen in ihrer Entwicklung auf unterschiedlichen Konzepten und theoretischen Ansätzen (Näheres vgl. im Anhang Literaturüberblick zu geschlechtssensibler Jugendarbeit). Ganz grundsätzlich lassen sich drei Hauptstränge der Diskussion unterscheiden, die grob folgendermaßen beschrieben werden können:

- In der so genannten **Gleichheitsperspektive** stellt die Gleichheit zwischen den Geschlechtern einen zentralen Ausgangspunkt der Überlegungen dar: Männer und Frauen verfügen über dieselben Fähigkeiten und Eigenschaften. Gleichzeitig wird Geschlecht als eine zentrale gesellschaftliche Strukturkategorie begriffen, die durch gesellschaftliche Verhältnisse geprägt wird.
- Beim **differenztheoretischen Ansatz** wird davon ausgegangen, dass Frauen und Männer grundsätzlich verschieden sind und in dieser Verschiedenartigkeit gestärkt und gefördert werden sollen. Die Unterschiede zwischen Mann und Frau werden als identitätsstiftend und fundamental anerkannt. Die bestehende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern wird nicht als Resultat geschlechtsspezifischer Sozialisation gesehen, sondern als ein Bestandteil sozialer Verhältnisse wahrgenommen (Cavarero 1989 und 1990; Muraro 1993). Ob die Betonung von Geschlechterdifferenzen dabei neutral stattfinden kann oder ob nicht jede Differenzierung quasi automatisch Hierarchien hervorbringt (z.B. im Sinne einer Bewertung typisch männlicher und typisch weiblicher Eigenschaften), wird seit jeher kontrovers diskutiert.
- **Dekonstruktivistische Ansätze** stellen die Bipolarität der Geschlechter (Mann/Frau) generell in Frage und verstehen „Geschlecht“ als ein soziales Konstrukt, welches individuell ausgestaltet werden kann. Die Geschlechterordnung wird nicht als unveränderlich gegeben interpretiert, sondern als durch das Handeln der Subjekte ständig neu hergestellt wahrgenommen (Butler 1991; Maihofer 1995).

Neuere Ansätze der geschlechtsbezogenen pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen zeichnen sich durch die Aufforderung zu einer selbstreflexiven Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtlichkeit aus. Eine Fortschreibung der Geschlechterdifferenzen soll somit verhindert werden (Horstkemper 2001).

Die skizzierte Unterscheidung kann sowohl im Blick auf die real bestehenden Geschlechterverhältnisse als auch in Bezug auf die Schlussfolgerungen für die pädagogische Praxis nachvollzogen werden. Ebenso wie politisches Handeln ist auch pädagogisches Handeln davon abhängig, ob vom System einer natürlichen Zweigeschlechtlichkeit ausgegangen wird, die als biologisch gegeben, aber sozial und kulturell überformt interpretiert wird, oder ob gerade in der Vorstellung eines Systems der Zweigeschlechtlichkeit ein grundlegendes Problem erkannt wird.

In der vorliegenden quantitativen Erhebung wurde versucht, die theoretischen Konzepte und die Motivation von geschlechtssensibler Jugendarbeit aus Sicht derer zu erfassen, die sie anbieten und umsetzen. Aus diesem Grunde wurden unterschiedliche Aussagen formuliert und im Fragebogen von den jeweiligen Einrichtungen in Form von Zustimmung bzw. Ablehnung bewertet. Ebenso wurde in den qualitativen Interviews auf die theoretischen Grundlagen und Hintergründe der geschlechtssensiblen Arbeit mit Jugendlichen eingegangen.

Es scheint in der Praxis der außerschulischen Jugendarbeit der Fall zu sein, dass die **unterschiedlichen Konzepte** der geschlechtsspezifischen Jugendarbeit nicht miteinander konkurrieren, sondern **sich wechselseitig ergänzen und im Sinne einer Optimierung** in Form einer „Symbiose“ zusammengefasst gedacht werden.

Wie die folgende Tabelle verdeutlicht, ist die **Zustimmung bei fast allen Aussagen relativ hoch** und daher nicht trennscharf. Auch die vorgenommene Differenzierung zwischen allen befragten Einrichtungen und solchen, die geschlechtsspezifische Angebote haben, und solche, die diese nicht haben, verändert dieses Bild nicht. Somit sind Rückschlüsse auf spezifische Konzepte der jeweiligen Arbeit nicht möglich.

Am stärksten abgelehnt wurde die Aussage, dass geschlechtssensible Jugendarbeit und Gender Mainstreaming die eigentlichen Probleme der Jugendlichen nicht wahrnehmen und diese ganz woanders liegen. Knapp die Hälfte (47,2%) aller befragten Einrichtungen stimmt dieser Aussage nicht zu, womit sie den Wert ihrer Arbeit betonen. Unter den Einrichtungen, die über geschlechtssensible Angebote verfügen, erfährt diese Aussage noch höhere Ablehnung: Mehr als jede zweite Einrichtung (55,1%) stimmt dieser Aussage nicht zu. Es scheint, dass Einrichtungen, die geschlechtssensible Arbeit anbieten, für gewisse Fragestellungen sensibilisiert sind. Dies bestätigt sich auch in den Beurteilungen der Aussagen, die mit einer gerechten bzw. ausgewogenen Aufteilung zwischen den Geschlechtern zu tun haben (die letzten fünf Aussagen der folgenden Tabelle). Alle diese Aussagen werden durch die Gruppe der Einrichtungen, die über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen, mit höherer Zustimmung bewertet als von der Gesamtheit der befragten Einrichtungen.

**Tabelle 16: Bewertung theoretischer Konzepte von geschlechtssensibler Arbeit und Gender Mainstreaming**

	Bewertung theoretischer Konzepte von geschlechtssensibler Arbeit							
	Alle Einrichtungen				Einrichtungen mit geschlechtssensiblen Angeboten			
	Stimme zu		Stimme nicht zu		Stimme zu		Stimme nicht zu	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Mädchen und Burschen sollen dazu angeregt werden, traditionelle Geschlechterrollenbilder zu hinterfragen.	191	95,5	9	4,5	117	98,3	2	1,7
Das Bewusstsein soll gestärkt werden, dass Mädchen und Burschen grundsätzlich über dieselben Fähigkeiten und Eigenschaften verfügen.	183	91,0	18	9,0	105	88,2	14	11,8
Jugendliche müssen für bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen sensibilisiert werden.	185	92,0	16	8,0	113	95,0	6	5,0
Mädchen und Burschen verfügen über jeweils spezifische Ressourcen und Fähigkeiten, in denen sie bewusst gestärkt werden sollen.	177	87,6	25	12,4	108	90,8	11	9,2
Männliche Privilegien müssen grundsätzlich abgebaut werden.	175	87,5	25	12,5	106	89,8	12	10,2
Jede/jeder soll Raum finden, um ihre/seine Rolle selbst zu definieren, ohne sich an Rollenbildern zu orientieren.	187	94,0	12	6,0	109	91,6	10	8,4
Die eigentlichen Probleme von Jugendlichen werden durch geschlechtssensible Ansätze und/oder Gender Mainstreaming nicht wahrgenommen und liegen ganz woanders.	105	52,8	94	47,2	53	44,9	65	55,1
Ein ausgewogener Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen ist in unserer Einrichtung wichtig.	165	84,6	30	15,4	103	88,8	13	11,2
Die Gewährung einer gleich gewichteten Partizipation von weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen ist in unserer Einrichtung wichtig.	167	84,3	31	15,7	102	85,0	15	12,8
Die gerechte Verteilung der Ressourcen zwischen weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen ist in unserer Einrichtung wichtig.	162	79,8	36	18,2	99	84,6	18	15,4
Die gleich gewichtige Beteiligung von Mädchen und Burschen bei Angeboten ist in unserer Einrichtung wichtig.	161	81,3	37	18,7	99	85,3	17	14,7

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 203

Durch die Erhebungsmethode des qualitativen Interviews ist es möglich, einen differenzierten Einblick in die theoretischen Grundlagen und Überlegungen der geschlechtssensiblen Arbeit in den Einrichtungen zu gewinnen, welche über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen. Ähnlich wie auf der Grundlage der quantitativen Erhebung kann auch aus den Aussagen der InterviewpartnerInnen keine explizite Zuordnung zu einem spezifischen theoretischen Ansatz vorgenommen werden. Meist handelt es sich um eine **Mischform zwischen den oben skizzierten Theoriesträngen**. In der scheinbaren „Theoriefreiheit“ geschlechtssensibler Angebote **spiegelt sich die hohe Bedeutung des ressourcen- und bedürfnisorientierten Zugangs** wider. Generell wird versucht, auf wahrgenommene Interessen, Ressourcen und Bedürfnisse der Jugendlichen aufbauend adäquate Angebote zu

entwickeln und nicht starr an theoretischen oder methodischen Vorgaben fest zu halten. Dabei zeigt sich, dass tendenziell in Einrichtungen der offenen Jugendarbeit der theoretischen Begründung geschlechtssensibler Konzepte und Arbeit mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird als dies im Rahmen der verbandlich organisierten Angebote der Fall ist.

*„Geschlechtssensible Arbeit versuchen wir durchgehend, das heißt auch im normalen gemischtgeschlechtlichen Betrieb, immer umzusetzen, gemeinsam zu reflektieren und so auch ständig weiter zu entwickeln. (...) Geschlechtssensible Arbeit zielt eigentlich darauf ab, bewusst Alternativen zu den tradierten Rollenbildern zu schaffen und den Jugendlichen auch anzubieten. Das heißt, dass wir beispielsweise im Kochclub versuchen, primär die männlichen Betreuer und die männlichen Jugendlichen einzubeziehen und sich die Frauen eher zurück halten. Da zeigt sich dann, dass es auch funktionieren kann, wenn sich die Frauen zurückziehen und die Männer das Essen kochen und auch servieren zum Beispiel.“ (Interview 24)*

## 7.2 Geschlechtssensible Angebote

In mehr als der Hälfte (59%, N = 120) der Einrichtungen, die sich an der quantitativen Erhebung beteiligt haben, wird geschlechtssensible Jugendarbeit angeboten. Zum **überwiegenden Teil sind dies Einrichtungen der offenen Jugendarbeit** (81,2%, N = 95). Geschlechtssensible Arbeit scheint **kaum ein Thema der verbandlichen Jugendarbeit** zu sein. So sind nur 18,8% (N = 22) der Einrichtungen, die über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen, der verbandlichen Jugendarbeit zuzuordnen.<sup>11</sup> Dies spiegelt auch die Verteilung in der gesamten Stichprobe wider: Hier macht die verbandliche Jugendarbeit rund ein Drittel (34,3%) aller Einrichtungen aus, die sich an der Befragung beteiligt haben. Die Betrachtung nach der Verteilung der Einrichtungen mit einem geschlechtssensiblen Angebot innerhalb der verbandlichen bzw. der offenen Jugendarbeit bestätigt, dass geschlechtssensible Arbeit eher ein Thema der offenen Jugendarbeit ist: Ein Drittel (32,4%) aller befragten verbandlichen Einrichtungen verfügt über ein geschlechtssensibles Angebot, bei den offenen Einrichtungen sind es drei Viertel der Einrichtungen (73,1%), die über ein solches Angebot verfügen.

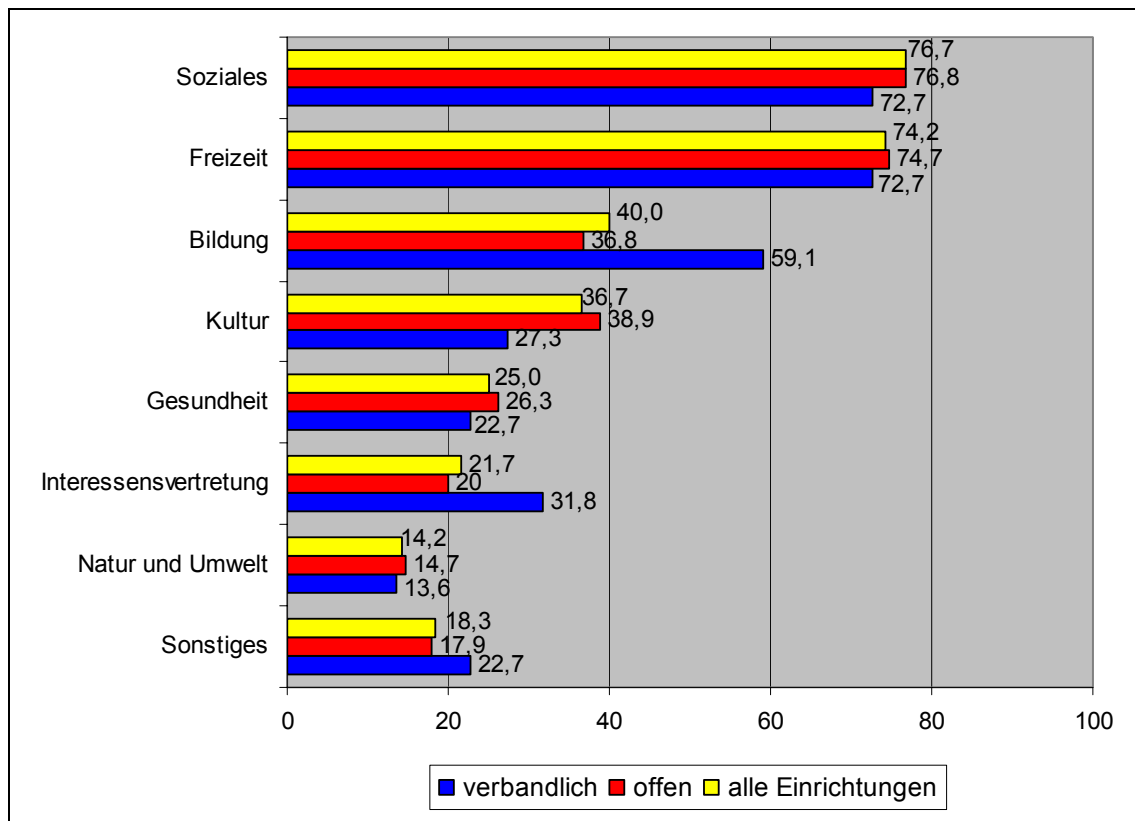
Wie bereits in der Gesamtstichprobe deutlich wurde, sind auch die Einrichtungen, die über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen, primär im Bereich des Sozialen (76,7%) bzw. im Freizeitbereich (74,2%) angesiedelt. Ein Vergleich zwischen verbandlicher und offener Jugendarbeit zeigt wenig Unterschiede. Lediglich im Bildungsbereich und bei den Interessensvertretungen sind die verbandlichen Einrichtungen, die über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen, stärker vertreten.

Unter der Rubrik „Sonstiges“ wurden von den Einrichtungen primär spezifische Formen der Jugendarbeit genannt, wie etwa Jugendsozialarbeit, offene Jugendarbeit oder religiöse/spirituelle Arbeit mit Jugendlichen.

---

<sup>11</sup> Drei Einrichtungen, die über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen, machten bei dieser Frage keine Angabe und konnten daher weder der offenen noch der verbandlichen Jugendarbeit zugeordnet werden.

**Abbildung 13: Inhaltliche Aufgabenbereiche der Einrichtungen mit einem geschlechtssensiblen Angebot nach verbandlicher/offener Jugendarbeit**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120, Mehrfachnennungen möglich

### 7.2.1 Stellenwert der geschlechtssensiblen Angebote

Für den größten Teil der Einrichtungen mit einem **geschlechtssensiblen Angebot** spielt diese Arbeit eine **zentrale Rolle** in ihrem Gesamtangebot für Jugendliche. So geben 88% der quantitativ befragten Einrichtungen an, dass die geschlechtssensible Jugendarbeit bis zu 50% ihres gesamten Angebotes ausmacht, und jede zehnte Einrichtung (10%) gibt sogar an, dass geschlechtssensible Angebote den überwiegenden oder den gesamten Teil ihres Angebotes für Jugendliche ausmachen.

Für ein Viertel der befragten Einrichtungen spielt die geschlechtssensible Arbeit bezogen auf ihr gesamtes Angebot nur eine untergeordnete Rolle. Bei diesen Einrichtungen macht die geschlechtssensible Arbeit bis zu 10% ihres gesamten Angebotes aus.

**Tabelle 17: Anteil der geschlechtssensiblen Arbeit am gesamten Angebot**

		Anzahl	%
Anteil von geschlechts sensibler Jugendarbeit	1–10%	26	26%
	11–25%	32	32%
	26–50%	30	30%
	51–75%	3	3%
	76–100%	10	10%
	Gesamt	101	101,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 101

In den qualitativen Interviews mit MitarbeiterInnen ausgewählter Organisationen der außerschulischen Jugendarbeit bestätigen sich diese quantitativen Ergebnisse. In weiten Teilen der außerschulischen Jugendarbeit besteht ein generell hohes Bewusstsein für das Geschlechterthema im Allgemeinen. Dabei zeigt sich, dass die Auseinandersetzung innerhalb der offenen Jugendarbeit in vielen Bereichen differenzierter geführt wird als in der verbandlich organisierten Jugendarbeit.

Die Selbstwahrnehmung der Vereine und Organisationen, die konkrete geschlechtssensible Angebote und Projekte entwickeln und umsetzen, ist durch ein **sehr hohes grundsätzliches Bewusstsein für die Geschlechterthematik** in der Jugendarbeit geprägt. Dabei scheint es allerdings so zu sein, dass zwischen den Einrichtungen **große Unterschiede im Wissen um Hintergründe, Begrifflichkeiten, Konzepte der geschlechtssensiblen Arbeit** bestehen. Auch wenn die Sensibilität für Geschlechterfragen grundsätzlich gegeben ist, zeigen sich deutliche Unterschiede im wahrgenommenen Stellenwert der geschlechtssensiblen Jugendarbeit für die praktische Arbeit in der eigenen Einrichtung oder Organisation. In den qualitativen Interviews, die mit MitarbeiterInnen der **offenen Jugendarbeit** geführt wurden, findet ein **hohes Verständnis für die Bedeutung und Notwendigkeit** geschlechtssensibler und geschlechtsreflexiver Zugänge der Jugendarbeit seinen Ausdruck. Der geschlechtssensible Zugang „soll von allen MitarbeiterInnen in all ihren Arbeitsschritten und Angeboten reflexiv mit einbezogen werden“ (Interview 31), wird als „tief verankertes Prinzip“ (Interview 25) beschrieben, als wichtige „Grundlage unserer Arbeit mit Jugendlichen“, als „allgegenwärtig“ (Interview 25) wahrgenommen und sei „seit jeher fixer Bestandteil unserer Arbeit und Philosophie im Verein“ (Interview 24). Er wird als stark internalisiert und als selbstverständlich eingeschätzt, und dementsprechend wird vorausgesetzt, dass die Angebote aus einer geschlechtssensiblen Haltung heraus entwickelt werden. Die beiden folgenden Zitate stehen damit stellvertretend für den weit verbreiteten hohen Stellenwert des geschlechtssensiblen Zugangs in der Arbeit mit Jugendlichen:

*„Nein, nur, was mir total wichtig wäre, das ist, dass Jugendarbeit wirklich ein ganz wichtiger Bereich ist, und dass da dieser Aspekt Geschlechtersensibilität verstärkt eingebracht werden sollte. Weil ich schon immer merke, dass Mädchen wie Burschen mit so unglaublichen Bildern konfrontiert sind, mit so einer Flut von Bildern, von allen Richtungen, und dass es immer schwieriger wird für sie, da ihren Weg zu finden. Und man kann nur wirklich für die Mädchen und für die Burschen arbeiten, wenn man diesen geschlechtssensiblen Aspekt sieht und mit den Jugendlichen reflektiert. Weil ich habe oft das Gefühl, sie werden richtig erschlagen von diesen ganzen Bildern, und das tut mir oft unheimlich Leid, wie sie oft so geprägt sind von Bildern und glauben, denen folgen zu müssen, und im Grunde ist das eine Katastrophe eigentlich.“ (Interview 48)*

*„Das ist ein tief verankertes Arbeitsprinzip, das ist eigentlich ständig präsent in unserer Arbeit. Wenn man ein bisschen weiter ausholt, ist es einfach eine Arbeitshaltung (...) das ist*



*einfach ein Arbeitsprinzip, das gehört einfach zum „guten Ton“, das ist sozusagen unser tägliches Brot.“ (Interview 25)*

Demgegenüber belegen die Interviews mit MitarbeiterInnen der verbandlichen Jugendarbeit wesentlich größere Unterschiede in der Wahrnehmung des Stellenwertes von geschlechtssensibler Arbeit für den eigenen Tätigkeitsbereich. Die Auswertungen verdeutlichen, dass das Spektrum von Einrichtungen, die geschlechtssensibler Jugendarbeit einen sehr hohen Stellenwert einräumen, bis zu Einrichtungen, die dieses Thema nicht wahrnehmen oder einfach nicht umsetzen, reicht. Dies begründet sich unter anderem darin, dass die verbandliche Jugendarbeit eine hohe Bandbreite der Schwerpunktsetzungen und Zugangsweisen zu Jugendlichen aufweist.

So findet sich auch unter **verbandlich** organisierten Einrichtungen die Einschätzung, wonach es eine zentrale Aufgabe außerschulischer Jugendarbeit ist, bestehende geschlechtsspezifische Zuschreibungen, Bilder und Vorstellungen hervorzuheben und zu thematisieren. Von einem geschlechtssensiblen/geschlechtsreflexiven Zugang gehen wichtige Impulse aus, die zum Ausgangspunkt der Arbeit werden. Die geschlechtssensible Jugendarbeit nimmt einen zentralen Stellenwert im Tätigkeitsbereich der Organisation ein und wird als Grundpfeiler der Arbeit mit Jugendlichen interpretiert.

*„Einen hohen Stellenwert [haben geschlechtsspezifische Angebote]. Richtig merkt mans erst, wenn man mit Jungs und Mädchen separat was macht, dann kommt man auch ans Eingemachte, und gewisse Alltagsprobleme werden eher zum Thema, als wenn die Gruppe gemischt ist.“ (Interview 47)*

Die meisten der interviewten FunktionärInnen jener Organisationen, die in der BJV vertreten sind, teilen eine sehr **breite Vorstellung über geschlechtssensible Jugendarbeit**. In vielen Organisationen bedeutet der geschlechtssensible Zugang, dass Mädchen und Burschen in ihrer Geschlechtlichkeit gezielt angesprochen werden. Hier ist die praktische Arbeit und Auseinandersetzung mit Jugendlichen vom grundsätzlichen Bemühen geprägt, geschlechtssensibel zu arbeiten und Bewusstsein auch umzusetzen und einfließen zu lassen. Das geschlechtssensible Bewusstsein der MitarbeiterInnen wird als wichtiges Element in der inhaltlichen und praktischen Arbeit mit männlichen und weiblichen Jugendlichen erlebt.

*„Unsere Grundtendenz ist koedukativ zu arbeiten und im Rahmen von koedukativen Programmen geschlechtssensibel zu agieren. Das ist unsere Strategie. (...) Also, wir sind jetzt dran, die Programme für beide Geschlechter zu machen, so weit wie möglich, und innerhalb der Programme sensibel zu arbeiten und die Leute zu qualifizieren, dass sie das können. Da braucht man zum Beispiel eine geschlechtsspezifische Reflexion, das macht man zum Beispiel recht oft, dass man sagt: O.K., zu diesen Themen eine Frau zum Beispiel nur mit den Mädchen und ein Mann mit den Burschen, und macht eine eigene Reflexion, aber im Rahmen einer koedukativen Veranstaltung.“ (Interview 20)*

Auch hier wird der geschlechtssensible Zugang als grundsätzliche Arbeitshaltung der JugendarbeiterInnen interpretiert, die in der geschlechtssensiblen Konzeptionalisierung und Umsetzung der Angebote ihren unmittelbaren Ausdruck findet.

Ein wichtiger Beitrag der Bundesorganisation für die geschlechtssensible Jugendarbeit wird im strukturellen Bereich erkannt. In den Interviews wird darauf verwiesen, dass die Überzeugung und das Bewusstsein unter MitarbeiterInnen die Grundlage der geschlechtssensiblen Arbeit darstellen. Häufig bestünden im Geschlechterverhältnis in der Organisation große Unterschiede zwischen den einzelnen Landesorganisationen und das Bewusstsein variere sehr stark zwischen einzelnen MitarbeiterInnen. Konkrete Angebote und Projekte hängen in vielen Fällen vom persönlichen Engagement und Interessenschwerpunkt einzelner FunktionärInnen ab. Aber auch wenn eine geschlechtssensible Haltung grundsätzlich gegeben ist,

besteht die Gefahr, dass geschlechtssensible Angebote und Projekte aufgrund der Aktualität und Bedeutung anderer Themenbereiche und Schwerpunkte in den Hintergrund gedrängt werden.

In den qualitativen Interviews mit MitarbeiterInnen der verbandlich organisierten Jugendarbeit wurden auch Vereine berücksichtigt, die sich mit ihren Angeboten ausschließlich an weibliche oder an männliche Jugendliche richten und sich in ihrer Tätigkeit als parteilich verstehen. Naturgemäß ist hier der Stellenwert des geschlechtssensiblen Zugangs besonders hoch. Deutlich wird das am Beispiel einer Einrichtung, deren Angebote sich ausschließlich an männliche Jugendliche richten:

*„Die Jugendlichen müssen in ihrer Geschlechtsrolle und in ihren spezifischen Lebenswelten wahrgenommen werden. Dazu ist auch eine kritische Betrachtung und Reflexion der traditionellen Geschlechtsrollenbilder notwendig. Die Jugendlichen müssen sensibilisiert werden für bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen und für spezifische Ressourcen und Fähigkeiten von Mädchen und Burschen. (...) Um die Buben und ihr Verhalten zu verstehen, bedarf es einer geschlechtsspezifischen Betrachtungs- und Herangehensweise. Sie beginnt in der kritischen Auseinandersetzung mit den widersprüchlichen Rollenansforderungen und traditionellen Geschlechterrollen. Den Buben sollen ihre Denk- und Verhaltensweisen bewusst werden, und sie haben die Möglichkeit, diese in einem geschützten Rahmen zu reflektieren. (...) Bubenarbeit verstärkt das Verständnis für die Situation der Buben, nimmt diese aber auch in die Verantwortung.“ (Interview 54)*

Im Rahmen der verbandlichen Jugendarbeit finden sich neben Einrichtungen und Organisationen, die geschlechtssensible Angebote praktisch umsetzen, auch solche, die zwar das grundsätzliche Bewusstsein für die Bedeutung des geschlechtssensiblen Zugangs teilen, in ihren Angeboten für Jugendlichen aber **keine speziellen Schwerpunkte oder Aktionen setzen**.

*„Ich muss gestehen, dass wir es in der praktischen Arbeit nicht so wirklich ganz schaffen, weil das ist halt, wenn wir uns öfter vornehmen, jetzt wirklich jede Geschichte genauer anzuschauen, oder schauen, ob man bei einer Aktion vielleicht parallele Sachen machen müsste – da sind wir nicht so gut, wie wir sein sollten. Aber zumindest Thema ist es schon.“ (Interview 42)*

Von manchen wird die konkrete Bedeutung geschlechtssensibler Angebote für den eigenen Tätigkeitsbereich als eher gering eingeschätzt. Der Schwerpunkt der Angebote wird in einem anderen Bereich verortet. Entsprechend werden explizit geschlechtssensible oder geschlechtsspezifische Angebote nur „nebenbei“ umgesetzt: „... das sind eigentlich unsere ganz prioritären Themen. Gender ist so in der zweiten Liga, wenn man das so differenzieren kann“ (Interview 20); „Da tu ich mir jetzt schwer, beim Stellenwert. Es gibt die geschlechtssensible Arbeit, also, wird angeboten, aber es entsteht einfach. Anstatt dass wir da bewusst darauf hinarbeiten, tun wir nicht“ (Interview 45).

## **7.2.2 Initiativen zu geschlechtssensibler Jugendarbeit**

Im Gegensatz zu Gender Mainstreaming, bei dem über die Hälfte der Initiativen von der Leitungsebene ausging, scheint die Leitungs- und Geschäftsführungsebene bei der Einführung von geschlechtssensiblen Angeboten weniger involviert zu sein. Im Rahmen der quantitativen Erhebung nannte nur knapp ein Viertel der befragten Einrichtungen (23,3%) die Geschäftsführung als Initiatorin für das geschlechtssensible Angebot. **Hauptgrund für die Initiative zu geschlechtssensiblen Angeboten in den befragten Einrichtungen sind zum überwiegenden Teil (58,3% der Nennungen) die Erfahrungen der täglichen Jugendarbeit.** Am zweithäufigsten wurde die **Initiative durch MitarbeiterInnen der Einrichtung** genannt

(38,3%). Den geringsten Stellenwert als Initialzündung für geschlechtsspezifische Angebote in Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit sind jugendpolitische Leitlinien des Landes – lediglich eine einzige Einrichtung hat diese Möglichkeit genannt (0,8%).

Weitere Einzelnennungen zur Initiative für die geschlechtssensiblen Angebote flossen unter der Rubrik „Sonstiges“ zusammen, wie z.B. „angeregt durch die Mitglieder des Vereins“, „war im Konzept bzw. den Leitlinien der Einrichtung verankert“ oder „war der ursprüngliche Auftrag der Einrichtung“.

**Tabelle 18: Initiative zur geschlechtssensiblen Arbeit**

Initiative für geschlechtssensible Angebote		
	Anzahl	%
Ergab sich als Konsequenz unserer täglichen Arbeit	70	58,3%
Wurden von einzelnen MitarbeiterInnen initiiert	46	38,3%
Wurden durch die Geschäftsführung/Leitungsebene initiiert	28	23,3%
Wurden von unseren Jugendlichen eingefordert	18	15,0%
Jugendpolitische Leitlinie des Landes	1	0,8%
Sonstiges	8	6,7%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120, Mehrfachnennungen möglich

Verbandliche und offene Einrichtungen differenzieren bei der Frage nach der Initiative zu geschlechtssensiblen Angeboten nur in geringem Maße. Lediglich bei der Initiative durch die MitarbeiterInnen zeigt sich ein größerer Unterschied: So gaben 50% der verbandlichen Einrichtungen an, dass die Initiative durch die MitarbeiterInnen erfolgte, während dieser Anteil bei den offenen Einrichtungen bei 36,8% liegt.

Die qualitativen Ergebnisse belegen die zentrale Bedeutung, die den wahrgenommenen Wünschen, Interessen und Bedürfnissen der Jugendlichen als Ausgangspunkt der Überlegungen zur Initiative von geschlechtssensiblen Angeboten zukommt. Der Arbeit mit Jugendlichen liegt damit ein **ressourcen- oder bedürfnisorientierter Zugang** zugrunde. Das bedeutet, dass nicht die angenommenen Defizite der Mädchen und Burschen, sondern vielmehr ihre geschlechtsspezifischen Ressourcen und Fähigkeiten zum Ausgangspunkt der Überlegungen in den Einrichtungen werden. Der ressourcenorientierte Zugang, der stark von der Fähigkeit zur (selbst-)reflexiven Auseinandersetzung mit männlichen und weiblichen Rollenbildern getragen wird, findet in den folgenden Überlegungen zur Burschenarbeit seinen exemplarischen Ausdruck:

*„Diesen Ansatz können wir verallgemeinern. In jeder Einrichtung finden die Männer es wichtig, dass es nicht um Probleme geht bei der Bubenarbeit, sondern es geht um das Was-sind-die-Fähigkeiten-der-Jungs? Somit ist die Freiwilligkeit und der Spaß ein ganz ein wesentlicher Faktor der geschlechtssensiblen Bubenarbeit. (...) Das Zweite, das auch sehr wichtig ist, ist die Rolle und wie Geschlecht definiert ist. Und dass es in der geschlechtssensiblen Bubenarbeit auch stark darum geht, zu dem reflektieren: Was ist Geschlecht, was sind die Rollen, männliche Rollenbilder, und wie entsteht Geschlecht? Diese Reflexionsebenen sind wichtig.“ (Interview 44)*

## 7.2.3 Form der geschlechtssensiblen Angebote

### 7.2.3.1 Grundsätzliches zu Formen der geschlechtssensiblen Arbeit

Geschlechtssensible Jugendarbeit kann in unterschiedlicher Form umgesetzt werden. Grundsätzlich untergliedert die Pädagogik geschlechtssensible Arbeit einerseits in die Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen (Mädchen- und Burschenarbeit) und andererseits in die Arbeit mit gemischtgeschlechtlichen Gruppen (die so genannte „neue“ oder „reflexive“ Koedukation). In der pädagogischen Arbeit wird davon ausgegangen, dass sich geschlechtssensible Jugendarbeit nicht in den Ansätzen der Burschen- und/oder Mädchenarbeit erschöpfen darf, sondern um eben diesen geschlechtsreflektierenden koedukativen Ansatz ergänzt werden muss. Gleichzeitig wird aber auch die Notwendigkeit von geschlechtshomogenen Räumen und Zugangsweisen für Burschen und Mädchen betont.

Ausgehend von der kritischen Bewertung koedukativer Angebote der außerschulischen Jugendarbeit wird seit Anfang der 1980er Jahre hervorgehoben, dass in der täglichen pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen die geschlechtsspezifischen Interessen von Mädchen deutlich geringer Berücksichtigung finden als jene von Jungen. Der Fokus der Kritik richtet sich dabei auf den Umstand, dass in unreflektiert koedukativen Ansätzen die unterschiedlichen Zugangsbedingungen und Möglichkeiten, die Mädchen und Burschen in unserer Gesellschaft vorfinden, weiter ausgeblendet bleiben. Damit werde die Reproduktion traditioneller Rollenbilder fortgeschrieben. Einerseits führt die Kritik an der unreflektierten gemischtgeschlechtlichen Praxis der Jugendarbeit zur Forderung nach der Etablierung geschlechtshomogener Räume, andererseits, aufbauend auf die Kritik an der bestehenden Form der Koedukation, auch zu einem neuen Bewusstsein, dass das **Geschlecht auch in gemischtgeschlechtlichen Gruppen an zentraler Stelle mit berücksichtigt werden muss.**

Die beiden deutschen Schulforscherinnen Hannelore Faustich-Wieland und Marianne Horstkemper bringen Mitte der 1990er Jahre den Begriff der **reflexiven Koedukation** in die geschlechterpädagogische Debatte ein: *„Reflexive Koedukation heißt für uns, dass wir alle pädagogischen Gestaltungen daraufhin durchleuchten wollen, ob sie die bestehenden Geschlechterverhältnisse eher stabilisieren, oder ob sie eine kritische Auseinandersetzung und damit Veränderung fördern.“* Bei einem solchen geschlechtsreflexiven Zugang ist es notwendig, die Wahrnehmung von Geschlechterdifferenzen und geschlechtsspezifischen Benachteiligungen zu schärfen und so ein Bewusstsein für die Bedeutung gesellschaftlicher Zuschreibungen an Mädchen und Jungen zu entwickeln.

Ausgelöst von der schulpädagogischen Auseinandersetzung entwickeln sich seit Anfang der 1990er Konzepte der geschlechtsbewussten/-sensiblen Pädagogik für die Arbeit mit gemischtgeschlechtlichen Gruppen. In der Debatte finden Vorstellungen der „reformierten“, „neuen“ oder „reflexiven“ Koedukation zunehmend Beachtung. Gemeinsam ist diesen Begriffen, dass sie die Notwendigkeit hervorheben, alle pädagogischen Konzepte daraufhin zu prüfen, ob durch sie die bestehenden Geschlechterverhältnisse eher stabilisiert werden oder zu einer kritischen Auseinandersetzung mit ihnen angeregt wird. Dem wachsenden Bewusstsein für die Bedeutung reflexiver koedukativer Ansätze wird in der neueren Auseinandersetzung mit geschlechtsbewussten Angeboten der außerschulischen Jugendarbeit vermehrt Rechnung getragen.

Der Begriff der **geschlechtsspezifischen Jugendarbeit** wird sowohl in den Ansätzen der Mädchenarbeit wie auch in den Überlegungen zu einer geschlechtssensiblen Jungenarbeit genützt. „Geschlechtsspezifisch“ verweist darauf, dass in den Überlegungen davon ausgegangen wird, dass Jungen und Mädchen Eigenschaften aufweisen, die ihrem Geschlecht entsprechen, spezifisch sind, also aus dem biologischen Geschlechterunterschied erklärt werden können. In der bearbeiteten Literatur meint ein geschlechtsspezifischer Zugang den geschlechtshomogenen Arbeitsansatz, der dazu beiträgt, geschlechtsspezifische Rollanforderungen und Lebenslagen von Mädchen und Jungen sukzessive abzubauen. Ähnlich wie bei geschlechtsspezifischen Angeboten wird auch in geschlechterdifferenzierenden Angeboten in geschlechtshomogenen Mädchen- bzw. Jungengruppen gearbeitet.

Unter den erhobenen Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit und insbesondere der offenen Jugendarbeit findet der geschlechtssensible Zugang nicht nur in gemischtgeschlechtlichen Gruppen, sondern auch in geschlechtshomogenen Gruppen seine Umsetzung. Werden unterschiedliche Formen geschlechtssensibler Jugendarbeit umgesetzt, wird häufig auf den wechselseitigen Austausch zwischen den unterschiedlichen Angebotsformen hingewiesen. Sowohl in der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen als auch in der geschlechtssensiblen Arbeit mit Burschen wird ein wichtiges Ziel in der Veränderung des Verhaltens in gemischtgeschlechtlichen Gruppen gesehen. Der Zusammenhang wird im folgenden Beispiel an den Überlegungen zur Burschenarbeit deutlich.

*„Und dass die Arbeit mit den Jungs nicht in die Sackgasse führt – nur Jungs, und die Realität nicht mit einbezieht, sondern dass geschlechtssensible Jugendarbeit ein Mittel zum Zweck ist, aber es sollen nicht nur Jungs miteinander auskommen, sondern das Geschlechterverhältnis soll sich verbessern. Das heißt, im Alltag sollen Jungs und Mädels dadurch profitieren, dass sie das separat einmal erleben, und dann aber mit gestärktem Selbstwert und anderen Fähigkeiten sich begegnen können. ... Darum geht es auch in der Mädchenarbeit. Aber Ziel soll natürlich sein, dass sie nicht in einer abgeschotteten Zone leben müssen, sondern dass sie miteinander besser umgehen können.“ (Interview 32)*

Im Unterschied zu Einrichtungen der offenen Jugendarbeit, in denen geschlechtsspezifische Angebote zumeist den gemischtgeschlechtlichen Alltagsbetrieb ergänzen<sup>12</sup>, finden sich in verbandlich organisierten Einrichtungen auch solche, die sich ausschließlich an eines der Geschlechter richten.

Die Basis heutiger Konzepte der **Mädchenarbeit** wurde bereits Mitte der 1970er Jahre von feministischen Pädagoginnen entwickelt, die den Gedanken der Gleichberechtigung der Geschlechter auch im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit einbrachten. Feministische Pädagoginnen, die in enger Verbindung zur Frauenbewegung standen oder aus dieser kamen, entwickelten aus ihrer Kritik und Ablehnung traditioneller (maskuliner) Formen der Jugendarbeit die ersten fundierten Ansätze einer feministischen Mädchenarbeit.

Neben einer gesamtgesellschaftlichen Sichtweise wirkte die grundsätzliche Kritik an bestehenden Formen der Jugendarbeit als identitätsstiftendes Moment der feministischen Mädchenarbeit. Mädchenarbeiterinnen kritisierten die Jugendhilfe, und hier insbesondere die Jugendarbeit mit dem Slogan „Jugendarbeit ist Jungenarbeit“. Neben der geschlechtsstereotypen Ausrichtung und Praxis traditioneller Ansätze der Mädchenarbeit und der Mädchenbildungsarbeit wird insbesondere die Orientierung der pädagogischen Praxis an den Bedürfnis-

---

<sup>12</sup> Gemeint sind hier jene Einrichtungen, die sich an der Erhebung beteiligt haben. Generell sind natürlich auch in der offenen Jugendarbeit Einrichtungen zu finden, die sich beispielsweise ausschließlich an Mädchen richten, wie Amazone.

sen und Interessen männlicher Jugendlicher aufgezeigt und kritisiert. In etablierten Angeboten der Jugendarbeit seien die Entfaltungsmöglichkeiten von Mädchen durch die Dominanz der Jungen permanent eingeschränkt. Den traditionellen Angeboten der Jugendarbeit wurden zunehmend eigene geschlechtshomogene Ansätze entgegengesetzt, in denen die Bedürfnisse und Interessen der Mädchen in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rücken und parteilich Hilfe und Begleitung angeboten wird. Dabei wird die Notwendigkeit einer Geschlechtertrennung und der Bereitstellung eigener Räumlichkeiten für Mädchen betont.

Der Slogan „Jugendarbeit ist Jungenarbeit“, durch den die vorgetäuschte Geschlechtsneutralität pädagogischer Konzepte sichtbar wurde, wird nicht nur als der Ausgangspunkt erster Konzepte feministischer Mädchenarbeit erkannt, sondern stellt auch einen zentralen Begründungszusammenhang geschlechtssensibler **Jungenarbeit** dar.

Seit der Entwicklung erster Konzepte feministischer Mädchenarbeit stellt somit die Forderung nach einer ergänzenden/komplementären Jungenarbeit eine ihrer zentralen Forderungen dar. Für Carola Wildt und Monika Savier *„ist der Aufbau einer Jungengruppe sinnvoll und notwendig, um den Schwierigkeiten der Jungen unter Anbetracht der Mädchengruppe gerecht zu werden“*. Wichtige Impulse zur Entwicklung und Etablierung geschlechtssensibler Jungenarbeit gehen somit auf Forderungen und Initiativen der feministischen Bewegung und Mädchenarbeit zurück.

Die ausschließliche Begründung des Entstehens und der Etablierung geschlechtssensibler Jungenarbeit auf feministische Forderungen greift allerdings deutlich zu kurz. Neben der Bedeutung der feministischen Frauenbewegung und Mädchenarbeit müssen auch vielfältige Bemühungen und Initiativen der kritischen Männerbewegung als wichtige Impulsgeber für die Entwicklung und Etablierung geschlechtssensibler Jungenarbeit gesehen werden. Anfang der 1990er Jahre setzten sich, neben Frauen aus dem Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung, zunehmend auch Männer mit der Lebenswirklichkeit und den geschlechtsspezifischen Problemlagen von Burschen auseinander. Von ihnen wurde die These der Bevorzugung von Jungen im Sozialisationsprozess hinterfragt und zurückgewiesen.

Anfang der 1990er betonten Dieter Schnack und Peter Neutzling die Kehrseiten „klassischer Männlichkeit“ für Jungen und Männer und thematisierten die möglichen Leiden unter einem Männlichkeitszwang, der auf Stärke, Kampf, Konkurrenz und Leistung basiert. Wenig später betonten Lothar Böhnisch und Reinhard Winter in ihren Überlegungen, dass die gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen nicht automatisch als Bevorzugung der Jungen interpretiert werden dürfe. Jungen würden nicht mehr als die Norm betrachtet, sondern, ebenso wie Mädchen, als geschlechtliche Wesen, mit spezifischen Problemen, Ressourcen und Erfahrungen, wahrgenommen.

Im Lauf der 1990er steigt das Bewusstsein, dass die Bezugnahme auf Mädchenarbeit für die Entwicklung eigenständiger Ansätze der Jungenarbeit nicht ausreicht, sondern das Herstellen von Selbstbezügen auf das eigene (männliche) Geschlecht notwendige Voraussetzung ist. Entsprechend stellt die geschlechtssensible/-bewusste Arbeit mit Burschen ihre Männlichkeitskonstruktionen ins Zentrum der Auseinandersetzung. Geschlechtssensible Burschenarbeit entwickelt sich seither zunehmend eigenständig weiter und beginnt sich von ihrem komplementären und ergänzenden Begründungszusammenhang zu lösen. Analog zu den geschlechtshomogenen, geschützten Räumen der Mädchenarbeit betont die geschlechtssensible Jungenarbeit die Bedeutung geschlechtshomogener Arbeitsformen von männlichen Pädagogen mit Burschen. Häufig wird dabei die geschlechtshomogene Bur-

schengruppe als Ort der Inszenierung von Männlichkeit erlebt, in dem nachhaltige Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtlichkeit möglich wird.

Der skizzierte Entstehungskontext geschlechtssensibler Jungenarbeit spiegelt sich in ihrer doppelten Zielsetzung wider: Einerseits will Jungenarbeit männlichen Jugendlichen eine Hilfestellung bei der Entwicklung ihrer Geschlechtsidentität anbieten; andererseits versteht sich geschlechtssensible Jungenarbeit als wesentlicher Beitrag zu einer gesellschaftlichen Gleichstellung der Geschlechter.

**In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung wird die Bedeutung und Notwendigkeit des Wechselspiels zwischen gemischtgeschlechtlichen und geschlechtshomogenen Angeboten der geschlechtssensiblen Jugendarbeit hervorgehoben.** Das bedeutet, dass Mädchen- und Burschenarbeit nicht als Gegensätze zur geschlechtsreflexiven Arbeit in gemischtgeschlechtlichen Gruppen verstanden werden dürfen. Vermehrt werden sie als die notwendige Ergänzungs- und Qualifizierungsmöglichkeit geschlechtsreflexiver Angebote in gemischtgeschlechtlichen Gruppen eingeschätzt. Entsprechend wird davon ausgegangen, dass geschlechtssensible Jugendarbeit, die den Lebenslagen der Kinder und Jugendlichen gerecht werden will, sowohl in geschlechtshomogenen Räumen und Angeboten (Mädchen- und Burschenarbeit) als auch in geschlechtergemischten Räumen und Angeboten (geschlechtsreflektierte Jugendarbeit) umgesetzt werden soll.

### **7.2.3.2 Form der geschlechtssensiblen Arbeit in den befragten Einrichtungen**

In der Zusammenführung der Ergebnisse der quantitativen und der qualitativen Ergebnisse zeigt sich deutlich, dass von den befragten Einrichtungen alle Formen der geschlechtssensiblen Jugendarbeit, in unterschiedlichen Kombinationen, angeboten werden.

Die quantitativen Ergebnisse belegen, dass Mädchenspezifische Angebote im Vergleich zu den Burschenspezifischen Angeboten deutlich in der Überzahl sind.

Von allen befragten Einrichtungen, die geschlechtssensible Jugendarbeit anbieten (N = 120), haben 5% der Einrichtungen (N = 6) ausschließlich Mädchenspezifische Angebote, wobei fünf der Einrichtungen der offenen Jugendarbeit zuzuordnen sind und eine der verbandlichen. Bei der quantitativen Erhebung hat sich keine Einrichtung beteiligt, die ausschließlich geschlechtssensible Angebote für Burschen macht.

Die vergleichsweise geringe Bedeutung Burschenspezifischer Angebote wird auch darin deutlich, dass 12,5% (N = 15) der Einrichtungen, die geschlechtssensible Jugendarbeit anbieten, keine eigenen Angebote für Burschen umsetzen. Im Unterschied dazu trifft dies bei Mädchenspezifischen Angeboten lediglich auf 2,5% der Einrichtungen (N = 3) zu. Eine Ausnahme bietet die anlassbezogene Burschenarbeit, die häufiger als anlassbezogene Mädchenarbeit angeboten wird.

Bezogen auf die zeitliche Dimension der geschlechtssensiblen Angebote zeigen sich lediglich bei den täglichen bzw. wöchentlichen Angeboten deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Mädchenspezifische Angebote finden bei 39,2% der befragten Einrichtungen täglich statt, bei den Burschenspezifischen Einrichtungen allerdings nur bei 20,8%. Mädchenspezifische Angebote werden auch am häufigsten täglich bzw. wöchentlich angeboten (39,2%). Burschenspezifische Angebote finden zum Großteil anlassbezogen statt (31,7%).



**Tabelle 19: Form der geschlechtssensiblen Angebote**

	Form der geschlechtssensiblen Angebote									
	Nein		Ja, täglich/wöchentlich		Ja, mehrmals pro Monat		Ja, mehrmals pro Jahr		Ja, anlassbezogen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
<b>Mädchenspezifische Angebote</b>	3	2,5%	47	39,2%	31	25,8%	21	17,5%	30	25,0%
<b>Burschenspezifische Angebote</b>	15	12,5%	25	20,8%	23	19,2%	19	15,8%	38	31,7%
<b>Geschlechtsspezifische Angebote</b>	14	11,7%	34	28,3%	19	15,8%	26	21,7%	30	25,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120, Mehrfachnennungen möglich

In den qualitativen Interviews finden wesentliche Ergebnisse der quantitativen Erhebung ihre Bestätigung. Unabhängig von der Art der Organisation richten sich die Angebote der außerschulischen Jugendarbeit im Regelfall an weibliche und männliche Jugendliche. Der **Alltagsbetrieb der Einrichtungen findet damit in gemischtgeschlechtlichen Gruppen statt**. Vereinzelt bestehen auch Einrichtungen, die sich ausschließlich an eines der Geschlechter richten. In der Gegenüberstellung von offener Jugendarbeit und verbandlich organisierten Angeboten bzw. Angeboten jener Organisationen, die als Mitglieder in der BJV vertreten sind, scheint es so zu sein, dass im Rahmen der offenen Jugendarbeit geschlechtssensible Angebote und Projekte differenzierter und reflektierter umgesetzt werden, als dies im Rahmen der verbandlich organisierten Arbeit mit Jugendlichen der Fall ist.

In zahlreichen Interviews mit MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit wurde darauf verwiesen, dass der **geschlechtssensible Zugang als Querschnittsmaterie der Arbeit mit Jugendlichen verstanden** werden muss. Geschlechtssensible Arbeit wird damit nicht auf eine spezifische Zielgruppe oder einen bestimmten Themenbereich beschränkt, sondern **als grundlegendes Arbeitsprinzip interpretiert**, das den gesamten Arbeitsalltag der Einrichtung durchzieht. Entsprechend werden gerade in der Arbeit mit gemischtgeschlechtlichen Gruppen bestehende Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit aufgegriffen, transparent gemacht und kritisch hinterfragt. In mehreren Interviews zeigt sich, dass der geschlechtssensible Zugang auf einer bewussten Auseinandersetzung mit den geschlechtsspezifischen Lebenslagen, Interessen und Ressourcen weiblicher und männlicher Jugendlicher beruht. Vom Bewusstsein um die Bedeutung von **Geschlecht als zentrale Kategorie sozialer Ungleichheit** ausgehend kommt es zu einer bewussten und kritischen Auseinandersetzung mit offensichtlichen und versteckten Sexismen. Dabei wird der Bedeutung sprachlicher Formulierungen besonders hohe Aufmerksamkeit geschenkt. Einerseits zeichnen sich MitarbeiterInnen durch ihre sprachliche Sensibilität aus, andererseits werden offene und versteckte Sexismen im Sprachgebrauch der Jugendlichen aufgegriffen und thematisiert.

*„Das heißt jetzt in der konkreten Arbeit mit den Jugendlichen überhaupt zu schauen: Mädchen/Burschen – wie kommunizieren die miteinander, wie schaut es aus mit Gewalt gegen Mädchen und Burschen? Dass man da auch hinschaut, dass man Grenzen setzt, dass einfach diese Themen auch mit Jugendlichen diskutiert werden, dass Projekte dazu stattfinden, zum Teil geschlechtgetrennt, zum Teil geschlechtsgemischt. Ich sehe geschlechtssensible Jugendarbeit als Bereicherung für beide, Mädchen und Burschen, und es braucht beides.“*  
(Interview 32)



Sowohl in den offenen als auch den verbandlichen Einrichtungen werden gemischtgeschlechtliche Jugendgruppen im Regelfall durch gemischtgeschlechtliche Teams betreut. So wird sichergestellt, dass Mädchen und Burschen in den gemeinsamen Angeboten sowohl eine gleichgeschlechtliche als auch eine gegengeschlechtliche Ansprechperson zur Verfügung steht. Neben dem geschlechtssensiblen Kommunikationsverhalten wird der bewussten Aufgabenteilung im gemischtgeschlechtlichen Team besondere Bedeutung beigemessen. Das bedeutet, dass weibliche Teammitglieder bewusst Tätigkeiten übernehmen, die gesellschaftlich dem männlichen Aufgabenbereich zugeschrieben werden und im Gegenzug ihre männlichen Kollegen bewusst Aufgaben übernehmen, die als weiblich gelten.

*„Das kommt bei uns eigentlich immer wieder vor, dass eine weibliche Kollegin am Wuzzler steht und da mit den Burschen tut und einer von uns gleichzeitig aufräumt oder in der Küche tut. Das passiert eigentlich auch ganz bewusst, wenn wir da Aufgaben übernehmen, wo man eher sagen würde, das ist doch nicht so wirklich typisch Mann oder Frau.“ (Interview 25)*

Jene InterviewpartnerInnen, die ihre Organisation in der BJV vertreten, die sich primär als Interessensvertretung wahrnehmen oder über ihren Bildungsauftrag definieren, setzen geschlechtssensible Angebote überwiegend im Rahmen von Veranstaltungen und Seminaren um. Hier wird sowohl in der Konzeptionierung als auch in der Umsetzung der Angebote dem geschlechtssensiblen Bewusstsein Rechnung getragen, und es findet sowohl in der gemischtgeschlechtlichen Zusammensetzung der ReferentInnen als auch in der inhaltlichen Schwerpunktsetzung der Bildungsveranstaltungen seinen Niederschlag. So werden beispielsweise von mehreren Organisationen themenspezifische Schwerpunkte zu geschlechterpolitischen Fragen gesetzt. Um die Attraktivität männlich dominierter Themengebiete auch für Mädchen und junge Frauen zu erhöhen, werden von einigen Organisationen auch Bildungsmodule angeboten, die ausschließlich weiblichen Mitgliedern offenstehen.

In den qualitativen Interviews wird auch deutlich, dass sich der geschlechtssensible Zugang nicht auf die Angebote in gemischtgeschlechtlichen Gruppen beschränkt, sondern häufig **geschlechtsspezifische Angebote** der Mädchen- und der Burschenarbeit umfasst. Sowohl in offenen Einrichtungen als auch in verbandlich organisierten Angeboten werden neben geschlechtsreflexiven Angeboten in gemischtgeschlechtlichen Gruppen geschlechtsspezifische Angebote der Mädchen- und der Burschenarbeit umgesetzt. Von einigen Einrichtungen werden neben geschlechtsreflexiven Angeboten für gemischtgeschlechtliche Gruppen ausschließlich Mädchenspezifische Angebote gesetzt. Die „**Vorherrschaft**“ **der Mädchenarbeit** zeigt sich gleichermaßen im Rahmen der offenen wie in der verbandlichen Jugendarbeit. Deutlich wird auch, dass einige der verbandlich organisierten Einrichtungen und zahlreiche Organisationen, die in der BJV vertreten sind, zwar geschlechtssensible Angebote in gemischtgeschlechtlichen Gruppen umsetzen, von geschlechtshomogenen Angeboten aber weitgehend Abstand nehmen.

Der skizzierte Entstehungshintergrund der **Mädchenarbeit** ist bis heute für geschlechtsspezifische Angebote in den erhobenen Einrichtungen prägend. So stellt die Einsicht, dass Jugendarbeit oftmals Jungenarbeit meint, für zahlreiche Einrichtungen der offenen Jugendarbeit einen wichtigen Begründungszusammenhang für Angebote der geschlechtssensiblen Jugendarbeit, vor allem der Mädchenarbeit, dar. Insbesondere in Einrichtungen, die in ihren Räumlichkeiten auch Clubbetrieb oder Treffs anbieten, wird betont, dass gemischtgeschlechtliche Angebote überwiegend von männlichen Jugendlichen genützt und nachgefragt werden. Hier wird die Bedeutung geschlechtsspezifischer Angebote für Mädchen als besonders hoch eingeschätzt. In den Gesprächen zeigt sich, dass Angebotsformen der ge-

schlechtsspezifischen Mädchenarbeit nahezu in allen der befragten offenen Einrichtungen umgesetzt werden. Mädchentage, -treffs und -clubs stehen ausschließlich weiblichen Jugendlichen offen und werden von weiblichen Mitarbeiterinnen der Einrichtungen betreut.

*„Mädchenarbeit wurde bei uns sehr früh intensiv gefördert, weil wir einfach gemerkt haben, dass unsere Mädchen ab einem gewissen Alter nicht mehr die gemischtgeschlechtlichen Clubs besuchen (...) dass es da einfach zu einem Problem wird, Ausflüge zu machen, Clubbetriebe zu machen und dass uns die Mädchen, je älter sie werden, umso mehr wegbröckeln. Da ist uns Frauen relativ rasch vermittelt worden: Die dürfen oft nicht kommen, würden aber gerne kommen, dürfen aber nur kommen, wenn ausschließlich Mädchen da sind (...) so ist das eigentlich entstanden.“ (Interview 24)*

Eine ganz ähnliche Argumentation findet sich auch in der Einschätzung einer Mitarbeiterin einer verbandlich organisierten Einrichtung, die geschlechtsspezifische Angebote für Mädchen umsetzt.

*„Überwiegend, ja. Durch das, dass die Burschen eher vorpreschen, und da ist was los, und Spaß und Action, das ist eher jungsdominiert. Für Mädchen müssen wir gezielt Angebote ansteuern, damit sie ins Haus kommen.“ (Interview 47)*

Auch unter Mitgliedsorganisationen der BJV finden sich Organisationen, die sich durch ihr ausgeprägtes geschlechtssensibles Bewusstsein auszeichnen. Häufig wird hier der geschlechtsspezifische Schwerpunkt der Angebote auf Projekte gelegt, die ausschließlich jungen Frauen und Mädchen offenstehen. Die Bedeutung und Auswirkungen werden in der Einschätzung einer Funktionärin deutlich:

*„Ganz bestimmt. Also, ich muss sagen, ich war eine, die am Anfang nicht überzeugt war davon, dass es eine getrennte Mädchenarbeit geben muss. Weil ich nicht verstanden habe, warum man, wenn die Welt doch, wenn wir überall, im Bus und auf der Straße und in der Schule überall mit Männern zusammen sind, warum man da eine Arbeit aufbaut in einer unrealen Situation, ja? Wo, aber, was ich dann selber gesehen habe – wir haben zum Beispiel seit letztem Jahr Meetings nur für Mädchen, also das, wo wir jetzt 600 Jugendliche gehabt haben im Sommer, wird jetzt in zwei Wochen nur für Frauen und Mädchen. Was man da sieht zum Beispiel, ist, weil bei einer gemischten Arbeit gibt es immer auch Frauen, die sich zurückhalten, die nicht so viel reden, die sich nicht so viel trauen. Sobald man die Arbeit aber trennt, sind alle laut. Sind alle gleich genauso aktiv, alle arbeiten mit, alle diskutieren mit. Ich glaube, das ist eine ganz wichtige Sache, um das Selbstbewusstsein von Mädchen zu stärken.“ (Interview 19)*

Unter den offenen Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit finden sich auch Einrichtungen, die sich mit ihren Angeboten ausschließlich an die Gruppe der Mädchen oder der Burschen richten. Hier wird der geschlechtssensible Zugang im Sinn einer parteilichen Arbeit mit Mädchen oder Burschen interpretiert.

*„Wir sind auf alle Fälle total parteilich auf die Mädchen konzentriert, wir wollen die Mädchen stärken, fördern. Besonders viel passiert im Forum, da können sich die Mädchen Selbsthilfe, so „give and take“, Hilfe zur Selbsthilfe, dass sie lernen, sich zu vernetzen... Und das ist mir ganz wichtig, dass sich Frauen vernetzen, dass sie Selbstwert stärken. Geschlechtssensible Jugendarbeit bedeutet für mich, dass ich parteilich bin, für Mädchen, und ganz genau aufpasse, was die Mädchen brauchen. Wie ich sie ansprechen, wie ich auf ihre Bedürfnisse eingehen kann.“ (Interview 46)*

Im Unterschied zur Mädchenarbeit scheint **Burschenarbeit nicht flächendeckend umgesetzt zu werden**. In einigen Einrichtungen der offenen Jugendarbeit werden geschlechtshomogene Angebote derzeit nur für Mädchen angeboten. In jenen Einrichtungen, in denen sich neben mädchenspezifischen Angeboten auch burschenspezifische Angebote wie Burschentage, -treffs oder -clubs finden, werden diese Angebote ausschließlich von männlichen Mitarbeitern betreut.

Auch in den qualitativen Interviews spiegelt sich der Entstehungskontext der Burschenarbeit, insbesondere die Forderung der feministischen Mädchenarbeit nach einer Auseinandersetzung mit Burschen, wider. Sie stellt, wie oben beschrieben wurde, einen wichtigen Entstehungszusammenhang der geschlechtssensiblen Arbeit mit Burschen dar. Dabei wird deutlich, dass Angebote der **Burschenarbeit primär ein Thema der offenen Jugendarbeit** darstellen. Im Rahmen der verbandlichen Jugendarbeit scheint die geschlechtssensible Arbeit mit Burschen in reinen Burschengruppen nur marginal stattzufinden.

In mehreren Interviews wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, auch in der geschlechtssensiblen Arbeit mit Burschen und jungen Männern einen ressourcenorientierten Zugang zu wählen. Das Verständnis der Burschenarbeit wird stark durch die Fähigkeit zur (selbst)reflexiven Auseinandersetzung mit männlichen Rollenbildern getragen.

#### **7.2.4 Zielgruppe der geschlechtssensiblen Angebote**

Die geschlechtssensiblen Angebote der quantitativ befragten Einrichtungen zielen **primär auf die Altersgruppe der 13- bis 18-jährigen Jugendlichen** ab. Dies trifft auf alle Formen der geschlechtssensiblen Jugendarbeit zu. Der geringste Teil der geschlechtssensiblen Angebote in jeder Form, richtet sich an die über 19-Jährigen. Dieses Ergebnis zeigt sich sowohl in der quantitativen Erhebung als auch in den qualitativen Interviews.

Eine mögliche Erklärung liegt zunächst darin, dass in der vorliegenden quantitativen Stichprobe die Einrichtungen der offenen Jugendarbeit deutlich in der Mehrzahl sind und es vor allem diese Altersgruppe ist, auf die offene Jugendarbeit abzielt. Dies zeigt sich auch in einem Vergleich mit der Gesamtstichprobe: Bei allen Angeboten der befragten Einrichtungen sind die primäre Zielgruppe der Angebote ebenfalls die 13- bis 18-Jährigen. Allerdings ist der Anteil der Angebote für die über 19-Jährigen in der Gesamtstichprobe fast doppelt so hoch (45,3%) wie bei den geschlechtssensiblen Angeboten. Andererseits bestätigen die Ergebnisse auch die Vermutung, dass die praktische geschlechtssensible Jugendarbeit ihre Hauptaufgabe in der „klassischen Aufklärungsarbeit“ sieht, worunter auch die Sozialisation in die „männliche“ und „weibliche“ Rolle fällt. Diese Entwicklungsaufgabe wird biographisch oft in der Zeit der Pubertät verankert. Durch das reichliche Vorhandensein von Literatur mit konkreten Themen und Methodenempfehlungen für dieses Alter wird dieses Verständnis zusätzlich unterstützt. In weiterer Folge wird die oft herausfordernde Aufgabe, geschlechts- und altersspezifische Themen außerhalb der Pubertät (für jüngere bzw. ältere Jugendliche) aufzugreifen, eher ausgeblendet.

Ein weiterer Grund, warum die Angebote primär auf die Zielgruppe der 13- bis 18-Jährigen ausgerichtet werden, könnte darin liegen, dass die Arbeit mit dieser Altersgruppe von den MitarbeiterInnen oft auch als Beziehungsarbeit definiert und gestaltet wird. Angebote für Ältere werden tendenziell eher auf den Konsum von Jugendkultur, Events und Veranstaltungen ausgerichtet – der Aspekt der „Beziehungsarbeit“ steht hier meist nicht im Vordergrund.

Neben der zentralen Bedeutung, die die Phase der Pubertät für die Persönlichkeitsentwicklung und Identitätsbildung zweifelsohne hat, wird in der Entwicklungspsychologie die Persönlichkeitsentwicklung jedoch als ein lebenslanger Prozess des Individuums aufgefasst (Oerter und Montada 1995; Trautner 1991). Dieses Verständnis und die Forderung der geschlechtssensiblen Arbeit nach einer selbstreflexiven Auseinandersetzung mit der eigenen Ge-

schlechtlichkeit macht deutlich, dass im Sinne einer optimalen Unterstützung des Individuums die geschlechtsbewusste pädagogische Arbeit weiter gefasst werden – also auch außerhalb der Pubertät stattfinden – sollte.

**Tabelle 20: Altersgruppen, an die sich die jeweiligen Angebote richten**

	Altersgruppen der jeweiligen Angebote					
	Mädchenspezifische Angebote		Burschenspezifische Angebote		Angebote an beide Geschlechter	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
<b>Jünger als 13 Jahre</b>	54	45,0%	44	36,7%	51	42,5%
<b>13–15 Jahre</b>	94	78,3%	69	57,5%	83	69,2%
<b>16–18 Jahre</b>	91	75,8%	70	58,3%	85	70,8%
<b>19–30 Jahre</b>	28	23,3%	19	15,8%	26	21,7%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120, Mehrfachnennungen möglich

In der vorliegenden Erhebung wurde auch erfasst, inwieweit die außerschulische Jugendarbeit ihre geschlechtssensiblen Angebote auf **spezifische Zielgruppen** ausrichtet. Die Ergebnisse sind deutlich: Rund ein Fünftel der befragten Einrichtungen mit geschlechtssensiblen Angeboten gibt an, als eine spezifische Zielgruppe MigrantInnen zu haben. Auch in den qualitativen Interviews wird deutlich, dass gerade in der Arbeit mit sozial-kulturell benachteiligten Jugendlichen, und hier insbesondere in der Arbeit mit Jugendlichen der zweiten und dritten Generation, dem geschlechtssensiblen Zugang besondere Bedeutung beigemessen wird.

**Homosexuelle Jugendliche oder auch Jugendliche mit Beeinträchtigungen werden von den befragten Einrichtungen als Zielgruppe von geschlechtssensiblen Angeboten kaum adressiert.** Von diesen angesprochenen Gruppen sind es noch am ehesten Mädchen mit Behinderung (8,5%), die konkret als Zielgruppe wahrgenommen werden. Einzelne Einrichtungen erweiterten auch die vorgegebenen Kategorien durch folgende spezifischen Zielgruppen wie missbrauchte Mädchen, Skater, transsexuelle Jugendliche und noch andere mehr.

Am häufigsten sind die vorhandenen Angebote Beratungsangebote, wie etwa eine Kooperation mit einem multikulturellen Verein, oder spezifische Angebote, wie Sommerfreizeit, Workshops, Vorträge, Mädchencafé und Projektarbeit.

Die geschlechtssensiblen Angebote für eine spezifische Zielgruppe werden **fast ausschließlich von Einrichtungen der offenen Jugendarbeit** bereitgestellt, im Bereich der verbandlichen Arbeit gab es einzelne Nennungen.

**Tabelle 21: Spezifische Zielgruppen der Angebote**

	Spezifische Zielgruppe			
	Nein		Ja	
	Anzahl	%	Anzahl	%
<b>Mädchen mit Behinderung</b>	104	88,1%	10	8,5%
<b>Burschen mit Behinderung</b>	106	89,9%	8	6,8%
<b>Migranten</b>	89	75,4%	23	19,5%
<b>Migrantinnen</b>	87	73,1%	27	22,7%
<b>Schwule Burschen</b>	109	92,4%	3	2,5%
<b>Lesbische Mädchen</b>	109	92,4%	4	3,4%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120, Mehrfachnennungen möglich

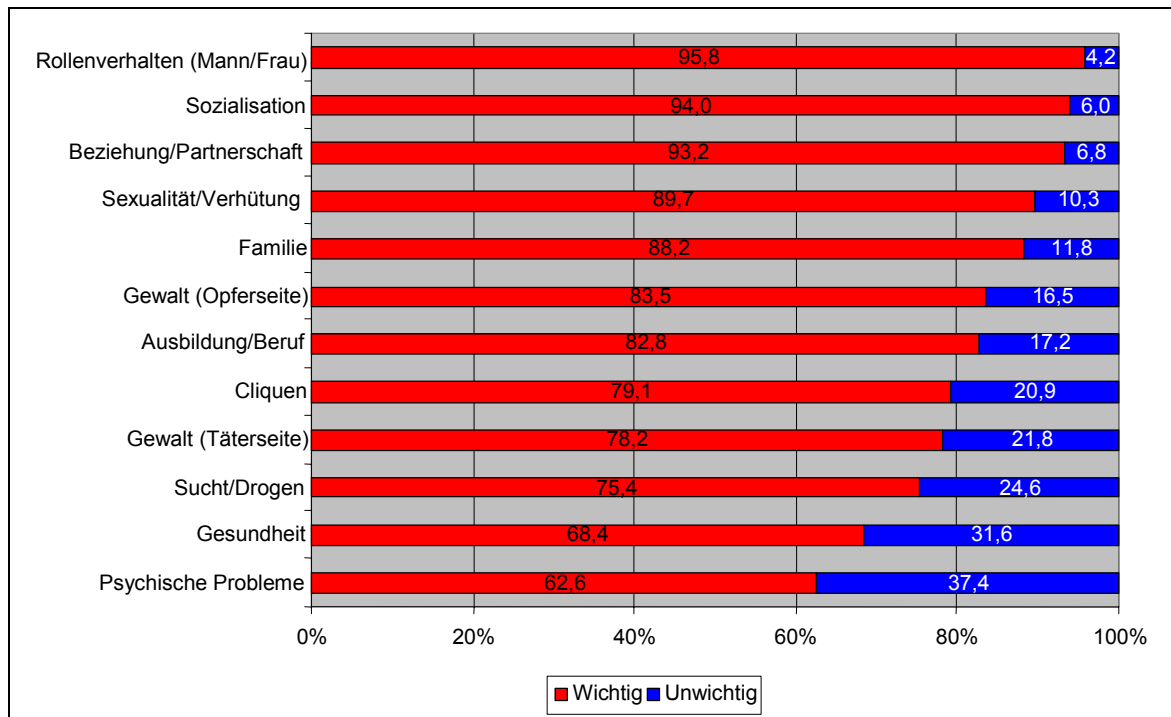
### 7.2.5 Inhalte und Methoden der geschlechtssensiblen Angebote

Grundsätzlich sind die Themen, die im Rahmen der geschlechtssensiblen Jugendarbeit aufgegriffen werden können, sehr vielfältig. Die quantitative Befragung belegt, dass bei den Einrichtungen, die über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen, eben diese **Vielfältigkeit der Themen in diesem Bereich auch für wichtig erachtet wird**. Alle zur Bewertung angebotenen Themen für die geschlechtssensible Jugendarbeit wurden von mindestens zwei Drittel der befragten Einrichtungen für wichtig erachtet. Lediglich das Thema „psychische Probleme“ bewerteten „nur“ 62% der Einrichtungen als wichtig.

Nahezu alle Einrichtungen bewerten Themen wie **das Rollenverhalten von Mann und Frau**, die Einführung in gesellschaftliche Rahmenbedingungen (**Sozialisation**) und **Beziehungen bzw. Partnerschaft** als (sehr) wichtig für die geschlechtssensible Jugendarbeit. Themen wie physische oder psychische Gesundheit spielen in der geschlechtssensiblen Arbeit aus Sicht der befragten Einrichtungen eine untergeordnete Rolle.

Von den Einrichtungen selbst wurden in einer offenen Frage noch einzelne Themen genannt, die im Rahmen der geschlechtssensiblen Jugendarbeit in der Einrichtung als wichtig erachtet werden. Dies sind unter anderem Religion, Autofahrverhalten, Selbstwahrnehmung und die Möglichkeit der Jugendlichen, die zu bearbeitenden Themen selbst zu wählen.

**Abbildung 14: Bewertung der Themen von geschlechtssensibler Arbeit**



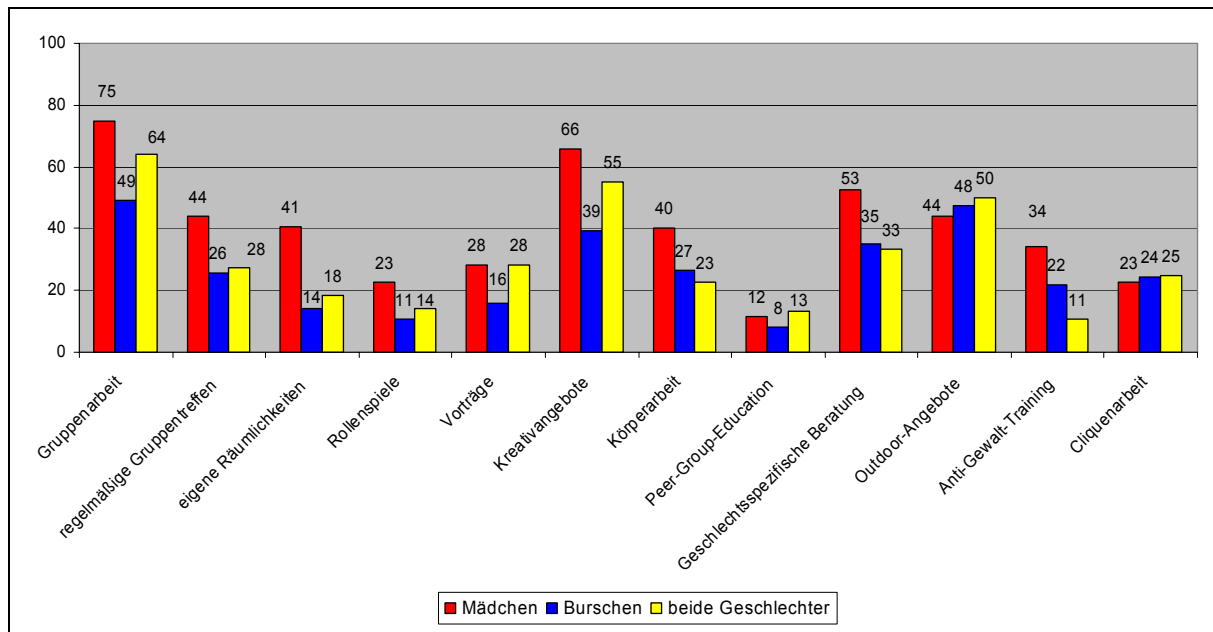
Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120, Mehrfachnennungen möglich (Die Kategorien „Sehr wichtig“ und „Eher wichtig“ wurden zu „Wichtig“ zusammengefasst und die Kategorien „Eher unwichtig“ und „Unwichtig“ zu „Unwichtig“.)

Die Vielfältigkeit der Themen innerhalb der geschlechtssensiblen Jugendarbeit setzt sich auch bei der **methodischen Gestaltung** fort, mit der diese unterschiedlichen Themenfelder in der außerschulischen Jugendarbeit umgesetzt werden. Primär werden die geschlechtsspezifischen Inhalte in Form von **Gruppenarbeiten** transportiert. Dies trifft sowohl in der Mädchen- und Burschenarbeit zu als auch in der geschlechtssensiblen Jugendarbeit, die sich an beide Geschlechter wendet. Allerdings spielen auch andere Methoden, wie z.B. kreative Angebote, Beratungsangebote und Outdoor-Angebote eine zentrale Rolle in der Umsetzung von geschlechtssensibler Arbeit bei den befragten Einrichtungen.

Das Konzept der Peer Group Education und auch Rollenspiele kommen in der geschlechtssensiblen außerschulischen Jugendarbeit kaum zur Anwendung.

Im Rahmen einer offenen Frage fügten einzelne Einrichtungen unter der Rubrik „Sonstiges“ noch spezifische Formen der geschlechtssensiblen Jugendarbeit an, die sie in ihrer Arbeit mit Jugendlichen einsetzten, wie z.B. Diskussionsrunden, Internet, Sommerfreizeiten, Projektarbeit, Technik-Training und ein Mädchencafé.

**Abbildung 15: Methodik der geschlechtssensiblen Arbeit**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120, Mehrfachnennungen möglich

Ein **geschlechtsspezifischer Blickwinkel** bestätigt auch bei diesen Ergebnissen, dass von den befragten Einrichtungen **häufiger geschlechtssensible Angebote für Mädchen** gemacht werden als für Burschen. Fast alle methodischen Ausprägungen der geschlechtssensiblen Angebote werden bei den Mädchen häufiger genannt als bei den Burschen. Lediglich die „Outdoor-Angebote“ und die „Cliquenarbeit“ werden bei den Burschen öfter als eine methodische Form genannt.

Unter den mädchenspezifischen Angeboten werden primär Gruppenarbeit, Kreativangebote und geschlechtsspezifische Beratung als Methodik eingesetzt. Bei den Burschen ist die am häufigsten genannte Methodik ebenfalls die Gruppenarbeit, gefolgt von Outdoor-Angeboten und Kreativangeboten.

Das **Geschlecht** der Jugendlichen scheint ein **zentraler Aspekt bei der Auswahl des methodischen Vorgehens** zu sein. So werden z.B. „eigene Räumlichkeiten“ von 40,8% der befragten Einrichtungen ein Bedarf für mädchenspezifische Angebote genannt, dagegen „nur“ von 14,2% der Einrichtungen als Methodik für ihre burschenspezifischen Angebote. Die Gruppenarbeit wird von drei Viertel der Einrichtungen bei ihren mädchenspezifischen Angeboten eingesetzt jede zweite befragte Einrichtung setzt diese Methodik bei ihren burschenspezifischen Angeboten ein. Das „Anti-Gewalt-Training“ scheint nach wie vor eher ein methodisches Angebot für Mädchen als für Burschen zu sein. Der Blickwinkel von Burschen als „Opfer“ von Gewalt gerät oft in den Hintergrund. Der gewaltpräventive Aspekt beschränkt sich bei den Angeboten für Burschen meist auf den Umgang mit ihren eigenen Aggressionen.

Welche Methodik für die Durchführung von geschlechtssensibler Arbeit gewählt wird, hängt nicht nur vom Geschlecht ab, das adressiert werden soll, sondern wird auch stark **durch die Organisationsstruktur der jeweiligen Einrichtung bestimmt**. Vor allem der Bereich der mädchenspezifischen Angebote zeigt große Unterschiede zwischen verbandlicher und offener Jugendarbeit in der Wahl des methodischen Vorgehens.

So findet z.B. geschlechtssensible Beratung für Mädchen sehr viel stärker im Rahmen der offenen Jugendarbeit statt (58,9%) als in der verbandlichen (22,7%). Auch eigene Räumlichkeiten für Mädchen finden sich häufiger im Bereich der offenen Jugendarbeit (46,3%), wo sie oft eine zentrale Rolle spielen, als in der verbandlichen Jugendarbeit (13,6%). Allerdings ist hier anzumerken, dass eigene Räumlichkeiten in der verbandlichen Jugendarbeit meist nicht als solche vorhanden sind und somit auch nicht geschlechtsspezifisch genutzt werden können. Ganz spezifische Methodiken, wie etwa das Rollenspiel, werden in der verbandlichen Jugendarbeit kaum als eine Methodik der geschlechtssensiblen Jugendarbeit genannt (4,5%).

Diese Unterschiede in der methodischen Art des Arbeitens spiegeln die verschiedenen Aufgabenbereiche von verbandlicher und offener Jugendarbeit wider und die sich daraus ergebende Notwendigkeit, auf verschiedene methodische Formen zurückzugreifen.

**Tabelle 22: Methodik der geschlechtssensiblen Arbeit, getrennt nach verbandlicher und offener Jugendarbeit, in Prozent**

	Methodik der geschlechtssensiblen Jugendarbeit					
	Mädchen		Burschen		Beide Geschlechter	
	Verb.	Offen	Verb.	Offen	Verb.	Offen
<b>Gruppenarbeit</b>	72,7%	76,8%	45,5%	50,5%	50,0%	67,4%
<b>Regelmäßige Gruppentreffen</b>	40,9%	45,3%	31,8%	25,3%	45,5%	24,2%
<b>Eigene Räumlichkeiten</b>	13,6%	46,3%	13,6%	14,7%	27,3%	16,8%
<b>Rollenspiele</b>	4,5%	27,4%	4,5%	12,6%	18,2%	13,7%
<b>Vorträge</b>	27,3%	29,5%	18,2%	15,8%	18,2%	30,5%
<b>Kreativangebote</b>	50,0%	71,6%	31,8%	42,1%	36,4%	58,9%
<b>Körperarbeit</b>	31,8%	43,2%	31,8%	26,3%	22,7%	22,1%
<b>PeerGroupEducation</b>	9,1%	12,6%	9,1%	8,4%	9,1%	14,7%
<b>Geschlechtsspezifische Beratung</b>	22,7%	58,9%	27,3%	37,9%	22,7%	35,8%
<b>Outdoor-Angebote</b>	36,4%	47,4%	31,8%	52,6%	45,5%	50,5%
<b>Anti-Gewalt-Training</b>	18,2%	37,9%	18,2%	23,2%	9,1%	10,5%
<b>Cliquenarbeit</b>	18,2%	24,2%	13,6%	27,4%	13,6%	27,4%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120, Mehrfachnennungen möglich. Prozentangaben beziehen sich auf die Ja-Antworten, d.h. geben den Prozentanteil der Organisationen an, die diese methodische Form verwenden.

Die qualitativen Interviews belegen, dass unabhängig von der Art der Einrichtung in der geschlechtssensiblen Arbeit und Auseinandersetzung mit Jugendlichen **geschlechtsspezifische Rollenmuster und Rollenvorstellungen aufgegriffen** und kritisch hinterfragt werden. Die kritische Auseinandersetzung mit tradierten Rollenvorstellungen soll zu einer Erweiterung von Handlungsperspektiven und Handlungsmöglichkeiten beitragen. Der geschlechtssensible Zugang wird damit häufig als notwendiger Beitrag zu einer Veränderung bestehender Geschlechterverhältnisse verstanden. Das Ziel einer bewussten Auseinandersetzung mit tradierten und scheinbar selbstverständlichen Geschlechterrollenbildern und deren Deonstruktion wird in der folgenden Interviewpassage sehr gut deutlich.

*„Die Zielsetzung geht dahin, dass es eine individuelle Entwicklung für Jugendliche ermöglichen soll, außerhalb der festgefahrenen Rollenmuster, die gesellschaftlich gelebt werden. Dass die Jugendlichen in der Identitätsentwicklung die Möglichkeit haben, freier sich zu entwickeln. Und das soll im Idealfall, als Vision auch, die Geschlechterdemokratie verbessern.“ (Interview 32)*



Wenn es gelingt, gemeinsam mit den Jugendlichen traditionelle Geschlechtervorstellungen aufzugreifen, sie zu enttarnen und kritisch zu hinterfragen, so werden geschlechtsspezifische Grenzen aufgezeigt, die sich aus diesen Handlungsmustern ergeben. Einmal erkannt, können sie hinterfragt und schrittweise abgebaut werden. Die bewusste Erweiterung geschlechtsspezifischer Handlungsmöglichkeiten von Mädchen und Burschen wird als wesentliches Ziel geschlechtssensibler Jugendarbeit hervorgehoben:

*„Aber Ziel soll natürlich auch sein, dass die Mädchen aus ihrem Rollenbild heraustreten, andere Bilder sehen, andere Möglichkeiten sehen, andere Berufsfelder entdecken können, dass sie sich mit ihren Schönheitsvorstellungen auseinandersetzen, die Rolle als Frau oder Mädchen reflektieren, dass sie gestärkt werden.“ (Interview 32)*

*„Das bedeutet, Rollenbilder aufzubrechen und andere Rollenentwürfe in den Raum zu stellen (...). Da soll eine Sensibilisierung für die Rollenvorstellungen der Kinder erreicht werden. Das heißt, dass sie jetzt nicht unbedingt Lebenswege einschlagen, die nur übernommen und tradiert sind, sondern dass sie auch ihren eigenen Weg finden und ihre eigenen Stärken und Schwächen sehen.“ (Interview 25)*

*„Das Ziel ist natürlich auch, die Handlungsspielräume für Mädchen, für Burschen zu erweitern, insgesamt, und: Was sind hinderliche Bilder, Klischees, Strukturen – und was ist förderlich?“ (Interview 34)*

Die Ermächtigung von Jugendlichen zu geschlechtsuntypischen Handlungsweisen stellt insbesondere in Angeboten der Mädchenarbeit eine ganz wesentliche Zielsetzung dar. Hier wird der Erweiterung tradierter Rollenbilder um alternative Handlungsmuster besondere Bedeutung beigemessen. Einen wichtigen Bereich stellt dabei die berufliche Orientierung von Mädchen und jungen Frauen dar.

*„Das eigentliche Ziel (...) war die Erkenntnis, dass Mädchen am Arbeitsmarkt immer noch Schwierigkeiten haben und Benachteiligungen erfahren, und man erkannt hat: Mädchen brauchen ein spezielles Angebot, um eine Berufswahl treffen zu können, die passt (...). Und das Ziel für uns, für die Mädchen, ist einfach, den Handlungsspielraum so weit wie möglich zu machen, auch das Berufswahlspektrum um einiges zu erweitern, wirklich auch um den technisch-handwerklichen Bereich, und aber auch die Mädchen zu befähigen, sich zu trauen, Berufe zu suchen, die für sie passen. Zu schauen, dass sie selbstbewusster werden, sich über Sachen drüber trauen, dass sie sich trauen, Rollenbilder zu hinterfragen, dass sie bei uns überhaupt die Möglichkeit haben, das zu diskutieren und zu schauen, Welche Rollenbilder schränken ein, und wie kann man aus dem ausbrechen?“ (Interview 34)*

In vielen Fällen sollen geschlechtssensible Zugänge zu einer **nachhaltigen Veränderung des Kommunikations- und Interaktionsverhaltens** der Jugendlichen beitragen.

*„Erstes Ziel ist, dass die Jugendlichen sensibilisiert werden auf das jeweils andere Geschlecht. Der Umgang untereinander lässt manchmal auch zu wünschen übrig, und das war eigentlich auch ein ausschlaggebender Punkt, das Miteinander und der Umgang untereinander.“ (Interview 47)*

Die Bemühungen zielen so unter anderem auf eine wechselseitige Sensibilisierung gegen sexistische Übergriffe ab. Gerade in der geschlechtssensiblen Arbeit mit männlichen Jugendlichen steht in vielen Fällen die Bedeutung und Problematik männlicher Verhaltensmuster im Zentrum der Auseinandersetzung. Gezielt soll der Umgang innerhalb der Jugendgruppe verbessert werden und so zu einem respektvolleren und von Sexismen freien Umgang der Geschlechter beigetragen werden.

*„Und dass die Arbeit mit den Jungs nicht in die Sackgasse führt – nur Jungs – und die Realität nicht mit einbezieht, sondern dass geschlechtssensible Jugendarbeit ein Mittel zum Zweck ist, aber es sollen nicht nur Jungs miteinander auskommen, sondern das Geschlechterverhältnis soll sich verbessern. Das heißt, im Alltag sollen Jungs und Mädels dadurch profitieren, dass sie das separat einmal erleben und dann aber mit gestärktem Selbstwert und anderen Fähigkeiten sich begegnen können. (...) Darum geht es auch in der Mädchenarbeit. Aber Ziel soll natürlich sein, dass sie nicht in einer abgeschotteten Zone leben müssen, sondern dass sie miteinander besser umgehen können.“ (Interview 32)*

In enger Verbindung mit den oben skizzierten Zielsetzungen geschlechtssensibler Jugendarbeit, dem Aufzeigen und Ermöglichen alternativer Geschlechterrollen und der Veränderung des Kommunikationsverhaltens, steht das Bemühen, **alternative Räume zu schaffen und längerfristig sicherzustellen**. Häufig werden diese Räume als „geschützte“ Räume beschrieben, in denen alternative Handlungsmuster ausprobiert und gefestigt werden können.

*„Der geschlechterspezifische Zugang bedeutet bei uns, dass wirklich ausschließlich von den Männern mit den Burschen und von den Frauen mit den Mädchen gearbeitet wird. Die Bedeutung, die solche eigenen Räume von Mädchen und Burschen bei uns haben, wird eigentlich als gleich hoch eingestuft. Mädchen- und Burschenarbeit bietet unseren Jugendlichen die Möglichkeit, eigene Räume für sich zu haben und dort verschiedene Verhaltensmuster auszuprobieren, und dass das in einem geschützten Rahmen und Raum passieren kann.“ (Interview 24)*

Gerade in Angeboten der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen wird alternativen Räumen besondere Bedeutung beigemessen. Damit verbunden ist eine zweifache Zielsetzung: Einerseits sollen weibliche Jugendliche gezielt in der Aneignung und Besitznahme von Räumen, die von gemischtgeschlechtlichen Gruppen genutzt werden, gestärkt werden. Andererseits stellen Räume für Mädchen auch die Möglichkeit dar, sich in geschütztem Rahmen auszutauschen und Themen zu bearbeiten. Zudem sollen Mädchen in ihrer Solidarität gegenüber anderen Mädchen gestärkt werden.

Wie sich in den qualitativen Interviews zeigt, bewerten MitarbeiterInnen von Einrichtungen, die Angebote der Burschenarbeit anbieten, die Bedeutung alternativer und „geschützter“ Räume ähnlich hoch. Mit dem Angebot von Räumen, die nur für Burschen und junge Männer offenstehen, ist die Zielsetzung verbunden, ihnen Räume zu sichern, in denen sie sich frei von gesellschaftlichen Erwartungshaltungen des Mann-Seins und des Bursche-Seins bewegen können.

## **7.2.6 Personalstruktur in Einrichtungen mit geschlechtssensiblen Angeboten**

Die Personalstruktur der quantitativ befragten Einrichtungen mit einem geschlechtssensiblen Angebot zeigt einerseits deutliche Unterschiede zwischen verbandlicher und offener Jugendarbeit und andererseits eine geschlechtsspezifische Verteilung der MitarbeiterInnen, je nachdem, ob Mädchen oder Burschen in der Jugendarbeit angesprochen werden sollen.

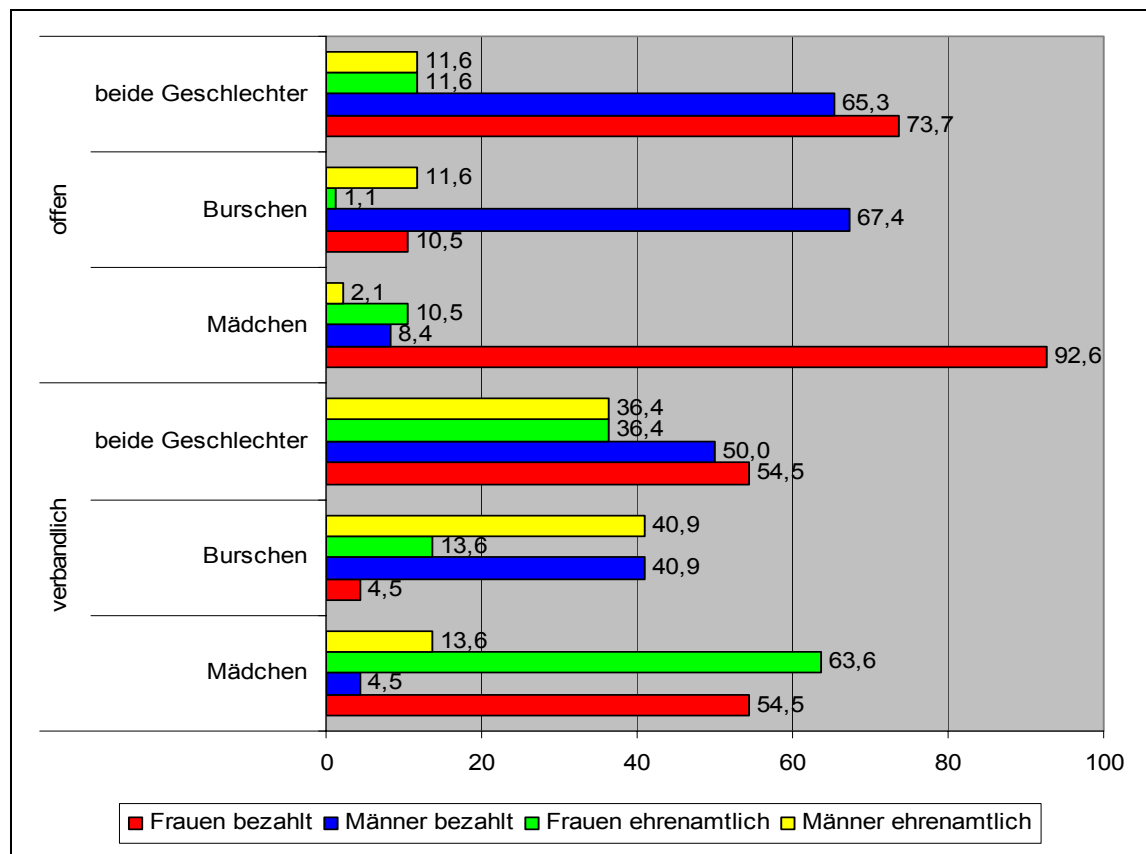
**Weibliche MitarbeiterInnen sind primär in den Mädchenspezifischen Angeboten eingesetzt und männliche Mitarbeiter primär in den Burschenspezifischen Angeboten.** Eine „Vermischung“ beider Geschlechter ergibt sich auf MitarbeiterInnenseite bei der Umsetzung der geschlechtssensiblen Angebote, die sich an beide Geschlechter richten. Dies geht auch mit den meisten theoretischen Konzeptionen von geschlechtssensibler Jugendarbeit konform. Hierbei wird meist die Möglichkeit der Identifikation mit einer Person desselben Geschlechtes angestrebt, um den Jugendlichen somit eine „Vorbild“ bzw. das „Lernen am Modell“ zu ermöglichen. Dieses „lebende Angebot“ an Auseinandersetzung und Identifizierung ist ein zentrales Element geschlechtssensibler Jugendarbeit.

In den Einrichtungen der **offenen** Jugendarbeit sind **primär bezahlt beschäftigte MitarbeiterInnen** tätig – ehrenamtliche MitarbeiterInnen spielen eine geringe Rolle. So geben beispielsweise 92,6% der befragten offener Einrichtungen an, dass die Mädchenspezifischen Angebote fast ausschließlich von bezahlt beschäftigten Frauen umgesetzt werden. Ehren-

amtliche MitarbeiterInnen werden bei solchen Angeboten nur von 12,6% der Einrichtungen eingesetzt. Die burschenspezifischen Angebote werden in der offenen Jugendarbeit zu zwei Drittel (67,4%) von bezahlt beschäftigten Männern umgesetzt. Auch bei jener Form der geschlechtssensiblen Arbeit, in der beide Geschlechter angesprochen werden, dominieren eindeutig bezahlt beschäftigte MitarbeiterInnen.

Die Personalstruktur in der **verbandlichen Jugendarbeit baut verstärkt auf ehrenamtlichen MitarbeiterInnen mit hohem Engagement auf**. Die vorliegende Erhebung zeigt deutlich, dass in der verbandlichen Jugendarbeit zu einem großen Teil ehrenamtlich beschäftigte MitarbeiterInnen die geschlechtssensible Arbeit umsetzen. So sind z.B. im Bereich der Mädchenspezifischen Angebote mehr ehrenamtliche Frauen als bezahlte MitarbeiterInnen eingesetzt. Fast zwei Drittel (63,6%) der Einrichtungen, die Mädchenspezifische Angebote in der verbandlichen Jugendarbeit anbieten, setzen ehrenamtlich beschäftigte Frauen dafür ein, und etwas mehr als jede zweite Einrichtung (54,6%) gibt an, in diesem Bereich auch bezahlt beschäftigte Frauen einzusetzen. Bei den burschenspezifischen Angeboten werden ehrenamtlich beschäftigte Männer gleich oft eingesetzt wie bezahlt beschäftigte Männer (jeweils zu 40,9%). Lediglich bei den geschlechtssensiblen Angeboten, die sich an beide Geschlechter richten, überwiegen die bezahlt beschäftigten MitarbeiterInnen auch in der verbandlichen außerschulischen Jugendarbeit.

**Abbildung 16: Teamzusammensetzung bei den unterschiedlichen Formen der geschlechtssensiblen Jugendarbeit, nach verbandlicher/offener Jugendarbeit**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120, Mehrfachnennungen möglich

In nahezu allen qualitativen Interviews wird von **einer engen Beziehung zwischen der gemischtgeschlechtlichen Teamzusammensetzung und der Möglichkeit zur geschlechtssensiblen Arbeit mit Jugendlichen** in gemischtgeschlechtlichen oder geschlechtshomogenen Gruppen ausgegangen. Dass der (gemischtgeschlechtlichen) Teamzusammensetzung eine so hohe Bedeutung zugemessen wird, resultiert aus der Einsicht, dass die geschlechtsreflexive Arbeit in gemischtgeschlechtlichen Jugendgruppen leichter möglich ist, wenn auch die Teamzusammensetzung gemischtgeschlechtlich ist.

*„Jungen und Mädchen benötigen jeweils Bezugspersonen. Um Mädchen und Burschen breite Auswahl zu bieten, braucht es gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung des Teams, durch die eine breite Auswahl an Rollenbildern möglich wird. Enger Zusammenhang zwischen beiden Bereichen – das eine erfordert das andere beinahe zwingend. Nur bei einer ausgewogenen Zusammensetzung des Teams ist es möglich, auch geschlechtssensible und geschlechtsspezifische Angebote praktisch umzusetzen.“ (Interview 24)*

Die hohe Bedeutung der gemischtgeschlechtlichen Teamzusammensetzung erklärt sich aus der Bedeutung der MitarbeiterInnen, die für die Jugendlichen als „Rollenmodelle“ fungieren. Das Verhalten der MitarbeiterInnen dient den Jugendlichen als Folie, an der sie ihre eigenen Verhaltensmuster orientieren und gegenüber der sie sie abgrenzen können. Sowohl Angebote der geschlechtsspezifischen Mädchen- und Burschenarbeit, die in geschlechtshomogenen Gruppen umgesetzt werden, als auch geschlechtsreflexive Angebote in koedukativen Gruppen können bei einer gemischtgeschlechtlichen Teamzusammensetzung leichter umgesetzt werden.

*„Das ist ganz bewusst und von vornherein Absicht, auch Voraussetzung. Wir haben gesagt, wir können sonst gar nicht weiter arbeiten, wenn wir das nicht dürfen – erstens, dass wir zwei sind, und dann gemischt. Daher ist das schon die Grundidee und die Wurzel und war von Anfang an ein Thema. Das ist ein Fundament, auf dem wir arbeiten, das gehört zur Professionalität dazu.“ (Interview 49)*

## **7.2.7 Reflexion und Dokumentation**

Fast alle Einrichtungen, die geschlechtssensible Angebote in ihrer Jugendarbeit umsetzen, **reflektieren ihre geschlechtssensiblen Themen und Angebote**. Am häufigsten (96,7%) werden diese Themen bei Teamsitzungen unter den MitarbeiterInnen reflektiert. Aber auch Gruppensupervisionen werden von fast der Hälfte (45,8%) der befragten Einrichtungen dazu genutzt, während Einzelsupervisionen in dieser Hinsicht eine untergeordnete Rolle spielen (11,7%), wobei die Inhalte individueller Einzelsupervisionen über das gewählte Erhebungsinstrument nur begrenzt abfragbar waren.

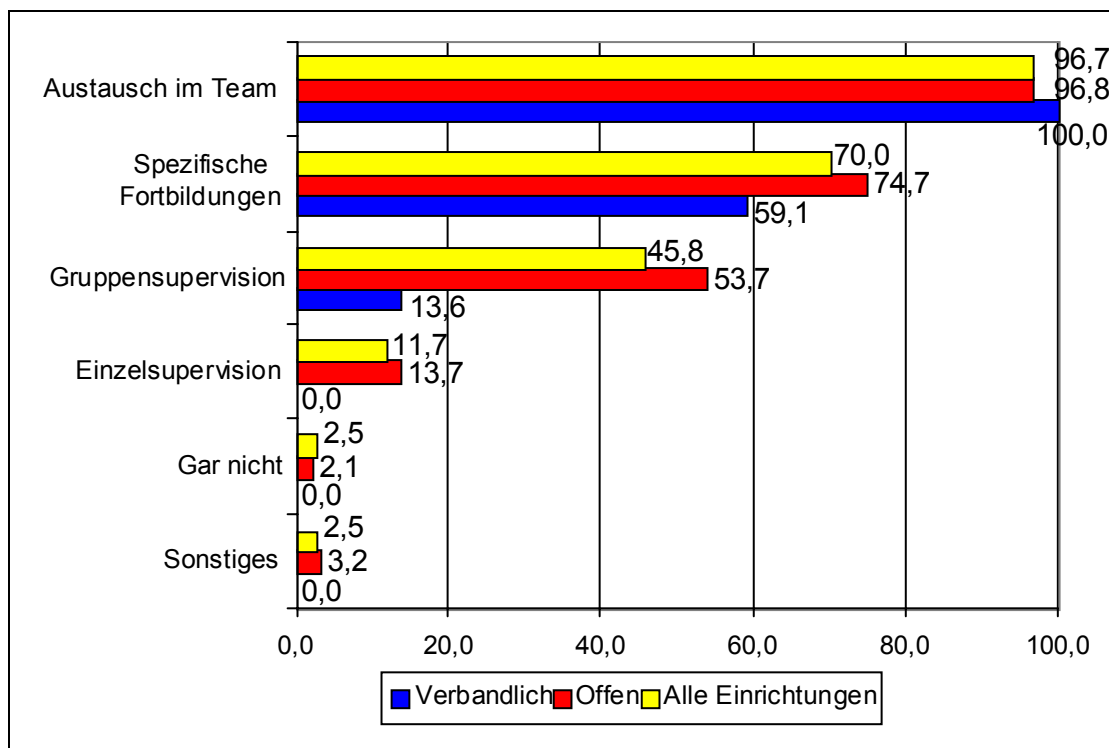
Weiters spielt auch die Fortbildung der MitarbeiterInnen zu geschlechtssensiblen Themen eine große Rolle. 70% der Einrichtungen geben an, die Reflexion dieser Themen durch spezifische Fortbildungen, Vorträge und Vernetzungen mit anderen Einrichtungen zu gewährleisten.

Die diesbezügliche Reflexion in der Form des Teamaustausches ist bei so gut wie allen Einrichtungen gegeben, gleichgültig, ob es sich dabei um eine verbandliche (zu 100%) oder offene (zu 96,8%) Einrichtung der außerschulischen Jugendarbeit mit einem geschlechtssensiblen Angebot handelt. Lediglich die Einzelsupervision wurde von keiner Einrichtung der verbandlichen Jugendarbeit genannt, und die Gruppensupervision spielt ebenfalls eine untergeordnete Rolle. Allerdings handelt es sich bei beiden um Reflexionsformen, die primär bezahlten MitarbeiterInnen im Sozialbereich von ArbeitgeberInnen zur Verfügung gestellt

werden. Aufgrund der Struktur (hauptsächlich ehrenamtliche MitarbeiterInnen, begrenzte finanzielle Ressourcen) der verbandlichen Jugendarbeit kommen diese Formen also weniger oder gar nicht zum Einsatz.

Von jeweils einer Einrichtung wurden im Rahmen einer offenen Frage auch noch die Formen der Teamklausur, der Arbeitskreise und der Intervention als eine weitere Form der Reflexion unter den MitarbeiterInnen genannt.

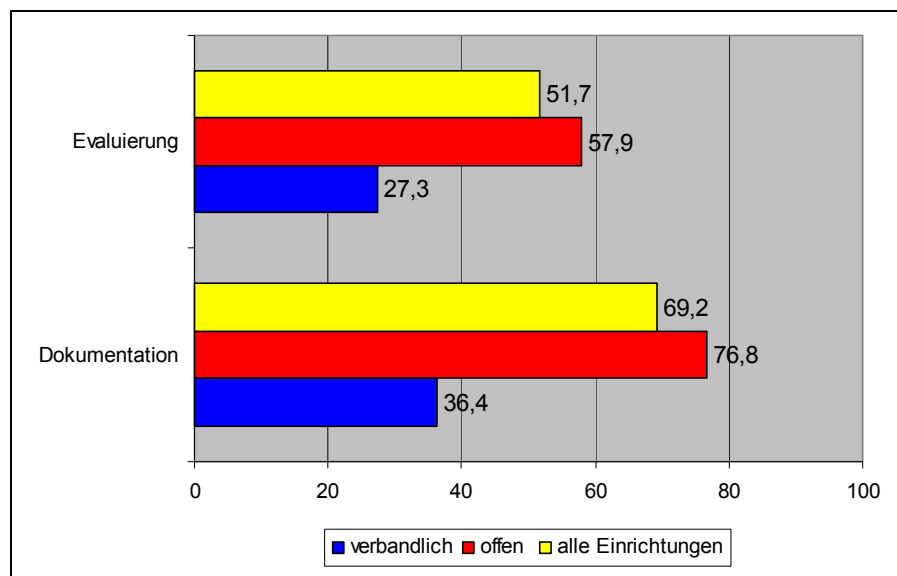
**Abbildung 17: Reflexion von geschlechtssensiblen Themen unter den MitarbeiterInnen, nach verbandlicher/offener Jugendarbeit**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120, Mehrfachnennungen möglich

Die Mehrheit der Einrichtungen (69,2%), die geschlechtssensible Angebote durchführen, dokumentieren diese Arbeit auch in einer regelmäßigen Art und Weise. Eine regelmäßige Evaluierung der geschlechtssensiblen Angebote wird von der Hälfte der befragten Einrichtungen mit einem geschlechtssensiblen Angebot gemacht. Vor allem Einrichtungen der offenen Jugendarbeit dokumentieren (76,8%) und evaluieren (57,9%) ihr Angebot häufig, während diese Anteile in der verbandlichen Jugendarbeit deutlich niedriger liegen.

**Abbildung 18: Dokumentation und Evaluierung der geschlechtssensiblen Angebote, nach verbandlicher/offener Jugendarbeit**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120

**Je mehr bezahlt beschäftigte MitarbeiterInnen eine Einrichtung hat, desto eher wird die geschlechtssensible Arbeit dokumentiert und evaluiert.** In Bezug auf die Anzahl ehrenamtlicher MitarbeiterInnen lässt sich dies nicht so klar formulieren, da die Einrichtungen der offenen Jugendarbeit unter jenen Einrichtungen, die über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen, klar dominieren, und somit stärker Einrichtungen mit bezahlt beschäftigten MitarbeiterInnen zur Auswertung dieser Fragestellung herangezogen wurden.

**Tabelle 23: Evaluierung und Dokumentation nach MitarbeiterInnenzahl der Einrichtungen**

	Bezahlt beschäftigte MitarbeiterInnen							
	Keine		Zw. 1 und 10		Zw. 10 und 25		Über 25	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
<b>Evaluierung – Ja</b>	0	0%	38	48,1%	12	66,7%	11	73,3%
<b>Dokumentation – Ja</b>	1	16,7%	55	69,6%	13	72,2%	12	80,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120

Im Rahmen der qualitativen Interviews zeigte sich beim internen Umgang mit geschlechtssensibler Jugendarbeit, insbesondere bei der Frage nach schriftlichen Konzepten oder Leitlinien, eine ambivalente Situation. Einerseits wird in den Interviews deutlich, dass die **geschlechtssensible Arbeit mit Jugendlichen nur in wenigen Ausnahmefällen auf schriftlichen Konzepten, Leitfäden oder Arbeitsbehelfen beruht**, die sich auch mit dem theoretischen Hintergrund geschlechtssensibler Jugendarbeit auseinandersetzen; auch finden sich in wenigen Einrichtungen schriftliche Unterlagen oder praxisnahe methodische Leitfäden zur Umsetzung konkreter geschlechtssensibler Projekte oder Aktionen. Häufig gibt es in Einrichtungen, die geschlechtssensible Angebote anbieten, keine oder keine bindenden schriftli-

chen Konzepte oder Leitlinien zur geschlechtssensiblen und geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen und Burschen. Lediglich in Organisationen, die sich traditionell durch ein besonders hohes Bewusstsein für die Bedeutung geschlechtssensibler Pädagogik auszeichnen und dieses auch als Charakteristikum der eigenen Arbeit wahrnehmen, wurden schriftliche Unterlagen und Arbeitsbehelfe entwickelt. Organisationen, die thematische Behelfe und Arbeitsgrundlagen eigenständig zur Verfügung stellen, Schwerpunkte in der Aus- und Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen setzen und vereinsintern eine intensive theoretische und methodische Auseinandersetzung verfolgen, stellen aber den Ausnahmefall dar.

Andererseits zeigt sich, dass Positionspapiere, Arbeitsunterlagen und Konzepte von den meisten Organisationen und Einrichtungen auf geschlechtergerechte Formulierung und Inhalt überprüft werden. Dabei spielt es anscheinend keine entscheidende Rolle, ob auch in der praktischen Arbeit mit Jugendlichen konkrete geschlechtssensible Angebote umgesetzt werden.

### **7.2.8 Erfahrungen mit geschlechtssensibler Jugendarbeit**

Die quantitativ erhobenen Erfahrungen, die Einrichtungen mit geschlechtssensiblen Angeboten machen, sind durchwegs positiv. Jene Einrichtungen, die über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen, berichten kaum von negativen Erfahrungen in der praktischen Umsetzung. Weder stößt die geschlechtssensible Arbeit auf Widerstände, noch wird der zu erbringende Einsatz als zu hoch betrachtet. Im Gegenteil, die überwiegende Mehrheit der Einrichtungen schildern positive Erfahrungen mit dem geschlechtssensiblen Angebot. So geben drei Viertel (76,7%) der Einrichtungen an, dass die Einrichtung selbst dadurch für weibliche Jugendliche attraktiver geworden ist. Jede zweite (47,5%) der befragten Einrichtungen mit einem geschlechtssensiblen Angebot behauptet dies auch für die männlichen Jugendlichen, trotz der Tatsache, dass geschlechtssensible Angebote für Burschen weniger verbreitet sind. Mehr als ein Viertel der Einrichtungen (27,5%) führt auch positive Rückmeldungen von Seiten der Eltern an.

Während mangelndes Interesse seitens der Jugendlichen von jenen Einrichtungen, die keine geschlechtssensiblen Angebote umsetzen, als einer der wichtigsten Gründe für die Entscheidung gegen derartige Angebote genannt wird, haben Einrichtungen mit geschlechtssensiblen Angeboten kaum derartige Erfahrungen gemacht: Nur 6,7% berichteten von einer fehlenden Nachfrage seitens der Mädchen und 13,6% von fehlender Nachfrage seitens der Burschen. Diese Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass – wenn Einrichtungen sich auf eine geschlechtssensible Arbeit einlassen – das Interesse der Jugendlichen mit dem Angebot wächst. Negative Effekte werden nur von einzelnen Einrichtungen beschrieben: So geben beispielsweise zwei der befragten Einrichtungen (1,7%) an, dass die geschlechtssensiblen Angebote bei den bezahlten MitarbeiterInnen auf Widerstände stoßen – bei den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und bei den Eltern trifft dies bei jeweils einer Einrichtung (0,8%) zu.

Auch bei den offenen Nennungen werden primär positive Rückmeldungen genannt, so z.B. von LehrerInnen, von Eltern und natürlich auch von den Jugendlichen selbst. Negative Aspekte sind bei den offenen Nennungen nur vereinzelt zu finden. So gab eine Einrichtung an, dass die finanziellen Ressourcen knapper werden und dadurch Kürzungen vorgenommen

werden müssen. Vereinzelt werden Widerstände auf Seiten der Jugendlichen geschildert („Das haben wir doch nicht nötig“).

**Tabelle 24: Erfahrung der Einrichtungen mit geschlechtssensibler Jugendarbeit**

Erfahrungen mit geschlechtssensibler Jugendarbeit		
	Anzahl	%
Die Angebote unserer Einrichtung sind für Mädchen attraktiver geworden.	92	76,7%
Die Angebote unserer Einrichtung sind für Burschen attraktiver geworden.	57	47,5%
Unter unseren Burschen besteht keine Nachfrage nach geschlechtssensiblen Angeboten.	16	13,3%
Unter unseren Mädchen besteht keine Nachfrage nach geschlechtssensiblen Angeboten.	8	6,7%
Der finanzielle und personelle Aufwand ist im Verhältnis zu den Ergebnissen zu groß.	10	8,3%
Es gab positive Rückmeldungen von Eltern.	33	27,5%
Geschlechtssensible Angebote stoßen auf Widerstände in der Führungsebene.	0	0%
Geschlechtssensible Angebote stoßen auf Widerstände bei den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.	1	0,8%
Geschlechtssensible Angebote stoßen auf Widerstände bei den bezahlten MitarbeiterInnen.	2	1,7%
Geschlechtssensible Angebote stoßen auf Widerstände bei den Eltern.	1	0,8%
Sonstiges	15	12,5%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120, Mehrfachnennungen möglich

In den qualitativen Interviews mit MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit finden **überwiegend positive Erfahrungen** mit der geschlechtssensiblen Jugendarbeit ihren Ausdruck. Gleichzeitig spiegeln sich gerade in der Auseinandersetzung mit Erfahrungswerten die Vielfalt und Unterschiede des Arbeitsfeldes wider. Entsprechend vielfältig sind die konkreten Erfahrungen mit den Zugangsmöglichkeiten, der Nachfrage und den Reaktionen der Mädchen und Burschen auf geschlechtssensible Angebote und Projekte. **Trotz der Heterogenität der Erfahrungsberichte werden spezifische Aspekte deutlich**, die für die erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung geschlechtssensibler Projekte und Angebote von besonderer Bedeutung zu sein scheinen:

### **Besonders positive Erfahrungen mit ressourcenorientierten Projekten**

Hervorgehoben wird die Notwendigkeit, in Angeboten bedürfnis- und ressourcenorientiert zu arbeiten. Das bedeutet, dass die jeweilige Lebenswelt der Mädchen und Burschen zum Ausgangspunkt der pädagogischen Arbeit gemacht wird. Theoretische oder ideologische Überlegungen und Zielsetzungen der JugendarbeiterInnen treten zugunsten der Ideen, Interessen und Bedürfnisse der Jugendlichen in den Hintergrund. Positive Erfahrungen werden in Angeboten gemacht, die bereits in der Phase der Konzeptentwicklung wichtige Erwartungshaltungen, Wünsche und Bedürfnisse der Jugendlichen mit berücksichtigen. Angesprochen wird damit auch die zentrale Bedeutung der Beziehungsarbeit mit den Jugendlichen, die für das Gelingen geschlechtssensibler Projekte mit entscheidend ist.



## **Hohe Bedeutung der inhaltlichen Qualifizierung der MitarbeiterInnen**

Neben der Qualität der Beziehung zu den Jugendlichen wird im differenzierten Wissen der JugendarbeiterInnen und damit auch in ihrer inhaltlichen Qualifikation und ihrer Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Geschlechterthema eine wesentliche Voraussetzung qualitativ wertvoller Projekte und Angebote gesehen.

Gerade im Bereich der geschlechtssensiblen Arbeit mit Jugendlichen wird der vereinsinternen Vernetzung und dem Austausch unter MitarbeiterInnen hohe Bedeutung beigemessen. Die Möglichkeit der gemeinsamen Konzeptionalisierung, Reflexion und Nachbearbeitung besteht in nahezu allen Einrichtungen der offenen Jugendarbeit im Rahmen der regelmäßigen Teamsitzung. Wenn die Möglichkeit des einrichtungsübergreifenden Austausches besteht (beispielsweise in Form eines gemeinsamen Arbeitskreises), so wird diesem ein besonders hoher Stellenwert beigemessen.

## **Geschlechtsspezifische Angebote unter ständigem Legitimationsdruck**

Die MitarbeiterInnen in geschlechtshomogenen Angeboten der Mädchen- und der Burschenarbeit fühlen einen ständigen Legitimationsdruck. Häufig werden Mädchen- bzw. Burschenabende weniger stark frequentiert als der gemischtgeschlechtliche Alltagsbetrieb, weswegen ihre Notwendigkeit sowohl von Jugendlichen als auch von MitarbeiterInnen und SubventionsgeberInnen in Frage gestellt wird. In zahlreichen Interviews wird hervorgehoben, dass Qualität und Notwendigkeit der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen und Burschen nicht ausschließlich am Ausmaß der Frequentierung durch Jugendliche bewertet werden dürfe, sondern auch die Qualität der Angebote als zentrales Kriterium Berücksichtigung finden sollte.

Oftmals stellen Räume und Angebote, die ausschließlich Mädchen offenstehen, ein wichtiges Bindeglied zwischen den Mädchen und den MitarbeiterInnen der Einrichtung dar. Vor allem für Mädchen aus MigrantInnenfamilien – der so genannten zweiten und dritten Generation - sind diese Angebote oft die einzige Möglichkeit, mit den Mitarbeiterinnen in Kontakt zu treten. In vielen Fällen dienen geschlechtsspezifische Angebote auch als Ausgangspunkt, um an gemischtgeschlechtlichen Angeboten und Projekten verstärkt partizipieren zu können.

## **Die Notwendigkeit authentischer Rollen(vor)bilder**

Unabhängig davon, ob es sich um eine verbandliche oder eine offene Einrichtung handelt: wird die Bedeutung des bewussten und selbstreflexiven Handelns der MitarbeiterInnen hervorgehoben. Das geschlechtsspezifische Verhalten der JugendarbeiterInnen dient den Mädchen und Burschen als Modell, an dem sie ihre eigenen Verhaltensweisen bewusst orientieren oder von dem sie sich abgrenzen können. Der angenommenen „Vorbildwirkung“ wird auch in Form der gemischtgeschlechtlichen Teamzusammensetzung Rechnung getragen.

*„Das kommt bei uns eigentlich nicht vor, dass Frauen in den gemischten Treffs alleine auf-räumen, das Geschirr abwaschen (...) so traditionell weibliche Aufgaben übernehmen (...) da achten wir ganz bewusst darauf, dass das beide tun.“ (Interview 24)*

Neben den positiven Erfahrungen mit geschlechtssensibler Jugendarbeit berichten die befragten und interviewten Einrichtungen auch über **Grenzen und Hindernisse in der praktischen Umsetzung der geschlechtssensiblen Jugendarbeit.**

Quantitativ befragt nach ihren bisherigen Erfahrungen bei der Einführung von geschlechtssensiblen Angeboten, schildern die Einrichtungen primär Hindernisse, die sich zwei Hauptbereichen zuordnen lassen (vgl. auch Tabelle 24):

Einerseits sehen sie in der **Zusammensetzung der jugendlichen Zielgruppe** Hindernisse. Burschen sind in vielen Einrichtungen stärker vertreten als Mädchen, und manche Bereiche der außerschulischen Jugendarbeit sind traditionell eher von Burschen besetzt (z.B. Erlebnispädagogik). Auch in der fehlenden **Motivation von Burschen und Mädchen**, an geschlechtssensiblen Angeboten teilzunehmen, sahen einige der befragten Einrichtungen ein konkretes Hindernis bei der Einführung von geschlechtssensibler Arbeit. Jugendliche sind für Neues oft schwer zu motivieren, oder es besteht grundsätzlich kein Interesse an geschlechtssensiblen Angeboten.

Auf der anderen Seite schildern die befragten Einrichtungen aber auch **Hindernisse auf struktureller bzw. auf der MitarbeiterInnen-Ebene**. So nannten einige der Einrichtungen das Fehlen von männlichen Mitarbeitern als ein konkretes Hindernis bei der Einführung von geschlechtssensiblen Angeboten. Fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen wurden ebenfalls von mehreren Einrichtungen genannt, aber auch die Anforderung an die MitarbeiterInnen, die eigenen Rollenvorstellungen über Mann und Frau zu hinterfragen und zu reflektieren, bevor mit den Jugendlichen geschlechtssensibel gearbeitet werden kann, wurde als ein Hindernis beschrieben.

Eine Einrichtung fasst die Hindernisse bei der Einführung von geschlechtssensiblen Angeboten folgendermaßen zusammen: „*Angst und Unwille, bekannte Muster aufzugeben*“.

Auch hier konnten die Ergebnisse der Fragebogenerhebung durch die qualitativen Interviews entscheidend erweitert und differenziert werden. In den Gesprächen wurde deutlich, dass die Auseinandersetzung mit Grenzen der geschlechtssensiblen Arbeit insbesondere in Einrichtungen, in denen konkrete Angebote und Projekte umgesetzt werden, sehr intensiv stattfindet. Die Hindernisse werden auf folgenden Ebenen beschrieben:

## **Gesellschaftliche Rahmenbedingungen**

Die Bedeutung gesellschaftlicher Zusammenhänge und Strukturen bzw. familiärer und sozialer Rahmenbedingungen hinsichtlich der Möglichkeiten und Grenzen der geschlechtssensiblen Jugendarbeit wird in nahezu allen Interviews hervorgehoben. Dabei wird in zahlreichen Interviews darauf verwiesen, dass der Bereich der außerschulischen Jugendarbeit lediglich einen kleinen Teil der Lebensrealität der Mädchen und Burschen umfasst. Als entsprechend gering wird der mögliche Einfluss auf das zunehmend komplexe Lebensumfeld der Jugendlichen wahrgenommen. In diesem Zusammenhang wird in den Interviews auf die Bedeutung von gesellschaftlichen Normalitätsvorstellungen und Geschlechterbildern sowie familiären Rahmenbedingungen und des sozialen Umfeldes der Jugendlichen verwiesen. Dabei wird hervorgehoben, dass sowohl ehrenamtliche MitarbeiterInnen als auch Jugendliche, die die Angebote der Organisation nützen, zwar als geschlechterpolitische MultiplikatorInnen fungieren können, die Arbeit in den Vereinen aber nicht zu einer gesellschaftlichen Transformation führen könne.

*„Ja, hat Grenzen. Weil, ich weiß nicht... Dadurch, dass wir für Freizeitangebote zuständig sind, hat das natürlich Grenzen. Ein Jugendlicher lässt das nie so nah an sich heran, in seiner Freizeit, nur so weit er selber das wünscht. Bei uns ist ja alles freiwillig, nicht wie ein verpflichtender Schulausflug.“ (Interview 47)*

## **Pragmatische Zugänge der Jugendlichen**

In den geführten Interviews geben die befragten MitarbeiterInnen den Eindruck wider, dass viele der Jugendlichen die geschlechtssensiblen Angebote der Einrichtungen nutzen, allerdings die Ungleichheitsstrukturen zwischen den Geschlechtern nicht selbst erleben und in ihrem Bewusstsein von einer bereits realisierten Chancengleichheit der Geschlechter ausgehen. Damit wird die Bedeutung des Geschlechts, also die Grundlage des geschlechtssensiblen Zugangs selbst, häufig als theoretischer und realitätsferner Zugang verstanden, der keinen konkreten Bezug zur Lebensrealität und den aktuellen Bedürfnissen und Interessen der Jugendlichen aufweist. Entsprechend schwer sind hier konkrete Projekte umzusetzen.

## **Fehlendes Engagement und Bewusstsein bei MitarbeiterInnen**

Deutliche Grenzen erfährt geschlechtssensible Jugendarbeit dann, wenn die Bedeutung der Mädchen- und der Burschenarbeit und auch der geschlechtssensiblen Angebote in gemischtgeschlechtlichen Gruppen nicht vom ganzen Team mitgetragen und geteilt wird, sondern lediglich vom persönlichen Engagement einzelner MitarbeiterInnen abhängig ist. Auch diese Problematik wurde in mehreren Interviews hervorgehoben. Insbesondere im Bereich der Burschenarbeit scheint es so zu sein, dass es häufig am notwendigen Bewusstsein für die Bedeutung und Möglichkeiten eines geschlechtssensiblen Angebots für männliche Jugendliche mangelt.

Wie in einem der Interviews ausgeführt, kann fehlendes Bewusstsein im Extremfall sogar dazu führen, dass „*geschlechtssensible Angebote belächelt und als Rückschritt und als unmodern empfunden werden.*“ (Interview 4)

## **Mädchenarbeit braucht Burschenarbeit**

In mehreren Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit werden zwar geschlechtssensible Angebote und Projekte für Mädchen umgesetzt, die geschlechtsspezifische Arbeit mit Burschen findet bisher aber nicht statt. Von mehreren InterviewpartnerInnen wird hervorgehoben, dass die geschlechtssensible Arbeit mit weiblichen Jugendlichen rasch an ihre Grenzen stößt, wenn sie nicht durch ein entsprechendes Angebot für männliche Jugendliche ergänzt wird.

## **Geschlechtssensible Jugendarbeit braucht Ressourcen (finanziell, personell, räumlich)**

Ähnlich wie in der quantitativen Erhebung werden auch in den qualitativen Interviews ungenügende finanzielle und damit verbunden auch räumliche und personelle Ressourcen als Problembereiche thematisiert. Häufig reichen in Einrichtungen der offenen Jugendarbeit die personellen Ressourcen nicht aus, um als Erweiterung der bestehenden koedukativen Angebote auch (geschlechts-)spezifische Angebote für Mädchen und Burschen anzubieten und umzusetzen. Noch deutlicher werden finanzielle, zeitliche, räumliche und personelle Begrenzungen in den Interviews mit MitarbeiterInnen der verbandlichen Einrichtungen, bzw. Organisationen der Bundesjugendvertretung, artikuliert.

*„Solange diese Grundvoraussetzungen nicht einmal gegeben sind, dass ich wirklich zum Großteil nur mehr als Aufpasser fungieren kann, weil mehr nicht drinnen ist, brauch ich mir über alles andere nicht wirklich den Kopf zerbrechen. Ja, man probiert halt gewisse Sachen, aber wirklich so diese Zukunftsperspektiven und das könnte man damit erreichen... Da müsste man viel intensiver mit ihnen arbeiten.“ (Interview 39)*

Im Fall der hauptberuflichen Jugendarbeit stehen und fallen die personellen Ressourcen einer Organisation oder Einrichtung naturgemäß mit ihren finanziellen Möglichkeiten. Das bezieht sich zu einem wesentlichen Teil auch auf die Zusammensetzung der Teams – hier kann ein Mangel eine maßgebliche Beschränkung in den Umsetzungsmöglichkeiten geschlechtssensibler Angebote darstellen. In lokalen Einrichtungen (Ortsgruppen etc.), in denen eine gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung des Teams/der LeiterInnen nur eingeschränkt oder gar nicht möglich ist, stoßen geschlechtssensible Angebote an ihre Grenzen. Hier wird deutlich, dass sowohl geschlechtssensible Angebote der Mädchen- und der Burschenarbeit als auch geschlechterbewusste/-reflexive Angebote in gemischtgeschlechtlichen Gruppen neben der inhaltlichen Qualifikation und einer daraus erwachsenden geschlechtssensiblen Haltung der MitarbeiterInnen auch ausreichend personelle und materielle Ressourcen benötigen. Geschlechtssensible Angebote in koedukativen Gruppen sind aus Sicht der InterviewpartnerInnen nur unter der Voraussetzung gemischtgeschlechtlicher Teamzusammensetzung sinnvoll.

Fehlende finanzielle Ressourcen werden im Fall geschlechtsspezifischer Angebote der Mädchen- und der Burschenarbeit aus einem zweiten Grund besonders deutlich: Abgesehen davon, dass für geschlechtshomogene Angebote ausreichend männliche und weibliche MitarbeiterInnen gebraucht werden, sind geschlechtshomogene Angebote für Burschen und Mädchen nur schwer im Rahmen des gemischtgeschlechtlichen Regelbetriebs umsetzbar. Eine Erweiterung der Angebote verlangt damit nach einer Ausweitung der Angebotszeiten, um geschlechterspezifische Räume und Öffnungszeiten gewährleisten zu können. In der Auseinandersetzung mit Grenzen wird deutlich, dass das Fehlen geschlechtssensibler Angebote häufig, aber keinesfalls zwingend, auf geringes Bewusstsein/geringe Sensibilität für die Bedeutung geschlechtssensibler Auseinandersetzung zurückzuführen ist. Mitunter sind grundsätzliche Bereitschaft und Interesse gegeben, die konkrete Umsetzung scheitert dann aber an knappen Ressourcen.

### **Aufbau der Organisation ist von Bedeutung**

In Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit und in den Interviews mit Organisationen der Bundesjugendvertretung wurde in einigen Fällen betont, dass auch der Aufbau und die bestehenden internen Strukturen und Traditionen der Organisation Hindernisse für die Entwicklung und Etablierung geschlechtssensibler Angebote für Jugendliche darstellen. So kann oft z.B. die Implementierung von geschlechtssensiblen Angeboten als Top-down-Strategie nur bedingt greifen, da die meisten Angebote für Jugendliche aus dem persönlichen Engagement der MitarbeiterInnen resultieren.

### **Ehrenamtliche MitarbeiterInnen**

Deutlich wird, dass in Bezug auf die Auseinandersetzung mit geschlechterpädagogischen und geschlechterpolitischen Fragestellungen und Methoden zwischen den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen teilweise große Unterschiede bestehen. Im Unterschied zu hauptberuflichen

MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit, die über zahlreiche Möglichkeiten der bezahlten Aus- und Fortbildung verfügen, stehen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und FunktionärInnen diese Möglichkeiten nur in eingeschränktem Maße offen.

Gerade in der Auseinandersetzung mit Grenzen geschlechtssensibler Jugendarbeit, die sich aus personellen Ressourcen einer Organisation ergeben, werden die Bedeutung der Zugehörigkeit zur verbandlichen oder offenen Jugendarbeit und der Struktur einer Einrichtung, konkret der Personalstruktur einer Einrichtung, für die Umsetzungsmöglichkeiten geschlechtssensibler Angebote deutlich. Sowohl in Interviews mit VertreterInnen von Organisationen, die in der BJV vertreten sind, als auch in solchen mit VertreterInnen verbandlicher Einrichtungen wird hervorgehoben, dass persönliches Engagement, Begeisterung und Interesse und nicht ein bestimmtes geschlechterpolitisches Bewusstsein oder eine besonders selbstreflexive Haltung den Ausgangspunkt der ehrenamtlichen Mitarbeit in einer Organisation darstellen.

### **Führt sich selbst ad absurdum**

Von einigen InterviewpartnerInnen wird auf die Grenzen der Sinnhaftigkeit eines bewussten geschlechtssensiblen Zugangs und daran orientierter Angebote verwiesen. So wird beispielsweise in einem Interview die grundsätzliche Bedeutung geschlechtssensibler Sprache anerkannt, gleichzeitig aber auch auf Grenzen verwiesen. Wenn der geschlechtssensible Zugang auf einen Aspekt reduziert und dieser dann zur primären Grundlage und zum Ausgangspunkt der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird, besteht die Gefahr, dass durch diese Betonung einzelner Aspekte die geschlechtssensible Arbeit ihren eigentlichen Sinn verfehlt.

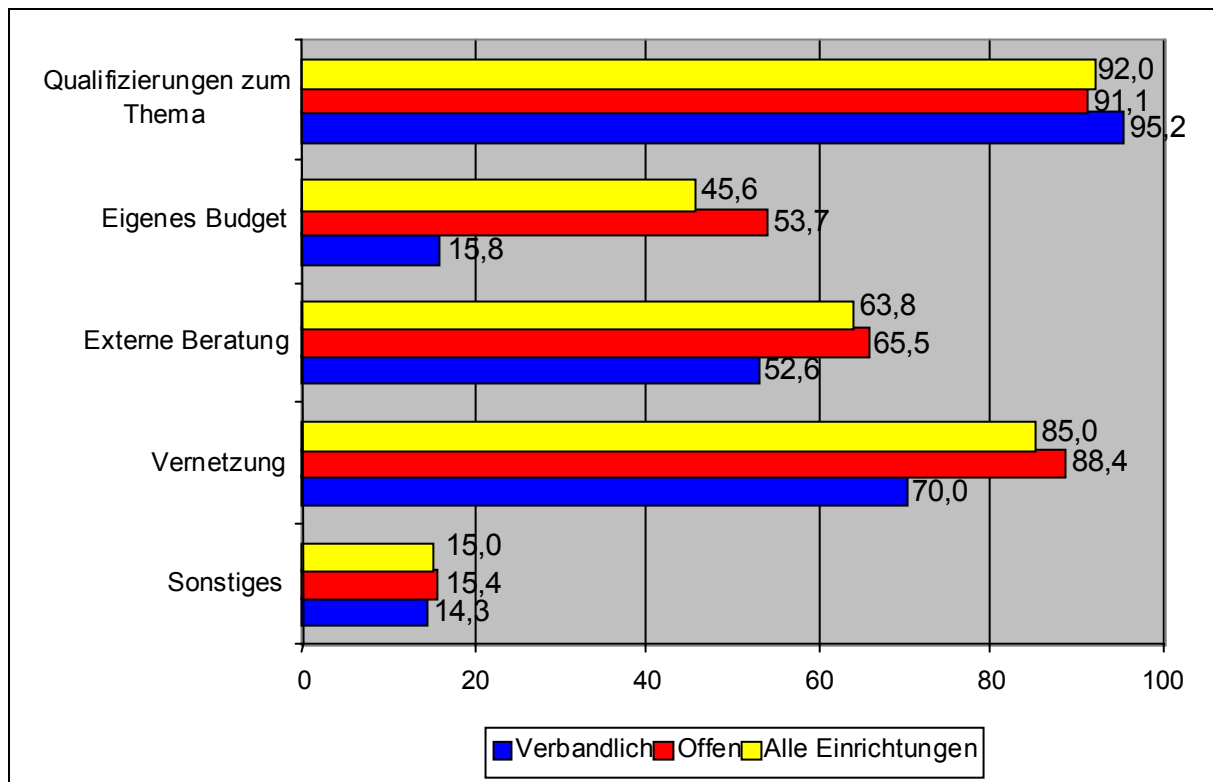
## **7.2.9 Unterstützungsbedarf der Einrichtungen**

Durch die bisher beschriebenen Ergebnisse wird deutlich, dass die Qualität der geschlechtssensiblen Angebote bei den Einrichtungen, die ein entsprechendes Angebot bieten, eine zentrale Rolle spielt. Einerseits zeigt sich dies im beschriebenen hohen Reflexionsniveau zu geschlechtssensiblen Themen im Team, andererseits wird es auch in den Antworten auf die Fragestellung deutlich, auf welche Angebote in der Umsetzung der geschlechtssensiblen Arbeit zurückgegriffen wird.

Die absolute Mehrheit (92,0%) der quantitativ befragten Einrichtungen gibt an, in ihrer geschlechtssensiblen Arbeit **auf die Qualifizierung zum Thema Wert zu legen**. Auch die **Vernetzung mit anderen Einrichtungen** wird von 85% der Einrichtungen als ein Punkt genannt, auf den sie im Rahmen ihrer geschlechtssensiblen Jugendarbeit zurückgreifen, und stellt somit ein weiteres Merkmal der Qualitätssicherung dar.

Ein eigenes Budget für geschlechtssensible Arbeit ist in weniger als der Hälfte der befragten Einrichtungen vorhanden. Eine Unterscheidung nach verbandlicher und offener Jugendarbeit zeigt deutlich, dass in der verbandlichen geschlechtssensiblen Jugendarbeit kaum auf ein eigenes Budget für diese Arbeit zurückgegriffen werden kann – nur 15,8% der verbandlichen Einrichtungen geben an, ein eigenes Budget dafür zur Verfügung zu haben. Demgegenüber weist mehr als die Hälfte (53,7%) der offenen Einrichtungen ein eigenes Budget für diese Form der Arbeit aus.

**Abbildung 19: Angebote, auf die in der geschlechtssensiblen Arbeit zurückgegriffen wird, nach verbandlicher/offener Jugendarbeit**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 120

Die Einrichtungen wurden weiters gefragt, ob sie auf die erwähnten Angebote in der Umsetzung von geschlechtssensibler Jugendarbeit zurückgriffen oder nicht. Wenn ja, sollten sie deren Wichtigkeit beurteilen. Es wird deutlich, dass aus Sicht der befragten Einrichtungen die **Umsetzung geschlechtssensibler Jugendarbeit auf einer Kombination von unterschiedlichen Unterstützungsmaßnahmen beruht**. Alle abgefragten Angebote werden von den Einrichtungen, die auf die jeweiligen Maßnahmen zurückgreifen, als „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ beurteilt. Vor allem die Qualifizierung zum Thema wird von fast allen Einrichtungen, die über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen, auch als eine Maßnahme genannt, die sie in Anspruch nehmen (104 Einrichtungen von 120), und vom größten Teil dieser Einrichtungen für „sehr wichtig“ erachtet. Keine der Einrichtung bewertet die Maßnahmen, die im Rahmen der geschlechtssensiblen Jugendarbeit ergriffen werden, als „unwichtig“, und nur vereinzelt werden diese Maßnahmen als „eher unwichtig“ eingestuft.

**Tabelle 25: Bewertung der Angebote, auf die in der geschlechtssensiblen Jugendarbeit zurückgegriffen wird**

	Sehr wichtig		Eher wichtig		Eher unwichtig		Unwichtig	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
<b>Qualifizierung zum Thema</b>	67	64,4%	34	32,7%	3	2,9%	0	0
<b>Eigenes Budget für geschlechtssensible Jugendarbeit</b>	28	60,0%	16	34,0%	3	6,0%	0	0
<b>Externe Beratung und Unterstützung</b>	24	36,0%	37	55,0%	6	9,0%	0	0
<b>Vernetzung mit anderen Einrichtungen</b>	46	51,0%	40	44,0%	5	5,0%	0	0

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006; Qualifizierung: N = 104; Eigenes Budget: N = 47; Externe Beratung: N = 67; Vernetzung: N = 91

Auch im Rahmen der geführten qualitativen Interviews wurden zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen genannt, die im Folgenden zusammengefasst dargestellt werden:

### **Umfassende Berücksichtigung in Planungsprozessen**

In den Interviews mit MitarbeiterInnen der offenen Jugendarbeit wird häufig hervorgehoben, dass sich die Bedeutung und der Stellenwert der geschlechtssensiblen Arbeit mit Mädchen und Burschen, die sowohl in gemischtgeschlechtlichen als auch in geschlechtshomogenen Gruppen umgesetzt wird, nicht ausschließlich in die Berücksichtigung bei der Erstellung des Budgets widerspiegeln dürften. Vielmehr stehen die Einrichtungen vor der Herausforderung, den Angeboten der Mädchen- und Burschenarbeit, genauso wie gemischtgeschlechtlichen geschlechtsreflexiven Angeboten, ausreichend räumliche und personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Diesbezüglich gilt es, die geschlechtssensible Arbeit mit Mädchen und Burschen von ihrem Projektstatus zu lösen und so eine **längerfristige Planungsperspektive zu ermöglichen**.

### **Erweiterung der Ressourcen**

Sowohl in verbandlichen als auch in offenen Einrichtungen wird von MitarbeiterInnen die Notwendigkeit einer **Ausweitung finanzieller, materieller und personeller Ressourcen** thematisiert. Ein möglicher Zugang wird in der **Zweckbindung öffentlicher Förderungen und Budgetposten** an explizit geschlechtssensible oder geschlechterbewusste Projekte in gemischtgeschlechtlichen oder geschlechtshomogenen Gruppen gesehen.

Insbesondere Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit, die bereits geschlechtssensible Angebote umsetzen, betonen die Bedeutung ausreichender finanzieller, und damit verbunden auch räumlicher und personeller, Ressourcen für eine qualitätsbewusste geschlechtssensible Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Dabei wird die Bedeutung **räumlicher Ressourcen** – also die Möglichkeit, zusätzliche „Freiräume“ für die Umsetzung geschlechtssensibler Angebote zu nützen – hervorgehoben:

*„Wo wir immer das Problem haben: Wir haben zwei Räume, und da können zum Beispiel die Mädchen ihren Raum nicht so gestalten, wie sie wollen, weil der muss vielleicht für den nächsten Tag für die Jungs hergerichtet werden. Also, dass es da gewisse Freiräume gibt*



und Platz. Das geht auch wieder in die finanziellen Ressourcen, dass man speziell Mitarbeiter einstellt – das würde es viel leichter machen.“ (Interview 47)

## **Möglichkeiten der Weiterbildung**

*„Weil dieses Thema, Gender Mainstreaming, geschlechtssensible Jugendarbeit, ist so mit Vorurteilen und Angst besetzt, wo ich mir denke, das geht dann oft auch offensichtlich so sehr ins Persönliche, dass ich mir total wünschen würde, wenn da mehr Bildung, Ausbildung und Reflexionsarbeit passieren würde. Das wäre für alle förderlich, und da gehört noch einiges gemacht.“ (Interview 35)*

In allen Einrichtungen betonen die InterviewpartnerInnen den Wunsch nach zusätzlichen Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zur geschlechtssensiblen Arbeit. Dabei wird erhöhter Unterstützungsbedarf in der Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen und damit der inhaltlichen Weiterentwicklung und Qualitätssicherung geschlechtssensibler Angebote der außerschulischen Jugendarbeit zum Ausdruck gebracht. MitarbeiterInnen aus Organisationen der Bundesjugendvertretung und der verbandlichen Jugendarbeit betonen die Bedeutung möglichst kostengünstiger und berufsbegleitender Angebote der Weiter- und Fortbildung der überwiegend ehrenamtlich tätigen MitarbeiterInnen. Hier zeigt sich auch ein erhöhter Bedarf an leicht zugänglichen und praxisnah aufbereiteten Arbeits- und Informationsmaterialien und Praxisbeispielen, die das Lernen am Modell ermöglichen. Dieser Bedarf zeigt sich sowohl in Hinblick auf inhaltliche Qualifizierung und theoretischen Hintergrund als auch auf methodische Fortbildung mit praktischen Anleitungen/Vorschlägen zur Umsetzung geschlechtssensibler Aktionen/Projekte.

Neben der Bedeutung der geschlechtssensiblen Aus- und Fortbildung wird auch die Notwendigkeit der Anbindung der praktischen Jugendarbeit an den wissenschaftlichen Diskurs und damit auch die Wichtigkeit des Austauschs mit WissenschaftlerInnen betont.

## **Institutionalisierter Austausch und Kooperation**

Deutlich kam in den geführten Interviews der Wunsch nach einer institutionalisierten Form des vereinsübergreifenden Austausches und der Vernetzung zum Ausdruck. In der Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten wird auch die grundsätzliche Sinnhaftigkeit institutionalisierter Lernnetzwerke und eines institutionalisierten Erfahrungsaustausches zwischen den Vereinen unterstrichen. Diese Vernetzungsmöglichkeiten sind mit der Hoffnung auf eine gemeinsamen Reflexionsmöglichkeit und der wechselseitigen Bereitschaft zu inhaltlichem Austausch verbunden.

Insbesondere von Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit wird die Bedeutung der Kooperation und der Zusammenarbeit mit Einrichtungen der schulischen Jugendarbeit betont. Hier wird eine zentrale Zielsetzung in der Ausweitung und Intensivierung bestehender Kooperationsmöglichkeiten gesehen. Einen möglichen Schwerpunkt zukünftiger gemeinsamer Projekte stellt dabei die geschlechtssensible gewaltpräventive Jugendarbeit dar.

## **Gesellschaftliches Bewusstsein**

Die Forderung nach einem erhöhten gesellschaftspolitischen Bewusstsein für und vermehrte Wertschätzung von jugendspezifischen Interessen, Bedürfnissen und Problemlagen und der Wunsch nach der Etablierung einer starken Lobby für die Interessen und Anliegen der Jugendlichen eint die unterschiedlichen Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit. Da



die praktische Arbeit mit Jugendlichen auf dem ehrenamtlichen Engagement engagierter Menschen begründet ist, wird die Bedeutung einer höheren Bewertung ehrenamtlicher Mitarbeit in Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit thematisiert. Es besteht die Hoffnung, dass eine Höherbewertung der Tätigkeit zu einer Reduktion der Fluktuation unter MitarbeiterInnen und FunktionärInnen führen könnte. Ein Grund für die Problematik der Qualifikation, d.h. der qualifizierten Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen und FunktionärInnen wird oft in ihrer hohen Fluktuation gesehen.

### **Stärkeres Bewusstsein innerhalb der Organisation**

Eingefordert werden eine neue Diskursform und ein höheres Bewusstsein auf der Leitungsebene für geschlechtssensible Ansätze. In den Interviews wird auch auf die Bedeutung der Bundesjugendvertretung für den Bereich der geschlechtssensiblen Jugendarbeit verwiesen. Von den interviewten FunktionärInnen wird die Notwendigkeit einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit und der Koordination von Fortbildungsmöglichkeiten (Gender-Seminare/Unterstützung für interne Fortbildungen der Mitgliederorganisationen) durch die Bundesjugendvertretung betont.

### **7.2.10 Zukunftsperspektiven/geplante Projekte**

Im Rahmen der qualitativen Interviews wurden auch Fragen zukünftiger Entwicklungen und geplanter Schwerpunkte in der geschlechtssensiblen Jugendarbeit in den Einrichtungen und Organisationen besprochen. Dabei wurde deutlich, dass der **finanziellen und inhaltlichen Absicherung bestehender Angebote und Projekte höchste Priorität** eingeräumt wird.

Einrichtungen, die bereits bisher geschlechtssensible Angebote entwickelt und umgesetzt haben, haben deren weitere Fortsetzung sowie ihre finanzielle und inhaltliche Absicherung und Intensivierung im Auge, die wiederum zu einer Ausweitung bestehender geschlechtssensibler Angebote führt.

In Hinblick auf die inhaltliche Qualitätssicherung geschlechtssensibler Arbeit heben die InterviewpartnerInnen aus den verschiedenen Bereichen das Ziel der theoretischen und methodischen Qualifizierung ihrer MitarbeiterInnen hervor.

Insbesondere in der offenen Jugendarbeit, in der – wie bereits ausführlich dargestellt – dem geschlechtssensiblen Zugang besondere Bedeutung beigemessen wird, erkennen Einrichtungen, die **neben gemischtgeschlechtlichen Angeboten auch geschlechtsspezifische Angebote der Mädchen- und der Burschenarbeit umsetzen, in der Zusammenführung und Vernetzung der beiden Bereiche eine zentrale Zukunftsperspektive**. Diese Zusammenführung meint eine Form des institutionalisierten Austausches zwischen Mädchen- und Burschenarbeit, durch den mögliche Anknüpfungspunkte gemeinsam definiert werden. Aufbauend auf Erfahrungen der geschlechtsspezifischen Angebote soll so das geschlechtsreflexive koedukative Angebot weiterentwickelt werden. Gleichzeitig soll geschlechtshomogene Arbeit weiterentwickelt und fortgeführt werden.

*„Das ganz Wichtige, was vor allem bei der Mädchenarbeit gewünscht ist, ist diese Zusammenführung, der regelmäßige Austausch mit der Bubenarbeit. Wo steht die Bubenarbeit, wo gibt es Anknüpfungspunkte und wie kann man das wieder zusammenführen in Richtung geschlechtssensible Arbeit, wo Mann und Frau in einem Team zusammenarbeiten? Es geht*

*darum, dass Männer und Frauen in den Teams geschlechtssensibel zusammenarbeiten.“  
(Interview 44)*

Unabhängig von der Art der Einrichtung wird die **Bedeutung bestehender Angebote der Mädchenarbeit** betont. Entsprechend wird in ihrer Fortführung und Weiterentwicklung ein wichtiger Schwerpunkt der zukünftigen Jugendarbeit gesehen.

Insbesondere in Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit, die dem Bildungsmoment ihrer Angebote besonders hohe Bedeutung beimessen, wird geschlechtsspezifischen Angeboten für Mädchen und junge Frauen besondere Aufmerksamkeit zuteil. Auch in der Planung zukünftiger Angebote stehen die gezielte Stärkung von Frauen und ihre Qualifizierung im Zentrum der Bemühungen. Durch geschlechtsspezifische Bildungsangebote soll die Attraktivität von für Frauen untypischen Tätigkeitsbereichen und Berufen erhöht werden, womit zu einer Erweiterung weiblicher Handlungsperspektiven und -möglichkeiten beigetragen werden soll.

Ähnlich wie im Zusammenhang mit Mädchenarbeit betonen Einrichtungen, die bisher schon geschlechtssensible Angebote der Burschenarbeit umsetzen, die **hohe Bedeutung der geschlechtssensiblen Auseinandersetzung in geschlechtshomogenen Burschengruppen**.

In vielen Fällen erkennen auch Einrichtungen, die sich in ihren Angeboten an beide Geschlechter richten, sich bisher aber auf den Bereich der Mädchenarbeit beschränkt haben, die Notwendigkeit, bestehende Angebote der Mädchenarbeit um geschlechterspezifische Angebote der Burschenarbeit zu ergänzen. Diese Einschätzung wird sowohl von Einrichtungen der offenen als auch der verbandlichen Jugendarbeit geteilt. Die Erweiterung geschlechtsspezifischer Angebote für Jugendliche wird als notwendige Intensivierung und Weiterentwicklung des geschlechtssensiblen Zugangs interpretiert.

Von nahezu allen Befragten wird die **Notwendigkeit der verstärkten vereinsinternen, aber auch der vereinsübergreifenden Vernetzung und des Erfahrungsaustausches** gesehen. Betont wird dabei, dass der Austausch unabhängig vom persönlichen Engagement einzelner MitarbeiterInnen stattfinden muss. Hervorgehoben wird damit die Bedeutung eines institutionalisierten Austausches, der in regelmäßigen Abständen stattfindet.

In den Interviews mit VertreterInnen großer Trägerorganisationen der außerschulischen Jugendarbeit wird auch deutlich, dass die **Planung und Durchführung geschlechtssensibler Angebote weiterhin dezentral erfolgen soll** und keine Planung für bundesweite Projekte besteht.

## 7.3 Einrichtungen ohne geschlechtssensibles Angebot

Neben der Beschreibung der Einrichtungen mit einem geschlechtssensiblen Angebot war es für die vorliegende Studie auch von Interesse, einen Einblick in die Motive und Beweggründe von Einrichtungen zu bekommen, die über kein geschlechtssensibles Angebot verfügen. Wie bereits im Studiendesign angelegt, wurde auch bei dieser Fragestellung auf ein qualitatives und quantitatives Verfahren zurückgegriffen. Im Folgenden werden nun die Ergebnisse der quantitativen Fragebogenerhebung sowie die der qualitativen Interviews vorgestellt. Neben der quantitativen Stichprobenbeschreibung wird es in den Ausführungen primär um die Motive dafür gehen, dass in den befragten Einrichtungen keine geschlechtssensible Arbeit umgesetzt wird, und es wird die Frage behandelt, welches Unterstützungsangebot sich die Einrichtungen für eine Umsetzung von geschlechtssensiblen Angeboten wünschen würden.

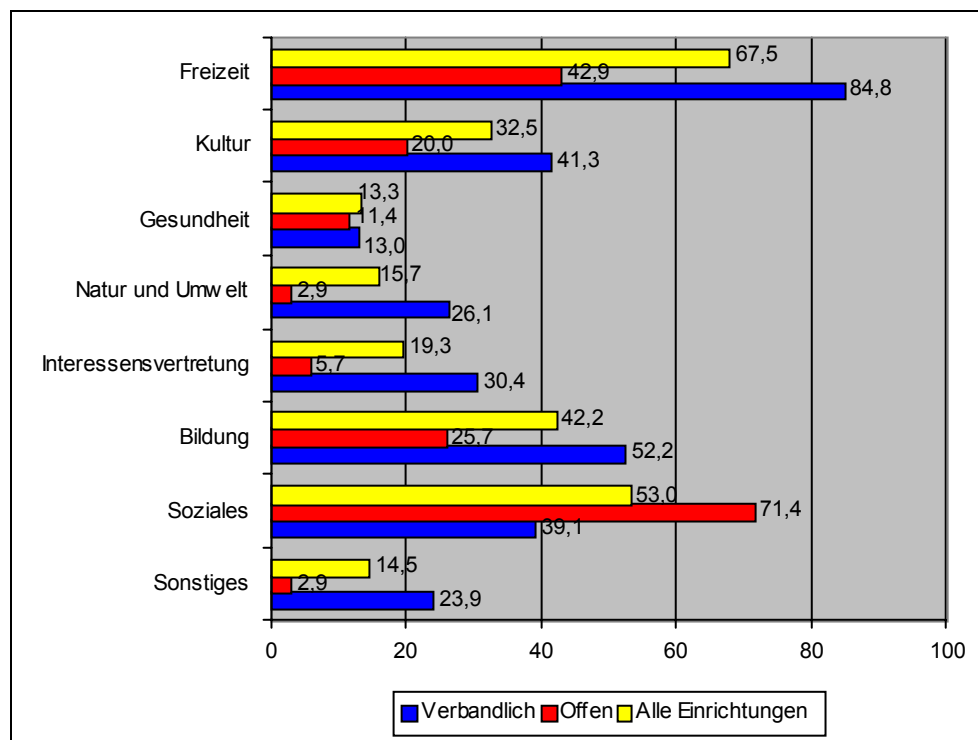
### 7.3.1 Beschreibung der quantitativen Stichprobe

Insgesamt wurden bei der vorliegenden quantitativen Erhebung 203 Fragebögen retourniert. 120 (59,0%) der darin antwortenden Einrichtungen bieten geschlechtssensible Angebote an, und 83 Einrichtungen (41,0%) verfügen über kein geschlechtssensibles Angebot. Über die Hälfte (56,8%, N = 46) jener Einrichtungen, die kein geschlechtssensibles Angebot haben, sind der verbandlichen Jugendarbeit zuzuordnen, die weiteren 43,2% (N = 35) der offenen Jugendarbeit.

Der Freizeit- (67,5%), der Sozial- (53,0%) und der Bildungsbereich (42,2%) stellen die Hauptaufgabenfelder der Einrichtungen ohne ein geschlechtssensibles Angebot dar. Diese Tätigkeitsbereiche sind auch die primären Aufgabenbereiche der befragten Einrichtungen sowohl in der gesamten Stichprobe als auch unter den Einrichtungen, die über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen. Ein Vergleich der Einrichtungen nach „verbandlich – offen“ zeigt, dass es in der verbandlichen Jugendarbeit primär Einrichtungen aus dem Freizeit- (84,8%) und Bildungsbereich (52,2%) sind, die über kein geschlechtssensibles Angebot verfügen. In der offenen Jugendarbeit sind es primär der Sozial- (71,4%) und ebenfalls der Freizeitbereich (42,9%).

Einige Einrichtungen ohne ein geschlechtssensibles Angebot haben die zur Auswahl stehenden Aufgabenbereiche im Rahmen einer offenen Frage um die Bereiche Politik und Religion ergänzt.

**Abbildung 20: Inhaltliche Aufgabenbereiche der Einrichtungen ohne ein geschlechtssensibles Angebot, nach verbandlicher/offener Jugendarbeit**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 83, Mehrfachnennungen möglich

Der Hauptteil der Einrichtungen ohne ein geschlechtssensibles Angebot ist entweder in der jeweiligen Gemeinde bzw. Stadt – also auf lokaler Ebene – tätig (38,6%) oder auf Bundesländerebene (37,3%). Ein weiteres Drittel (33,7%) der Einrichtungen gibt an, über ein österreichweites Angebot zu verfügen. In einer Region bzw. einem Bezirk sind 13,3% der Einrichtungen tätig. Unter den Einrichtungen, die über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen, befand sich keine Einrichtung, die europaweit arbeitet. Dies ist bei den Einrichtungen ohne ein geschlechtssensibles Angebot anders – hier gibt mehr als jede zehnte Einrichtung (14,5%) an, europaweit tätig zu sein.

### **7.3.2 Motive dafür, dass kein geschlechtssensibles Angebot gemacht wird**

Jene Einrichtungen, die über keine geschlechtssensiblen Angebote verfügen und sich an der quantitativen Erhebung beteiligt haben, sehen **einerseits für eine geschlechtssensible Herangehensweise in der außerschulischen Jugendarbeit keine Notwendigkeit, andererseits sehen sie auf Seite der Jugendlichen auch kein Bedürfnis danach**. So gibt weit über ein Drittel (39,8%) der Einrichtungen, die über kein geschlechtssensibles Angebot verfügen, an, dass aus ihrer Sicht die Gleichstellung der Geschlechter in vielen Bereichen bereits Realität ist und folglich auch geschlechtssensible Angebote nicht mehr vonnöten sind. Weitere 33,7% der befragten Einrichtungen stimmten der Aussage zu, dass es grundsätzlich keine Notwendigkeit für geschlechtssensible Angebote in ihrer Einrichtung gibt. Dass unter

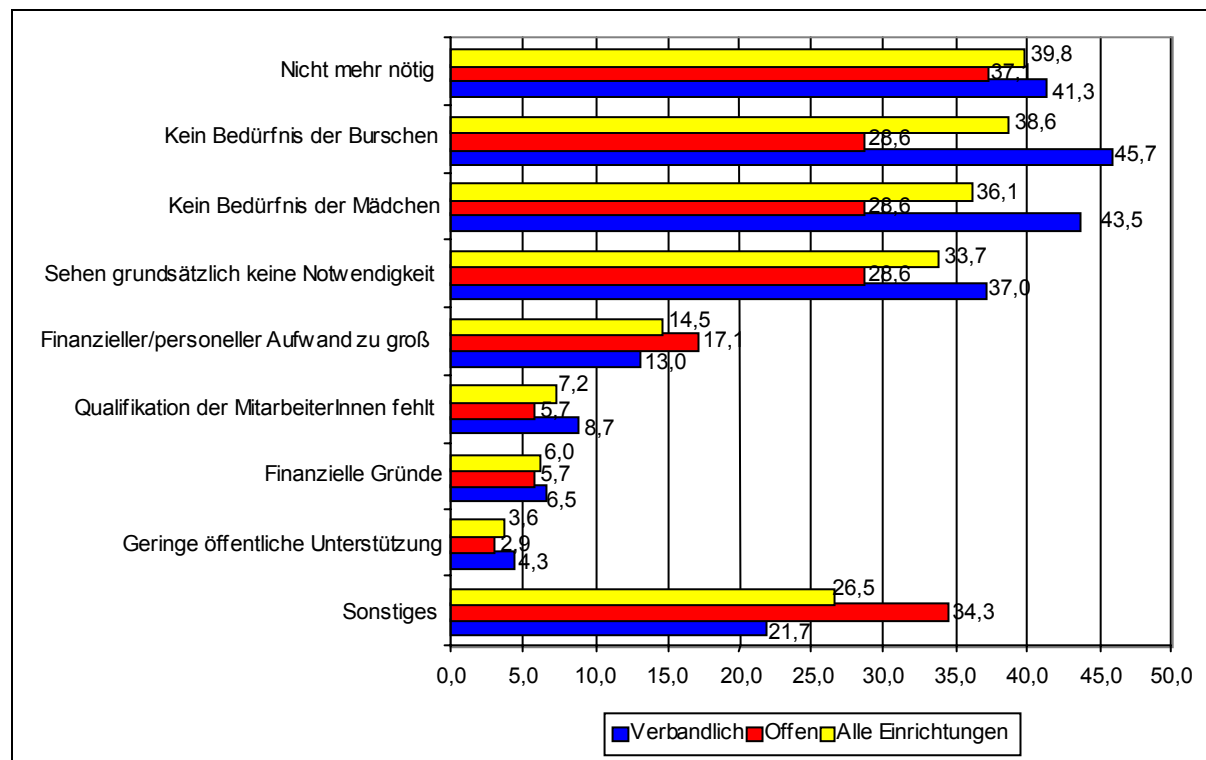
den Burschen der jeweiligen Einrichtung keine Nachfrage nach geschlechtssensiblen Angeboten besteht, führten 38,6% der Einrichtungen als Grund für das Fehlen geschlechtssensibler Angebote an. Was die Mädchen betrifft, wurde dies von 36,1% der Einrichtungen so gesehen.

Finanzielle Gründe (6,0%) sowie mangelnde öffentliche oder politische Unterstützung (3,6%) scheinen für die befragten Einrichtungen nur sehr selten eine Begründung für ihren Verzicht auf geschlechtssensible Angebote zu sein.

Immerhin ein gutes Viertel (26,5%) gab weitere Gründe an, die sich aber primär auf zwei der oben genannten Argumentationsstränge beziehen: Einerseits **fehlt das nötige Personal, vor allem ehrenamtliche MitarbeiterInnen**, für entsprechende Angebote; andererseits wird die Notwendigkeit geschlechtssensibler Angebote nicht gesehen. Entweder hat das Klientel aus Sicht der befragten Einrichtungen kein Interesse, ist für diese Angebote nicht geeignet, oder das methodische Arbeiten der Einrichtung ist primär an den individuellen Bedürfnissen der einzelnen KlientInnen ausgerichtet und die Inhalte werden dadurch bestimmt. Nur eine einzige Einrichtung gab an, geschlechtssensible Angebote zu planen.

Ein Vergleich zwischen verbandlichen und offenen Einrichtungen ohne ein geschlechtssensibles Angebot bestätigt grundsätzlich die eben beschriebenen Ergebnisse. Lediglich die Begründung, dass seitens der Burschen und Mädchen keine Nachfrage nach geschlechtssensiblen Angeboten besteht, wird von Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit häufiger genannt.

**Abbildung 21: Begründungen, warum keine geschlechtssensiblen Angebote in der Einrichtung vorhanden sind, nach verbandlicher/offener Jugendarbeit**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 83, Mehrfachnennungen möglich

Die grundsätzliche Skepsis der Einrichtungen gegenüber der Notwendigkeit von geschlechtssensibler Arbeit bestätigt auch ein Vergleich mit den allgemeinen Fragen zu Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit des Fragebogens. Einerseits wurden die Einrichtungen gebeten, bestimmten Aussagen zur Gender-Thematik zu bewerten (vgl. Tabelle 16): Die Aussage „Die eigentlichen Probleme von Jugendlichen werden durch geschlechtssensible Ansätze und/oder Gender Mainstreaming nicht wahrgenommen und liegen ganz woanders“ wurde von knapp zwei Drittel (64,2%) der Einrichtungen, die über keine geschlechtssensiblen Angebote verfügen, mit einer sehr hohen Zustimmung bewertet.

Durch die qualitativen Interviews mit MitarbeiterInnen von Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit ist es gelungen, weitere notwendige Einblicke in die Ursachen für das Fehlen geschlechtssensibler Angebote zu gewinnen. Zu bemerken ist, dass alle interviewten Einrichtungen der offenen Jugendarbeit über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen, während dies bei den Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung und verbandlichen Einrichtungen nicht unbedingt der Fall ist.

Grundsätzlich muss festgehalten werden, dass sich in den qualitativen Interviews auch unter jenen Organisationen, die keine explizit geschlechtssensiblen Angebote für Jugendliche umsetzen, teilweise ein sehr hohes Bewusstsein für die Bedeutung geschlechtsspezifischer Sozialisation, Ressourcen und Bedürfnisse von Mädchen und Burschen zeigt.

Die Mehrheit der Organisationen ohne geschlechtssensible Angebote scheint allerdings nur sehr vage Vorstellungen über die wesentlichen Inhalte und die Bedeutung der geschlechtssensiblen Jugendarbeit zu haben. In den Interviews mit MitarbeiterInnen der verbandlichen Jugendarbeit und VertreterInnen von Organisationen der Bundesjugendvertretung, die keine geschlechtssensiblen Angebote umsetzen, zeigen sich **vier typische Argumentationsstränge**:

**In der geschlechtssensiblen Arbeit wird kein Bedarf bzw. keine Notwendigkeit gesehen.**

Häufig wird der Verzicht auf geschlechtssensible Arbeit nicht als Mangel in den Angeboten der Organisation/des Vereins empfunden, sondern über das Selbstverständnis der Organisation oder den spezifischen Schwerpunkt in der Arbeit mit Jugendlichen erklärt:

*„In unserer täglichen Arbeit spielt Geschlecht keine so große Rolle. Das ist gar nicht so wichtig, ob das Mädchen oder Burschen sind, die unsere Angebote nutzen.“ (Interview 7)*

In der Argumentation wird darauf hingewiesen, dass nicht nur unter den MitarbeiterInnen und FunktionärInnen, sondern auch unter den Jugendlichen, die die Angebote nützen, kein Bedarf an speziellen geschlechtssensiblen Angeboten und Projekten beobachtet wird.

**Geschlechtssensible Aspekte werden implizit umgesetzt, sind aber kein expliziter Schwerpunkt der Arbeit.**

Häufig wird davon ausgegangen, dass in den Angeboten der Organisation keine Bevorzugung oder Benachteiligung weiblicher oder männlicher Jugendlicher besteht, sondern beiden Geschlechtern die gleichen Partizipationsmöglichkeiten offenstehen. Richten sich die Angebote der Organisation an beide Geschlechter, wird die Bedeutung der paritätischen Besetzung von Funktionen in der Organisation und einer gemischtgeschlechtlichen Teamzusammensetzung hervorgehoben. In einigen Fällen wird betont, dass die Gleichberechtigung der

Geschlechter bei den VereinsmitarbeiterInnen und -mitgliedern bereits sehr stark verinnerlicht, das Handeln der MitarbeiterInnen somit von einem sehr hohen Bewusstsein getragen und somit explizite geschlechtssensible Arbeit nicht notwendig sei. Zwar wird die gemischtgeschlechtliche Teambzusammensetzung als wichtige Voraussetzung für die Arbeit mit Jugendlichen erkannt, gleichzeitig aber im geschlechtssensiblen Zugang kein notwendiger Schwerpunkt der Arbeit mit Jugendlichen gesehen.

*„Wie gesagt, es wird versucht, das so weit zu leben, dass es sozusagen verschiedene Geschlechter gibt, dass die Geschlechter auch nicht gleich sind, aber dass sie doch gleichwertig sind, gleich wichtig, gleichberechtigt, und sofern das vermittelt wird und gelebt wird, ist es an sich bis jetzt immer so gewesen, dass es für jeden klar ist, und es nicht wirklich einen Bedarf gab, speziell in die Richtung stärker aktiv zu werden.“ (Interview 2)*

### **Geschlechtssensibler Zugang ist zwar grundsätzlich festgeschrieben, wird aber in der praktischen Arbeit nicht umgesetzt.**

Durchaus möglich ist auch, dass der geschlechtssensible Zugang zwar grundsätzlich festgeschrieben ist, er aber in der praktischen Jugendarbeit nur sehr geringe Berücksichtigung findet. So wird in mehreren Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit zwar ein Bedarf an geschlechtssensiblen Projekten und Angeboten gesehen, gleichzeitig aber angegeben, dass die praktische Umsetzung an fehlenden personellen oder räumlichen Ressourcen scheitert sei.

*„Es steht drinnen, dass alle Aussagen geschlechtsneutral sind, also für Frauen und Männer gleich zu gelten haben. Aber das ist ein Satz, und der sagt im Großen und Ganzen nicht viel aus.“ (Interview 3)*

### **Geschlechtssensible Arbeit wird lediglich als Mädchenarbeit definiert.**

Von zahlreichen Organisationen der Bundesjugendvertretung und Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit scheint geschlechtssensible Jugendarbeit auf den Bereich der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen beschränkt zu werden. Wird geschlechtssensible Jugendarbeit ausschließlich als Mädchenarbeit – und damit als spezifische Förderung von Mädchen und jungen Frauen – interpretiert, kann eine allgemeine geschlechterpolitische Einschätzung als Begründungsrahmen für das Fehlen geschlechtssensibler Angebote gesehen werden. In den Interviews wird einerseits darauf verwiesen, dass die Gleichberechtigung der Geschlechter bereits so weit fortgeschritten sei, dass keine speziellen geschlechtssensiblen Angebote mehr notwendig scheinen; andererseits wird davon ausgegangen, dass sich geschlechtssensible Angebote per Definition ausschließlich an Mädchen richten und somit das Problem entstehen würde, dass geschlechtssensible Angebote Burschen nicht mit erfassen. Entsprechend findet keine Umsetzung statt.

### **7.3.3 Gewünschte Unterstützungsmaßnahmen**

Eine gewisse Ambivalenz in der Argumentation, warum keine geschlechtssensiblen Angebote gemacht werden, zeigt sich bei den quantitativ befragten Einrichtungen, wenn man diese den Unterstützungsmaßnahmen gegenüberstellt. So spielten finanzielle und personelle Gründe eine untergeordnete Rolle bei der Begründung, warum keine geschlechtssensiblen Angebote gemacht werden. Allerdings sind es vor allem die **finanziellen und personellen Ressourcen, die von den befragten Einrichtungen als Unterstützungsmaßnahmen als**

**(sehr) wichtig<sup>13</sup> erachtet werden**, um in Richtung geschlechtssensibler Arbeit aktiv werden zu können. So erachten mehr als drei Viertel der Einrichtungen, die keine geschlechtssensiblen Angebote haben, mehr personelle Ressourcen (77,8%) als (sehr) wichtig, gefolgt von mehr finanziellen Ressourcen (71,9%).

Die Einrichtungen haben grundsätzlich alle abgefragten Unterstützungsmaßnahmen mit einer (sehr) hohen Wichtigkeit bewertet. So stellte für weitere drei Viertel (75,4%) der befragten Einrichtungen auch die **Qualifizierung der MitarbeiterInnen** zum Thema eine konkrete Unterstützungsmaßnahme dar. Weit über die Hälfte der befragten Einrichtungen bewertete auch externe Beratung und Unterstützung (61,8%) und eine stärkere Vernetzung mit anderen Einrichtungen (56,7%) als (sehr) wichtig.

Lediglich die Bereiche der stärkeren Unterstützung durch die Leitung (40,0%) und die stärkere politische Unterstützung (38,2%) wurden von weniger als der Hälfte der befragten Einrichtungen als (sehr) wichtig bewertet.

Von einzelnen Einrichtungen wurden weitere Unterstützungsmaßnahmen genannt, wie Bewusstseinsbildung bei der Klientel, stärkere Präsenz des Themas oder Unterstützung in Form von Leitfäden für die Umsetzung von geschlechtssensiblen Angeboten.

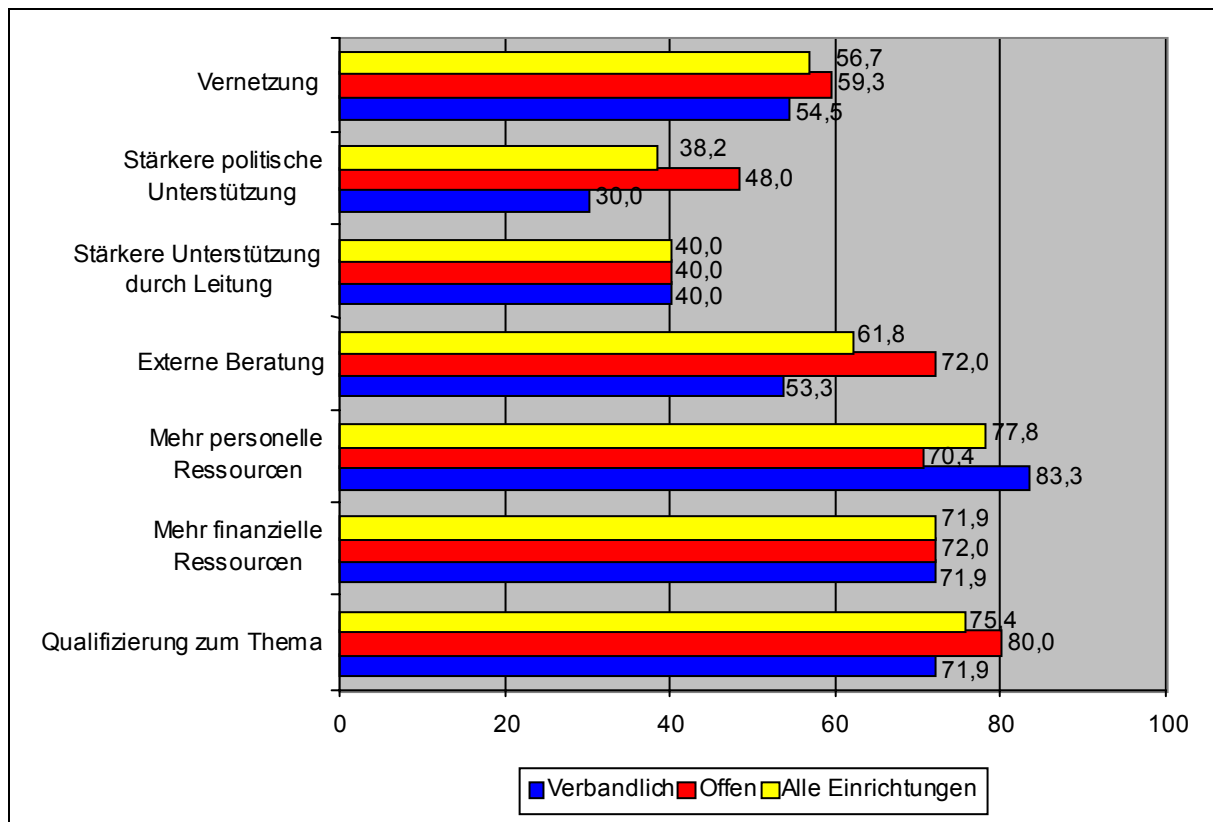
Eine Auswertung nach verbandlichen und offenen Einrichtungen zeigt nur in einigen Bereichen nennenswerte Unterschiede: So wird die stärkere politische Unterstützung von nahezu jeder zweiten Einrichtung aus dem offenen Bereich (48,0%) als (sehr) wichtig erachtet – demgegenüber bewertet nicht einmal ein Drittel (30,0%) der verbandlichen Einrichtungen diese Unterstützungsmaßnahme als wichtig. Ebenso wird externe Beratung und Unterstützung von der offenen Jugendarbeit (72,0%) als wichtiger bewertet als von der verbandlichen (53,3%). Wie bereits beschrieben, sind in der verbandlichen Jugendarbeit vor allem personelle Engpässe der Grund für die Nicht- bzw. lückenhafte Umsetzung von geschlechtssensibler Jugendarbeit. So ist es wenig verwunderlich, dass ein Mehr an personellen Ressourcen von der verbandlichen Jugendarbeit (83,3%) höher bewertet wird als von der offenen (70,4%).

---

<sup>13</sup> Für die Darstellung dieser Frage wurden die Bewertungskategorien „Sehr wichtig“ und „Wichtig“ zu einer Kategorie („Wichtig“) zusammengefasst.



**Abbildung 22: Wichtigkeit möglicher Unterstützungsmaßnahmen für Einrichtungen ohne ein geschlechtssensibles Angebot, nach verbandlicher/offener Jugendarbeit**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 83, Mehrfachnennungen möglich (Die Kategorien „Sehr wichtig“ und „Eher wichtig“ wurden zu „Wichtig“ zusammengefasst, und die Kategorien „Eher unwichtig“ und „Unwichtig“ zu „Unwichtig“. Prozentwerte beziehen sich auf die Nennungen als „Wichtig“).

Auch in den qualitativen Interviews wurden Unterstützungsmaßnahmen zur Umsetzung geschlechtssensibler Projekte oder Angebote thematisiert. Deutlich wird dabei, dass jene Organisationen und Einrichtungen, die bisher keine geschlechtssensiblen Projekte umgesetzt haben, auch nicht gezielter Unterstützungs- oder Fördermaßnahmen einfordern, die sich ausschließlich auf den Bereich der geschlechtssensiblen Jugendarbeit beziehen. Wenn in den Interviews zusätzlicher Unterstützungsbedarf artikuliert wird, so wird primär auf die **Bedeutung zusätzlicher finanzieller Ressourcen verwiesen**. Von einigen der InterviewpartnerInnen wird die Möglichkeit einer teilweisen Zweckbindung zusätzlicher Gelder thematisiert.

Neben der Notwendigkeit zusätzlicher finanzieller Ressourcen zeigt sich auch die **hohe Bedeutung, die der Fort- und Weiterbildung, der Sensibilisierung und Qualifizierung zum Themenkomplex** der geschlechtssensiblen Jugendarbeit beigemessen wird. Jene Einrichtungen, die in ihrer Tätigkeit auf dem ehrenamtlichen Engagement ihrer MitarbeiterInnen aufbauen, heben dabei die Notwendigkeit kostengünstiger und wenig zeitintensiver bzw. berufsbegleitender Informations- und Weiterbildungsmöglichkeiten hervor. Von Organisationen der Bundesjugendvertretung wurde die Bedeutung vereinsinterner Aktivitäten zur Erhöhung des Bewusstseins und der Sensibilität für die Geschlechterfrage betont. Ausgehend von der Leitungsebene der Organisation müsse dieses neue Bewusstsein die Strukturen der

Organisation durchziehen und sowohl im personellen Aufbau als auch in der praktischen Umsetzung seinen Niederschlag finden.

Allerdings finden sich unter den Organisationen und Einrichtungen, die bislang noch keine konkreten Angebote umsetzen, auch solche, die in den Interviews die grundsätzliche Bereitschaft und Offenheit für die Umsetzung geschlechtssensibler Angebote ausdrücken. In den meisten Fällen wird darauf verwiesen, dass die Entwicklung und Umsetzung geschlechtssensibler Angebote bisher an den eingeschränkten finanziellen und personellen Ressourcen der Organisation gescheitert ist.

## 8 Zusammenfassende Wirkungsanalyse

Abschließend stellt sich die Frage: Welche Ziele und welche Wirkungen können durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen in der außerschulischen Jugendarbeit erreicht werden? Diesbezüglich ist festzuhalten, dass eine Wirkungsanalyse auf Ebene der Jugendlichen äußerst schwierig ist, da hier verschiedenste Faktoren innerhalb des sozialen Umfeldes der Jugendlichen mit einwirken und entsprechend die (Nicht-)Ausprägung eines geschlechtssensiblen Bewusstseins nicht ausschließlich auf einen Faktor zurückzuführen ist. Trotzdem zeigen die Ergebnisse aus den durchgeführten Workshops (vgl. Kapitel 8.3), dass vor allem in jenen Einrichtungen, die geschlechtssensibel agieren oder Gender Mainstreaming umsetzen, eine wesentlich höhere Sensibilität bei den Jugendlichen zu beobachten ist als in jenen Einrichtungen, die keines dahingehendes Angebot umsetzen.

Hinsichtlich der Wirkungsanalyse ist weiters zu berücksichtigen, dass sowohl Jugendliche als auch viele MitarbeiterInnen in Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit die Begriffe „Gender Mainstreaming“ und „geschlechtssensible Arbeit“ synonym verwenden, wodurch eine differenzierte Analyse hinsichtlich der Wirkung des jeweiligen Ansatzes – abgekoppelt vom jeweils anderen – nur teilweise möglich ist. Auch dies ist ein Grund, warum die Ergebnisse aus den Workshops in einem Kapitel zusammengefasst wurden und nicht getrennt nach „Gender Mainstreaming“ und „geschlechtssensible Ansätze“ dargestellt werden.

In den folgenden Kapiteln wird der Frage nachgegangen, welche Wirkungen durch die Implementierung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen erreicht werden können. Im Teil zu Gender Mainstreaming wird dies vor allem hinsichtlich bestehender Gleichstellungsziele sowie des Bewusstseinsstands der MitarbeiterInnen analysiert, also primär auf Träger- und MitarbeiterInnenebene. Im Kapitel zur Wirkung von geschlechtssensiblen Ansätzen stehen die MitarbeiterInnen sowie förderliche und hemmende Rahmenbedingungen im Vordergrund der Analyse.

### 8.1 Zielerreichung in der Umsetzung von Gender Mainstreaming

Die primären Fragen, die sich auf Träger- und MitarbeiterInnenebene hinsichtlich der Wirkung von Gender Mainstreaming stellen, sind:

- Inwieweit werden die gesetzten Gleichstellungsziele in den Einrichtungen erreicht?
- Wie wirkt sich die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf das Bewusstsein der MitarbeiterInnen aus?

Wie die qualitativen Auswertungen gezeigt haben, setzt rund ein Drittel der befragten Einrichtungen explizit Gender Mainstreaming um und thematisiert dies auch entsprechend in der Organisation. Ein weiteres Drittel setzt Gender Mainstreaming teilweise um, d.h. es gibt keine explizite, systematische Umsetzung, die Idee des Prinzips ist aber implementiert und diesbezügliche Fragen werden immer wieder bearbeitet, auch wenn dies nicht unbedingt mit „Gender Mainstreaming“ übertitelt wird.

Die Auswertungsergebnisse belegen aber auch, dass bei der Implementierung von Gender Mainstreaming kaum umfassende Analysen durchgeführt wurden, um darauf aufbauend die Gleichstellungsziele für die jeweilige Organisation zu formulieren. Die wichtigsten diesbezüglichen Ziele, die im Rahmen der Fragebogenerhebung formuliert wurden, beziehen sich auf folgende Punkte:

- Gleichstellung
- Bewusstseinsstärkung in Bezug auf Sensibilisierung für Geschlechterfragen
- Geschlechter-Ausgewogenheit im Team.

Diese Aufzählung verdeutlicht, dass die gesetzten Ziele sehr allgemein formuliert und kaum konkret messbar sind. Die Nennungen lassen auf fehlende Analysen sowie auf sehr unterschiedliche Definitionen von Gender Mainstreaming schließen. Dies wird auch durch die geführten Interviews bestätigt. Zudem gibt es kaum Überprüfungsmechanismen, denn nur rund ein Fünftel jener Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen, evaluiert es regelmäßig. Folglich können die Erfolge und Misserfolge in den jeweiligen Einrichtungen nur aufgrund subjektiver Einschätzungen einzelner MitarbeiterInnen beurteilt, aber nicht durch entsprechende Ergebnisse aus Evaluierung belegt werden, womit es auch nicht möglich ist, darauf aufbauend neue Ziele und Verbesserungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Ein Grund dafür dürfte das Fehlen von Know-how bei den involvierten Personen sein. Denn die Ergebnisse belegen auch sehr deutlich, dass die Wissensstände hinsichtlich Umsetzungsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming sehr stark differieren und je nach Position und Aufgabenbereich der interviewten Personen sehr unterschiedliche Sensibilitäten und Wissensstände bestehen.

Ein konkret messbarer Indikator ist die MitarbeiterInnenstruktur (vgl. auch Kapitel 6.5), denn ein wesentliches Ziel von Gender Mainstreaming ist es, zu einer ausgewogenen Geschlechterverteilung in den Einrichtungen beizutragen. Und hier bestätigen die Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung, dass in jenen Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen, der Frauenanteil doch wesentlich höher ist als in jenen Einrichtungen, die Gender Mainstreaming nicht umsetzen. Dies gilt auch für die Führungsebene. Allerdings zeigt sich doch, dass auch die Frauen in jenen Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen, die gläserne Decke zu spüren bekommen, denn selbst hier liegen die Frauenanteile in den Führungsebenen unter jenen bei den GesamtmitarbeiterInnen.

Weiters belegen die Interviewergebnisse, dass die konsequente Herstellung und Erhaltung einer Geschlechterparität im Team und/oder in verschiedenen Gremien fast allen Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen, ein wesentliches Anliegen ist. Zusätzlich wird auf der Führungsebene oder bei der Beschickung von Gremien die geschlechterparitätische Zusammensetzung forciert.

Weiters wird vereinzelt versucht, die Redezeiten in Protokollen nach Geschlechtern getrennt festzuhalten, um so eine eventuelle Benachteiligung eines Geschlechts aufzeigen zu können. Oder es wird versucht, Referate oder Redebeiträge nach einem Reißverschlussystem (Mann – Frau – Mann – Frau) aufzuteilen. Die letztgenannten Punkte sind jedoch Einzelnenennungen, die ebenso wie beispielsweise Gender Budgeting nur in einigen wenigen Einrichtungen umgesetzt werden.

Trotz der genannten unterschiedlichen Zugänge zum Thema und auch zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zeigen sich im Falle der Implementierung doch deutlich positive Auswirkungen in den Einrichtungen. So wurde in der Fragebogenerhebung angegeben, dass

- sich in 59% der Einrichtungen, die Gender Mainstreaming umsetzen, seit der bzw. durch die Einführung die Qualität von Projekten verbessert hat,
- das Arbeitsklima in 40% der Fälle bessert geworden ist und
- in 20% aller Fälle die Entscheidungsstrukturen effizienter und transparenter geworden sind.

Als Hindernisse werden, neben fehlenden personellen und finanziellen Ressourcen, mangelndes Interesse und fehlende Akzeptanz bei den MitarbeiterInnen sowie auch bestehende Vorurteile genannt. Zudem stellen vor allem in der verbandlichen Jugendarbeit mitunter bestehende traditionelle Strukturen ein Hindernis bei der Implementierung von Gender Mainstreaming dar. Zumeist ist die fehlende – oder auch falsche – Umsetzung von Gender Mainstreaming jedoch auf Informationsdefizite und mangelndes Bewusstsein zurückzuführen, und dies sind auch jene Punkte, bei denen primär anzusetzen ist, um Gleichstellungsziele, wie sie Gender Mainstreaming versteht, verwirklichen zu können.

## **8.2 Wirkung geschlechtssensibler Ansätze**

Eine Beschreibung der Auswirkungen von geschlechtssensiblen Konzepten und Angeboten auf der individuellen Ebene der Jugendlichen selbst und ihres individuellen Verhaltens in Bezug auf Umgang und Ausgestaltung der eigenen Geschlechterrolle ist nur bedingt möglich. Die Sichtweise der Jugendlichen zur Gender-Thematik, welche im Rahmen von Workshops erhoben wurde, wird im folgenden Kapitel näher beschrieben. Im Sinne einer Wirkungsanalyse auf der Ebene der Jugendlichen lassen sich auf Basis der vorliegenden Studie allerdings folgende Aspekte beschreiben, die die Wirkung geschlechtssensibler Arbeit auf Jugendliche beeinflussen:

Jugendliche äußern von sich aus nur sehr selten den Wunsch nach einem geschlechtsspezifischen Angebot und können dies oft auch nicht. Einerseits stecken sie mitten in einer Persönlichkeits-/Orientierungs-/Entwicklungsphase, und auf der anderen Seite sind der „Gender“-Begriff oder auch Bezeichnungen wie „geschlechtssensibel“ oder „geschlechtsreflexiv“ für ProfessionalistInnen schon schwierig zu definieren und mit Inhalt zu füllen – und für Jugendliche somit erst recht. Allerdings sind junge Menschen mit der Thematik tagtäglich auf ganz persönliche Weise konfrontiert. So verwundert es nicht, dass geschlechtssensible Angebote primär aus den Erfahrungen der täglichen Arbeit mit den Jugendlichen und aufgrund des persönlichen Engagements einzelner MitarbeiterInnen umgesetzt werden. So erleben Einrichtungen, die sich auf ein geschlechtssensibles Angebot eingelassen haben, sehr schnell eine hohe Zufriedenheit und positive Rückmeldungen von Jugendlichen zu diesen Angeboten. Oft sind die positiven Auswirkungen für die Jugendlichen auch Anlass, weitere oder spezifischere Angebote einzufordern. Auf eine abstrakte Ebene gebracht, bedeutet dies für die tägliche Arbeit in den Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit, dass das Bedürfnis der Reflexion geschlechtsspezifischer Fragestellungen und der Auseinandersetzung mit der „eigenen“ und der „anderen“ Geschlechterrolle erst geweckt und für die Jugendlichen greifbar und verbalisierbar gemacht werden muss.

Wie bereits mehrfach erwähnt, handelt es sich bei Jugendlichen um eine äußerst heterogene Gruppe. Sie besteht nicht nur aus Mädchen/jungen Frauen und Burschen/jungen Männern, sondern unterscheidet sich auch durch einen vielfältigen kulturellen, religiösen und ideologischen Hintergrund sowie unterschiedliche sexuelle Orientierungen und splittet sich weiter in diverse Subgruppen nach verschiedenen Kriterien und Interessen auf. In Bezug auf ein umfassendes Angebot an geschlechtssensibler Arbeit ist auf Grundlage der erhobenen Daten festzuhalten, dass die Angebote sich primär an Mädchen richten und sich sehr selten gezielt an spezifischere Gruppen richten. Eine nachhaltige und individuelle Wirkung von geschlechtssensiblen Angeboten ist vor allem dann möglich, wenn diese sehr spezifisch und individuell auf die jeweilige Zielgruppe gerichtet sind. So geht es also nicht nur darum, den spezifischen Angeboten von Mädchen auch spezifische Angebote für Burschen gegenüberzustellen, sondern zu differenzieren und die jeweilige Zielgruppe zu spezifizieren, z.B. Mädchen mit einer Beeinträchtigung, homosexuelle Jugendliche oder Burschen der zweiten und dritten Generation.

Ein weiterer Aspekt der Wirkung von geschlechtssensibler Arbeit ist die Themenauswahl bzw. die inhaltliche Gestaltung der Arbeit. Oft orientiert sich geschlechtssensible Arbeit an der Reflexion von geschlechtsspezifischen Rollenverhalten und -mustern oder der dem Ziel der Veränderung von Kommunikations- und Interaktionsmustern zwischen den Geschlechtern. Fokus der inhaltlichen Gestaltung dieser Arbeit sollte auf den jeweils spezifischen Lebenssituationen der Jugendlichen liegen, um eine möglichst hohe Identifikation mit den Inhalten zu ermöglichen.

Die befragten MitarbeiterInnen außerschulischer – vor allem offener – Jugendeinrichtungen setzen in einem relativ hohen Ausmaß geschlechtssensible Angebote um. Das Bewusstsein bei den Einrichtungen für die Notwendigkeit dieser Arbeit und für ein dahingehendes spezifisches Angebot ist sehr hoch. Primär werden die Angebote in den Einrichtungen durch ein gemischtgeschlechtliches MitarbeiterInnen-Team umgesetzt, wobei die geschlechtshomogene Arbeit im Vordergrund steht, d.h. Frauen arbeiten mit Mädchen und Männer arbeiten mit Burschen. Diese Tatsache erweist sich in der Praxis oft als Einschränkung der eigentlich vielfältigen Gestaltungs- und Wirkungsmöglichkeiten der geschlechtssensiblen Arbeit.

Vor allem bei der Personalstruktur gibt es große Unterschiede zwischen offener und verbandlicher Jugendarbeit. Die geschlechtssensiblen Angebote der offenen Jugendarbeit werden primär von bezahlt beschäftigten MitarbeiterInnen durchgeführt, die der verbandlichen von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen. Dadurch ergeben sich auch Unterschiede: So ist zum Beispiel die Erstellung und Implementierung von geschlechtssensiblen Angeboten sowie die Fort- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen in der offenen Jugendarbeit an ganz andere Grundbedingungen geknüpft als in der verbandlichen Jugendarbeit. Daraus ergibt sich auch, dass in der offenen Jugendarbeit die geschlechtssensiblen Angebote und Projekte meist differenzierter und reflektierter umgesetzt werden.

Die Erfahrungen der Einrichtungen mit geschlechtssensibler Arbeit sind überwiegend als positiv zu beschreiben, vor allem dann, wenn die jeweilige Lebenswelt der Mädchen und Burschen zum Ausgangspunkt der Angebote gemacht wird. Um diese Arbeit leisten zu können, sind für die Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit einige Rahmenbedingungen von zentraler Bedeutung. Es zeigt sich hierbei eine große Übereinstimmung zwischen jenen Einrichtungen, die über ein geschlechtssensibles Angebot verfügen, und jenen Einrichtungen, die dies nicht tun. Die Bedingungen sind als eine Kombination verschiedener Aspek-

te auf unterschiedlichen Ebenen zu verstehen. So steht für die befragten Einrichtungen die Ausweitung der Ressourcen an zentraler Stelle. Der Begriff der „Ressource“ wird hier von den Einrichtungen sehr weit gefasst: Es geht dabei sowohl um die Aufstockung von finanziellen Ressourcen bzw. deren Zweckbindung für geschlechtssensible Arbeit als auch um eine Ausweitung der Ressourcen in personeller und räumlicher Hinsicht. Eine weitere Grundbedingung für die geschlechtssensible Arbeit stellt für die verschiedenen Einrichtungen auch die Qualifizierung der Beteiligten dar: einerseits in Form von Aus- und Weiterbildung, andererseits aber auch in Form von Bewusstseinsbildung für diese Arbeit sowohl bei den MitarbeiterInnen als auch auf der Leitungsebene. Die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch mit anderen Einrichtungen stellen einen weiteren Aspekt der Qualifizierung dar. Das gesellschaftliche Bewusstsein nehmen die befragten Einrichtungen als eine Rahmenbedingung auf einer anderen Ebene wahr. Durch eine stärkere Wertschätzung der Jugendarbeit an sich und auch von jugendspezifischen Interessen und Bedürfnissen sowie die Etablierung einer starken Lobby könnte der gesamte Bereich aufgewertet werden. Durch eine solche Aufwertung würde die Jugendarbeit sowohl für Männer als auch für Frauen attraktiver werden, und dies könnte auch zu einer geringeren Fluktuation unter den MitarbeiterInnen führen.

### **8.3 Die Wahrnehmung der Jugendlichen**

Hinsichtlich der Beurteilung der Wirkung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen sowie der Beurteilung von deren Relevanz ist es wesentlich, auch die Sichtweisen und Wahrnehmungen der Jugendlichen selbst in die Untersuchung einzubeziehen. Sie sind die NutzerInnen der Angebote außerschulischer Jugendarbeit, und ihre Sensibilität hinsichtlich des Geschlechts und der Gleichstellung kann als ein Indikator für die Wirksamkeit der in den verschiedenen Einrichtungen umgesetzten Ansätze und Verfahren herangezogen werden.

Aus dieser Überlegung heraus wurden auf Grundlage der Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung und den geführten Interviews zwölf Einrichtungen ausgewählt und vor Ort Workshops mit den Jugendlichen durchgeführt. Es wurden sowohl Einrichtungen ausgewählt, die Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensible Jugendarbeit umsetzen, als auch solche, die das nicht tun. Allerdings konnte im Workshopdesign nicht zwischen Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen unterschieden werden, da dies die Jugendlichen überfordert hätte.

Die Workshops standen unter dem Titel „Ich Tarzan – du Jane? Frauenbilder – Männerbilder“ und wurden von der jeweils besuchten Einrichtung im Vorfeld beworben. Die Moderation übernahmen je eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter des Forschungsteams.

In einem ersten Schwerpunkt zu Rollenbildern wurden die Jugendlichen in geschlechtshomogenen Kleingruppen eingeladen, ihre individuellen Assoziationen zu Mädchen-Sein und Bursche-Sein zu artikulieren. Die auf gemeinsamen Plakaten visualisierten Statements der geschlechtshomogenen Gruppen wurden anschließend in der gesamten Gruppe zusammengeführt und gemeinsam besprochen. In einem zweiten Teil wurde der Zugang zum Thema der Geschlechterrollen über Fotografien gewählt, die Männer und Frauen in jeweils „untypischen“ Situationen zeigten. Die (teilweise irritierten) Reaktionen der Jugendlichen wurden ebenfalls in der gemeinsamen Gruppe diskutiert. In der abschließenden Phase des

Workshops wurde versucht, unter den Jugendlichen die Wahrnehmung und Einschätzung der Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen in „ihrer“ Einrichtung einzufangen. Die teilnehmenden Jugendlichen konnten bereits formulierte Aussagen mit Klebepunkten bewerten und so dem Grad ihrer Zustimmung Ausdruck geben.

Die Workshops waren methodisch auf eine Zielgruppe ab etwa 14 Jahren ausgerichtet. Jüngere Altersgruppen müssten methodisch anders angesprochen werden. Sie stecken noch mehr als die etwas Älteren mitten in der Persönlichkeitsentwicklung und haben oft zu wenig Distanz zur eigenen Geschlechterrolle – deren Ausbildung eine zentrale Entwicklungsaufgabe der Pubertät ist –, um diese verbal zu reflektieren. Vor allem die zeitliche Begrenzung der Workshops war das Hauptargument für eine eher verbal-reflexive, strukturierte Methodik, woraus sich auch der Fokus auf eine spezifische Altersgruppe bzw. die Ausgrenzung einer Altersgruppe ergab.

Nachdem sich die Zusammensetzung der Gruppen höchst unterschiedlich gestaltete, wurde das Workshopkonzept jeweils etwas verändert und dabei möglichst an die Bedürfnisse und Anforderungen der Jugendlichen angepasst. Aus diesem Grund ist eine systematische Auswertung der Ergebnisse nur eingeschränkt möglich. Zahlreiche Faktoren wie das Alter, der Bildungshintergrund, die Gruppengröße oder die anteilmäßige Geschlechterzusammensetzung und vor allem das gesamte soziale Umfeld der jeweiligen Jugendlichen ließen verschieden intensive Auseinandersetzungen mit den Themen Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Angebote zustande kommen, die im Folgenden dargestellt werden.

### **8.3.1 Die Auseinandersetzungsbereitschaft der Jugendlichen – Eindrücke aus den Workshops**

Die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit den Themen Geschlecht und Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der angebotenen Workshops war je nach Gruppenzusammensetzung sehr unterschiedlich. Die einzelnen Veranstaltungen entwickelten sehr unterschiedlichen Dynamiken und sind daher nur bedingt miteinander vergleichbar. Sie reichten von einer sehr reflektierten Diskussion, auch auf einer abstrakt-gesellschaftlichen Ebene, bis hin zur Verweigerung einer Auseinandersetzung mit der Rolle des jeweils anderen Geschlechts, die über die Betrachtung „der anderen“ als SexualpartnerInnen hinausgeht.

Die Auseinandersetzungsbereitschaft der Jugendlichen mit den Themen des Workshops war also von vielen Faktoren abhängig, die wiederum nur bedingt auf die Umsetzung und Wertigkeit von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit in der Einrichtung zurückgeführt werden sollten. Dies ist in Verbindung mit den in Kapitel 7.2.8 geäußerten Wahrnehmungen zu den Grenzen geschlechtssensibler Arbeit zu sehen. Für die Jugendlichen umfasst die außerschulische Jugendarbeit nur einen Teil ihres gesamten, komplexen Lebenszusammenhangs. Der Einfluss familiärer und sozialer Rahmenbedingungen sowie gesellschaftlicher Zusammenhänge und Strukturen im Allgemeinen ist bezüglich des Reflexionsgrades zu Geschlecht und Gleichstellung als sehr hoch einzuschätzen. Die Vorbild- und MultiplikatorInnenfunktion der MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit stößt hier an ihre Grenzen.

Dennoch ist deutlich festzustellen, dass eine geschlechtssensible Arbeitsweise unabdingbare Voraussetzung dafür ist, Geschlechtsbewusstsein und Gleichstellungssensibilität entste-



hen zu lassen und zu fördern. In jenen Einrichtungen, die mit ihrem Angebot eine Auseinandersetzung mit der Thematik fördern, war in den Workshops doch eine deutlich differenziertere Reflexion und Diskussion möglich und eine höhere Sensibilität der Jugendlichen feststellbar.

Die Bereitschaft der Jugendlichen, in den Workshops zu diesem Thema mitzuarbeiten, ist auch in Zusammenhang mit der Struktur der Einrichtung zu sehen. Eine Einrichtung der offenen Jugendarbeit, die ihre Funktion vorrangig darin sieht, ein Ort der Freizeit für die Zielgruppe zu sein, stellt einen anderen Rahmen für eine thematisch fokussierte Arbeitssituation dar als ein Gruppentreffen in einem verbandlichen Kontext, das von den Jugendlichen normalerweise zur Beschäftigung mit einem ganz bestimmten Thema bzw. zur Ausübung einer ganz bestimmten Aktivität aufgesucht wird.

Schließlich muss auch die Geschlechterverteilung in den Gruppen als wichtiger Faktor der Auseinandersetzungsbereitschaft genannt werden. Wie auch in den Interviews von den MitarbeiterInnen thematisiert (vgl. Kapitel 7.2.8), führt das Überwiegen eines Geschlechts in der Gruppe oftmals zu einer Dynamik, die das Thematisieren von Geschlecht in einen gänzlich anderen Kontext bringt.

### **8.3.2 Selbst- und Fremdwahrnehmungen der Jugendlichen – vom Mädchen-Sein und Bursche-Sein**

Der Workshopteil zur Selbst- und Fremdwahrnehmung der Jugendlichen beinhaltete zwei unterschiedliche Schritte, die in geschlechtshomogenen Arbeitsgruppen umgesetzt wurden. Einerseits ging es um die Frage nach dem individuellen Erleben ihres Mädchen-Seins und Bursche-Seins. Hier fanden Mädchen und Burschen die Möglichkeit, Verhaltensweisen, Handlungen und Eigenschaften, die sie über ihre Geschlechtlichkeit erklären, auf einem Plakat festzuhalten. In einem zweiten Schritt wurde in den Gruppen nach der Wahrnehmung des anderen Geschlechts gefragt. Je nach Gruppendynamik und Gesprächsverlauf in der geschlechtshomogenen Gruppe kamen als Stimmungsbilder zu verstehende Sammlungen zustande, die hier punktuell wiedergegeben werden können.

In den beiden Parallel-Gruppen einer Einrichtung wurde die Fragestellung zumeist auf einem ähnlichen Abstraktionsniveau diskutiert. Dabei fällt auf, dass in Einrichtungen mit wenig geschlechtsbezogener Auseinandersetzung in der täglichen Jugendarbeit bei dieser Fragestellung primär persönliches Erleben reflektiert wurde. Als Selbstwahrnehmung kam hier beispielsweise zur Sprache:

*„Ich als Bursche interessiere mich für Technik und mache gern Party und Action“ (Workshop 8 bzw. 3), oder „Mädchen gehen gerne Rad fahren und gern und oft shoppen.“ (ebd.)*

*Auch hinsichtlich des Bildes vom jeweils anderen Geschlecht blieben die ganz individuellen Erfahrungen im Vordergrund. So ist aus Sicht der Mädchen für Burschen charakteristisch, dass sie „bei SMS häufig nicht zurückschreiben“ (Workshop 3) und Burschen sehen Mädchen als „oft geschminkt und nicht so mutig“ (ebd.).*

Geschlechtsspezifische Diskriminierungen werden in diesen Gruppen vor allem von Mädchen thematisiert, bleiben dabei aber auf der Ebene der ganz persönlichen Erfahrung: „Ich als Mädchen muss im Haushalt helfen“ (Workshop 8) und „darf nicht allein am Abend unterwegs sein“ (Workshop 5).

Der Abstraktionsschritt auf die Ebene gesellschaftlicher Rollenbilder und geschlechtsspezifischer Erwartungen gelang in jenen Einrichtungen, die der Geschlechterthematik in ihrer Arbeit einen hohen Stellenwert einräumen, deutlich besser. In diesen Workshops kamen wesentlich stärker auch Wahrnehmungen zur Sprache, die mit der gesellschaftlichen Geschlechterrolle in Verbindung stehen. Die Jugendlichen thematisierten hier auch ihre persönliche Positionierung dazu und formulierten beispielsweise: „*Ich bin in klassischen Männerberufen benachteiligt und muss ein Rebell sein*“ (Mädchen in Workshop 1) oder „*Ich sehe ein Vorurteil, wenn Mädchen als schwächer oder dümmer z.B. bei Computer oder Technik gesehen werden*“ (Mädchen in Workshop 6); „*Ich soll Verantwortung für alles übernehmen und Familienerhalter sein*“ (Bursche in Workshop 1) oder „*Ich werde in der Arbeitswelt bevorzugt*“ (Bursche in Workshop 6).

In manchen Fällen ging die persönliche Positionierung gegenüber den gesellschaftlichen Rollenerwartungen bis zu einer aktiven, gestalterischen Haltung: *Ich als Mädchen möchte zeigen, dass es nichts Besonders ist, aktiv zu sein, zu arbeiten etc.*“ (Workshop 9) oder „*will Gleichberechtigung für alle*“ (Workshop 1); eine Burschengruppe „*will eine gerechte Aufteilung im Haushalt*“ (Workshop 1) – und: „*Ich als Bursche bin allgemein mit Rollenzuschreibungen konfrontiert und manchmal verunsichert und stehe vor der Herausforderung, mich in meiner Rolle neu zu definieren*“ (Workshop 12).

Eine selbstsichere Sicht auf die eigene Geschlechtssituation formulierten ausschließlich Mädchen – ein Aspekt, auf den im nächsten Abschnitt eingegangen wird.

### **8.3.3 Wertigkeiten und Relevanzen aus Sicht der Jugendlichen**

Nach der Thematisierung der Selbst- und Fremdsicht als Mädchen und Burschen wurde eine Methode der Bewertung von einzelnen Aussagen eingesetzt. Die Jugendlichen konnten ihre Zustimmung zu den folgenden Aussagen mithilfe von „Zustimmungspunkten“ zum Ausdruck bringen. Folgende Aussagen konnten dabei von den teilnehmenden Jugendlichen hinsichtlich ihrer subjektiven Wichtigkeit bewertet werden:

- Burschen sind im Vorteil, weil sie Burschen sind.
- Mädchen sind im Vorteil, weil sie Mädchen sind.
- Es ist wichtig, dass Burschen allein was gemeinsam unternehmen.
- Es ist wichtig, dass Mädchen allein was gemeinsam unternehmen.
- Wenn Mädchen und Burschen gemeinsam was unternehmen, sind sie stärker.
- Mädchen und Burschen können das Gleiche.
- Männer in Leitungspositionen sind besser.
- Frauen in Leitungspositionen sind besser.
- Bei uns in der Jugendeinrichtung arbeiten zu wenige Frauen.
- Bei uns in der Jugendeinrichtung arbeiten zu wenige Männer.
- Wenn Frauen weniger verdienen, ist das ein Problem.

Dieser Arbeitsschritt konnte aufgrund der zeitlichen Beschränkung an manchen Workshoporten und/oder auch der begrenzten Konzentrationsfähigkeit der Jugendlichen nur in sieben Einrichtungen durchgeführt werden. Trotz der relativ geringen Fallzahl von Einrichtungen

lassen sich die Zustimmungspunkte der teilnehmenden Jugendlichen summieren (Wertungen/Zustimmungspunkte durch Mädchen: 193, Burschen: 199) und machen zwei Tendenzen deutlich:

Einerseits ist es aufschlussreich, die Verteilung der Zustimmung innerhalb der Geschlechtergruppen zu betrachten und nach der Aussage mit der relativ größten Zustimmung innerhalb des Geschlechts zu suchen. Dies ist im Fall beider Geschlechter die Aussage zur Wichtigkeit gemeinsamer Unternehmungen in der geschlechtshomogenen Gruppe: Insgesamt 22,3% der Mädchen und 26,9% der Burschen halten diese Aussage für richtig. In keinem einzigen Workshop bekam diese Aussage gar keine Zustimmung in der jeweiligen Geschlechtsgruppe.

Dieser Bedarf nach geschlechtshomogener Aktivität kann als Forderung an die Einrichtungen weitergegeben werden. Allerdings kam in manchen qualitativen Interviews mit den EinrichtungsleiterInnen diesbezügliche Skepsis zur Sprache: Es wurde die Schwierigkeit thematisiert, die Jugendlichen für geschlechtshomogene Angebote zu motivieren, da oft der Bezug zum eigenen Erleben und der jugendlichen Lebensrealität nicht wahrgenommen wird. Häufig erleben die Einrichtungen mehr oder weniger aktiven Widerstand der Jugendlichen als deutliche Grenze für die Einführung derartiger Angebote (vgl. Kapitel 7.2.8). In jedem Fall brachten die Jugendlichen in den Workshops aber deutlich einen Bedarf nach geschlechtsspezifischen Angeboten zum Ausdruck, auch wenn diese in Kombination mit gemischtgeschlechtlichen Aktivitäten angeboten werden sollten. Denn auch die Aussage „Wenn Mädchen und Burschen gemeinsam was unternehmen, sind sie stärker“ fand mit 14% bei den Mädchen und 15,1% bei den Burschen hohen Zuspruch.

Ein zweiter Aspekt in der Wahrnehmung und Beurteilung dieser Aussagen durch die Jugendlichen ist hier interessant: Jene Aussage, die die Gleichstellung der Geschlechter in der Form „Mädchen und Burschen können das Gleiche“ thematisiert, findet unter den Mädchen hohen Zuspruch: In jeder Einrichtung stimmen Mädchen dieser Aussage zu – insgesamt 17,0% der weiblichen Zustimmungspunkte entfallen auf diese Aussage. Bei den Burschen beträgt dieser Anteil insgesamt nur 8,5 % und speist sich aus Nennungen in lediglich drei Einrichtungen – drei Einrichtungen, die Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Angebote als wichtige Bestandteile ihrer Arbeit verstehen. An diesem Beispiel kann im kleinen Maßstab durchaus die bewussteinbildende bzw. sensibilisierende Wirkung geschlechtsbezogener Arbeit festgehalten werden.

Die Betonung der Gleichwertigkeit der Geschlechter durch die Mädchen findet sich übrigens auch im Workshopteil zur Selbst- und Fremdsicht der Geschlechter. Mädchen formulierten in ihren Arbeitsgruppen selbstbewusste Statements zu ihrem Mädchen-Sein, und das sowohl in Einrichtungen mit als auch in solchen ohne geschlechtssensible Arbeitsansätze. Sie schrieben beispielsweise: Ich als Mädchen „*bin stolz, ein Mädchen zu sein*“ (Workshop 2), „*kann genauso viel wie Burschen*“ (Workshop 4), „*find mich ziemlich cool*“ (Workshop 5), „*bin besonders*“ (Workshop 9), „*bin unabhängig*“ (Workshop 6) „*bin selbstbewusst*“ (Workshop 7), „*habe alle Chancen*“ (Workshop 12) .

Allerdings werden gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge und Benachteiligungen nur in jenen Einrichtungen thematisiert, die geschlechtssensible Aspekte in ihrem Angebot haben.

Ein drittes Ergebnis dieses Workshopelements ist die Wahrnehmung der Jugendlichen, bezüglich (Mangel an) männlichem Personal in der Einrichtung. Zwar ist es insbesondere im

Sozialbereich mitunter schwierig, männliche Mitarbeiter zu finden, dieses Missverhältnis spiegelt sich in der Wahrnehmung der teilnehmenden Jugendlichen jedoch so nicht wider – was auch darauf zurückzuführen ist, dass in beinahe allen der Einrichtungen, in denen Workshops abgehalten wurden, Männer beschäftigt oder ehrenamtlich tätig sind.

#### **8.3.4 Fazit: Was heißt das für die Einrichtungen?**

Die Workshopverfahren mit den Jugendlichen in verschiedenen Einrichtungen machen deutlich, dass die Akzente und Impulse, die mit Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen gesetzt werden, Auswirkungen auf die Auseinandersetzungsbereitschaft der Mädchen und Burschen mit der Geschlechterthematik haben und eine dahingehende Sensibilität erzeugen. Die „Messung“ dieser Wirkung als unmittelbare Ergebnisse bei den Jugendlichen ist naturgemäß schwierig – viele umgebende Faktoren spielen hier eine wesentliche Rolle, und die Methode des Workshops hat ebenfalls ihre Grenzen.

Dennoch zeigen die Ergebnisse, dass primär in jenen Einrichtungen, die geschlechtssensible Angebote setzen oder in Form von GenderBudgeting und anderen Instrumenten Impulse setzen, eine höhere bis sehr hohe Sensibilität der Jugendlichen beobachtbar ist und hier Benachteiligungen sowohl von den Mädchen als auch den Burschen zum Thema gemacht werden.

Die Auswertungsergebnisse belegen auch, dass geschlechtshomogene Räume für viele Jugendlichen einen hohen Stellenwert einnehmen, und diese – auch wenn dieses Bedürfnis im Alltagsbetrieb nicht immer artikuliert wird – wesentliche Angebote für die Jugendlichen darstellen. Allerdings betonen die Jugendlichen auch, dass geschlechtshomogene Angebote mit gemischtgeschlechtlichen gekoppelt werden sollten.

Wesentlich erscheint auch, dass in den Workshops kaum je die Forderung nach mehr männlichen Mitarbeitern kam. Dies liegt daran, dass beinahe in allen ausgewählten Einrichtungen gemischtgeschlechtliche Teams oder ehrenamtliche Mitarbeiter tätig sind. Es wird von den Jugendlichen positiv bewertet, dass sie sowohl Männer als auch Frauen als AnsprechpartnerInnen haben.

## 9 Maßnahmenkatalog

Die folgenden Handlungsoptionen basieren auf den Analyseergebnissen der durchgeführten quantitativen und qualitativen Erhebungen. Es fließen somit die Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung, den Interviews mit MitarbeiterInnen außerschulischer Jugendeinrichtungen, den Gruppendiskussionen mit Jugendlichen sowie der Literaturanalyse ein. Zudem wurden die erarbeiteten Handlungsoptionen in einem ExpertInnenworkshop gemeinsam mit teilnehmenden LandesjugendreferentInnen und VertreterInnen der außerschulischen Jugendorganisationen diskutiert und abgestimmt.

Ziel der vorliegenden Handlungsoptionen ist es, eine tatsächliche Implementierung und möglichst reibungsfreie Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen in der außerschulischen Jugendarbeit zu ermöglichen. Dabei teilt sich der vorliegende Maßnahmenkatalog in vier Schwerpunkte:

- allgemeine Anmerkungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen
- Handlungsoptionen auf politischer Ebene
- Unterstützungsoptionen für Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit
- mögliche Pilotmaßnahmen.

Die ersten drei Kapitel des vorliegenden Maßnahmenkatalogs enthalten allgemeine Maßnahmenvorschläge. Im letzten Kapitel werden mögliche Pilotprojekte zur konkreten Umsetzung auf den unterschiedlichsten Ebenen vorgestellt.

### 9.1 Allgemeines zu Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen in der außerschulischen Jugendarbeit

Bevor auf konkrete Handlungsoptionen eingegangen wird, ist es wichtig, einige grundsätzliche Bemerkungen zum Thema festzuhalten. Die folgenden Ausführungen sind quer durch alle vorgeschlagenen Maßnahmen hinweg wichtig, werden aber nach dieser Einleitung nicht bei jedem Punkt einzeln erwähnt.

Es ist vorweg festzuhalten, dass nur kontinuierliche politische Interventionen und eine langfristige Änderung der Rahmenbedingungen dazu beitragen können, dass Mädchen und Burschen dieselben Chancen haben und somit eine tatsächliche Gleichstellung erreicht wird.

Um diese **Rahmenbedingungen zu ändern**, ist eine entsprechend breite Sensibilisierung notwendig. Dies bedeutet, dass ein **frühzeitiges und umfassendes Ansetzen** notwendig ist, wobei der Fokus nicht nur auf der „klassischen“ Jugendphase von 12 bis 18 Jahren liegen soll, sondern viel früher anzusetzen ist. Geschlechtssensible Kindergärten und geschlechtssensible pädagogische Ansätze in den Schulen können hier als wichtige Aspekte genannt werden. Auch wäre ein entsprechendes Zusammenspiel von schulischer und außerschulischer Jugendarbeit zu forcieren und die Angebote nicht nur an die Jugendlichen selbst zu richten, sondern auch an deren Umfeld, d.h. Eltern, Verwandte, LehrerInnen, berufliche AnsprechpartnerInnen etc. Auch die Altersgruppe der über 18-jährigen sollte nicht aus

den Augen verloren werden. Sensibilisierung und Unterstützung im Bereich des Gender-Themas ist an keine Altersgrenze gebunden, bedarf allerdings einer an das jeweilige Alter angepassten Vorgehensweise – sowohl inhaltlich als auch methodisch.

Weiters soll eine oft als selbstverständlich angesehene Tatsache einleitend festgehalten und damit zentral in den Blickpunkt der Aufmerksamkeit gerückt werden: „Die Jugendliche/ den Jugendlichen“ gibt es nicht! Die **Gruppe der Jugendlichen ist eine äußerst heterogene** Gruppe, deren individuelle Lebensgestaltung und Lebensentwürfe unterschiedlich aussehen. Auch die außerschulische Jugendarbeit ist in Österreich durch eine große Vielfalt gekennzeichnet (Organisationsstruktur, Angebote, Aufgaben, Personalstruktur etc). Zudem divergiert die Umsetzung nach Bundesländern, und auch Unterschiede zwischen urbanen und ländlichen Regionen sind zu berücksichtigen. In Hinblick auf die Implementierung und Durchführung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit stellt dies eine besondere Herausforderung an Konzepte, Handlungsoptionen, Tools etc. dar.

In diesem Zusammenhang ist auch festzuhalten, dass die Konzeption von Ansätzen und Projekten nicht über die Köpfe der Jugendlichen hinweg erfolgen soll, sondern sich **partizipative Ansätze häufig als Erfolgsmodelle** darstellen. Wobei zu berücksichtigen ist, dass viele Jugendliche aufgrund fehlender Sensibilität – auch ihres Umfeldes – ihre diesbezüglichen Bedürfnisse nicht wahrnehmen und/oder artikulieren. Gerade in der Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen wurde die Erfahrung gemacht, dass diese in gemischtgeschlechtlichen Gruppen ihre eigenen Bedürfnisse oft nicht äußern oder zugunsten der Burschen darauf verzichten. Auch für Burschen erweist sich ein geschlechtshomogenes Angebot oft als eine sinnvolle Ergänzung zur Sensibilisierung in Genderfragen und der eigenen Entwicklung in geschlechtsheterogenen Zusammenhängen. Es ist daher wichtig, hier auch geschlechtergetrennte Auseinandersetzung anzubieten. Generell kann die Installierung von geschlechtsspezifischen Projekten und Angeboten nicht allein von der Nachfrage seitens der Mädchen und Burschen abhängig gemacht werden, da diese Angebote meist fremd und ungewohnt für sie sind. Die Initiative sollte daher von MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit ausgehen, wobei es wichtig ist, die Jugendlichen bereits frühzeitig in die gesamte Planung und Gestaltung mit einzubeziehen. Dementsprechend sind hier in der Praxis mit den Jugendlichen von der Sensibilisierung zur Planung bis zur Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen viele kleine aufbauende Schritte erforderlich.

Ein wichtiges Faktum in der außerschulischen Jugendarbeit in Österreich ist das starke Involvement von engagierten **ehrenamtlichen MitarbeiterInnen**, vor allem in der verbandlichen Jugendarbeit. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen stellen eine besondere Ressource dar, die es wertzuschätzen gilt, die aber auch eines sensiblen Umgangs in den Einrichtungen wie in der Gesellschaft insgesamt bedarf. Bei Forderungen nach einer Aufwertung bzw. verstärkten gesellschaftlichen Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit ist – gerade auch vor dem Hintergrund der Gender-Thematik – jedoch zu bedenken, dass Ehrenamt auch – mal mehr, mal weniger – zeitintensiv ist und gerade familiär gebundene Frauen in geringerem Ausmaß ehrenamtlichen Tätigkeiten nachgehen (können). Wenn nicht akkordierend die nach Geschlechtern ungleiche Verteilung von Betreuungsarbeit angeglichen wird, könnten dahingehende Förderungen Frauen in benachteiligender Art und Weise betreffen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass diese hier kurz genannten Rahmenbedingungen bei der Entwicklung von Maßnahmen und Empfehlungen eine hohe Spezifizierung und Sensibilität

erfordern, um den unterschiedlichen und sehr spezifischen Situationen und Hintergründen der außerschulischen Jugendarbeit und der Jugendlichen selbst gerecht werden zu können.

## **9.2 Handlungsoptionen auf Verwaltungsebene/ politischer Ebene**

Hinsichtlich der Zuständigkeiten für außerschulische Jugendarbeit ist festzuhalten, dass diese überwiegend in den Kompetenzbereich der Bundesländer und Gemeinden fällt und verschiedenste Aufgabenbereiche von Lobbymaßnahmen über die Förderung und Unterstützung von Jugendorganisationen bis hin zu Aus- und Weiterbildungsangeboten für MitarbeiterInnen der Organisationen umfasst. Auf Bundesebene werden unter anderem koordinierende und impulsgebende Funktionen wahrgenommen und finanzielle Förderungen bereitgestellt. Die finanziellen Beteiligungen des Bundes kommen überwiegend auf der Ebene der Bundesstellen der verbandlichen Jugendorganisationen zum Tragen.

In vielen Gemeinden Österreichs nehmen die Jugendreferate einen zentralen Stellenwert ein. Diese unterliegen aber keinen Standards oder Ausbildungsvorgaben, und folglich wird ihre Arbeit bundesweit sehr unterschiedlich gehandhabt. Da ihre FunktionärInnen jedoch auf Gemeindeebene eine wesentliche Rolle für die Umsetzung außerschulischer Jugendarbeit spielen, könnte hier – etwa in Form von Weiterbildungen für Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Ansätze – ein wesentlicher Impuls zur nachhaltigen Verankerung der Thematik erfolgen.

Die folgenden Handlungsoptionen für die politische Ebene beziehen sich einerseits allgemein auf eine Stärkung des Berufsfeldes Jugendarbeit und andererseits auf Sensibilisierungsmaßnahmen. Weiters ist hier noch auf die derzeit fehlende Vorbildwirkung der Öffentlichen Hand zu verweisen. Zudem bestehen im Rahmen der Auftragsvergaben und Förderungen durch Bund und Länder wesentliche Lenkungsmöglichkeiten hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Ansätze.

### **Stärkung der Attraktivität des Berufsfeldes „Jugendarbeit“**

Die Analyseergebnisse bestätigen die mangelnde Präsenz der Männer in der Jugendarbeit sowie grundsätzlich im sozialen Bereich. Eine Erklärung dafür liegt in der geringen Attraktivität dieses Berufsfeldes: Die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten) werden, verglichen mit anderen Berufsfeldern, als wenig attraktiv beschrieben. Allerdings ist es für die inhaltliche Ausgestaltung von Gender Mainstreaming und der geschlechtssensiblen Jugendarbeit grundsätzlich notwendig, mehr Männer in diesen Arbeitsbereich zu rekrutieren. Das Hauptargument dafür liegt darin, dass sowohl Männer als auch Frauen im Hinblick auf die Sozialisation und Persönlichkeitsentwicklung von Burschen und Mädchen von Bedeutung sind. Insbesondere für die Umsetzung von geschlechtssensiblen Angeboten, die auf beide Geschlechter abzielen, sind gemischtgeschlechtliche Teams von Vorteil, ebenso wie für die Umsetzung von Burschenarbeit männliche Mitarbeiter beinahe unerlässlich sind. Zudem gilt es allgemein, typische Frauenarbeitsbereiche zu stärken und ihre gesellschaftliche Anerkennung zu erhöhen.



Die erarbeiteten Handlungsoptionen zur Stärkung des Berufsfeldes Jugendarbeit umfassen folgende Punkte:

- Anerkennung des Berufsfeldes Jugendarbeit durch ein **eigenes bundesweites Berufsbild**, mit den dazugehörigen Qualifizierungs- und Professionalisierungsmöglichkeiten.
- Implementierung einer bundesweiten anerkannten **Ausbildung zur Jugendarbeiterin/zum Jugendarbeiter**. Im Bereich der offenen Jugendarbeit sind hier primär die Landesjugendreferate aufgerufen, gemeinsame Standards zu entwickeln, und im Bereich der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen besteht seitens des Bundes eine Möglichkeit der Einflussnahme durch Förderbedingungen.
- Selbiges trifft auf die Entwicklung von **bundesweiten Weiterbildungsmöglichkeiten** zu. Wichtig wäre es bei den Aus- und Weiterbildungen, nicht nur auf eine entsprechende Zertifizierung der Abschlüsse zu achten, sondern auch darauf, dass diese das Prinzip des offenen Zugangs wahren, d.h. auch für Personen ohne Hochschulreife offenstehen.
- entsprechende **Entlohnungsmöglichkeiten im Berufsfeld Jugendarbeit** durch attraktive Kollektivverträge – in Abstimmung mit entsprechenden Berufsbildungsabschlüssen
- **Entwicklung von Standards und Leitbildern** für die Jugendarbeit. Besonders in diesem Bereich ist die bereits erwähnte Heterogenität der Zielgruppe „Jugendliche“ und der Angebote zu beachten. Nachdem die einzelnen Länder hierbei einen zentralen Stellenwert einnehmen, sollten derartige Standards und Leitbilder von den Ländern überprüft und gesteuert werden. Im Bereich der verbandlichen Jugendarbeit könnte dies in Kooperation mit dem BMSG oder der Bundesjugendvertretung erfolgen.
- **Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit** hinsichtlich des Stellenwertes dieses Berufsfeldes. Dies würde eine gewisse „Imagekorrektur“ beinhalten. Oft wird unter Jugendarbeit „Freizeitarbeit“ zu unpopulären Arbeitszeiten (vorwiegend am Abend und am Wochenende) verstanden. Eine stärkere Betonung z.B. der pädagogischen Inhalte oder präventiver Aspekte von außerschulischer Jugendarbeit könnte dem entgegenwirken. So könnte der gesellschaftliche, familiale und/oder persönliche Gewinn in den Vordergrund gestellt und herausgearbeitet werden (z.B. Gewaltprävention, Umgang mit Aggressionen).

Im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit ist hierbei allerdings ein arbeitsmarktpolitisches Argument zu bedenken: Bei einer Öffnung eines Arbeitsbereiches, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind, für Männer entsteht ein gewisses Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt. Eine Öffnung eines weiblich dominierten Berufsfeldes für Männer muss daher zeitgleich mit der Öffnung von männerdominierten Berufsfeldern erfolgen.

### **Vorbildcharakter und Bewusstseinsbildung bei der Öffentlichen Hand**

Allgemein zeigen die Analyseergebnisse, dass hinsichtlich des Bewusstseins zu Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen noch Aufholbedarf besteht. In den Interviews wurde auch immer wieder betont, dass es nicht nur um Sensibilisierung der MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit geht, sondern diesbezüglich ein generelles Bewusstsein der Öffentlichkeit geschaffen werden muss.

Folgende Handlungsoptionen sind folglich denkbar:

- Gender Mainstreaming stellt eine Top-down-Strategie dar und ist Bestandteil verschiedenster Verwaltungseinheiten, z.B. von Ministerien, Arbeitsmarktverwaltungen, Magistrat.



Allerdings dringt von der Umsetzung und entsprechenden Erfolgen und Erfahrungen kaum etwas an die Öffentlichkeit. Öffentliche Einrichtungen sollten durch Implementierung von und bewussten Umgang mit Gender Mainstreaming eine **Vorbildrolle** einnehmen, und zwar in einer medienwirksamen Art und Weise.

- Des Weiteren belegen die Evaluierungsergebnisse, dass es bereits viele Einzelaktivitäten hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt oder Pilotprojekte zu geschlechtssensibler Jugendarbeit umgesetzt werden. Gerade derartige **Einzelaktivitäten sowie Pilotprojekte gilt es bekannter zu machen** und deren Erfahrungen allen interessierten Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.
- Wichtig wären **regelmäßige öffentliche Kampagnen** zu den Themen Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Ansätze, in denen Aktivitäten und Erfahrungen dargestellt werden, um so die öffentliche Bewusstseinsbildung voranzutreiben – etwa durch die Präsentation eines „geschlechtssensiblen Projekts des Monats“ (z.B. Printmedien, ORF, Plakate, Internet etc.), .

### **Schriftliche Verankerung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen**

Wie die Auswertungsergebnisse belegen, ist die Verankerung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit – sei dies in den Jugendförderungsgesetzen der Länder und des Bundes oder in jugendpolitischen Leitlinien o.A. – bundeslandspezifisch divergierend.

Ziel sollte sein, dass in allen Bundesländern Gender Mainstreaming und die Umsetzung geschlechtssensibler Jugendarbeit in den **Jugendförderungsgesetzen und jugendpolitischen Leitlinien schriftlich verankert** sind und auch entsprechende und regelmäßige Evaluierungen durchgeführt werden. Dies ist primär Aufgabe der Landesjugendreferate, wobei eine bundesweite Abstimmung wohl unerlässlich ist, um gleiche Voraussetzungen für alle zu schaffen.

### **Mehr finanzielle Anreize für geschlechtssensible Ansätze und Gender Mainstreaming**

Ausreichende finanzielle Ressourcen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen sind ein ganz wesentlicher Punkt, der in den Interviews genannt wird. Vor allem gilt es, nicht nur Einzelprojekte zu fördern, sondern die Möglichkeiten zur strukturellen Verankerung auf Ebene der Organisationen zu schaffen, so dass in Jahresbudgets bereits ein Anteil für Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Ansätze reserviert ist. Denn erst durch ausreichende finanzielle Absicherung können eigene Personalressourcen für diese Bereiche geschaffen werden. Insbesondere vor dem Hintergrund der geringen finanziellen und personellen Ausstattung vieler Jugendeinrichtungen sollte sichergestellt werden, dass die Realisierung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen zu einer Verbesserung der Finanzausstattung führen kann. Zugleich besteht im Rahmen von Vergaberichtlinien und öffentlichen Ausschreibungen die Möglichkeit, die Verankerung von Gender Mainstreaming voranzutreiben, indem die Umsetzung dieses Prinzips zu einem Vertragsbestandteil wird. Einschlägige Maßnahmen in der außerschulischen Ju-

gendarbeit in Deutschland belegen hier einen entsprechenden Anreizcharakter (vgl. auch Kapitel 6.2).

Die erarbeiteten Handlungsoptionen umfassen daher folgende Punkte:

- Gender Mainstreaming als **Vertragsbedingung und Bestandteil von Ausschreibungen**
- Die Umsetzung von Gender Mainstreaming sollte in den **Vergaberichtlinien** verankert und überprüft werden.
- **Förderungen oder zumindest Teile dieser sollten einer Zweckbindung** unterliegen.
- Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen sollten eigene Fördertöpfe eingerichtet werden.

Fortführung der schon bisher seitens des BMSG durchgeführten Förderung von **Jahresschwerpunkten**. Hier könnte verstärkt Gender als Mainstream-Thema eingefordert werden. Diesbezüglich sind auch öffentliche Fördermöglichkeiten oder Fördermöglichkeiten der EU zu nutzen und diesbezügliche Informationen an Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit weiterzuleiten, so beispielsweise die Tatsache, dass das Jahr 2007 das Jahr der Gleichbehandlung ist.

### **9.3 Unterstützungsoptionen für Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit**

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Evaluierung, dass der Wissensstand zu den Themen Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Arbeit sehr unterschiedlich ist. Zwar ist die allgemeine Gender-Thematik im Bewusstsein der meisten interviewten Personen vorhanden, allerdings existiert häufig kein konkretes Wissen zum Thema Gender Mainstreaming oder zu den unterschiedlichen Ansätzen der geschlechtssensiblen Jugendarbeit. Dies führt mitunter zu Unsicherheiten und dazu, dass in der praktischen Arbeit beide Bereiche häufig vermischt werden oder auf die Arbeit mit Mädchen/Frauen beschränkt bleiben.

Sowohl Gender Mainstreaming als auch geschlechtssensible Arbeit verstehen sich als Querschnittsthematiken, die in allen gesellschaftlichen Bereichen und vor allem auch in allen Lebensabschnitten gegenwärtig sind und spezifisch adressiert werden sollten - und zwar bei Frauen und Männern. Um gesamtgesellschaftliche Rahmenbedingungen zu verändern sowie bei Frauen und Männern/Mädchen und Burschen ein Bewusstsein für die Gender-Thematik zu schaffen, ist eine möglichst frühzeitige und altersadäquate Auseinandersetzung mit diesem Thema erforderlich.

Neben dieser allgemeinen Sensibilisierung ist aber auch entsprechende Bewusstseinsarbeit bei den MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit notwendig. Durch diese soll die Bedeutung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Arbeit sowie vor allem auch deren Nutzen deutlich gemacht werden.

Um Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit im Bereich des Gender Mainstreaming und der geschlechtssensiblen Arbeit zu sensibilisieren und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, ist es wichtig, die unterschiedlichen Strukturen und Voraussetzungen im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit zu berücksichtigen, d.h. Informationen sind am jeweiligen Bedarf der einzelnen Einrichtungen auszurichten.

Hierbei haben sich **drei Schwerpunktebenen** mit unterschiedlichen Methodenvorschlägen herauskristallisiert. Diese sind die Informations- und Beratungsebene, die Qualifizierungsebene und die Vernetzungsebene, auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

### **Informations- und Beratungsebene**

Grundlegender Gedanke dieser Handlungsoption ist es, vertiefende und möglichst konkrete und in der Praxis einsetzbare Informationen zum Bereich Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Arbeit anzubieten. Dadurch sollen die Einrichtungen in ihrer täglichen Arbeit unterstützt werden, und zugleich bietet sich die Gelegenheit, grundlegende Informationen zu verbreiten und somit Wissenslücken zu schließen. Wesentlich ist bei der Erstellung der Informationsunterlagen und –methoden, die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Einrichtungen auf verbandlicher und offener Ebene zu berücksichtigen.

Folgende Punkte haben sich durch die Erhebungsergebnisse als wichtig herauskristallisiert:

- Nach wie vor stellen schriftliche Informationen eine wesentliche Informationsschiene für Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit dar. Es sollten daher allgemeine **Informationsmaterialien zum Thema Gender Mainstreaming und geschlechtsspezifische Ansätze** entwickelt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese möglichst **praxisadäquat** und vor allem **entsprechend der Inhalte und Organisationsstruktur der Einrichtungen** aufbereitet werden. Neben allgemeinen Informationen sollten hier auch ganz konkrete Umsetzungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, etwa die Implementierung von GenderBudgeting oder ein Sprachleitfaden für gendersensible Sprache. Im Bereich der geschlechtssensiblen Arbeit könnten Grundmethodiken bzw. Herangehensweisen sowie deren Umsetzung beschrieben werden.
- Neben schriftlichen Informationen in Form klassischer Broschüren etc. nimmt das Internet einen immer zentraleren Stellenwert für die Informationsbeschaffung ein. Es wäre zu überlegen, eine **eigene Website zum Thema Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Ansätze** in der außerschulischen Jugendarbeit einzurichten oder aber **Basisinformationen auf den Websites** von BMSG, Bundesjugendvertretung oder Koordinationsstellen bzw. Dachverbänden zur Verfügung zu stellen. Ein Vorteil dieser Möglichkeit wäre, dass diese Informationen über das Internet leicht und schnell zur Verfügung gestellt und laufend aktualisiert werden können. Der konkrete Vorteil einer eigenen Website wäre, dass hier bundesweit Informationen gesammelt und als Download zur Verfügung gestellt, eine Datenbank mit Good-Practice-Projekten eingerichtet, jedes Monat unterschiedliche Organisationen vorgestellt sowie Tipps und Tricks für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Angeboten zur Verfügung gestellt werden könnten. Eine Voraussetzung dafür wäre natürlich eine laufende Wartung und Betreuung der Website. Wichtig für die regelmäßige Nutzung durch Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit wäre zudem ein direktes monatliches Mailing, z.B. über neue Inhalte der Website.
- Darüber hinaus sind aber auch persönliche Kontakte unerlässlich. Aufgrund der finanziellen und zeitlichen Einschränkungen in den Einrichtungen sind möglichst regionale Angebote – nach Möglichkeit kombiniert mit konkreten und kooperativ angelegten Umsetzungen auf örtlicher Ebene – zu setzen: Bei **regionalen Informationsveranstaltungen** sollten eine hohe Beteiligung von ehren- sowie hauptamtlichen MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit möglich sein. Auch bei diesem Punkt ist auf die unterschiedli-

chen Voraussetzungen und Bedürfnisse von verbandlicher und offener Jugendarbeit einzugehen, wobei derartige regionale Veranstaltungen zu einem übergeordneten Thema auch eine gute Möglichkeit zur Vernetzung zwischen verbandlicher und offener Jugendarbeit darstellen würde.

- Um den Anreiz für die Rezeption schriftlicher Materialien zu erhöhen, könnte eine so genannte „**Gender-Box**“ entwickelt werden. Inhalt dieser Box könnte zum Beispiel grundlegendes Informationsmaterial sein sowie konkretes Unerstützungsmaterial in Form von Anleitungen für Methoden, Workshops etc.
- Ganz wesentlich erscheint eine möglichst organisationsspezifische Beratung vor Ort. Aus diesem Grund wird die Arbeit mit „**Flying Experts**“ vorgeschlagen. Dies sind ExpertInnen im Bereich Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Jugendarbeit, die ihr Wissen und ihre praktische Unterstützung vor Ort anbieten, um Einrichtungen bei der Umsetzung von spezifischen Angeboten von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Arbeit zu unterstützen. Diese Flying Experts könnten auf Länder- oder Bundesebene arbeiten. Um alle Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit gleichermaßen anzusprechen, erscheint es jedoch zielführend, diese Aufgabe an eine oder mehrere externe Beratungseinrichtungen zu vergeben.

### **Qualifizierungsebene**

Neben der Sensibilisierung gilt es auch, einen möglichst einheitlichen Wissensstand hinsichtlich Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Angebote zu schaffen. Die Ergebnisse der Studie zeigen eindeutig, dass sowohl Gender Mainstreaming als auch geschlechtssensible Angebote vor allem aufgrund des Engagements einzelner MitarbeiterInnen zustande kommen. Eine stärkere Verankerung und Reflexion des Gender-Themas in bestehenden Curricula könnte dazu führen, dass frühzeitig ein stärkeres Bewusstsein dafür aufgebaut wird und es somit auch in professionelles Handeln fix integriert wird, womit es weniger von persönlichem Engagement abhängen würde. Zu diesem Zweck sind – so wie auch eingangs schon erwähnt – bundesweit einheitliche Aus- und Weiterbildungen zu entwickeln und umzusetzen. Diesbezüglich sind sowohl die Landesjugendreferate als auch das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz gefordert, wobei natürlich auch unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrungen auf bestehende Angebote aufzubauen ist. Konkrete Maßnahmen hierzu wären:

- Ausbau bundesweit einheitlicher **Schulungs- und Weiterbildungsangebote**
  - Bestehende Aus- und Weiterbildungscurricula (z.B. SozialarbeiterInnen, PädagogInnen) sind dahingehend zu überprüfen, inwieweit die Themen Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Jugendarbeit Bestandteil der Ausbildung sind. Ziel soll sein, dass diese Themen in allen relevanten Curricula verankert sind.
  - Die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsangeboten sollte gefördert werden, um diese möglichst attraktiv zu machen.
  - Bei der Entwicklung der Angebote ist zu berücksichtigen, dass diese sowohl ehrenamtlichen als auch hauptamtlichen MitarbeiterInnen offenstehen, d.h. es sind auch hier berufsbegleitende Möglichkeiten anzubieten.
  - Auch diese Angebote sollten möglichst regional gestreut sein, um längere Anfahrtswege und somit Hemmschwellen hinsichtlich des Besuchs zu vermeiden.

- Zudem ist es für MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit mitunter schwierig, längerfristige Aus- und Weiterbildungen zu besuchen. Daher könnten Angebote komprimiert in Modulen angeboten werden, die beliebig erweiterbar sind.
- Etablierung einer **E-Learning-Plattform**, die von Basisinformationen und Good-Practice-Modellen über einen Methodenpool, Fördermöglichkeiten, Kontaktadressen bis zu Erfahrungsberichten und Prozessanleitungen eine breite Fülle an Informationen enthält. Es ist wichtig, dass die Informationen sehr praxisgerecht aufbereitet werden und die Plattform einfach zu bedienen ist. Zielführend für die entsprechende Nutzung von E-Learning-Möglichkeiten sind Empowerment der UserInnen und vor allem auch deren persönliche Ansprache, denn rein virtuelle Netzwerke funktionieren nur in den seltensten Fällen. Bereits bestehende Ansätze und Projekte sollten berücksichtigt bzw. eingearbeitet werden. Auch hier gilt, dass diese Plattform kontinuierlich betreut werden muss. Diese Aufgabe sollte aus Sicht der Jugendeinrichtungen durch eine neutrale Einrichtung mit entsprechendem ExpertInnenwissen erfolgen, d.h. von einer externen Fachstelle, die weder beim Land noch beim Bund angesiedelt ist.
- Eine weitere Möglichkeit stellt die Installation von **Lernnetzwerken (learning networks)** auf (über-)regionaler Ebene durch ExpertInnen und MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit dar. Im Rahmen von regelmäßigen Treffen könnte hier ein Erfahrungsaustausch erfolgen, der sehr stark an den in der Erhebung artikulierten Bedürfnissen der MitarbeiterInnen der außerschulischen Jugendarbeit orientiert ist.

## Vernetzungsebene

Generell wurde sowohl in der Fragebogenerhebung als auch in den Interviews die Bedeutung des Vernetzungsaspekts immer wieder hervorgehoben, allerdings auch betont, dass Vernetzung nicht überall im gewünschten Ausmaß stattfindet.

- Aus diesem Grund gilt es, den **einrichtungsübergreifenden Austausch zu Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen** zu fördern. Wesentlich erscheint, dass hierbei auf bereits bestehende Angebote und Treffen aufgebaut wird, dass die Treffen möglichst regional erfolgen und auch verwandte Bereiche (Beratungseinrichtungen, Einrichtungen der verbandlichen und offenen Jugendarbeit, VertreterInnen der schulischen Jugendarbeit sowie ExpertInnen) in diese Treffen eingebunden sind. Neben der persönlichen Vernetzung, die als sehr wichtig eingestuft wird, wäre auch die Möglichkeit der virtuellen Vernetzung zu überlegen, beispielsweise im Rahmen der oben genannten E-Learning-Plattform oder einer eigenen Website zum Thema Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Ansätze in der außerschulischen Jugendarbeit, und/oder auch in Form regelmäßiger Newsletter.
- Im Sinne der Vernetzung wäre auch die Installation und Forcierung von **GenderMentoring** voranzutreiben, d.h. MentorInnen aus Einrichtungen, die bereits Gender Mainstreaming oder geschlechtssensible Ansätze umsetzen, sollen Mentees aus interessierten Einrichtungen Tipps geben und über ihre Erfahrungen berichten.
- Ein oft geäußerter Wunsch war die Einrichtung einer **bundesweiten Informations- oder Koordinierungsstelle**. Viele InterviewpartnerInnen betonten, dass sie nicht wüssten, an wen sie sich bei Fragen zu Gender Mainstreaming oder geschlechtssensiblen Ansätzen wenden könnten, und forderten daher *eine* Ansprechstelle. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass es in einigen Bundesländern schon derartige Stellen gibt – etwa die koje in

Vorarlberg oder akzente Salzburg – allerdings sprechen diese Stellen primär die offene Jugendarbeit an. Die Auswertungsergebnisse belegen aber, dass auch im verbandlichen Bereich diesbezüglicher Bedarf besteht. Aus diesem Grund scheint die Einrichtung einer übergeordneten bundesweiten Informations- oder Koordinierungsstelle zielführend, wobei auch diese bei externen, unabhängigen ExpertInnen angesiedelt sein sollte. Eine Finanzierung könnte beispielsweise durch Bund und Länder gemeinsam erfolgen. Wichtig ist hierbei natürlich, dass die bestehenden Angebote aufgegriffen und berücksichtigt werden. Hinsichtlich der organisatorischen Umsetzung erscheint unter Effektivitäts- und Effizienzgesichtspunkten jedenfalls eine Zusammenführung der bestehenden Angebote als zielführend.

### **Forderung und Förderung der Verschriftlichung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen in den Einrichtungen und weitere Unterstützungsmöglichkeiten**

- Verankerung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen in Leitlinien, Statuten, Konzepten etc.: Zum Einen sollte die Öffentlichen Hand hier als Vorbild wirken, und zum Anderen könnte dies teilweise auch durch finanzielle Förderungen forciert werden.
- Dies gilt auch für Evaluierungen, die nur selten durchgeführt werden. Zum Einen sollten Angebote kontinuierlich evaluiert werden, und zum Anderen sollten hierbei Aspekte des Gender Mainstreamings mit berücksichtigt werden.
- Generell braucht es auch gezielte Unterstützung der JugendarbeiterInnen durch Supervision und Coaching, insbesondere für die Arbeit mit geschlechtssensiblen Ansätzen.
- Zudem sollten Unterstützungsmöglichkeiten, die hauptamtlichen MitarbeiterInnen in einigen der befragten Einrichtungen bereits zur Verfügung stehen, wie etwa Supervision, allen MitarbeiterInnen – also auch ehrenamtlichen – angeboten werden.

### **Qualitätssicherung im Bereich Gender Mainstreaming**

- Sicherung der Prozess-, Struktur- und Ergebnisqualität durch spezifische Tools und Methoden: Hier wären Handreichungen zu entwickeln, die es den Organisationen einerseits erlauben, die Qualitätssicherungsinstrumente, die sie bereits nutzen, auf ihre Genderkompetenz hin zu überprüfen und gegebenenfalls weiterzuentwickeln, sowie andererseits Lücken zu erkennen. Methoden der genderkompetenten Selbstevaluierung, NutzerInnen- und MitarbeiterInnenbefragungen und Instrumente und Leitfäden zur Durchführung von Gender Budgeting können hier exemplarisch als nutzenbringende Instrumente zur Qualitätssicherung genannt werden.

### **Ausweitung der geschlechtssensiblen Angebote**

Die vorliegenden Ergebnisse belegen nicht nur eine generelle Unsicherheit hinsichtlich der Begriffe Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Ansätze, sondern auch, dass diese Begriffe mitunter synonym verwendet werden. Es bedarf als auch genereller Informationen zur gegenseitigen Abgrenzung von geschlechtssensiblen Ansätzen und Gender Mainstreaming.



- Zudem zeigt sich, dass geschlechtssensible Arbeit häufig mit Mädchenarbeit gleichgesetzt wird und vergleichsweise wenig Wissen hinsichtlich der Vielfältigkeit der Möglichkeiten besteht. Aus diesem Grund sind **Informationen hinsichtlich der Vielfältigkeit geschlechtssensibler Ansätze und Methoden** (nicht nur mädchen- oder burschenspezifische Ansätze) zu **verbreiten**.
- Des Weiteren beschränken sich die geschlechtssensiblen Angebote häufig auf die Zielgruppe der 13- bis 18-Jährigen. Die Notwendigkeit der Reflexion ihrer Geschlechterrollen betrifft jedoch auch jüngere und ältere Jugendliche. Folglich sollten **mehr Angebote für verschiedene Altersgruppen** geschaffen werden.
- Dasselbe gilt für **spezifische Zielgruppen**, vor allem für Jugendliche mit Behinderung, homosexuelle Jugendliche und MigrantInnen. Für diese sind verstärkt geschlechtsspezifische Angebote zu entwickeln und durchzuführen.

## 9.4 Ausgewählte Umsetzungsvorschläge

### Bundesweite Informations- und Koordinierungsstelle

Die Auswertungsergebnisse belegen sehr deutlich, dass vor allem hinsichtlich Bewusstsein für und Wissensstand zu den Themen Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Ansätze bzw. teilweise auch zu deren Umsetzung noch deutliche Lücken bestehen. Viele der InterviewpartnerInnen gaben auch an, nicht zu wissen, an wen sie sich bei diesbezüglichen Fragen richten sollten. Aus diesen Gründen wird die Einrichtung einer bundesweiten Informations- und Koordinierungsstelle vorgeschlagen:

**Aufgaben:** Die Aufgaben dieser Stelle wären, grob zusammengefasst, *Informieren*, *Sensibilisieren* und *Beraten*. Die folgende Auflistung ist als Beispiel gedacht und stellt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Information, Sensibilisierung und Beratung sollten auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen: einerseits durch das Sammeln von Literatur und die Erfassung von Projekten, die bereits erfolgreiche Gender-Ansätze implementiert haben, und die Aufbereitung dieser Informationen in Form von Datenbanken und für eine Website; andererseits sollten auf dieser Website auch Leitfäden und konkrete Methoden und Umsetzungstipps zur Verfügung gestellt werden, ebenso wie ein Veranstaltungskalender und ein Helpdesk. Das hieße, dass auch die Wartung und Betreuung dieser Website zu den Aufgaben der Koordinierungsstelle zählen würden.

Neben dieser virtuellen Ebene wäre aber auch die persönliche Information vor Ort sehr wichtig. Hierbei wären die Strukturen der außerschulischen Jugendarbeit in Österreich zu berücksichtigen, d.h. es wären Informations- und Beratungsangebote auf Bundesebene (z.B. für Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung), auf Landesebene sowie auf regionaler, möglichst kleinräumiger Ebene zu planen, um die unterschiedlichen Ebenen der verbandlichen Einrichtungen anzusprechen und auch die Einrichtungen der offenen Jugendarbeit einzubinden. Diese Angebote könnten beispielsweise vierteljährliche Informationsveranstaltungen mit Basisinformationen zu unterschiedlichen Themen sein. Durch diese kontinuierlichen Veranstaltungen könnte auch die Vernetzung zwischen verbandlicher und offener Jugendarbeit auf regionaler Ebene gefördert werden.

Zu den Aufgaben der Informations- und Koordinierungsstelle könnte auch die Erarbeitung von Leitfäden und Standards zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtersensiblen Angeboten zählen, ebenso wie die Koordination des oben genannten Mentoring-Projekts oder der Flying Experts.

**AuftragnehmerInnen:** Diese könnten durch eine öffentliche Ausschreibung ermittelt werden, die sich an Non-profit- oder Profit-Einrichtungen mit Gender-Expertise und umfassendem Wissen bezüglich der Struktur der außerschulischen Jugendarbeit in Österreich richtet.

**Finanzierung:** Diese könnte gemeinsame vom Bund und den Landesjugendreferaten übernommen werden.

### **Pilotprojekt Flying Experts**

Flying Experts sollten Personen sein, die über Expertise hinsichtlich der Gender-Thematik sowie der Strukturen und Aufgaben der außerschulischen Jugendarbeit in Österreich verfügen.

Für die Implementierung des Flying-Experts-Modelles sind zwei Pilotprojekte denkbar:

- Variante A: Installierung von Flying Experts in einem ausgewählten Bundesland oder einer Region. Die (finanzielle) Verantwortung für die Durchführung wäre hier primär auf Landesebene anzusiedeln. Diese Personen könnten beispielsweise im Auftrag der Landesjugendbeiräte tätig sein. Um ein derartiges Projekt erfolgreich umsetzen zu können, wären vorweg entsprechende Informationsmaßnahmen für die Jugendeinrichtungen notwendig, die jedoch nicht nur per Mail und Post erfolgen dürften, sondern auch durch die ExpertInnen selbst im Rahmen eines persönlichen Vorstellens und einer Präsentation ihrer Beratungsleistungen bei potenziellen Zieleinrichtungen erfolgen müsste. Ziel wäre, dass die ExpertInnen bei Interesse seitens der Einrichtungen bis zu mehreren Tagen vor Ort in der Einrichtung tätig sind und zusammen mit den MitarbeiterInnen eine Organisations- bzw. Arbeitsanalyse erstellen und mögliche Ansatzpunkte, Methodiken sowie Leitfäden für die Umsetzung erarbeiten.
- Variante B: Installierung von Flying Experts auf Ebene der Bundesjugendvertretung. Die Finanzierung würde hier durch den Bund erfolgen. Die Informationswege und Ziele wären dieselben wie in Variante A. Allerdings würde hier der Beratungsschwerpunkt bei der Durchdringung von Organisationen entsprechend des Top-down-Prinzips liegen, d.h. von der Bundesebene auf die regionale, kleinräumliche Ebene. Neben einer umfassenden Organisationsanalyse ginge es bei dieser Art der Beratung vor allem um die Durchdringung bis auf die regionale Ebene unter Nutzung bzw. Optimierung der bestehenden Informationssysteme und Qualitätssicherungsinstrumente sowie Weiterbildungsstrukturen.



## 10 Fallstudien

Aufbauend auf die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Erhebungen wurden zehn Fallstudien ausgewählt, die sich durch besonders erfolgreiche Strategien der Implementierung und/oder Umsetzung auszeichnen. Allerdings haben die geführten Interviews belegt, dass in vielen Einrichtungen kaum zwischen Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen unterschieden wird, sondern diese Begriffe synonym verwendet werden bzw. sich zum Teil einfach ergänzen. Aus diesem Grund werden in den folgenden Fallstudien mit Ausnahme der Bundesjugendvertretung, die sich ausschließlich auf Gender Mainstreaming bezieht, in allen Fallstudien beide Ansätze und die damit gemachten Erfahrungen beschrieben. Die Auflistung der Projekte erfolgt in alphabetischer Reihenfolge.

### ■ **Einrichtung**

#### **Akzente Salzburg**

### ■ **Standort, Erreichbarkeit**

Glockengasse 4c, 5020 Salzburg

Tel.: +43 (0)662 / 849291

Fax: +43 (0)662 / 849291-16

ISDN: +43 (0)662 / 847800

E-Mail: [office@akzente.net](mailto:office@akzente.net)

<http://www.akzente.net>

### ■ **Projekttyp**

Social-Profit Organisation

### ■ **Zielgruppe**

Die Angebote von Akzente richten sich an junge Menschen, vor allem zwischen 12 und 18 Jahren sowie an in der Jugendarbeit tätige MultiplikatorInnen und EntscheidungsträgerInnen.

### ■ **Kurzbeschreibung (inkl. Angebote)**

Akzente Salzburg ist eine überparteiliche und überkonfessionelle Social-Profit Organisation, die seit 1986 besteht und derzeit rund 40 hauptamtliche MitarbeiterInnen sowie eine Vielzahl an ehrenamtlich Tätigen beschäftigt. Eine der Kernaufgaben von Akzente Salzburg ist die außerschulische Jugendarbeit, die im Auftrag des Landes(-jugendreferates) ausgeübt wird.

Akzente Salzburg schafft und sichert Rahmenbedingungen, um die Eigenverantwortlichkeit, Mündigkeit und Kreativität junger Menschen zu fördern. Es werden professionelle Lösungsansätze erarbeitet und bereitgestellt, die den Bedürfnissen unterschiedlicher Gruppen von jungen Mädchen und Burschen gerecht werden.

Projektorientierung, geschlechtssensible Jugendarbeit, Prävention und Partizipation sind nur einige Schlagworte dafür.

Das Angebot umfasst unter anderem:

- Fachstelle für Suchtvorbeugung
- Das „Theater der Jugend“ initiiert, unterstützt und fördert kulturelle Aktivitäten inner- und außerhalb der Schule
- Regionale und kommunale Jugendarbeit durch die Regionalstellen von Akzente in allen Salzburger Bezirken
- Jugendinformationsstellen in der Stadt Salzburg, Tamsweg, Hallein, Oberndorf und Neumarkt, St. Johann im Pongau, Zell am See
- Hilfe und Hobby - Vermittlungsstelle für freiwilliges Engagement und Hobbybörse
- Bildungsprogramme für Personen, die mit jungen Menschen arbeiten, sie unterstützen und fördern
- Abteilung für internationale Arbeit
- Akzente Verlag
- Koordination der Euro >26 Jugendkarte inkl. S-Pass

Die Jugendinfostellen bieten Jugendlichen relevante Informationen. Die Regionalstellen bieten gleichzeitig Beratung und Unterstützung für Gemeinden, Vereine und Institutionen an, wenn es um den Aufbau von verschiedenen Angeboten für junge Frauen und Männer geht. Die Arbeit vor Ort ist besonders wichtig, damit sich keine Benachteiligungen gegenüber den Jugendlichen in den Städten ergeben.

#### ■ **Motive für Umsetzung von Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensiblen Angeboten**

Bereits seit 1996 gibt es Mädchenvernetzungstreffen, an denen sich auch Akzente beteiligt. Daraus ergaben sich ein eigener Schwerpunkt sowie vielfältige weitere Kooperationen, beispielsweise mit dem Friedensbüro oder Männerberatungsstellen. Durch die Implementierung von „make it“ – dem Büro für Mädchenförderung durch Akzente und das Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit – im Jahr 2000 und der damit verbundenen Schaffung einer eigenen Stelle für eine Mädchenbeauftragte, die auch die Agenden des Gender Mainstreamings inne hat, konnte eine Vielzahl an weiteren Aktivitäten initiiert werden. 2005 wurde „make it“ in das Landesjugendreferat übernommen, die Kooperation mit Akzente und dem Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit besteht weiterhin.

Im Leitbild von Akzente aus dem Jahr 2000 ist die Umsetzung geschlechtssensibler Jugendarbeit verankert, Gender Mainstreaming allerdings nicht. Die schriftliche Verankerung von Gender Mainstreaming wird zwar immer wieder diskutiert, allerdings ist die Tendenz zu beobachten, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming größtenteils der Mädchenbeauftragten obliegt und daher die Verschriftlichung nicht oberste Priorität besitzt.

Generell ist es hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen wichtig, dass der Ist-Stand erhoben wird, um darauf aufbauend weitere Forderungen stellen zu können. Dies erfolgte durch Akzente für das Bundesland Salzburg.

#### ■ **Erfahrungen aus der Implementierungs- und Umsetzungsphase**

Ein großer Vorteil bei der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming ist bei Akzente, dass es von der Geschäftsführung mit getragen wird und in Form der Mädchenbeauftragten, die auch für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zuständig ist, eigene Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Positiv ist, dass die Mädchenbeauftragte im Leitungsteam vertreten ist und diese Agenden daher bei den Treffen der AbteilungsleiterInnen Eingang finden. Durch diese Teilnahme am Leitungsteam können permanent kleine Schritte in die richtige Richtung gesetzt werden, z.B. geschlechtergerechte Sprache, Referate zu Mädchen- und Burschenarbeit, Fortbildungen, Bewusstseinsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit nach außen, Gestaltung von Ausschreibungen, die in alle Abteilungen einfließen.

Mittlerweile werden die Gedanken zu Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen sowohl von der Geschäftsführung als auch von vielen MitarbeiterInnen stark mitgetragen und Anregungen eingebracht. Zu diesem Zweck ist aber neben kontinuierlichen Aus- und Weiterbildungen eine bewusste Auseinandersetzung mit der Thematik erforderlichlich

Zugleich ist noch weitere Bewusstseinsarbeit notwendig, da beispielsweise von einigen Kolleginnen und Kollegen eine geschlechtssensible Sprache als „I-Tüpfel-Reiten“ interpretiert wird, oder aber keine Benachteiligungen von Frauen erlebt werden. Gerade in diesen Fällen sind weitere Sensibilisierungsarbeiten notwendig, um ein geschlossenes Team bei der Umsetzung von Projekten zu haben.

Ziel ist es, Gender Mainstreaming in jeder Abteilung zu verankern und dies durch verschiedene Instrumente der Qualitätssicherung laufend zu prüfen. Zur Zeit finden kleine Schritte der Veränderung statt und, auch wenn es manchmal mühsam ist, ist die richtige Richtung eingeschlagen. Mittlerweile sieht es die Mädchenbeauftragte u.a. auch als ihre Aufgabe "lästig" zu sein.

Ein Vorteil bei Akzente ist, dass für MitarbeiterInnen individuelle Vereinbarungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen werden. In diesen Belangen ist der Verein sehr offen und bietet nach Absprache flexible Arbeitszeiten an.

**Tendenz in der Jugendarbeit – Beobachtungen der Mädchenbeauftragten:** Generell wird hinsichtlich Gender Mainstreaming auch die Gefahr gesehen, dass dadurch die Förderung von Mädchenspezifischen Projekten permanent gekürzt wird. Gerade für die Umsetzung von Jugendarbeit – insbesondere von geschlechtssensiblen Angeboten und auch Gender Mainstreaming – sind jedoch ausreichende Ressourcen unerlässlich, die ausschließlich für diese Zwecke verwendet werden dürfen.

Förderlich für die Umsetzung von geschlechtssensiblen Angebote sind die entsprechende Ausbildung der MitarbeiterInnen, entsprechende Räumlichkeiten, ausreichende Ressourcen, gute Erreichbarkeit der Einrichtung, Dokumentation und Evaluation sowie die schriftliche Verankerung von geschlechtssensibler Arbeit.

Diese Punkte treffen auch auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming zu, insbesondere die schriftliche Verankerung sowie regelmäßige Evaluierungen, Instrumente der Qualitätssicherung, Überprüfung der Nachhaltigkeit, laufende Aus- und Weiterbildungen, entsprechende Gestaltung von Ausschreibungen sowie eine geschlechtssensible Sprache.

■ **Einrichtung**

**Bundesjugendvertretung**

■ **Standort, Erreichbarkeit**

A-1020 Wien, Praterstraße 70/13

Tel.: +43 (0)1 / 214 44 99

Fax: +43 (0)1 / 214 44 99-10

Mail: [office@jugendvertretung.at](mailto:office@jugendvertretung.at)

<http://www.jugendvertretung.at/>

■ **Projekttyp**

Verein

■ **Zielgruppe**

Die Österreichische Bundesjugendvertretung (BJV) ist die gesetzlich verankerte Interessenvertretung von mehr als 40 Kinder- und Jugendorganisationen.

Insgesamt spricht die Bundesjugendvertretung mit ihren Mitgliedsorganisationen für mehr als 1 Million junge Menschen und besitzt sozialpartnerschaftlichen Status. Die BJV wurde in der jetzigen Form durch das Bundes-Jugendvertretungsgesetz (B-JVG) am 1.1.2001 eingerichtet.

■ **Kurzbeschreibung (inkl. Angebote)**

Die Bundesjugendvertretung bündelt die politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Interessen junger Menschen und verschafft ihnen Gehör bei Politik, bei Medien und in der Öffentlichkeit.

- Die **BJV** ist eine Lobby für Jugendliche und setzt sich für mehr Mitbestimmung junger Menschen in politischen Entscheidungsprozessen ein.
- Die **BJV** organisiert Kampagnen und Projekte zu wichtigen Themen der Jugendpolitik.
- Die **BJV** vertritt jugendpolitische Interessen gegenüber dem österreichischen Nationalrat, der Regierung sowie in der Öffentlichkeit.
- Die **BJV** gibt Stellungnahmen zu jugendrelevanten Gesetzes- und Verordnungsentwürfen ab.
- Die **BJV** erarbeitet jugendpolitische Positionen zur Sozial-, Bildungs-, Wirtschafts- und Kulturpolitik.
- Die **BJV** garantiert einen Informationsaustausch zwischen den Jugendorganisationen und erarbeitet gemeinsame Positionen.
- Die **BJV** setzt sich für die Interessen der jungen Menschen in Europa und auf internationaler Ebene ein.

## ■ **Motive für Umsetzung von Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensiblen Angeboten**

Im November 2003 wurde seitens der Bundesjugendvertretung eine eigene Gender-Beauftragte angestellt, die für die Umsetzung der Gender Strategie innerhalb der Organisation und entsprechende Sensibilisierung sowie für die Umsetzung von Gender Projekten zuständig ist. Dieser erste Schritt – eigene zeitliche und somit auch finanzielle Ressourcen – war ein wichtiges Symbol.

Ein Grund für die Implementierung von Gender Mainstreaming dürfte wohl darin liegen, dass der Vorstand der Bundesjugendvertretung eine gewisse Zeit sehr männerdominiert besetzt war und hier ein Umdenkprozess einsetzte.

Ein wesentliches Ziel von Gender Mainstreaming in der BJV ist es, bei allen Handlungen darauf einzugehen, dass die Lebensrealitäten von Mädchen und Burschen und jungen Frauen und jungen Männern unterschiedlich sind – und eben diese Gratwanderung zu schaffen, auf die unterschiedlichen Lebensbedingungen einzugehen, ohne diese weiter zu zementieren.

## ■ **Erfahrungen aus der Implementierungsphase**

Erste Schritte zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming wurden am 5. Februar 2005 im Rahmen eines gemeinsamen Gender-Trainings gesetzt. Ein Ergebnis dieses Tages war die Selbstverpflichtung der Bundesjugendvertretung zu Gender Mainstreaming, die wie folgt lautet:

1. Schriftliche Vorlagen für das Präsidium/den Vorstand (Stellungnahmen, Beschlüsse) werden gender-orientiert erstellt; als allgemein gültige Sprachregelung wird das große Binnen-I verwendet; der/die jeweilige ErstellerIn ist dafür zuständig
2. Die Geschäftsstelle bzw. das Vorsitz-Team fragt bei Vorlagen nach, wenn keine inhaltlichen Gender-Bezüge erkennbar sind, und fordert diese ein
3. Eine Unterstützung bei Vorlagen durch die Genderbeauftragte (Beratung) und die AG Frauen/das Frauen Komitee ist möglich, die Arbeit darf aber nicht delegiert werden
4. Informationen zur Bedeutung von geschlechtergerechter/geschlechtsdifferenzierter Sprache werden veröffentlicht
5. Die Analysekategorie Gender wird in das Planungsraster für Kampagnen eingebaut
6. Die Genderbeauftragte erstellt ein Informationsblatt zur Implementierung einer Gender Mainstreaming Strategie für die Mitgliedsorganisationen
7. Das Präsidium/der Vorstand nimmt seine Vorbildaufgabe wahr
8. Das Präsidium/der Vorstand führt im Herbst 2005 ein gender-bezogenes Kommunikationstraining durch
9. Den Mitgliedsorganisationen wird empfohlen, den Entsendungsprozess ins Präsidium/ den Vorstand auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen
10. Die Präsidiums-/Vorstandssitzungen werden gender-bezogen beobachtet (z.B. Sprache) – die Verantwortung dafür wechselt zwischen den Mitgliedern des Präsidiums/des Vorstands, die Berichte werden im Protokoll festgehalten
11. Die Mitgliedsorganisationen werden über Newsletter sowohl über das Gender-

Training als über die weiteren Schritte regelmäßig informiert

12. Der Fortschritt der Gender Mainstreaming Strategie wird jährlich bei der Klausur evaluiert und gegebenenfalls adaptiert

13. Die Gender-Trainings werden unter anderem im Zuge der Klausuren weitergeführt und finden mindestens einmal jährlich statt

14. Eine Erweiterung des Maßnahmenkatalogs ist erwünscht und wird angestrebt.

Wesentlich erscheint, dass diese Selbstverpflichtungserklärung auf sehr unterschiedlichen Ebenen ansetzt und als Grundlage für die Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming zu verwenden ist.

Ein weiterer wesentlicher Schritt war der Beschluss, dass alle gewählten Organe in der Bundesjugendvertretung künftig *geschlechterparitatisch*, das heißt zur Hälfte mit Frauen, zur Hälfte mit Männern zu besetzen sind. Dies erfolgte in der Vollversammlung vom 19. Mai 2006 in Form einer Statutenänderung. Einzige Ausnahme bildet die Besetzung des Frauenkomitees (besteht nur aus Frauen). Eine eigene BJV-interne Steuerungsgruppe entwickelte Besetzungsregeln, die ab sofort die Geschlechterparität in den Gremien garantieren.

#### ■ Erfahrungen aus der Umsetzungsphase

Allgemein ist festzuhalten, dass die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming „work in progress“ ist. Es wird aber auch ersichtlich, dass die Weiterentwicklung stark vom Engagement der handelnden Personen abhängt. Im Sommer 2005 wurde eine Steuerungsgruppe für Gender Mainstreaming eingesetzt, die eine wesentliche Rolle hinsichtlich Prozessbeobachtung und Weiterentwicklung übernimmt.

Generell können folgende Faktoren als förderlich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming bezeichnet werden:

- Informations- und Sensibilisierungsarbeit vor wichtigen Entscheidungen im Vorstand
- Gemeinsames Erarbeiten von Schriftstücken im Rahmen von Workshops
- Schriftliche Verankerung
- Breites Basiswissen schaffen
- Zur Verfügungstellung von ausreichenden Ressourcen
- Klare Verantwortlichkeiten
- Laufende Evaluierung

## ■ Einrichtung

### Jugendtreff Dietrichskeusch'n

## ■ Standort, Erreichbarkeit

Dietrichsteinplatz 9, 8010 Graz

Tel.: +43 (0)316 / 81 32 90

Mail: [dk@chello.at](mailto:dk@chello.at)

<http://www.dietrichskeuschn.com>

Ansprechpersonen: Jutta Pfeiler, Martin Rettenbacher

## ■ Projekttyp

Verein

## ■ Zielgruppe

Die Angebote des Jugendtreffs richten sich an SchülerInnen, Lehrlinge und junge Erwachsene zwischen 12 und 25 Jahren, die im Einzugsgebiet von Graz leben. Derzeit werden die Angebote primär von Jugendlichen über 17 Jahren genutzt.

## ■ Kurzbeschreibung (inkl. Angebote)

Der selbst verwaltete "Jugendtreffpunkt Dietrichskeusch'n" besteht seit 1982. Damit ist er das älteste Jugendzentrum in Graz. Während der Öffnungszeiten haben die Jugendlichen die Möglichkeit, unterschiedliche Angebote kostenlos zu nutzen.

Zugleich versteht sich der Jugendtreff als bewusster Freiraum zur Entwicklung des Sozialverhaltens von Jugendlichen in einem Umfeld, welches Beziehungsarbeit ermöglicht. Dieses Umfeld zeichnet sich durch die Kontinuität und die gleich bleibenden Bezugspersonen und AnsprechpartnerInnen während der Öffnungszeiten aus. Durch bewusstes Rollenverhalten der MitarbeiterInnen wird dieses Vertrauen auf- und ausgebaut bzw. die individuellen sozialen Kompetenzen gestärkt und erweitert.

Im offenen Betrieb werden die beiden angestellten MitarbeiterInnen von sogenannten „Beidiensten“ unterstützt: Von Dienstag bis Samstag beteiligen sich zwei Mädchen und vier Burschen beim Barbetrieb, bei der Erhebung der Abendfrequenz und dem Empfang neuer BesucherInnen.

Jugendlichen steht die Möglichkeit einer freiwilligen Mitarbeit in den Angeboten und der Gestaltung des Jugendtreffs offen. Die demokratische Mitgestaltung des Angebotes und der Räumlichkeiten stellt einen zentralen Grundpfeiler der Tätigkeit dar. Im Rahmen der kontinuierlichen Hausversammlungen und/oder im offenen Betrieb werden die durchgeführten Veranstaltungen, Aktionen und Projekte auf ihre Vor- und Nachteile reflektiert. Die Ergebnisse daraus fließen in die Planung zukünftiger Freizeitaktivitäten ein.

Der Vorstand des Vereins setzt sich aus Erwachsenen und Jugendlichen, die in ihrer Jugend aber auch jetzt noch Angebote des Jugendtreffs nützen.

Im Team wird auf eine gemischgeschlechtliche Zusammensetzung ebenso geachtet wie auf inhaltliche Qualifizierung und Bewusstsein über das Genderthema. Im Verein wird dem Moment der Selbstevaluierung besondere Bedeutung beigemessen.

#### ■ **Motive für Umsetzung von Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensiblen Angeboten**

Neben der Einschätzung, dass Mädchen und Burschen unterschiedliche Bedürfnisse haben und entsprechend gefördert werden müssen, stellen die Vorstellung, wonach Subventionen des Geldgebers geschlechtergerecht verteilt werden müssen, und verpflichtende Vorgaben der Stadt Graz und des Landesjugendreferats zu den wichtigen Impulsgebern für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Angeboten.

Gender Mainstreaming wird im Jugendtreff Dietrichskeusch'n stark in Bezug auf die praktische Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen gesehen. Einen wichtigen Begründungszusammenhang für die verstärkte Berücksichtigung des Gender Mainstreaming Gedankens stellt die Erfahrung aus offenen Partizipations- und Planungsprojekten in der Einrichtung dar, wonach Mädchen und junge Frauen die Angebote der aktiven Mitgestaltung der Angebote weniger stark nützen als männliche Jugendliche. Ebenso zeigte sich, dass die bestehenden Angebote stärker von Burschen als von Mädchen genutzt wurden. Seither ist der Gedanke des Gender Mainstreamings insbesondere für den Aufbau und den Ablauf der Hausversammlung, die eine Form der Partizipation darstellt, prägend. Hier wird der Gedanke der Gleichstellung der Geschlechter gezielt transportiert, indem die aktive Partizipation der Mädchen und jungen Frauen aktiv gefördert und auf eine geschlechtergerechte Aufteilung der Redezeiten geachtet wird. So sollen Mädchen und junge Frauen verstärkt in die Planung zukünftiger Projekte eingebunden und die Attraktivität für beide Geschlechter erhöht werden.

#### ■ **Erfahrungen aus der Implementierungsphase**

Gender Mainstreaming ist zwar nicht schriftlich im Leitbild des Vereins verankert, in ihrer inhaltlichen Bedeutung wird die Gleichstellungsstrategie aber praktisch gelebt. Die Möglichkeit der Teilnahme an offenen Hausversammlungen und Teamsitzungen wird von Mädchen und Burschen sehr gut angenommen. Besonders positive Erfahrungen werden in der geschlechtssensiblen Aufbereitung der Besprechungen gemacht. Gerade für Mädchen ist es eine positive Erfahrung, die gleiche Aufmerksamkeit für ihre Ideen, Anregungen und Vorstellungen zu erhalten wie sie männlichen Jugendlichen entgegen gebracht wird.

Als notwendige Voraussetzung der Qualitätssicherung hat sich die Aus- und Fortbildungen der MitarbeiterInnen herausgestellt. Regelmäßig werden Vorträge, Seminare und Netzwerktreffen (z.B. Medienseminare, kollegiale Beratung in der Praxis und geschlechtssensible Jugendarbeit) besucht und so neue Inhalte für die Arbeit gewonnen.

#### ■ **Erfahrungen aus der Umsetzungsphase**

Im Rahmen der Evaluierung des Jugendtreffs 2004/2005 zeigte sich, dass der Bereich der Mädchenförderung bisher zu wenig Aufmerksamkeit (räumlich und zeitlich) erfahren



hat. Aufbauend auf gewonnene Einsichten wurden in folgenden Bereichen Veränderungen vorgenommen:

Die Außen- und Innengestaltung des Jugendtreffs wurde insofern verändert, als der Eingangsbereich inkl. Tür adaptiert (farbenfrohere Gestaltung und mehr Mädchen auf den Fotos) und eine optische Neugestaltung der Innenräume (Bodenverlegung, Vorhänge, mehr Bilder an den Wänden,...) vorgenommen wurde. Mit der Umstrukturierung der Räume wurde die Möglichkeit eines abgetrennten Sitzbereiches im ersten Stock des Jugendtreffs geschaffen, der sowohl von Mädchen als auch von Burschen genutzt werden kann. Bei Bedarf dient dieser Rückzugsraum als Mädchenbereich. Mädchen haben gegenüber Burschen das Vorrecht der Nutzung. Im Jahr 2005 wurde unter den Mitgliedern des Jugendtreffs eine Fragebogenerhebung durchgeführt, in der sich zeigte, dass eine deutliche Mehrheit der Mädchen keine weiteren geschlechtsspezifischen Angebote wünscht und auch eigene Öffnungszeiten für Mädchen kein Anliegen sind.

In der Gestaltung der Flyer und Folder des Jugendtreffs, die bisher als „männlich geprägt“ wahrgenommen wurden, wird seit der Evaluierung auf die Einbeziehung beider Geschlechter ganz bewusst geachtet. Positive Erfahrungen wurden auch in der geschlechtssensiblen Schreibweise, die in allen Bereichen berücksichtigt wird (Spielregeln beim Drehfußball, Tischtennis, Backgammon, Homepage, Folder,...), gesammelt.

Um die Partizipation an Angeboten und Projekten weiter zu erhöhen, wird in den Teamsitzungen die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Attraktivität der Aktionen reflektiert. Als besonders erfolgreich hat sich die Einbindung von Mädchen und Burschen in die Hausversammlungen erwiesen. Hier finden sie die Möglichkeit, Ideen für Veranstaltungen und deren Ausführung einzubringen und so aktiv an der Gestaltung des Programmes mit zu wirken.

Die Hausversammlungen werden auch als Raum genutzt, in dem eine Sensibilisierung der Burschen durch die hauptamtlichen MitarbeiterInnen erfolgt. Wenn Problembereiche offen angesprochen werden (z.B. „Mangel an Mädchen im offenen Betrieb“) erleben MitarbeiterInnen eine durchaus offene und tolerante Haltung der Burschen gegenüber den Mädchen, so wie generell der Umgang der Geschlechter durch großen Respekt geprägt ist.

## ■ **Einrichtung**

### **Freiwillige Feuerwehr und Rettungsabteilung Admont**

Bezirk Liezen, Steiermark

## ■ **Standort, Erreichbarkeit**

Aignerstrasse 600, 8911 Admont

Tel.: +43 (0)3613 / 2144

Ansprechperson: Jugendreferentin Elfriede Aster

<http://www.ennstal.at/ff-admont>

Homepage des Landesfeuerwehrverbandes Steiermark: <http://www.lfv-steiermark.at>,

Ansprechperson: Landesbeauftragter für Feuerwehrjugend ABI d.F. Anton Peter Mayer,

E-Mail: [jugend@lfv.steiermark.at](mailto:jugend@lfv.steiermark.at)

## ■ **Projekttyp**

verbandliche Jugendarbeit

## ■ **Zielgruppe**

Die Feuerwehrjugend richtet sich an Mädchen und Burschen im Alter zwischen 12 und 16 Jahren. Ab dem 16. Lebensjahr kann ein Wechsel in den so genannten aktiven Dienst der Feuerwehr erfolgen.

In Bezirk Liezen sind rund 600 Mädchen und Burschen Mitglied der Feuerwehr. Der Mädchenanteil liegt bei ca. 10%. Die Jugendgruppe der Freiwillige Feuerwehr Admont setzt sich aus 4 Mädchen und 7 Burschen zusammensetzen. Das Gruppenkommando hat derzeit ein Mädchen inne.

## ■ **Kurzbeschreibung (inkl. Angebote)**

Die Freiwillige Feuerwehr Admont besteht seit 1873. Sie ist derzeit die einzige Feuerwehr Österreichs, die eine eigene Rettungsabteilung betreibt. Die Freiwilligen Feuerwehren in Österreich sind traditionell eine Männerdomäne, was nicht zuletzt daran ablesbar ist, dass erst seit dem Jahr 1996 Frauen in den Dienst aufgenommen werden können.

Die Aktivitäten der Mädchen und Burschen in den Jugendgruppen umfassen v.a.: feuerwehrfachliche Grundausbildung (Grundbegriffe der Brandbekämpfung, Gerätekunde, das Funken, die Erste Hilfe etc.), Leistungswettbewerbe und Wissenstests, sportliche Aktivitäten und die Teilnahme an regionalen, nationalen und internationalen Jugendtreffen.

## ■ **Motive für Umsetzung von Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensiblen Angeboten**

Weder Gender Mainstreaming noch geschlechtssensible Angebote werden in der Freiwilligen Feuerwehr als solche explizit implementiert. Im Fokus stehen die Aufgaben der

Freiwilligen Feuerwehr, welche von den - weiblichen oder/und männlichen - Mitgliedern zu erledigen sind. Mädchen und Burschen sind hinsichtlich aller Aufgaben und Tätigkeiten gleichgestellt. Dahinter steht aber auch, dass das Wissen über Inhalt und Ziele von Gender Mainstreaming nach wie vor wenig verankert ist. Allzu oft wird Gender Mainstreaming mit Frauenförderung gleichgesetzt und nicht mit der Gleichstellung von Männern und Frauen, damit dass beispielsweise Mädchen und Burschen gleichermaßen technische Tätigkeiten ausführen können. Gleichzeitig ist der Umdenkprozess in der Freiwilligen Feuerwehr noch im Gange, traditionelle Einstellungen zu Geschlechterrollen führen zu einer Strategie des „Handelns ohne viele Worte“. Eine schriftliche Verankerung könnte zu mehr Widerstand als Unterstützung führen. Das Aufzeigen der konkreten positiven Erfahrungen in gemischtgeschlechtlichen Teams wird dabei als die zielführendere Strategie erlebt.

#### ■ **Erfahrungen aus der Implementierungsphase**

„Aller Anfang ist schwer“ - der Beginn der Arbeit von Mädchen und Frauen in der „Männerdomäne“ Feuerwehr stößt, so die Erfahrungen, durchaus auf Skepsis und teils auch auf Widerstände. Umso wichtiger ist das Aufzeigen konkreter Erfahrungen, wie z.B., dass gemischtgeschlechtliche Teams erfolgreich funktionieren.

#### ■ **Erfahrungen aus der Umsetzungsphase**

In jenen Feuerwehren, wo Mädchen involviert sind, gibt es keinerlei Probleme. Ganz im Gegenteil: die Zusammenarbeit der Burschen und Mädchen ist durch einen sehr guten Zusammenhalt geprägt und ist durch ein gesundes wetteifern und gegenseitiges Anspornen gekennzeichnet. Die Mädchen, so die Beobachtung, seien teils ehrgeiziger und lernbereiter, was die Burschen motiviert und nachziehen lässt, so dass insgesamt ein hohes Niveau in den Gruppen erreicht wird.

## ■ Einrichtung

### **Katholische Jungschar Österreich (KJSÖ)**

## ■ Standort, Erreichbarkeit

Bundessekretariat der Katholischen Jungschar Österreichs

Wilhelminenstraße 91/IIlf, 1160 Wien

Tel.: +43 (0)1 / 481 09 97

Mail: [office@jungschar.at](mailto:office@jungschar.at)

[www.jungschar.at](http://www.jungschar.at)

Ansprechpersonen: Otto Kromer, Andrea Mazagg

## ■ Projekttyp

Verein

## ■ Zielgruppe

Die Angebote der Katholischen Jungschar Österreich richten sich an Kinder und Jugendliche zwischen 6 und 15 Jahren.

## ■ Kurzbeschreibung (inkl. Angebote)

Die katholische Jungschar ist die größte Kinderorganisation in Österreich. Ihre Angebote werden jährlich von circa 120.000 Kindern und Jugendlichen zwischen 6 und 15 Jahren genutzt. Die Arbeit der Organisation beruht auf dem ehrenamtlichen Engagement von etwa 11.000 MitarbeiterInnen, die als GruppenleiterInnen in der Katholischen Jungschar unentgeltlich tätig sind.

Im Leitbild der Jungschar wird eine Gliederung der Aktivitäten in unterschiedliche Bereiche vorgenommen. Jungschar versteht sich damit als:

- Lebensraum für Kinder
- Kirche mit Kindern
- Lobby im Interesse von Kindern
- Hilfe getragen von Kindern

Durch die Bundesorganisation der Katholischen Jungschar werden Grundsatzfragen der Kinderarbeit in der Katholischen Kirche geklärt, die grundlegende pädagogische und inhaltliche Ausrichtung der Arbeit festgelegt, Bildungskonzepte entwickelt, die Ausbildung von MitarbeiterInnen koordiniert, sowie Arbeitsbehelfe, Informationsmaterialien und Broschüren hergestellt.

Die laufende Bildungs- und Erziehungsarbeit der katholischen Jungschar ist durch ein hohes Bewusstsein für die Bedeutung und Notwendigkeit eines geschlechtssensiblen Zugangs in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geprägt. Im Verband selbst besteht

hohe Sensibilität für die Gleichstellungsstrategie des Gender Mainstreamings. Bei der Bestellung von Leitungsfunktionen oder auch bei der Auswahl von neuen MitarbeiterInnen kommen geschlechterparitätische Überlegungen zum Tragen. Gleichzeitig sind die praktischen Umsetzungsmöglichkeiten aufgrund der föderalen Struktur der Jungschar und der vorwiegend dezentral organisierten Betreuung der MitarbeiterInnen stark eingeschränkt.

#### ■ **Motive für Umsetzung von Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensiblen Angeboten**

Seit seiner Gründung 1947 bis in die 1970er Jahre war der Verband der Katholischen Jungschar strukturell nach Geschlechtern getrennt. Für Mädchen und Burschen gab es eigenständige voneinander unabhängige Organisationsstrukturen („Mädeljungschar“, „Bubenjungschar“). Unter dem Eindruck gesellschaftlicher und kirchlicher Entwicklungen zu Ende der 1960er Jahre hat sich das geschlechtsspezifische Selbstverständnis der Jungschar grundlegend gewandelt. So zeichnet sich z.B. im Erziehungsplan der Mädeljungschar aus dem Jahr 1968 das Bild einer zunehmend selbstbewussten und aufgeschlossenen weiblichen Identität ab. Als Konsequenz der zunehmenden Etablierung koedukativer Gruppen in den Pfarrgemeinden wird die organisatorische Trennung von Mädel- und Bubenjungschar grundsätzlich in Frage gestellt und führt 1973 zu der Zusammenlegung von Mädchen- und Bubenjungschar. Trotzdem bleiben die Funktionen einer Mädchen- bzw. eines Bubenbeauftragten als eigenständige Mitglieder der Bundesleitung der Katholischen Jungschar Österreichs erhalten. Gemeinsam mit den BildungsreferentInnen der KJSÖ werden in der Folge im Lauf der 1990er Jahre geschlechtssensible Angebote und (Bildungs-)Initiativen gesetzt. Ziel der geschlechtsbezogenen Arbeit der KJSÖ ist es, traditionellen Sozialisationsmustern von Mädchen und Burschen bewusst entgegen zu wirken und Initiativen im alltäglichen Zusammensein der Kinder zu setzen, die geeignet sind, die Handlungsmöglichkeiten, -fähigkeiten und -ressourcen von Mädchen und Burschen mit Blick auf die Kompetenzen des jeweils anderen Geschlechts zu erweitern. Mädchen und Burschen sollen darin unterstützt werden, ein Selbstverständnis zu entwickeln, das vom Grundgedanken der Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von Männern und Frauen getragen ist. Auf diesem Weg soll ein partnerschaftliches Miteinander der Geschlechter gefördert werden. In der kontinuierlich stattfindenden Gleichaltrigengruppe werden Alltagssituationen bewusst so gestaltet, dass sich für Mädchen und Burschen neue Handlungs- oder Verhaltensmöglichkeiten ergeben, in denen sie Tätigkeiten, die üblicherweise dem anderen Geschlecht zugeschrieben werden, selbst ausprobieren und sich damit neue Kompetenzen aneignen können. Dabei ist das Gruppen-setting so gestaltet, dass die Kinder weder dem Spott der anderen ausgesetzt sind, noch die Notwendigkeit verspüren, sich für ihr Tun rechtfertigen zu müssen.

#### ■ **Erfahrungen aus der Implementierungsphase**

Die Initiative zur Umsetzung geschlechtssensibler Pädagogik wurde in der Katholischen Jungschar durch die Bundesorganisation gesetzt. Anfang der 1990er wurde durch das

Bildungsreferat der Katholischen Jungschar in enger Zusammenarbeit mit der Heimvolkshochschule Alte Molkerei Frille<sup>14</sup> eine erste Arbeitsgruppe zu geschlechtssensibler Pädagogik ins Leben gerufen. Es folgten Schwerpunkte zum Thema Bub-Mädchen, Mann-Frau und zur Veränderung der Rollenbilder. Seither arbeitet das Bildungsreferat kontinuierlich am Thema und entwickelt spezielle Seminarteile für die Aus- und Weiterbildung der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen in den Diözesen. Auf Verbandsebene erfolgt in den 1990er Jahren eine intensive Diskussion zu Grundfragen der geschlechtssensiblen Pädagogik, die ihren Ausdruck in einer differenzierten Kritik der bestehenden koedukativen Praxis findet: Ohne deshalb die Arbeit in geschlechtergemischten Gruppen aufgeben zu wollen, wurde erkannt, dass die Koedukation vor allem für Mädchen nicht die erhofften Vorteile brachte, sondern in der Praxis geschlechtsspezifische Benachteiligungen weiter fortgeschrieben würden. So wurde durch den Bundesführungskreis 1993 das Positionspapier der KJSÖ zu Koedukation beschlossen<sup>15</sup>, das eine Qualifizierung der koedukativen Arbeit als Ziel formulierte. Dabei geht es der Katholischen Jungschar darum,

- Rollenfixierungen, die der Identität der Mädchen und der Buben zuwiderlaufen, aufzubrechen,
- Selbstkonzepte von Buben und Mädchen um Eigenschaften und Fähigkeiten des jeweils anderen Geschlechts zu erweitern,
- die Erfahrung von gegenseitiger Wertschätzung und das Einüben von anerkennenden Haltungen zu ermöglichen,
- die gleichberechtigte Teilnahme und Teilhabe von Mädchen und Buben am kirchlichen und gesellschaftlichen Leben zu fördern,
- Möglichkeiten zu bieten, sich zeitweilig vom anderen Geschlecht zu absentieren, um spezifische Aspekte des Mädchen- bzw. des Bub-Seins zu bearbeiten.

Seitens der Bundesorganisation besteht das Bemühen, die geschlechtssensible Auseinandersetzung mit der Lebenssituation von Burschen und Mädchen als spezifisches Profil der Arbeit so zu verankern, so dass sich die Tätigkeit der Katholischen Jungschar damit entscheidend von anderen großen Trägerorganisationen der Jugendarbeit abhebt. Damit sieht sich die Bildungsabteilung vor der Herausforderung, die theoretische Debatte der geschlechtssensiblen Arbeit auch für ehrenamtliche MitarbeiterInnen zugänglich zu machen und möglichst praxisnahe weiter zu kommunizieren. Zu diesem Schwerpunkt wurden in den vergangenen 15 Jahren drei unterschiedliche Publikationen zur Praxis der geschlechtssensiblen Kinderarbeit (Jahresschwerpunkte) erstellt. In den Arbeitsbehelfen werden Hintergründe, Modelle und die Praxis der geschlechtsbezogenen Arbeit mit Mädchen und Burschen ausführlich dargestellt und praxisnahe aufbereitet. Sie stellen eine wichtige Informationsquelle und erfolgreich genützte Unterstützungsmöglichkeit für

---

<sup>14</sup> [www.hvhs-frille.de](http://www.hvhs-frille.de)

<sup>15</sup> <http://www.jungschar.at/positionen/koedukation.htm>

die Entwicklung und Umsetzung geschlechtssensibler Angebote und Projekte in den Gruppen der katholischen Jungschar dar. Im Verein besteht zudem ein hohes Selbstverständnis für die Signalwirkung einer geschlechtergerechten Sprache und der geschlechtssensiblen Wahrnehmung in der täglichen Arbeit.

#### ■ **Erfahrungen aus der Umsetzungsphase**

Die Arbeit der katholischen Jungschar ist grundsätzlich in gemischtgeschlechtlichen Gruppen organisiert, die von einem gemischtgeschlechtlichen Team geleitet werden soll. Als notwendige Voraussetzung in der Umsetzung geschlechtsbewusster Angebote werden das Vorwissen, die ausreichende Praxiserfahrung und die erhöhte Sensibilität der MitarbeiterInnen hervorgehoben und die Bedeutung ausreichender zeitlicher und räumlicher Ressourcen betont. In der praktischen Umsetzung geschlechtssensibler Projekte und Schwerpunkte werden aber Engpässe in den mangelnden Ressourcen und der fehlenden Kontinuität der MitarbeiterInnen erlebt.

Im Grundkursprogramm der Jungschar sind wesentliche Vorstellungen der geschlechtssensiblen Arbeit und die Bedeutung der gemischtgeschlechtlichen Teamstruktur schriftlich verankert. Allerdings besteht ein Spannungsverhältnis zwischen den Vorgaben der Leitungsebene und der praktischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den einzelnen Ortsgruppen. Nachdem die Absolvierung des Grundkursprogramms keine verpflichtende Voraussetzung der ehrenamtlichen Mitarbeit darstellt, und in den einzelnen Pfarrgruppen auch eigenständig Schwerpunkte gewählt werden können, werden große Unterschiede in der Bereitschaft zur Aufnahme von Informationen beobachtet. Die größte Schwierigkeit besteht allerdings darin, dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen zur Zeit nur wenige Jahre an den Verband gebunden werden können und damit auch nur wenige Gelegenheiten für den Besuch von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nützen. Eine wesentliche Ursache dafür wird in der bestehenden gesellschaftlichen Minderbewertung ehrenamtlichen Engagements im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit erkannt.

■ **Einrichtung**

**KIDDY & CO**

Aufsuchende Kinder und Jugendarbeit Penzing

■ **Standort, Erreichbarkeit**

Büro und Clubraum

Goldschlagstraße 144/6/2, 1140 Wien

Tel.: +43 (0)1 / 786 33 00

Homepage: [www.kiddy.co.at](http://www.kiddy.co.at)

Ansprechpersonen:

Mädchenarbeit: Karoline Jäger und Nina Math

Burschenarbeit: Rudi Maisriml

■ **Projekttyp**

Verein

■ **Zielgruppe**

Die Angebote von Kiddy & Co richten sich an Kinder ab 6 Jahren, Jugendliche und junge Erwachsene die im 14. Wiener Gemeindebezirk leben oder hier einen Großteil ihrer Freizeit verbringen. Als besondere Zielgruppe werden Jugendliche gesehen, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihres sozialen Umfeldes, großstädtischer Raumplanung, fehlender finanzieller Mittel und/oder eines erschwerten Zugangs zu Aus- und Weiterbildungen in ihren Entwicklungsmöglichkeiten eingeschränkt sind.

■ **Kurzbeschreibung (inkl. Angebote)**

Der Verein Kiddy & Co wurde 1994 gegründet und anfangs mit der Durchführung der saisonalen Parkbetreuung im 14. Wiener Gemeindebezirk beauftragt. Seit mehreren Jahren stellt Kiddy & Co eine wichtige Einrichtung für Kinder und Jugendliche im Bezirk dar. Die MitarbeiterInnen des Vereins sind ganzjährig mit unterschiedlichen Angeboten und Projekten für die Kinder und Jugendliche und ihren Problemen und Anliegen tätig. Neben der Parkbetreuung, der aufsuchenden Kinder- und Jugendarbeit im Bezirk, Streetwork und gemeinwesenorientierter Arbeit, zählt die Betreuung der unterschiedlich konzipierten Jugendtreffs und die sozialarbeiterische Arbeit zu den Schwerpunkten. Die Angebote des Vereins sind von den Prinzipien der Freiwilligkeit, der Anonymität, der kritischen Parteilichkeit für Kinder und Jugendliche und des geschlechtssensiblen und emanzipatorischen Umgangs mit der Zielgruppe geprägt.

Ein geschlechtssensibler Zugang wird damit als allgegenwärtige Arbeitshaltung verstanden. Entsprechend wird die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowohl in Form der geschlechtsspezifischen Angebote in geschlechtshomogenen Gruppen (Mädchentreff und Burschentreff) sowie als geschlechtsreflexive Arbeit im Rahmen der gemischtgeschlechtlichen Alltagsbetriebe (z.B. Clubbetrieb, Parkbetreuung, Streetwork, Journaldienst...) umgesetzt.



## ■ **Motive für Umsetzung von Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensiblen Angeboten**

Die Notwendigkeit der gemischtgeschlechtlichen Teamzusammensetzung wird als wichtige Grundlage der geschlechtssensiblen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen interpretiert. Insbesondere in der Arbeit mit sozial-ökonomisch benachteiligten Jugendlichen wird von Beginn der Tätigkeit an die Notwendigkeit gesehen, bestehende geschlechtsspezifische Rollenbilder kritisch zu hinterfragen und Jugendliche darin zu unterstützen ihre eigenständige (Geschlechts-)Identität zu entwickeln. Die geschlechtssensible Arbeit im Verein beruht auf dem Bewusstsein gesellschaftlicher Ungleichheitsstrukturen, durch die Mädchen und Frauen strukturell benachteiligt werden. Mädchen und Burschen erleben gleichermaßen, dass sie gesellschaftlich auf spezifische Rollen festgeschrieben werden. Durch diesen Zugang gewinnt die geschlechtssensible Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auch ein politisches Element, da gesellschaftliche Unterdrückungsmechanismen aufgezeigt werden und alternative Handlungsweisen entwickelt werden können.

Mädchenarbeit will dazu beitragen geschlechtsspezifische Rollenbilder kritisch zu hinterfragen, sich mit der eigenen Identität auseinander zu setzen und aktiv Wünsche und Vorstellungen zu formulieren und umzusetzen. Als Reaktion auf das Angebot eines Mädchenabends forderten auch die Burschen sehr bald ein Angebot, das ausschließlich ihnen offen steht.

Die Burschenarbeit im Verein versteht sich aus einem profeministischen Selbstverständnis und nimmt Ansätze der Konfrontativen Pädagogik als Ausgangspunkt der Überlegungen. Aus der Wahrnehmung des Vereins ermöglicht die Orientierung an Grundzügen der Konfrontativen Pädagogik eine besonders ökonomische und effektive Nutzung der Zeit, die die Betreuer mit männlichen Jugendlichen in einem geschlechtshomogenen Rahmen verbringen. Die notwendige Grundlage dieser Arbeit wird in der vertrauensvollen, von Sympathie und Respekt geprägten Beziehung zu den Jugendlichen gesehen.

## ■ **Erfahrungen aus der Implementierungsphase**

Im Verein ist die Strategie des Gender Mainstreamings zwar nicht explizit implementiert, die Ziele und Inhalte werden aber traditionell durch die paritätische Besetzung von Funktionen und die gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung des Teams umgesetzt.

Der geschlechtssensible Zugang wird als grundlegende Haltung in der Arbeit mit Mädchen und Burschen verstanden und ist nicht auf einzelne MitarbeiterInnen des Vereins beschränkt, sondern wird vom gesamten Team mit getragen. Sowohl in der Konzepterstellung als auch in der Reflexion der Arbeit wird der unterschiedlichen Wirkung der Angebote und Projekte auf Mädchen und Burschen besondere Bedeutung geschenkt. Entsprechend stellt das Gender-Bewusstsein eine wichtige Voraussetzung für die Mitarbeit im Verein dar.

## ■ **Erfahrungen aus der Umsetzungsphase**

Bereits seit 1999 zählt der wöchentliche Mädchentreff zu den fixen Angeboten des Vereins. In geschlechtshomogenen Gruppen sollen Mädchen dazu befähigt werden, ge-

schlechtsspezifische Rollenbilder kritisch zu hinterfragen, sich mit ihrer Identität auseinander zu setzen, ihre Wünsche und Vorstellungen zu formulieren und diese in weiterer Folge auch umzusetzen. In den vergangenen Jahren bot der Mädchentreff oft die einzige Möglichkeit auch in der Phase der Pubertät den Kontakt zwischen Mädchen und Betreuerinnen der Einrichtung weiter aufrecht zu erhalten. Besonders in den Sommermonaten werden sehr positive Erfahrungen mit geschlechtssensiblen Projekten, die aus der Einrichtung herausreichend wirken, gesammelt (z.B. geschlechtsspezifisches Streetwork für Mädchen oder Burschen). In den vergangenen Jahren wurde der Mädchentreff, der in den Sommermonaten traditionell einen deutlichen Rückgang in der Frequenz seiner NutzerInnen verzeichnet, in nahe gelegene Parkanlagen verlagert. Mit der Ausweitung geschlechtssensibler Arbeit in den öffentlichen Raum werden auf zwei unterschiedlichen Ebenen positive Erfahrungen gesammelt. Einerseits kann gezielt der geschlechtsspezifisch ungleichen Nutzung des öffentlichen Raums entgegen gewirkt werden. Andererseits gelingt so die Festigung und Vertiefung bestehender Kontakte zu weiblichen Jugendlichen während der Sommermonate.

In den letzten Jahren zeigte sich, dass der Burschentreff eine wichtige Möglichkeit darstellt, männlichen Jugendlichen einen Raum zu bieten, in dem inhaltliche Alternativen möglich werden und Burschen sich weitgehend losgelöst von gesellschaftlichen Zuschreibungen und Erwartungshaltungen bewegen können. Die Burschenarbeit wird damit als wichtige Möglichkeit erlebt, männlichen Jugendlichen den notwendigen Rahmen zu bieten, um Handlungsweisen und Themen zu bearbeiten, die in anderen Räumen dazu führen können, dass ihnen ihre Männlichkeit abgesprochen wird. Der Burschentreff kann sowohl in Form eines zwanglosen Spieleabends oder auch als Raum für intensive Beziehungsarbeit (z.B. Einzelgespräche) und präventiver Arbeit (z.B. Gewaltprävention) stattfinden. Gleichzeitig sollen hier auch bewusst geschlechtsspezifische Ansätze umgesetzt werden. In Form von moderierten Gruppendiskussionen mit Jugendlichen werden Themen wie Sexismus, Gewalt und männliches Dominanzgehabe aufgegriffen und gemeinsam bearbeitet. Daneben werden sowohl regelmäßige niederschwellige Angebote wie etwa Burschen-Kochen als auch hochschwelligere Projekte (z.B. Kartfahren) sehr gut angenommen.

Neben den regelmäßigen geschlechtshomogenen Mädchen- bzw. Burschentreffs und den dort stattfindenden Aktionen und Projekten wird die geschlechtssensible Arbeit auch in anderen Tätigkeitsbereichen des Vereins umgesetzt. Gerade in der Arbeit mit gemischtgeschlechtlichen Jugendgruppen kommt erfahrungsgemäß dem bewussten und selbstreflexiven Handeln der BetreuerInnen besondere Bedeutung zu. So werden besonders positive Erfahrungen mit der geschlechtssensiblen Gestaltung des wöchentlichen Inf Frühstücks gesammelt, da hier die Möglichkeit besteht, geschlechtsspezifischen Orientierungsmustern von Mädchen und Burschen durch gezielte Beratung und Hilfestellung zu begegnen. In den gemischtgeschlechtlichen Treffs können „nicht-männliche“ und „unweibliche“ Verhaltensweisen, wie beispielsweise das gemeinsame Zubereiten des Frühstück und anschließendes Abwaschen praktiziert werden oder gemeinsame Tischfußballspiele stattfinden.

In den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass insbesondere in der Arbeit mit Jugendlichen der zweiten und dritten Generation der geschlechtssensiblen Haltung besondere Bedeutung zukommt. Es wird beobachtet, dass gerade von weiblichen Jugend-

lichen mit migrantischem Hintergrund geschlechtsspezifische Angebote besonders gut angenommen werden. Vor diesem Hintergrund erklärt sich auch die hohe Bedeutung, die im Verein der inhaltlichen Qualifikation der MitarbeiterInnen und ihrer anhaltenden Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung beigemessen wird. Dabei wird die Notwendigkeit hervorgehoben, Angebote und Projekte auf der Basis differenzierten Wissens in Fragen der geschlechtssensiblen wie auch der interkulturellen Pädagogik zu entwickeln. Den MitarbeiterInnen steht daher jedes Jahr die Möglichkeit der bezahlten Aus- und Weiterbildung in ihrem Beschäftigungsmaß offen.

Auch sieben Jahre nach den Anfängen der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen und Burschen bei Kiddy & Co erleben sich Angebote der Mädchen- und der Burschenarbeit in regelmäßigen Abständen vor der Herausforderung sich auf ein Neues legitimieren und erklären zu müssen. Im Zentrum der Mädchenarbeit stehen nach wie vor der Aufbau und die Absicherung geschützter geschlechtshomogener Räume. Häufig sehen Mädchen und junge Frauen, die noch keinen Kontakt zu Räumen und Angeboten der Mädchenarbeit sammeln konnten, wenig Notwendigkeit sich bewusst in geschlechtshomogenen Gruppen zu bewegen. Damit kommt gerade in Phasen des Generationswechsels der aktiven Kommunikation und Bewerbung der Zielgruppe besondere Bedeutung zu. Als wichtig wird erachtet, dass diese Räume längerfristig erhalten und abgesichert werden. Deutlicher als in der Mädchenarbeit zeigt sich in der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Burschen die Herausforderung der inhaltlichen Abgrenzung des Burschentreffs gegenüber dem grundsätzlich gemischtgeschlechtlich konzipierten Jugendtreff. Da männliche Jugendliche sowohl zahlenmäßig als auch in der Art ihres Auftretens den gemischtgeschlechtlichen Betrieb dominieren, ist die pädagogische Notwendigkeit eines eigenen Burschentreffs in regelmäßigen Abständen kritisch zu hinterfragen und zu begründen.

In den vergangenen Jahren hat sich im Verein der Grundsatz durchgesetzt, dass gerade im Bereich der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Jugendlichen die Qualität der Angebote und nicht ausschließlich die quantitative TeilnehmerInnenzahlen entscheidend sind.

■ **Einrichtung**

**koje – Koordinationsbüro für Offene Jugendarbeit und Entwicklung  
(Dachverband für Offene Jugendarbeit)**

■ **Standort, Erreichbarkeit**

Broßwaldengasse 16, 6900 Bregenz

Tel.: +43 (0)5574 / 45 838

Fax: +43 (0)5574 / 45 838 - 4

E-Mail: [office@koje.at](mailto:office@koje.at)

<http://www.koje.at>

Geschäftsführerin, Koordinatorin: [sabine.liebentritt@koje.at](mailto:sabine.liebentritt@koje.at)

Koordinatorin: [sagara.ruemmele@koje.at](mailto:sagara.ruemmele@koje.at)

Koordinator: [iskender.iscakar@koje.at](mailto:iskender.iscakar@koje.at)

Bubenarbeit: [marcel.franke@koje.at](mailto:marcel.franke@koje.at)

■ **Projekttyp**

Dachverband

■ **Zielgruppe**

Die koje ist der Dachverband für Offene Jugendarbeit. „Offene Jugendarbeit ist wichtig.“

– Die koje versteht sich als Sprachrohr für diesen Grundgedanken.

■ **Kurzbeschreibung (inkl. Angebote)**

Der Dachverband besteht in dieser Form seit 2004, seine Ursprünge gehen allerdings bis 1978 zurück. Die koje ist eine Servicestelle für alle Angelegenheiten im Rahmen der Offenen Jugendarbeit. Das Ziel der koje ist die Qualität in der Jugendarbeit in Vorarlberg nachhaltig zu verbessern.

**Allgemeine Aufgaben der koje**

- Die Mitglieder unterstützen und beraten
- Arbeitsgruppen und Fortbildungen koordinieren und leiten
- Jugendpolitik, Jugendarbeit, Soziale Arbeit und andere relevante Felder interdisziplinär miteinander vernetzen
- Kooperationen fördern
- Politik, Verwaltung, Organisationen und Initiativen in allen Angelegenheiten der (Offenen) Jugendarbeit (Standards, Wichtigkeit, Konzepte) beraten
- Interessensvertretung
- Regionale, überregionale und internationale Kontakte aufbauen und pflegen

**Spezielle Aufgaben der koje**

- Einrichtungsübergreifende Projekte koordinieren und fördern
- Neue Projektideen entwickeln
- Neue Finanzierungsmöglichkeiten für Projekte recherchieren und unterstützen
- Neue Trends und Themen erkennen und berücksichtigen
- Spezielle Servicedienstleistungen für die Mitglieder
- Jährliche Vernetzungsfahrt im Auftrag der Landesregierung planen und durchführen

## ■ **Motive für Umsetzung von Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensiblen Angeboten**

Gender Mainstreaming ist ein Thema der Metaebene in der Koje und auch wie dies in den Mitgliedseinrichtungen behandelt wird. Es ist immer wieder Thema in den Arbeitsgruppen Mädchenarbeit und Jungenarbeit, die sich den Aufgaben der Vernetzung, Intervention, der Qualifizierung von JugendarbeiterInnen und den Know-How-Transfer geschlechtssensibler Themen bewusst wahrnehmen.

Die Arbeitsgruppe Mädchenarbeit gibt es bereits seit dem Bestehen der Koje. Dies ist eine Gruppe von Frauen, die in der offenen Jugendarbeit aber auch in anderen Bereichen wie z.B. Schulsozialarbeit tätig sind und sich regelmäßig zum Austausch verschiedener Schwerpunktthemen treffen, wie Einkommensschere, Frauenbilder in den Medien, Sexualität oder aber der Planung von Mädchenspezifischen Projekten.

Der Ausgangspunkt für die Entstehung war die feministische Mädchenarbeit, wobei in den letzten Jahren zu beobachten war, dass gute Mädchenarbeit nur in Kombination mit Jungenarbeit funktioniert. Aus diesem Grund versucht die Koje mit den beiden Arbeitsgruppen, wieder verstärkt Mädchen- und Jungenarbeit zusammenzuführen.

Demgegenüber hat sich die Arbeitsgruppe Jungenarbeit aus einer Weiterbildungsveranstaltung zum Thema geschlechtssensible Burschenarbeit entwickelt. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass geschlechtssensible Jungenarbeit erfolgreich ist, wenn sie nicht problemorientiert, sondern ressourcenorientiert arbeitet. Zudem sind Freiwilligkeit und Spaß ganz wesentliche Faktoren der geschlechtssensiblen Jungenarbeit.

Sowohl in der Mädchen- als auch Jungenarbeit ist die Reflexion zum Thema Geschlecht ein zentraler Schwerpunkt: Was ist Geschlecht, was sind die Rollen, männliche/weibliche Rollenbilder, und wie entsteht Geschlecht. Jugendlichen soll eine individuelle Entwicklung ermöglicht werden, außerhalb der fest gefahrenen Rollenmuster, die gesellschaftlich gelebt werden.

Die Förderung und Weiterentwicklung von geschlechtssensibler Jugendarbeit ist im Auftrag der Koje enthalten.

## ■ **Erfahrungen aus der Implementierungs- und Umsetzungsphase**

Ein wichtiger Punkt bei der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen ist die Frage der Ressourcen. Vor allem bei Gender Mainstreaming, das als Querschnittsaufgabe zu verankern ist, besteht die Gefahr, dass dies im Arbeitsalltag verloren geht oder vergessen wird. Es ist sehr viel Aufmerksamkeit seitens der MitarbeiterInnen notwendig, aber auch die entsprechenden Vorgaben seitens der Leitungsebene sowie ausreichende Ressourcen, die ausschließlich für diese Aufgaben reserviert sind.

Ein Vorteil bei der Umsetzung ist natürlich ein entsprechend qualifiziertes und sensibilisiertes Personal. Dies ist bei der Koje der Fall und dadurch sind viele wesentliche Umsetzungspunkte bereits entsprechend im Arbeitsalltag verankert.

Gerade bei der Implementierung von Gender Mainstreaming ist es hilfreich, wenn Prozesse von außen analysiert werden und Feedback und Beratungen eingeholt werden. Hilfreich ist, wenn sich externe ExpertInnen Konzepte und Budgets durch die „Gen-

derbrille“ anschauen und – ohne Kontrollcharakter – unterstützen. Hier geht es auch darum, den Nutzen und den Gewinn des Gender-Themas aufzuzeigen. Zudem sind kontinuierliche Aus- und Weiterbildungen ebenso unerlässlich wie eine laufende Auseinandersetzung und Reflexion im Team.

Problematisch wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Angeboten, sobald diese nicht im Gesamtteam verankert sind. Mädchen- und Burschenarbeit darf sich nicht auf Einzelpersonen beschränken, sondern muss vom gesamten Team getragen werden. Im Vorfeld ist hier Lobby- und Aufklärungsarbeit zu betreiben, um alle in dasselbe Boot zu holen, denn bei der Umsetzung muss das entsprechende Konzept vom Team geschlossen vertreten.

Wichtig ist natürlich auch, dass finanzielle Unterstützungen nicht umgewidmet werden, d.h. Gender Mainstreaming darf Mädchen- und Burschenarbeit nicht ersetzen ebenso wie Mädchenarbeit nicht durch Burschenarbeit oder umgekehrt ersetzt werden darf. Dies sind unterschiedliche Säulen, um das Ziel der Gleichstellung zu erreichen, wobei keine zu vernachlässigen ist. Generell reicht für derartige Konzepte nicht nur ein Projektbudget aus, sondern dies ist auch in anderen Bereichen mit zutragen, z.B. Inventar, Raumplanung etc. Notwendig wäre ein fixer Budgetposten und nicht die Umsetzung auf Projektstatus. Es ist wichtig, dass diese Konzepte einen fixen Budgetposten darstellen und ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

■ **Projektname**

**Mona-Net**

**(Mädchen online Austria Netzwerk)**

■ **Standort, Erreichbarkeit**

Jutta Zagler, Projektkoordinatorin

Tel.: 02624/53021 oder 0664/4296250

E-Mail: [info@mona-net.at](mailto:info@mona-net.at)

<http://www.mona-net.at>

■ **Projekttyp**

NGO

■ **Zielgruppe**

Mona-Net ist ein Online-Netzwerk, das vor allem Mädchen und junge Frauen im Burgenland anspricht und ihnen die Möglichkeit gibt, sich zielgruppengerecht zu informieren. Die Hauptaltersgruppe umfasst Mädchen im Alter von 12 bis 24 Jahren. Im Forum sind vor allem jüngere Mädchen vertreten, da dies etwas spielerischer gestaltet ist, während sich Ältere konkret zu diversen Themen informieren.

■ **Kurzbeschreibung (inkl. Angebote)**

Im Rahmen des Online-Netzwerkes erhalten Mädchen die Chance, das Internet mitzugestalten, sich virtuell mit anderen Mädchen zu treffen und sich sowohl mit Freundinnen im selben Alter als auch erfahrenen Frauen auszutauschen. Das Angebot von Mona-Net umfasst folgende Schwerpunkte:

- Themenspezifische Informationen
- Datenbanken
- Workshops offline/online
- Diskussionsforen
- Helpdesk
- Informationen zu Beruf und Studium
- Informationen zu Schule und Co
- Informationen zu Body und Soul
- Informationen zu PC und Internet
- Infos und Tipps

An verschiedenen Veranstaltungsorten werden speziell für Mädchen auch Workshops zu unterschiedlichen Themen abgehalten, wie Berufsorientierung, Bewerbungstraining, Kommunikation, Selbsterfahrung, Ess-Störungen usw. Auch die Berufs- und Bildungsberatung wird in verschiedenen Formen angeboten: Mädchen können zwischen persönlicher Beratung, E-Mail Beratung oder einer Online-Beratung mittels Expertinnenchat wählen.

## ■ **Motive für Umsetzung von Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensiblen Angeboten**

Initiiert wurde Mona-Net von der Frauen- und Mädchenberatungsstelle „Die Tür“ im Rahmen eines Interreg-III A-Projektes. Mittlerweile ist diese Förderschiene ausgelaufen und die Projektkosten werden vom Land Burgenland, dem Arbeitsmarktservice (AMS) und der Beratungsstelle „Die Tür“ weiterfinanziert.

Die Frauenservicestelle „Die Tür“ besteht mittlerweile seit 17 Jahren und war vorrangig für Frauen gedacht. Vor vier Jahren wurde aufgrund der Projektidee Mona-Net die Zielgruppe auf Mädchen ausgedehnt. Generell hat sich gezeigt, dass Mädchen kaum Frauenberatungsstellen aufsuchen und aus diesem Grund wurde eine online-Beratungsmöglichkeit entwickelt, gekoppelt mit offener Mädchenarbeit, beispielsweise Beratung in Kaffeehäusern, Parks, Schulaulas usw. Allgemein versteht sich Mona-Net als parteiliches Angebot für Mädchen mit dem Ziel, diese zu stärken und zu fördern. Ziel ist es, Mädchen eine Hilfe zur Selbsthilfe zur Verfügung zu stellen, und dass sie lernen, sich zu vernetzen.

Gender Mainstreaming ist im Leitbild der Frauen- und Mädchenberatungsstelle verankert, wobei hier natürlich die Parteilichkeit für Mädchen im Vordergrund steht.

Generell richten sich alle Aktivitäten der Beratungsstelle danach, Werkzeuge zur Umsetzung und Verbreitung von Gleichstellung zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen. Diese Aktivitäten entsprechend somit dem Prinzip des Gender Mainstreamings.

Hinsichtlich Gender Mainstreaming wird von den interviewten Personen betont, dass dieses Prinzip vorzuleben ist und zwar nicht nur von Frauen, sondern auch von Männern. Allerdings ist dieser Prozess erst in den Kinderschuhen, um es nur am Beispiel der geschlechtergerechten Sprache zu zeigen, die weder in den elektronischen noch in den Printmedien verbreitet Anwendung findet.

Gerade in diesen Bereichen könnte sehr viel an Vorbildwirkung erzielt werden, und daran ist zu arbeiten.

## ■ **Erfahrungen aus der Implementierungs- und Umsetzungsphase**

Die online-Beratung stellt einen sehr niederschweligen Zugang für Mädchen dar und bietet Information und Beratung zu vielfältigen Themen. Mittlerweile hat Mona-Net 2500 Mitglieder. Ein wesentlicher Punkt dabei ist das Prinzip der Mentorinnen und das Prinzip des Netzwerkes, um sich Hilfe zur Selbsthilfe zu holen. Wichtig war die Entwicklung einer mädchengerechten Website, und dass die Foren moderiert werden, um unsachgemäße Benutzerinnen oder auch Benutzer zu sperren, da die Website ausschließlich für Mädchen ist.

Wichtig ist auch, den Mädchen vielfältige Möglichkeiten zu bieten, z.B. Tagebücher schreiben, E-cards verschicken etc. Durch derartige Angebote kann man Mädchen auf der Homepage halten und es beschränkt sich nicht auf einen einmaligen Besuch. Zudem ist es wichtig, Links zu relevanten anderen Informationsstellen anzubieten.

Wesentlich erscheint auch, dass die Beratung nicht nur virtuell erfolgt, sondern auch persönliche Beratung und Information in Form offener Mädchenarbeit sowie Workshops



möglich ist.

Gender Mainstreaming ist in allen Richtlinien der Frauen- und Mädchenberatungsstelle verankert. Die Anwendung des Prinzips Gender Mainstreaming in den Beratungen und Aussendungen sowie die Auswahl der Methoden sind bereits zur Selbstverständlichkeit geworden.

Ein wesentlicher Aspekt in der Beratung ist die Beachtung der geschlechtergerechten Sprache, da dadurch sehr viel an Bewusstseins- und Sensibilisierungsarbeit bewirkt werden kann.

Zusammenfassend sind folgende förderlichen Faktoren für die Umsetzung festzuhalten:

- Förderlich ist die fachliche Vernetzung mit ähnlichen Einrichtungen sowohl im Bundesland als auch bundesweit und auf internationaler Ebene
- Gender Mainstreaming ist schriftlich zu verankern und bei allen Aktivitäten mitzudenken
- Wichtig ist, dass einfache Methoden für die Umsetzung von Gender Mainstreaming entwickelt werden, da das Thema nach wie vor schwer zu erfassen ist
- Wichtig ist für die Umsetzung derartiger Angebote, entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen
- Wichtig ist auch der Vernetzungsaspekt innerhalb der Arbeit mit Mädchen, d.h. der Aufbau von Mädchennetzwerken
- Online-Beratungen stellen eine niederschwellige Beratungsmöglichkeit dar und kommen bei den Mädchen gut an. Hier ist auf eine geschlechtergerechte Sprache sowie Gestaltung der Website zu achten
- Neben der virtuellen Beratung sollte aber auch die Möglichkeit zur persönlichen Beratung angeboten werden.

- **Einrichtung**  
**Muslimischen Jugend Österreich (MJÖ)**
  
- **Standort, Erreichbarkeit**  
Bundesbüro der Muslimischen Jugend Österreich  
Märzstraße 100/1, 1150 Wien  
E-Mail: [info@mjoe.at](mailto:info@mjoe.at)  
Homepage: [www.mjoe.at](http://www.mjoe.at)  
Ansprechperson: Dudu Kücükgöl (Gender Beauftragte der MJÖ)
  
- **Projekttyp**  
Verein
  
- **Zielgruppe**  
Die Zielgruppe der Muslimischen Jugend Österreich sind Jugendliche zwischen 14 und 25 Jahren der zweiten und dritten Generation, die die deutsche Sprache sprechen und sich dem muslimischen Glauben zugehörig fühlen.
  
- **Kurzbeschreibung (inkl. Angebote)**  
Die Muslimische Jugend Österreich (MJÖ) wurde 1996 gegründet und ist die Jugendorganisation der Islamischen Glaubensgemeinschaft in Österreich. In ihren Aktivitäten ist die MJÖ bundesweit tätig und steht Jugendlichen mit unterschiedlich ethnischen und kulturellem Hintergrund offen.  
  
In ihren Angeboten findet ein dreidimensionaler (3D) Ansatz Ausdruck. Es sollen Geist, Körper und Seele ihrer Mitglieder gleichermaßen angesprochen werden. Neben sportlichen Angeboten wird auch religiösen Veranstaltungen und insbesondere Bildungs- und Informationsveranstaltungen Raum geboten. Mehrmals im Jahr werden durch die MJÖ organisierte Camps angeboten, in denen neben der gemeinsamen Freizeitbeschäftigung auch inhaltlich Arbeit Platz findet. Die MJÖ fühlt sich dem Prinzip der Internationalität verpflichtet und bietet zweimal im Jahr Reisen an.  
  
Einen deklarierten Schwerpunkt der Arbeit stellt die inhaltliche Auseinandersetzung und Fortbildung der Mitglieder dar. So werden regelmäßig Seminare und Workshops zu Fragen des Islams und zu gesellschaftspolitischen Themenbereichen angeboten (z.B. Demokratie, Partizipation, Menschenrechte, Pluralismus). Im Bereich der Bildungsveranstaltungen wird zwischen Seminaren unterschieden, die beiden Geschlechtern offen stehen, und Veranstaltungen, die ausschließlich Mädchen und junge Frauen besuchen können. Geschlechtsspezifische Veranstaltungen für Mädchen zielen darauf ab, sie in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken, ihnen zusätzliche Kompetenzen zu vermitteln und zu unterstützen. So finden sich beispielsweise in den Bildungsangeboten der Organisation Veranstaltungen zur Rolle der Frau in der islamischen Geschichte, der Rolle der Frau im Islam heute, Workshops zum Thema der Gleichstellung der Geschlechter und die Sichtweise des Islams. Veranstaltungen, die der Diskussion und Auseinandersetzung dienen, stehen im Regelfall sowohl Mädchen als auch Burschen offen.

Neben den Angeboten für Jugendliche wird auch der koordinierten Öffentlichkeitsarbeit ein zentraler Stellenwert in den Aktivitäten der MJÖ eingeräumt.

#### ■ **Motive für Umsetzung von Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensiblen Angeboten**

Die Muslimische Jugend Österreich wurde ursprünglich von einer Gruppe engagierter männlicher Jugendlicher gegründet. Aus dem Bewusstsein um die öffentliche Wahrnehmung des Islam als frauenfeindliche Religion und der Notwendigkeit weibliche Jugendliche verstärkt in die Arbeit der MJÖ einzubinden, stellt die geschlechtssensible Haltung von Beginn an einen wichtigen Bestandteil der Arbeit der Organisation dar.

Einen zweiten wichtigen Entstehungshintergrund stellen Beobachtungen aus dem Alltag der praktischen Arbeit in der Organisation dar. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass in gemischtgeschlechtlichen Gruppen Mädchen im Vergleich zu Burschen zurückhaltender und passiver auftreten. Die Leitung und Organisation von Veranstaltungen und Projekten wurde anfangs in vielen Fällen von männlichen Mitgliedern der MJÖ übernommen. Mit der gezielten Förderung von Mädchen und jungen Frauen wurden sie in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt und zur Partizipation an bestehenden sowie der aktiven Mitgestaltung neuer Angebote motiviert.

Neben dem Schwerpunkt der Bildung durchzieht auch der Gedanke des Gender Mainstreamings die Tätigkeit und Angebote der MJÖ. Die Strategie wird als wesentliche Säule der Arbeit verstanden.

Ebenso wie in Fragen der Projektleitung und der Mitarbeit in Arbeitsgruppen wird auch in der Besetzung führender Positionen dem Grundgedanken des Gender Mainstreaming Rechnung getragen und darauf geachtet, dass Treffen und Veranstaltungen zu gleichen Anteilen von Mädchen und Burschen geleitet werden.

#### ■ **Erfahrungen aus der Implementierungsphase**

Gender Mainstreaming wird als deklariertes Schwerpunkt der Arbeit eingestuft. Das bedeutet, dass das Geschlechterthema als Querschnittsthematik aufgefasst wird und bei allen Veranstaltungen grundsätzlich mitberücksichtigt wird. Dieser Zugang stößt auf breite Unterstützung unter den Mitgliedern der Organisation. In der jüngeren Entwicklung der MJÖ zeigt sich die Tendenz, dass Angebote verstärkt von Mädchen und jungen Frauen genutzt werden. Die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterfrage spiegelt sich auf den unterschiedlichen Tätigkeitsebenen der MJÖ wider. So beträgt die Frauenquote bei Veranstaltungen der Muslimischen Jugend Österreich durchschnittlich 60%. Ebenso besteht die Hälfte der Vorsitzenden und der Vorstandsmitglieder in den Landesvereinen aus jungen Frauen und Mädchen – Tendenz steigend.

Die grundsätzliche Entscheidung zur Implementierung von Gender Mainstreaming, das Bewusstsein für die Bedeutung und Notwendigkeit der Umsetzung wird nach der bestehenden Selbsteinschätzung der MJÖ von allen Landesverbänden mitgetragen, aber der diesbezügliche Bewusstseinsstand ist unterschiedlich. Als zukünftige Herausforderungen werden eine einheitliche Umsetzung sowie auch ein gleicher Wissensstand hinsichtlich Bedeutung und Notwendigkeit von Gender Mainstreamings in

den einzelnen Landesverbänden der MJÖ gesehen. Derzeit befindet sich die Organisation in einer Phase des intensiven Diskussionsprozesses über eine Festschreibung der Grundsätze des Gender Mainstreaming in Form von Leitsätzen und Zielsetzungen – in den Statuten wird ab 2007 eine geschlechterparitätische Besetzung der Organe verankert. Damit kommt dem vereinsinternen Lobbying und der Sensibilisierung für die inhaltliche und praktische Bedeutung der Gleichstellungsstrategie nach wie vor große Bedeutung zu.

#### ■ **Erfahrungen aus der Umsetzungsphase**

Einen Höhepunkt der geschlechtsspezifischen Veranstaltungen für Mädchen und junge Frauen stellte die Bildungsveranstaltung Fatima 2005 dar, deren Ausgangspunkt die Wahrnehmung der bestehenden Ungleichbehandlung und Unterdrückung der Frauen, ihre Fremdbestimmung sowie ihre rechtliche und familiäre Ungleichstellung war. Ziel war es, durch Weiterbildungen das Selbstbewusstsein von Mädchen zu stärken und sie zu kompetenten Organisatorinnen und Multiplikatorinnen auszubilden.

Im Rahmen des Projekts Fatima 2005, das in Kooperation mit dem BMSG umgesetzt wurde, konnten mehr als 20 muslimische Mädchen in Wochenendseminaren zu Teambildung und -führung, Kommunikation und Rhetorik, Planung und Organisation, Öffentlichkeitsarbeit, Public Relations und Moderationstechnik ihr Wissen erweitern. Die Vermittlung zusätzlicher Qualifikationen sollte Mädchen und Frauen zu einer verstärkten Partizipation in der Organisation ermächtigen. Der Erfolg des Projekts zeigt sich am hohen Anteil weiblicher Mitglieder, die an Veranstaltungen und Projekten teilnehmen. Außerdem konnte das vereinsinterne Bewusstsein für die Notwendigkeit der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen und junge Frauen weiter gestärkt werden.

Im Anschluss an Fatima 2005 wurde von einer Gruppe engagierter Mädchen und junger Frauen der Verein Junge Musliminnen Österreich (JMÖ), ein reiner Frauen- und Mädchenverein, gegründet. Seither arbeitet die JMÖ parallel zur Muslimischen Jugend Österreich, spricht in ihren Angeboten aber ausschließlich junge Frauen und Mädchen an. Die JMÖ steht in wechselseitigem Austausch und in enger Vernetzung mit der MJÖ.

Aus Wahrnehmung der Organisation ist es besonders wichtig, dass neben den gemischtgeschlechtlichen Angeboten auch solche bestehen, die ausschließlich Mädchen oder Burschen offen stehen. Hier wird beobachtet, dass Frauen und Mädchen in gemischtgeschlechtlichen Gruppen zurückhaltender und ruhiger auftreten als in der Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen, wo sie besonders engagiert und aktiv sind.

In der zukünftigen Arbeit der MJÖ zeigen sich zwei besondere Herausforderungen: Neben der Absicherung der Strategie des Gender Mainstreamings als Schwerpunkt der Arbeit in der MJÖ wird die Herausforderung der gezielten Förderung und Unterstützung männlicher Jugendlicher gesehen. Im Unterschied zur Bedeutung der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen, die in vielen Bereichen tief verankert ist, geht es insbesondere um die Initiierung geschlechtsspezifischer Angebote für Burschen.

■ **Einrichtung**

**Verein Wiener Jugendzentren**

■ **Trägereinrichtung**

Verein Wiener Jugendzentren

■ **Standort, Erreichbarkeit**

Zentrale des Vereins Wiener Jugendzentren

Pragerstrasse 20, 1210 Wien

Tel.: +43 (0)1 / 278 76 45

Homepage: [www.jugendzentren.at](http://www.jugendzentren.at)

Ansprechpersonen:

Mädchenarbeit: Manuela Smernik

Burschenarbeit: Peter Nemeth

■ **Projekttyp**

Offene Jugendarbeit

■ **Zielgruppe**

Die Angebote der Wiener Jugendzentren richten sich an in Wien lebende Kinder und Jugendliche.

■ **Kurzbeschreibung (inkl. Angebote)**

Der seit 1978 bestehende Verein Wiener Jugendzentren (VJZ) betreibt mehr als 30 Einrichtungen in mehreren Wiener Gemeindebezirken. Mit zahlreichen Jugendzentren und Jugendtreffs, Angeboten der mobilen Jugendarbeit sowie mehreren Stadtteilzentren und einem Kurszentrum ist der Verein der größte professionelle Anbieter der außerschulischen Jugendarbeit in Wien. Neben der offenen Kinder- und Jugendarbeit in Jugendzentren und Jugendtreffs, dem Bereich der mobilen Jugendarbeit sowie der Gemeinwesenarbeit zählen auch Angebote in Kurszentren zum Tätigkeitsbereich des Vereins. Im Bereich der Jugendkulturarbeit und der sport- und bewegungsorientierten Arbeit mit Kindern und Jugendlichen werden darüber hinaus auch wienweit Aktionen veranstaltet.

Der geschlechtssensiblen Arbeit mit Jugendlichen wird im Verein Wiener Jugendzentren besonders hoher Stellenwert eingeräumt. Seit mehreren Jahren ist die Bedeutung der geschlechtssensiblen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowohl im Leitbild des Vereins als auch in den schriftlich festgehaltenen Qualitätsmerkmalen der offenen Kinder- und Jugendarbeit im Verein verankert<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> WJZ (2001): Leitbild des Vereins Wiener Jugendzentren, Wien, Online: [www.jugendzentren.at](http://www.jugendzentren.at)

WJZ (2001): Qualitätsmerkmale der offenen Kinder- und Jugendarbeit in den Jugendzentren und Jugendtreffs des Vereins Wiener Jugendzentren. Arbeitsschwerpunkte, Ziele, Angebotsformen und Leistungen, Wien, Online: [www.jugendzentren.at](http://www.jugendzentren.at)

Im Unterschied zum geschlechtssensiblen Zugang in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wurde bisher von der schriftlichen Implementierung der Gender Mainstreaming Strategie abgesehen. Die Inhalte der Gleichstellungsstrategie werden im Verein aber weitgehend implizit umgesetzt und finden im Personalkonzept Berücksichtigung. So werden beispielsweise die Teams der Einrichtungen geschlechterparitätisch besetzt. Besonders auf der Ebene der Führungskräfte wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

### ■ **Motive für Umsetzung von Gender Mainstreaming und/oder geschlechtssensiblen Angeboten**

Ausgangspunkt für die Entwicklung und Umsetzung erster Konzepte feministischer Mädchenarbeit in den Wiener Jugendzentren war das Anfang der 1980er wachsende Bewusstsein mehrerer Mitarbeiterinnen, dass Jugendarbeit bislang in weiten Bereichen Arbeit mit Burschen bedeutete. Ausgehend von der Auseinandersetzung mit der Benachteiligung und Unterdrückung weiblicher Jugendlicher im alltäglichen koedukativ gestalteten Betrieb der Einrichtungen wurde die Forderung nach geschlechtsspezifischen Angeboten für Mädchen erhoben. Aus dem Bedürfnis der Vernetzung und des einrichtungsübergreifenden Austausches zwischen Mitarbeiterinnen des Vereins, die in der Mädchenarbeit tätig waren, wurde in den 1980er Jahren mit dem Arbeitskreis zur Feministischen Mädchenarbeit eine Möglichkeit der Vernetzung zu Fragen der Mädchenarbeit gegründet.

Die Initiative zur geschlechtssensiblen Arbeit mit männlichen Jugendlichen geht einerseits auf die Forderung nach einer geschlechtssensiblen Auseinandersetzung männlicher Kollegen mit Burschen zurück. Andererseits stellt auch das aktive Bemühen engagierter Mitarbeiter einen wichtigen Beitrag zur Initiierung geschlechtssensibler Burschenarbeit im Verein Wiener Jugendzentren dar. Um die Vernetzung und den wechselseitigen Austausch zwischen Mitarbeitern zu fördern, die sich besonders intensiv in der geschlechtssensiblen Arbeit mit männlichen Jugendlichen engagierten, wurde vor mehr als 10 Jahren auch ein einrichtungsübergreifender Arbeitskreis zur Burschenarbeit etabliert.

Im Verein Wiener Jugendzentren wird die geschlechtssensible Arbeit mit Mädchen und Burschen als Querschnittsaufgabe der Jugendarbeit verstanden und spiegelt sich sowohl in den einrichtungsübergreifenden Aktivitäten des Vereins als auch in den Aktivitäten der Einrichtungen wider. Der Bedeutung geschlechtssensibler Ansätze wird gleichermaßen auf strukturell/organisatorischer Ebene des Vereins wie auch auf der Ebene der inhaltlich/praktischen Arbeit Rechnung getragen.

### ■ **Erfahrungen aus der Implementierungsphase**

Dem geschlechtssensiblen Zugang in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen des Vereins wird möglichst umfassend Rechnung getragen. Neben der Weiterentwicklung

---

<sup>17</sup> Wiener Jugendzentren (2002): Leitlinien für Mädchenarbeit im Verein Wiener Jugendzentren, Wien

<sup>18</sup> Auinger, Hannes et al (2002): Männliche Sozialisation und geschlechtsspezifische Arbeit mit Burschen - zwischen Theorie und Praxis : ein Handbuch zur Jugendarbeit . Wien: Verein Wiener Jugendzentren

der Mädchenarbeit geht es dabei auch um Entwicklung adäquater Methoden der geschlechtsspezifischen Arbeit mit männlichen Jugendlichen. Generell wird sowohl die geschlechtsspezifische Arbeit mit Mädchen und Burschen als auch die geschlechtsreflexive Haltung der MitarbeiterInnen in gemischtgeschlechtlichen Angeboten als Selbstverständlichkeit eingeschätzt. Entsprechend heißt es in den schriftlich verankerten Qualitätsmerkmalen der offenen Jugendarbeit im Verein WJZ:

*„Ziele einer geschlechtsbezogenen Orientierung ist die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen bei der reflektierten Ausbildung ihrer Geschlechterrollen, sowie der Abbau von Diskriminierungen und einseitigen Festlegungen.“ (WJZ 2001: S. 9)*

## ■ Erfahrungen aus der Umsetzungsphase

### **Berücksichtigung der geschlechtssensiblen Arbeit in Strukturen des Vereins**

Die einrichtungsübergreifende Koordination der Mädchen- und Burschenarbeit erfolgt durch die pädagogische Abteilung der Wiener Jugendzentren, in der eine pädagogische Bereichsleiterin zu Fragen der Mädchenarbeit und ein Bereichsleiter zur Burschenarbeit tätig sind. Von besonderer Bedeutung sind die Arbeitskreise der feministischen Mädchenarbeit und der Burschenarbeit.

Seit den 1980er Jahren stellt Mädchenarbeit einen Schwerpunkt der Wiener Jugendzentren dar, die in enger Anbindung an Frauenbewegung und Feminismus entwickelt wurde. Seither wird Mädchenarbeit als eigenes Arbeitsfeld der Jugendarbeit interpretiert und kontinuierlich weiter entwickelt. Eine wichtige Möglichkeit der vereinsinternen Vernetzung von Mitarbeiterinnen zu Fragen der geschlechtssensiblen Arbeit mit Mädchen stellt der seit den 1980ern bestehende Arbeitskreis zur feministischen Mädchenarbeit dar. Im Jahr 1994 wurde mit dem Konzept feministischer Mädchenarbeit eine schriftliche Grundlage geschaffen, an der sich in der Mädchenarbeit tätige Mitarbeiterinnen in der Konzeptentwicklung und praktischen Umsetzung geschlechtsspezifischer Angebote für Mädchen orientieren können. Seither findet im Verein eine intensive Auseinandersetzung mit der inhaltlichen Bedeutung und dem praktischen Stellenwert der Mädchenarbeit statt. Im Jahr 2002 wurde eine weiter entwickelte Form der Leitlinien zur Mädchenarbeit<sup>17</sup> vorgelegt, die das Resultat intensiver Diskussions- und Reflexionsprozesse darstellt. Sie werden als notwendige Standortbestimmung und Diskussionsgrundlage verstanden. Aufbauend auf die gemeinsamen Leitlinien wurden in den vergangenen Jahren konkrete Projekte und Aktionen in den einzelnen Einrichtungen konzipiert, umgesetzt und die praktischen Erfahrungen wieder an die Arbeit im Arbeitskreis rückgebunden.

Im Bereich der Burschenarbeit besteht seit dem Ende der 1980er Jahre ein entsprechender Arbeitskreis zur Burschenarbeit. Im Unterschied zur Mädchenarbeit gestaltete sich der Erfahrungsaustausch zur Burschenarbeit zwischen den Mitarbeitern der einzelnen Einrichtungen lange diskontinuierlich. Seit Mitte der 1990er Jahre hat sich der Arbeitskreis zur Burschenarbeit etabliert und garantiert somit einen kontinuierlichen Austausch und Diskussionsprozess. Einen Meilenstein der vereinsweiten Auseinandersetzung zur Burschenarbeit stellt die gemeinsame Publikation<sup>18</sup> im Jahr 2002 dar. Damit wurde die Basis zur Weiterqualifizierung der Burschenarbeit im Verein Wiener Jugendzentren geschaffen. Neben der Bestandsaufnahme der Burschenarbeit in den Wiener Jugendzentren wird hier ein umfassender Überblick über Form und Bedeutung der Burschenarbeit im Verein geschaffen.

### **Einrichtungsübergreifende Projekte und Angebote**

Neben zahlreichen Projekten und Angeboten in den Einrichtungen des Vereins werden seit mehreren Jahren auch positive Erfahrungen mit einrichtungsübergreifenden Veranstaltungen gesammelt. Veranstaltungen wie das Mädchenpicknick oder das jährliche Mädchenfest der Wiener Jugendzentren konnten sich als Fixpunkte in der Jahresplanung etablieren.

Als wesentlichen Bestandteil zur Qualifizierung im Bereich der geschlechtssensiblen und geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen und Burschen finden sich im Fortbildungsangebot des Vereins entsprechende Module.

### **Angebote in den Einrichtungen**

Die inhaltliche und praxisbezogene Auseinandersetzung mit geschlechtssensibler Jugendarbeit findet in den Räumen der Einrichtung statt und ist auch für die Arbeit nach außen prägend. Mädchenarbeit, Burschenarbeit und geschlechtssensible Arbeit in gemischtgeschlechtlichen Gruppen sind Bestandteil der pädagogischen Konzepte in den einzelnen Einrichtungen. Besonderer Bedeutung wird der teaminternen Reflexion der Angebote zugemessen.

In unterschiedlichen Settings gibt es in nahezu allen Einrichtungen geschlechtsspezifische Angebote für Mädchen (z.B. Mädchenräume, -tage, -projekte) und in den meisten Fällen auch für Burschen (Burschenräume, -tage, -treffs, -projekte). Burschenarbeit und Mädchenarbeit werden als Teil der allgemeinen Jugendarbeit in den Einrichtungen verstanden, gleichzeitig tritt sie aber immer wieder in Form eigenständiger Angebote, Projekte und Aktionen hervor. Wichtig erscheint dabei, dass sich geschlechtssensible Arbeit nicht auf bestimmte Räume und Zeiten beschränkt und damit die geschlechtsspezifischen Angebote der Mädchen- und der Burschenarbeit nicht als Sonderprojekte, sondern als Querschnittsaufgabe gesehen wird. Damit wird auch die Notwendigkeit der Anbindung und des Austausches zwischen Mädchen- und Burschenarbeit hervorgehoben.



## 11 Literatur

- Auinger, Hannes/Böhnisch, Lothar u.a. (Hrsg.) (2002): Männliche Sozialisation und geschlechtsspezifische Arbeit mit Burschen – zwischen Theorie und Praxis. Wissenschaftliche Reihe des Vereins Wiener Jugendzentren, Wien
- BAG JAW (Hrsg.) (2002): Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit. Tagungsdokumentation, Bonn, Online im WWW Unter: [http://www.bagjaw.de/pub\\_gender.html](http://www.bagjaw.de/pub_gender.html) (Stand: 04.06.2006)
- BauSteineMänner (Hrsg.) (1996): Kritische Männerforschung. Neue Ansätze der Geschlechtertheorie, Berlin
- Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden
- Benhabib Sylva/ Butler, Judith/Cornell, Drucilla/Fraser, Nancy (1993): Der Streit um Differenz. Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart, Frankfurt am Main
- Bentheim, Alexander/May, Michael/Sturzenhecker, Benedikt/Winter, Reinhard (2004): Gender Mainstreaming und Jungenarbeit, Weinheim und München
- Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene (2004): Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept. Umsetzung. Erfahrung. Wien
- Bieringer, Ingo/Buchacher, Walter/Forster, Edgar (Hrsg.) (2000): Männlichkeit und Gewalt. Konzepte für die Jungenarbeit, Opladen
- Bieringer, Ingo/Forster, Edgar (2000): „echt COOL“. Mit Schülerinnen und Schülern über Männern, Frauen und Gewalt arbeiten, In: Bieringer, Ingo/Forster, Edgar (Hrsg.): Männlichkeit und Gewalt. Konzepte für die Jungenarbeit. Opladen, S. 13 - 20
- Bilden, Helga (1980): Geschlechtsspezifische Sozialisation, In: Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim/Basel, S. 777 - 812
- Bilden, Helga (2001): Die Grenzen von Geschlecht überschreiten, In: Fritsche, Bettina/Hartmann, Jutta/Schmidt, Andrea/Tervooren, Anja (Hrsg.): Dekonstruktive Pädagogik. Erziehungswissenschaftliche Debatten unter poststrukturalistischen Perspektiven, Opladen, S. 137 – 149
- BMSG (2006): Jugendpolitik in Österreich, Wien.
- Böhnisch, Lothar / Winter, Reinhard (1993): Männliche Sozialisation. Bewältigungsproblem männlicher Geschlechtsidentität, Weinheim/München
- Bosse, Hans (2000): Aufgaben und Fallen geschlechtsspezifischer Pädagogik mit männlichen Jugendlichen, In: King, Vera/Müller, Burkhardt (Hrsg.): Adoleszenz und pädagogische Praxis. Bedeutung von Geschlecht, Generation und Herkunft in der Jugendarbeit, Freiburg, S. 59 - 75
- Braun von, Christina/Stephan, Inge (Hrsg.) (2005): Gender@Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien.
- Brebeck, Andrea (2004): Das Prinzip der Parteilichkeit in der Mädchenarbeit, in: 3. Fachtagung Mädchenarbeit Schweiz 12./13.11.2004, Bern.
- Bruhns, Kirsten (Hrsg.) (2004): Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe. Praxisstand und Forschungsperspektiven, Wiesbaden

- Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik (Hrsg.)(2002): Differenzen und Gleichheit – zum Verständnis pädagogischer Beziehungen, Berlin
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2003): Unterrichtsprinzip Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Informationen und Anregungen zur Umsetzung ab der 5. Schulstufe, Wien
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2005): Geschlechtssensible Pädagogik. Leitfaden für Lehrer/innen, Fortbildner/innen im Bereich der Kindergartenpädagogik, Wien
- Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (1998): Buben sind so – sind sie so? Informationen und Materialien zu schulischen und außerschulischen Bubenarbeit, Wien
- Butler, Judith (1990): Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity, New York
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt/Main.
- Cavarero, Adriana (1989): Ansätze zu einer Theorie der Geschlechterdifferenz, In: Diotima, Philosophinnengruppe aus Verona (Hrsg.): Der Mensch ist Zwei. Das Denken der Geschlechterdifferenz, Wien, S. 65 – 102
- Cavarero, Adriana (1990): Die Perspektive der Geschlechterdifferenz. In: Gerhard, Ute / Jansen, Mechthild / Maihofer, Andrea / Schultz, Irmgard (Hrsg.): Differenz und Gleichheit. Menschenrechte haben kein Geschlecht. Frankfurt/Main. S. 95-111.
- Connell, Robert (1987): Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics, Cambridge.
- Connell, Robert (1995): Masculinities, Cambridge
- Connell, Robert (1999): Der gemachte Mann, Konstruktion und Krisen von Männlichkeiten, Opladen
- Cremers, Michael/ Drogand-Strud, Michael/ Wallner, Claudia (2005): Zum Verhältnis von Mädchen- und Jungenarbeit und der Strategie des Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe, In: Expertise zum 8. Kinder- und Jugendbericht NRW. Gender Mainstreaming, Mädchen und Jungen in der Kinder- und Jugendhilfe, Ministerium für Schule, Jugend und Kinder NRW. Düsseldorf
- Deinet, Ulrich/Sturzenhecker, Benedikt (Hrsg.) (2005): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit, Wiesbaden.
- Deutsches Jugendinstitut (2003): Dokumentation der Tagung „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“, Bonn
- Diotima, Philosophinnengruppe aus Verona (Hrsg.)(1989): Der Mensch ist Zwei. Das Denken der Geschlechterdifferenz, Wien
- Drogand-Strud, Michael (2001): Braucht die Jugendhilfe Gender Mainstreaming? Eine Auseinandersetzung mit einem Strategiekonzept und ein Schlaglicht auf die Jungenarbeit, In: BZgA FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung, Heft 4/2001, S. 25 – 31
- Drogand-Strud, Michael (2003): Querschnittsaufgabe oder Kompetenzerweiterung? Zur Bedeutung von Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe und die Auswirkungen auf die Jungenarbeit, Jantz, In: Olaf/Grote, Christoph (Hrsg.): Perspektiven der Jungenarbeit. Konzepte und Impulse aus der Praxis, Opladen, S. 105 - 125

- Drogand-Strud, Michael/Ottermeier-Glücks, Franz Gerd (2003): Jungenleben bereichern. Zur Entwicklung Friller Jungenarbeit, In: Jantz, Olaf/Grote, Christoph (Hrsg.): Perspektiven der Jungenarbeit. Konzepte und Impulse aus der Praxis, Opladen, S. 31 - 51
- EfEu – Verein zur Erarbeitung feministischer Erziehungs- und Unterrichtsmodelle (2003): Gewaltprävention durch Mädchen- und Bubenarbeit in der außerschulischen Jugendarbeit, Wien
- Enders-Drägässer, Uta/Fuchs, Claudia (1989): Interaktionen der Geschlechter: Sexismusstrukturen in der Schule, Weinheim und München
- Enggruber, Ruth (2001): Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit. Münster, Votum Verlag
- Fachlexikon der sozialen Arbeit (1997), hg. Vom Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge, Stuttgart et al.
- Faulstich-Wieland, Hannelore/Horstkemper, Marianne (1995): "Trennt uns bitte, bitte, nicht!". Koedukation aus Mädchen- und Jungensicht, Opladen
- Faulstich-Wieland Hannelore / Horstkemper Marianne (1996): 100 Jahre Koedukationsdebatte – und kein Ende, In: Ethik und Sozialwissenschaften, Heft 4, S. 509-520;
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2002): Mädchenarbeit und Koedukation, In: Werthmanns-Reppekus, Ulrike (Hrsg.): Mädchen- und Jungenarbeit – Eine uneingelöste fachliche Herausforderung. Der 6. Jugendbericht und zehn Jahre Paragraph 9.3. im Kinder- und Jugendhilfegesetz, München, S. 37 - 55
- Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Universität Dortmund (2004): Die offene Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen. Befunde der zweiten Strukturdatenerhebung zum Berichtsjahr 2002, Dortmund.
- Frauenbüro, Magistrat der Stadt Wien (1997): Geschlechtssensible Pädagogik. Mädchen- und Bubenarbeit in Wien, Tagungsdokumentation
- Frauenbüro, Magistrat der Stadt Wien (1999): Handbuch MädchenStärken – Burschen fördern. Zur Notwendigkeit geschlechtssensibler Arbeitsansätze in der freizeitorientierten Jugendarbeit. Theorie und Praxis, Wien
- Frauenbüro, Magistrat der Stadt Wien (1999): Wiener Mädchenbericht. Zahlen und Fakten, Wien
- Friebertshäuser, Barbara (1997): Geschlechtertrennung als Innovation. Etappen geschlechtsbezogener Jugendarbeit im 20. Jahrhundert, In: Friebertshäuser, Barbara/Klees-Möller, Renate (Hrsg.) (1997): Sozialpädagogik im Blick der Frauenforschung, Weinheim, S. 113 - 135
- Friebertshäuser, Barbara / Klees-Möller, Renate (Hrsg.) (1997): Sozialpädagogik im Blick der Frauenforschung, Weinheim, S. 14ff;
- Friebertshäuser, Barbara/Jakob, Gisela/Klees-Möller, Renate (1997a): Einleitung. Das Projekt einer geschlechterbewußten Sozialpädagogik in Forschung und Praxis, In: Friebertshäuser, Barbara/Klees-Möller, Renate (Hrsg.): Sozialpädagogik im Blick der Frauenforschung, Weinheim, S. 9 – 28
- Fritsche, Bettina/Hartmann, Jutta/Schmidt, Andrea/Tervooren, Anja (Hrsg.) (2001): Dekonstruktive Pädagogik. Erziehungswissenschaftliche Debatten unter poststrukturalistischen Perspektiven, Opladen

- Geist, Angelika (2004): Rahmenkonzept. Geschlechtsreflektierte offene Jugendarbeit. Kreisjugendring München-Land. Pullach
- Gerhard, Ute/Jansen, Mechthild/Maihofer, Andrea/Schultz, Irmgard (Hrsg.) (1990): Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht, Frankfurt am Main
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, In: Knapp, Gudrun Axeli/Wetterer, Regine (Hrsg.): TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg, S. 201 – 254
- Ginsheim, Gabrielle/Meyer, Dorit (Hrsg.) (2001): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe, Berlin
- Glücks, Elisabeth (1994): Geschlecht: Weiblich – Identität: Frau, In: Glücks, Elisabeth/Ottermeier-Glücks, Franz Gerd (Hrsg.): Geschlechtsbezogene Pädagogik. Ein Bildungskonzept zur Qualifizierung koedukativer Praxis durch parteiliche Mädchenarbeit und antisexistische Jungenarbeit, Münster, S. 92 - 104
- Glücks, Elisabeth/Ottermeier-Glücks, Franz Gerd (Hrsg.) (1994): Geschlechtsbezogene Pädagogik. Ein Bildungskonzept zur Qualifizierung koedukativer Praxis durch parteiliche Mädchenarbeit und antisexistische Jungenarbeit, Münster
- Grote, Christoph/Jantz, Olaf (2003): „Meine ist die beste“ – Qualitätskriterien in der Jungenarbeit, In: Jantz, Olaf/Grote, Christoph (Hrsg.): Perspektiven der Jungenarbeit. Konzepte und Impulse aus der Praxis, Opladen, S. 89 -105
- Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation: Weiblich-männlich?, Opladen
- Hagemann-White, Carol / Rerrich, Maria (1988): FrauenMännerBilder: Männer und Männlichkeit in der feministischen Diskussion, Bielefeld;
- Hagemann-White, Carol / Wolff, Reinhard (1975): Lebensumstände und Erziehung. Grundlagen der Sozialisationsforschung, Frankfurt am Main;
- Haindorff, Götz (1997): Auf der Suche nach dem Feuervogel. Junge Männer zwischen Aggression, Eros und Autorität, In: Möller, Kurt (Hrsg.): Nur Macher und Macho? Geschlechtsreflektierende Jungen- und Männerarbeit, Weinheim/München, S. 109 – 146
- Haminger, Sigrid/Haigermoser, Stephan/Kobl Müller, Elfi (2001): Geschlechtssensible Jugendarbeit im STUWE.
- Harmann, Jutta (2001): Bewegungsräume zwischen Kritischer Theorie und Poststrukturalismus. Eine Pädagogik vielfältiger Lebensweisen als Herausforderung für die Erziehungswissenschaft, In: Fritsche, Bettina/Hartmann, Jutta/Schmidt, Andrea/Tervooren, Anja (Hrsg.): Dekonstruktive Pädagogik. Erziehungswissenschaftliche Debatten unter poststrukturalistischen Perspektiven, Opladen, S. 65 - 85
- Hearn, Jeff (2004): From hegemonic masculinity to the hegemony of men, *Feminist Theory* vol. 5 (1), S. 49 – 72
- Heiliger, Anita (2000): Zu Hintergründen und Ansätzen einer antisexistischen Jungenarbeit, In: Bieringer, Ingo/Buchacher, Walter/Forster, Edgar (Hrsg.): Männlichkeit und Gewalt. Konzepte für die Jungenarbeit, Opladen, S. 32-38
- Heiliger, Anita (2002): Mädchenarbeit im Gender Mainstream, München
- Heiliger, Anita/Kuhne, Tina (1993): Feministische Mädchenpolitik, München

- Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2001): ALLES GENDER? ODER WAS? Theoretische Ansätze zur Konstruktion von Geschlecht(ern) und ihre Relevanz für die Praxis in Bildung, Beratung und Politik, Online im WWW Unter: [www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf](http://www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf) (Stand: 04.06.2006)
- Helmig Elisabeth/Reinhilde Schäfer (2004): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Teilbericht 2. Ergebnisse der Fragebogenerhebung „Zum Stand von Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming (GM) bei den aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten Trägern der Kinder- und Jugendhilfe“, München.
- Helming, Elisabeth / Schäfer, Reinhild (2006): Gender Mainstreaming in der Kinder- Und Jugendhilfe. Viel Gegacker – und kein Ei? Chancen, Risiken, Nebenwirkungen beim Umsetzen von Gender Mainstreaming. In: DJI Bulletin 75, S. 18-21.
- Hoffmann, Berno (1994): Geschlechterpädagogik. Plädoyer für eine neue Jungen- und Mädchenarbeit, Münster
- Horstkemper, Marianne (2001): Gender Mainstreaming als Prinzip geschlechtsdifferenzierender Arbeit in der Jugendhilfe – Auftrieb für geschlechtsbewußte Pädagogik oder Konkurrenz für bereits entfaltete Reformkonzepte, In: v. Ginsheim, Gabrielle/Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe, Berlin, S. 41 – 57
- Howald, Jenny (2001): Ein Mädchen ist ein Mädchen ist kein Mädchen? Mögliche Bedeutungen von „Queer Theory“ für die feministische Mädchenbildungsarbeit, In: Fritsche, Bettina/Hartmann, Jutta/Schmidt, Andrea/Tervooren, Anja (Hrsg.): Dekonstruktive Pädagogik. Erziehungswissenschaftliche Debatten unter poststrukturalistischen Perspektiven, Opladen, S. 295 – 311
- HVHS (Heimvolkshochschule Alte Molkerei Frille) (1988): Parteiliche Mädchenarbeit und antisexistische Jungenarbeit – Geschlechtsspezifische Bildungsarbeit für Jungen und Mädchen. Abschlussbericht des Modellprojektes „Was Hänschen nicht lernt,...verändert Clara nimmer mehr!“, Frille
- Irigaray, Luce (1990): Über die Notwendigkeit geschlechtsdifferenzierter Rechte, in: Gerhard Ute (Hrsg.): Differenz und Gleichheit. Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht, Frankfurt am Main, S. 338-351
- Irigaray, Luce (1991): Ethik der sexuellen Differenz. Frankfurt
- Irigaray, Luce (1991a): Die Zeit der Differenz. Für eine friedliche Revolution, Frankfurt am Main
- Jantz, Olaf (2001): Gleich und fremd zugleich. Die produktive Herausforderung dekonstruktivistischer Gedanken für die geschlechtsbezogene Pädagogik, In: Rauw, Regina/Jantz, Olaf/Reinert, Ilka/Ottermeier-Glücks, Franz Gerd (Hrsg.): Perspektiven geschlechtsbezogener Pädagogik. Impulse und Reflexionen zwischen Gender, Politik und Bildungsarbeit, Opladen, S. 43 – 67
- Jantz, Olaf (2003): Männliche Suchbewegungen – Antisexistisch und parteilich? Jungenarbeit zwischen Begegnung und Veränderung, Jantz, Olaf/Grote, Christoph (Hrsg.) (2003): Perspektiven der Jungenarbeit. Konzepte und Impulse aus der Praxis, Opladen, S. 63 - 89

- Jantz, Olaf/Grote, Christoph (2003a): Mann-Sein ohne Männlichkeit. Die Vielfältigkeit von Lebensentwürfen befördert, In: Jantz, Olaf/Grote, Christoph (Hrsg.): Perspektiven der Jungenarbeit. Konzepte und Impulse aus der Praxis, Opladen, S. 12 - 31
- Jantz, Olaf/Rauw, Regina (2001): Alles bleibt anders! Standortbestimmung geschlechtsbezogener Pädagogik, In: Rauw, Regina/Jantz, Olaf/Reinert, Ilka/Ottermeier-Glücks, Franz Gerd (Hrsg.): Perspektiven geschlechtsbezogener Pädagogik. Impulse und Reflexionen zwischen Gender, Politik und Bildungsarbeit, Opladen, S. 17 – 43
- Karl, Holger (1994): Der ehrenhafte Abschied des Panzersoldaten. Grundlagen Antisexistischer Jungenarbeit, In: Glücks, Elisabeth/Ottermeier-Glücks, Franz Gerd (Hrsg.): Geschlechtsbezogene Pädagogik. Ein Bildungskonzept zur Qualifizierung koedukativer Praxis durch parteiliche Mädchenarbeit und antisexistische Jungenarbeit, Münster, S. 133 – 154
- Karl, Holger/Ottermeier-Glücks, Franz Gerd (1997): Neues aus dem Mekka der antisexistischen Jungenarbeit. Ein Blick in die „interne“ Diskussion, In: Möller, Kurt (Hrsg.): Nur Macher und Macho? Geschlechtsreflektierende Jungen- und Männerarbeit. Weinheim und München, S. 91 – 107
- King, Vera (2000): Geschlecht und Adoleszenz im sozialen Wandel. Jugendarbeit im Brennpunkt gesellschaftlicher und individueller Veränderungen, In: King, Vera/Müller, Burkhardt (Hrsg.): Adoleszenz und pädagogische Praxis. Bedeutung von Geschlecht, Generation und Herkunft in der Jugendarbeit, Freiburg, S. 37 - 59
- King, Vera/Müller, Burkhardt (Hrsg.) (2000): Adoleszenz und pädagogische Praxis. Bedeutung von Geschlecht, Generation und Herkunft in der Jugendarbeit, Freiburg
- Klees, Renate / Marburger, Helga/Schumacher, Michaela (Hrsg.) (1989): Mädchenarbeit. Praxishandbuch für die Jugendarbeit Teil 1, Weinheim/München;
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001): Weißbuch der Europäischen Kommission. Neuer Schwung für die Jugend Europas, Brüssel
- Kreft, Dieter / Ingrid Mielenz (1996) Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik., Weinheim & Basel.
- Kuhlmann, Carola (2000): Doing Gender – Konsequenzen der neuen Geschlechterforschung für die parteiliche Mädchenarbeit, In: Neue Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik, Heft 3/2000, S. 226 - 239
- LIBRERIA DELLE DONNE DI MILANO (1988): *Wie weibliche Freiheit entsteht*, Berlin
- Liebe, Martina (2001): Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit – Bewertung eines frauenpolitischen Instruments aus jugendpolitischer Sicht, In: Ginsheim, Gabrielle/Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe, Berlin, S. 95 – 109
- 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, S. 219 - 235
- Lorber, Judith (1999): Gender-Paradoxien, Opladen
- Lugstein, Teresa (2005): Gender Mainstreaming in der (außerschulischen) Jugendarbeit.

- Lyding, Christoph (2003): Kleine Ermutigung – Für Männer auf dem Weg zur Jungenarbeit, Jantz, Olaf/Grote, Christoph (Hrsg.) (2003): Perspektiven der Jungenarbeit. Konzepte und Impulse aus der Praxis, Opladen, S. 273 -287
- Maihofer, Andrea (1995): Geschlecht als Existenzweise. Frankfurt/Main.
- Maihofer, Andrea, Gleichheit nur für Gleiche?, in: Gerhard, Ute u.a. (Hg.), Differenz und Gleichheit, Frankfurt a. M., 1990
- Metz-Göckel, Sigrid (2002): Die Karriere des Gender Mainstreaming in Politik und Wissenschaft, In: Diskurs Heft 1/2002
- Meuser, Michael (1998): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster, Opladen
- Meuser, Michael (2000): Abschied von Hegemonieansprüchen? Wandel der Geschlechterverhältnisse und Orientierungen junger Männer, In: Kreisjugendring München-Stadt (Hrsg.): Abschied von den Geschlechterrollen? Dokumentation einer Fachveranstaltung, München, S. 21 - 33
- Meyer, Dorit (1999): Mädchenarbeit – eine Problemskizze, In: SPI Berlin Bundesmodell" Mädchen in der Jugendhilfe" (Hrsg.): Neue Maßstäbe. Mädchen in der Jugendhilfeplanung, Berlin, S. 29 - 38
- Meyer, Dorit (2001): Gender Mainstreaming. Bedeutung – Entstehung – Kontexte einer neuen politischen Strategie, In: Ginsheim, Gabrielle/Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe, Berlin, S. 25 – 41
- Meyer, Dorit (2003): Mädchenarbeit im Spiegel der zweiten Phase des Bundesmodellprogramms „Mädchen in der Jugendhilfe“, Dissertation, Berlin
- Meyer, Dorit (2005): 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.
- Meyer, Dorit / Gabriele v. Ginsheim (2002) Gender Mainstreaming. Zukunftswege der Jugendhilfe. Ein Angebot, hg. Von Stiftung SPI (Sozialpädagogisches Institut Berlin), Berlin.
- Meyer, Dorit / Seidenspinner, Gerlinde (1999): Mädchenarbeit. Plädoyer für einen Paradigmenwechsel, Einheit der Jugendhilfe. 50 Jahre Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe, Bonn, 1998, S. 58 - 71
- Möhlke, Gabriele/Reiter, Gabi (1995): Feministische Mädchenarbeit gegen den Strom.
- Möller, Kurt (Hrsg.) (1997): Nur Macher und Macho, Weinheim und München
- Muraro, Luisa (1993): Die symbolische Ordnung der Mutter. Frankfurt/Main.
- Neubauer, Gunter/Winter, Reinhard (2001): So geht Jungearbeit. Geschlechtsbezogene Entwicklung von Jugendhilfe, Berlin
- Nicholson, Linda (1994): Was heißt "gender"? In: Institut für Sozialforschung Frankfurt (Hrsg.) Geschlechterverhältnisse und Politik. Herausgegeben vom Institut für Sozialforschung Frankfurt, Frankfurt am Main, S. 188 - 220
- Oechsle, Mechthild (1998): Ungelöste Widersprüche. Leitbilder für die Lebensführung von Frauen, In: Oechsle, Mechthild/Geissler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis, Opladen, S. 185-200
- Oechsle, Mechthild (2000): Gleichheit mit Hindernissen, Berlin

- Oechsle, Mechtild/Geissler, Birgit (1998a): Die ungleiche Gleichheit. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensführung, In: Oechsle, Mechtild/Geissler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis, Opladen, S. 9-24
- Oechsle, Mechtild/Geissler, Birgit (Hrsg.) (1998): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis, Opladen
- Oerter, Rolf / Montada, Leo (1995): Entwicklungspsychologie. Ein Lehrbuch. Weinheim.
- Ottermeier-Glücks, Franz Gerd (1994): Geschlecht: Männlich – Identität: Mensch, In: Glücks, Elisabeth/Ottermeier-Glücks, Franz Gerd (Hrsg.): Geschlechtsbezogene Pädagogik. Ein Bildungskonzept zur Qualifizierung koedukativer Praxis durch parteiliche Mädchenarbeit und antisexistische Jungenarbeit, Münster, S. 104 - 113
- Pasero, Ursula / Priddat, Birger (2004) (Hrsg.): Organisationen und Netzwerke. Der Fall Gender. Wiesbaden
- Prenzel, Annedore (1991): Annäherung an eine egalitäre Politik. Der Differenzgedanke gegen Sexismus und Rassismus, In: Beiträge zur Feministischen Theorie und Praxis, Heft 27, Köln
- Prenzel, Annedore (1993): Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik, Opladen
- Prenzel, Annedore (1994): Perspektiven der feministischen Pädagogik in der Erziehung von Mädchen und Jungen, In: Glücks, Elisabeth/Ottermeier-Glücks, Franz Gerd (Hrsg.): Geschlechtsbezogene Pädagogik. Ein Bildungskonzept zur Qualifizierung koedukativer Praxis durch parteiliche Mädchenarbeit und antisexistische Jungenarbeit, Münster, S. 62 - 77
- Rauw, Regina / Jantz, Olaf / Reinert, Ilka / Ottermeier-Glücks, Franz Gerd (Hrsg.) (2001): Perspektiven geschlechtsbezogener Pädagogik. Impulse und Reflexionen zwischen Gender, Politik und Bildungsarbeit, Opladen
- Rauw, Regina (2001a): Von reflektierter Koedukation mit Querschnittsauftrag zum Gender-Mainstreaming, In: Rauw, Regina/Jantz, Olaf/Reinert, Ilka/Ottermeier-Glücks, Franz Gerd (Hrsg.): Perspektiven geschlechtsbezogener Pädagogik. Impulse und Reflexionen zwischen Gender, Politik und Bildungsarbeit, Opladen, S. 11 - 17
- Rauw, Regina (2001b): „Mädchen zwischen allen Stühlen“ – Paradoxieerfahrungen und Entscheidungsspielräume in der Sozialisation von Mädchen, In: Rauw, Regina/Reinert, Ilka (Hrsg.): Perspektiven der Mädchenarbeit. Partizipation, Vielfalt, Feminismus, Opladen, S. 15 - 29
- Rauw, Regina (2001c): „Was ich will!“. Zur Weiterentwicklung von Mädchenarbeit, In: Rauw, Regina/Reinert, Ilka (Hrsg.) (2001): Perspektiven der Mädchenarbeit. Partizipation, Vielfalt, Feminismus, Opladen, S. 29 – 49
- Regiestelle E&C der Stiftung SPI (Sozialpädagogisches Institut Berlin) (2005): Ansatzpunkte der Implementierung von Gender Mainstreaming in Projekten und Einrichtungen der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin
- Reinbek; Böhnisch, Lothar / Winter, Reinhard (1993): Männliche Sozialisation. Bewältigungsproblem männlicher Geschlechtsidentität, Weinheim/München;



- Richter, Ulrike (2004): Jugendsozialarbeit im Gender Mainstream, In: Richter, Ulrike (Hrsg.) (2004): Jugendsozialarbeit im Gender Mainstream. Gute Beispiele aus der Praxis, München, S. 9 - 18
- Rose, Lotte (2000): Die Geschlechterkategorie im Diskurs der Kinder- und Jugendhilfe. Kritische Überlegungen zu zentralen Argumentationsmuster, In: Diskurs 2/2000, S. 15 – 20
- Rose, Lotte (2001): Gender Mainstreaming im Feld der Kinder- und Jugendarbeit, In: Ginsheim, Gabrielle/Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe, Berlin, S. 109 – 121
- Rose, Lotte (2001a): Überlegungen zur Verankerung der Kategorie Gender im Mainstream einer sozialräumlichen Jugendhilfe, v. Ginsheim, Gabrielle/Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe, Berlin, S. 67 – 81
- Rothe, Andrea / Koblinger, Dagmar (2005): Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe. Eine Konkretisierung für die Praxis. München
- Savier, Monika/Wildt, Gabriele (1978): Mädchen zwischen Anpassung und Widerstand. Neue Ansätze zur feministischen Mädchenarbeit, München
- Schenk, Michael (1993): Jugend-Gewalt ist männlich, In: Deutsche Jugend 4/1993, S. 165 - 172
- Scherr, Albert (1997): Jungenarbeit, Männlichkeit und Gewalt, In: deutsche Jugend, 5/1997, S. 212 – 219
- Scherr, Albert (2001): Gender Mainstreaming – Chancen und Herausforderungen für die Jugendhilfe, In: Ginsheim, Gabrielle/Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe, Berlin, S. 17 – 25
- Scherr, Albert (2001): Gender Mainstreaming als Lernprovokation – Anforderungen an die Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung in den Organisationen der Jugendhilfe, In: Ginsheim, Gabrielle/Meyer, Dorit (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe, Berlin, S. 81 - 93
- Scherr, Albert/Sturzenbecker, Benedikt (2004): Was blockiert die Etablierung von Jugendarbeit? Zum Forschungsbedarf von Jungenarbeit in der Jugendhilfe, In: Bruhns, Kirsten (Hrsg.): Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe. Praxisstand und Forschungsperspektiven, Wiesbaden, S. 303 - 317
- Schmidt, Andrea (2000): Dichotomie – Dekonstruktion – Differenz. Ein Beitrag zur kritischen Reflexion von Theorie und Praxis außerschulischer Arbeit mit Mädchen, Dissertation, Berlin
- Schnack, Dieter/Neutzling, Peter (1990): Kleine Helden in Not. Jungen auch der Suche nach Männlichkeit, Reinbek
- Schoibl, Heinz (o. J.) Geschichte der Jugendarbeit – Skizze, unveröffentl. Manuskript, Salzburg.
- Schoibl, Heinz: Jugend – Abriss zur Geschichte und aktueller Entwicklung eines (noch) jungen gesellschaftlichen Phänomens. Helix – Forschung und Beratung, Salzburg.
- Schulewski Ute (2002): Doing Gender. Gender Effekte in Handlungsstrategien und Handlungskonstellationen von SozialpädagogInnen in der Jugendberufshilfe. München.
- Schweighofer-Brauer, Annemarie/Schroffenegger, Gabriela/Gnaiger, Angelika (2001): Bubenarbeit in Österreich I. Hintergründe – Bestandsaufnahme – Einstieg in die Praxis (3. Auflage), Wien

- Schweighofer-Brauer, Annemarie/Schroffenegger, Gabriela/Gnaiger, Angelika (2001): Bubenarbeit in Österreich II, Wien
- Schweighofer-Brauer, Annemarie/Schroffenegger, Gabriela/Gnaiger, Angelika (Hrsg.) (o.D.): Bubenarbeit in Österreich IV. Interkulturell und Geschlechterbewusst?, Innsbruck
- Schweighofer-Brauer, Annemarie/Schroffenegger, Gabriela/Gnaiger, Angelika (Hrsg.) (2002): Bubenarbeit in Österreich III. Debatte, Information, Lektüre, Innsbruck
- Sieler, Uwe (1996): Die Entdeckung der Männlichkeit als soziales Problem: Herausforderung an die Sozialpädagogik, In: Sturzenhecker, Benedikt (Hrsg.): Leitbild Männlichkeit. Was braucht die Jungenarbeit?, Münster, S. 135 – 147
- Sielert, Uwe (1989): Jungenarbeit. Praxishandbuch für die Jugendarbeit Teil.2, Weinheim und München
- Steirisches Fachstellen-Netzwerk für Jugend- und BürgerInnenarbeit: Leitlinien einer zukunftsorientierten Jugendpolitik.
- Struck, Norbert (2001) Gender Mainstreaming – neue Herausforderungen zur Lösung alter Probleme der Kinder- und Jugendhilfe. In: Forum Jugendhilfe 3/2001, S. 42 ff.
- Sturzenhecker, Benedikt (1996): Leitbild Männlichkeit. Was braucht Jungenarbeit? Münster
- Sturzenhecker, Benedikt (2002): Arbeitsprinzipien aus der Jungenarbeit, in: Sturzenhecker, Benedikt/Winter, Reinhard (Hrsg.): Praxis der Jungenarbeit. Modelle, Methoden und Erfahrungen aus pädagogischen Arbeitsfeldern, Weinheim / München, S. 37 - 62
- Stuve, Olaf (2001): „Queer Theory“ und Jungenarbeit. Versuch einer paradoxen Verbindung, In: Fritsche, Bettina/Hartmann, Jutta/Schmidt, Andrea/Tervooren, Anja (Hrsg.): Dekonstruktive Pädagogik. Erziehungswissenschaftliche Debatten unter poststrukturalistischen Perspektiven, Opladen, S. 281 – 295
- Tervooren, Anja (2001): Pädagogik der Differenz oder differenzierte Pädagogik, In: Fritsche, Bettina/Hartmann, Jutta/Schmidt, Andrea/Tervooren, Anja (Hrsg.): Dekonstruktive Pädagogik. Erziehungswissenschaftliche Debatten unter poststrukturalistischen Perspektiven, Opladen, S. 201 – 219
- Tiemann, Rolf (1999): Konzeptionelle Ansätze der Jungenarbeit auf dem Prüfstand, In: deutsche Jugend, Heft 2/1999, S. 76 – 84
- Trautner, Hans M. (1991): Lehrbuch der Entwicklungspsychologie. Theorien und Befunde. Band 2. Göttingen.
- Verein Wiener Jugendzentren (2002): Leitlinien für Mädchenarbeit im Verein Wiener Jugendzentren, Wien.
- Verein Wiener Jugendzentren (Hrsg.)(2000): Jung, flexibel, sprachgewandt: die Mädchen der 2./3. Generation. Zur geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen aus MigrantInnenfamilien im VWZ, Wien
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2001): ... und was heißt das für die Praxis? Über den Übergang von einer geschlechterdifferenzierenden zu einer geschlechterreflektierenden Pädagogik, In: Fritsche, Bettina/Hartmann, Jutta/Schmidt, Andrea/Tervooren, Anja (Hrsg.): Dekonstruktive Pädagogik. Erziehungswissenschaftliche Debatten unter poststrukturalistischen Perspektiven, Opladen, S. 237 – 255
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2002): Geschlechterreflexive Kinder- und Jugendhilfe und Gender Mainstreaming, In: neue praxis 1/2002

- Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2004): Gender Mainstreaming. Forschungsanforderungen an eine geschlechterreflektive Kinder- und Jugendhilfe, In: Bruhns, Kirsten (Hrsg.): Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe. Praxisstand und Forschungsperspektiven, Wiesbaden, S. 127 - 161
- Vorarlberger Erklärung zur Jugendarbeit (2000), Online im WWW Unter: [www.koje.at/publikationen/erklaerung.htm](http://www.koje.at/publikationen/erklaerung.htm) (Stand 04.06.2006)
- Vorarlberger Erklärung zur Jugendarbeit (2005). In der Jugendarbeit hat die Zukunft bereits begonnen, koje (Koordination), Heinz Schoibl (Reaktion), Bregenz, Salzburg.
- Wallner, Claudia (1997): Das Kinder- und Jugendhilfegesetz und die Mädchenförderung – Ansatzpunkte, Probleme, praktische Erfahrungen, In: Friebertshäuser, Barbara/Klees-Möller, Renate (Hrsg.): Sozialpädagogik im Blick der Frauenforschung, Weinheim, S. 184 – 191
- Walter, Willi (1996): Männer entdecken ihr Geschlecht. Zu Inhalten, Fragen und Motiven von Kritischer Männerforschung, In: BauSteine Männer (Hrsg.): Kritische Männerforschung Neue Ansätze in der Geschlechtertheorie, Argumente Verlag, S. 13 - 27
- Wegner, Lothar (1995): Wer sagt Jungenarbeit sei einfach? Blick auf aktuelle Ansätze geschlechtsbezogener Arbeit mit Jungen, In: Widersprüche, Heft 56/57, Hannover, S. 168 - 179
- 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, S. 51 - 73
- Werthmanns-Reppekus, Ulrike (Hrsg.)(2002): Mädchen- und Jungenarbeit – Eine uneingelöste fachliche Herausforderung. Der 6. Jugendbericht und zehn Jahre Paragraph 9.3. im Kinder- und Jugendhilfegesetz, München
- West, Candance/Zimmermann, Don (1987): „Doing Gender“, In: Gender and Society, 1(2), S. 125 – 151
- Winter, Reinhard (1993): Stehversuche. Sexuelle Jungensozialisation und männliche Lebensbewältigung durch Sexualität. Männermaterial Band 3, Schwäbisch Gmünd/Tübingen
- Winter, Reinhard (1997): Jungenarbeit ist keine Zauberei, In: Möller, Kurt (Hrsg.): Nur Macher und Macho, München, S. 147 – 164
- Winter, Reinhard/Neubauer, Günter (2001): So geht Jungenarbeit. Geschlechtsbezogene Entwicklung von Jugendhilfe, Berlin
- Winter, Reinhard/Neubauer, Günter (2001a): Dies und Das. Das Variablenmodell „Balanciertes Junge- und Mannsein“ als pädagogische Grundlage für die Arbeit mit Jungen, Tübingen

### **Internetquellen**

<http://www.dija.de/> Datenbank für internationale Jugendarbeit

European Knowledge Centre for Youth Policy <http://www.youth-knowledge.net/INTEGRATION/EKC/Intro/index.html>

Dachverband offene Jugendarbeit Schweiz: <http://www.doj.ch>

# **ANHANG**

# A Ergebnisse der Literaturanalyse

## INHALT

<b>1</b>	<b>Bedeutung von Geschlecht in der außerschulischen Jugendarbeit</b>	<b>180</b>
<b>2</b>	<b>Theoretische Grundlagen geschlechtsbewusster Pädagogik</b>	<b>184</b>
2.1	Perspektive der Geschlechtergleichheit	184
2.2	Perspektive der Geschlechterdifferenz	185
2.3	(De)Konstruktivistische Zugänge	186
	Exkurs: Pädagogik der Vielfalt	188
<b>3</b>	<b>Geschlechtssensible Ansätze der außerschulischen Jugendarbeit</b>	<b>189</b>
<b>4</b>	<b>Geschlechtssensible Mädchenarbeit</b>	<b>190</b>
4.1	Entwicklung der feministischen/parteilichen Mädchenarbeit	190
4.2	Ausgewählte Konzepte der feministischen/parteilichen Mädchenarbeit	194
4.2.1	Feministische Mädchenarbeit	194
4.2.2	Parteiliche Mädchenarbeit: Wachstum in Würde	197
4.2.3	„Was ich will“	201
<b>5</b>	<b>Geschlechtssensible Burschenarbeit</b>	<b>204</b>
5.1	Ausgewählte Konzepte der geschlechtssensiblen Burschenarbeit	207
5.1.1	Antisexistischer Ansatz	207
5.1.2	Konzept der reflektierten Jungenarbeit	210
5.1.3	Ansatz der kritischen Jungenarbeit	213
<b>6</b>	<b>Geschlechtssensible Arbeit in gemischtgeschlechtlichen Gruppen</b>	<b>216</b>
<b>7</b>	<b>Gender Mainstreaming und die pädagogische Praxis</b>	<b>219</b>
7.1	Kritik an Konzepten der geschlechtsspezifischen Jugendarbeit	220
7.2	Neue Herausforderungen für die geschlechtssensible Jugendarbeit	221
7.3	Gender Mainstreaming – Kritik und Chance	223
7.4	Neue Möglichkeiten und Chancen	223
7.5	Gefahren und Risiken	225

# **1 Bedeutung von Geschlecht in der außerschulischen Jugendarbeit**

Im Feld der außerschulischen Jugendarbeit ist die Frage nach der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern keine neue Entwicklung, sondern weist bereits eine längere Tradition auf. Marianne Horstkemper (2001) entwickelte ein sechsstufiges Entwicklungsmodell der geschlechtsbezogenen Jugendarbeit in Deutschland. Darin betont sie die Einbindung geschlechtsbezogener Ansätze und Zugänge in jeweils spezifische politische und theoretische Kontexte. So wird deutlich, dass sich die Sichtweise der Jugendarbeit auf Geschlecht und Geschlechterverhältnisse seit den 1960er Jahren deutlich verschoben und verändert hat.

## **1. Etappe: Geschlechtertrennung ist die Regel**

Bis in die 1960er Jahre stellten geschlechtshomogene Settings den Regelfall in unterschiedlichen sozialpädagogischen Handlungsfeldern dar. Das prägende Prinzip der geschlechtsbezogenen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird in der Geschlechtertrennung erkannt. Der Ansatz der Geschlechtertrennung wird als fortschrittlicher und emanzipatorischer Zugang verstanden, durch den Frauen und Mädchen der notwendige Schutz und Freiraum gesichert werden könne.

Die Struktur der MitarbeiterInnen bleibt aber, ebenso wie die Zusammensetzung der BesucherInnen, männlich dominiert. Nur wenige Mädchen nutzen die Angebote der Jugendarbeit, die zumeist geschlechtsgetrennt konzipiert sind (Horstkemper 2001, S.45).

## **2. Etappe: Koedukation wird Normalität**

In den 1960er Jahren gewinnt eine zunehmend kritischere Betrachtungsweise gesellschaftlicher Strukturen an Bedeutung. Anfangs bleibt dabei die geschlechtsspezifische Benachteiligung von Mädchen und Frauen allerdings weitgehend ausgeklammert. In der sich entwickelnden Mädchenbildungsarbeit werden primär beobachtete Defizite kompensiert. Auch in der verbandlichen Jugendarbeit werden Mädchen als defizitär wahrgenommen.

Für die zweite Etappe der geschlechtsbezogenen Jugendarbeit ist die Durchsetzung der Bildungsreform, durch die die Koedukation zum Regelfall wird, prägend. Das Paradigma der Koedukation ist dabei nicht nur für schulische Pädagogik, sondern auch für Ansätze und Konzepte der außerschulischen Jugendarbeit prägend. Die koedukative Arbeit in gemischtgeschlechtlichen Gruppen wird als Maßstab guter Pädagogik erkannt. Damit verbunden ist die Ablehnung des Paradigmas der Verschiedenheit der Geschlechter. Mit der Etablierung der koedukativen schulischen und außerschulischen Jugendarbeit soll die Chancengleichheit von Mädchen und Burschen sichergestellt werden. Entsprechend wird die bisher vorherrschende Geschlechtertrennung als Indiz eines Modernitätsrückstands interpretiert. Dahinter steht die Annahme, dass Mädchen die gleichen Leistungen wie Burschen erbringen, wenn sie in Erziehung und Gesellschaft auch gleiche Rahmenbedingungen vorfinden. (vgl. ebenda: S. 46).

### Etappenmodell geschlechtsbezogener Jugendarbeit in Deutschland nach Marianne Horstkemper (Horstkemper 2001: S. 45)

Zeitraum	Etappe	Politik	Theorie	Praxis
Um 1900 bis 1950er	Geschlechtertrennung	1. deutsche Frauenbewegung, Nationalsozialismus, Nachkriegszeit	„Geistige Mütterlichkeit“, Mädchen und Frauen als das „andere“ Geschlecht	Geschlechtertrennung, spezifische Angebote für Mädchen und Frauen
1960er Jahre	Koedukation	Bildungsreform	Postulat der Chancengleichheit	Jugendarbeit für Jungen (Mädchen machen mit)
1970er Jahre	feministische Mädchenarbeit	Neue Frauenbewegung	Geschlechtsspezifische Sozialisation, Benachteiligungsperspektive, Defizitansatz	Kritik am koedukativen Ansatz, Spezifische Mädchenarbeit nach dem Konzept der Parteilichkeit
1980er Jahre	Ausdifferenzierung der Konzepte	6. Jugendbericht der deutschen Bundesregierung – Schwerpunkt „Mädchen“ Gleichstellungspolitik	Kritik am „Defizitansatz“, Konzept des „weiblichen Lebenszusammenhangs“, Opfer-Täter-Debatte	Ausweitung feministischer Mädchenarbeit, Mädchenförderung
1990er Jahre	Von der Frauen- zur Geschlechterforschung	Neue „Streitkultur unter Frauen, Postmoderne Männerbewegung	Von der Gleichheit zum Differenzansatz, zur „egalitären Differenz“, männliche Sozialisation	Etablierung von Mädchenarbeit in unterschiedlichen Feldern der Jugendhilfe, Professionalisierung des Personals, antisexistische Jugendarbeit, geschlechtsbezogene Pädagogik (reflexive Koeduktion)
Beginn des 21. Jh.	Dekonstruktion des kulturellen Systems der Zweigeschlechtlichkeit	Gender Mainstreaming	Kritik der Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit	Einbindung geschlechtsbewusster Pädagogik in sämtliche institutionelle Planungs-, Entwicklungs- und Evaluationsprozesse, Absicherung der notwendigen Ressourcen, Etablierung von Verfahren der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung

### **3. Etappe: Feministische Mädchenarbeit fordert Parteilichkeit**

Die Entwicklung der geschlechtsbezogenen Jugendarbeit in den 1970er Jahren, die durch den Slogan „Jugendarbeit ist Jungenarbeit“ geprägt ist, wird von der Autorin als dritte Entwicklungsstufe interpretiert. Mit der Vorstellungen einer emanzipatorischen, antikapitalistischen oder erfahrungsorientierten Jugendarbeit differenzieren sich Konzepte der Jugendarbeit im Lauf der 1970er weiter aus. Ins Zentrum der Problemwahrnehmung rücken zunehmend schicht- oder klassenspezifische Unterschiede und Benachteiligungen zwischen den Jugendlichen. Geschlechtsspezifische Unterschiede und Diskriminierungen werden in den unterschiedlichen Ansätzen nur teilweise wahrgenommen oder zum „Nebenwiderspruch“ erklärt.

Vor diesem Hintergrund entwickeln sich in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre erste Ansätze der feministischen und parteilichen Mädchenarbeit, die in enger Verbindung mit Forderungen der Zweiten Frauenbewegung stehen (vgl. Hagemann-White 1975, Savier/Wildt 1978). Traditionelle Ansätze der Mädchenarbeit und der Mädchenbildungsarbeit werden von Vertreterinnen der feministischen Mädchenarbeit kritisch hinterfragt und es wird auf die herrschende Geschlechtsstereotype verfestigende Ausrichtung und Praxis hingewiesen. Gleichzeitig werden bestehende Konzepte und Theorieansätze der Jugendarbeit aufgrund ihrer ausschließlichen Orientierung an den Interessen und Problemen der Burschen abgelehnt. Die herrschende koedukative Praxis wird von ihnen als Beitrag zur Aufrechterhaltung der Ungleichbehandlung von Mädchen interpretiert. (vgl. Klees; Marburger; Schumacher 1989: S. 14)

Das Postulat der Parteilichkeit der Mädchenarbeit betont dabei „die Gemeinsamkeit zwischen Pädagoginnen und ihren weiblichen Klientinnen, die in einer patriarchalen Gesellschaft aus den unvermeidlichen Diskriminierungserfahrungen resultiert“ (Horstkemper 2001: S. 47).

### **4. Etappe: Ausdifferenzierung der Konzepte**

Im Anschluss an den 6. deutschen Jugendbericht kommt es zur Etablierung und Ausdifferenzierung unterschiedlicher Konzepte der Mädchenarbeit. Marianne Horstkemper interpretiert die Entwicklung der 1980er als die vierte Etappe geschlechtsbezogener Jugendarbeit. Mit dieser Phase wird zunehmend Abstand von bisher vorherrschenden Vorstellungen der Defizitpädagogik genommen. Im Gegenzug werden Erkenntnisse der differenztheoretischen Sichtweise zum Ausgangspunkt der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen. Mit diesem Perspektivenwechsel ist die Absicht verbunden, nicht mehr an den Defiziten der Mädchen, sondern ganz gezielt an ihren Stärken und Ressourcen anzusetzen. Es kommt zu einer Neubewertung der Leistungen und Fähigkeiten von Mädchen und Frauen. Die weibliche Lebensrealität wird als gleichberechtigter Bezugsrahmen etabliert. (vgl. ebenda: S.49)

### **5. Etappe: Von der Frauen- zur Geschlechterforschung**

In den 1990ern ist die Entwicklung der Jugendforschung und Jugendarbeit durch die verstärkte Aufmerksamkeit für Geschlechtsunterschiede zwischen Mädchen und Burschen geprägt. Ansätze der geschlechtsbezogenen Jugendarbeit sind entscheidend durch die Etablierung der antisexistischen Burschenarbeit geprägt, die auch Burschen in ihrer Geschlechtlich-



keit wahrnimmt. Zwischen Vertreterinnen der Mädchenarbeit kommt es zu einer intensiven Auseinandersetzung über die Bedeutung und die Angemessenheit differenztheoretischer Perspektiven für die pädagogische Arbeit. Im Zentrum steht dabei die Frage, ob durch die immer wieder betonte Bedeutung der Geschlechterdifferenzen nicht gerade polare Geschlechtsunterschiede weiter fortgeschrieben werden. Besondere Bedeutung wird dabei der Vorstellung der „egalitären Differenz“ (Prenzel 1993) beigemessen. Sie betont, dass erst auf der Basis gleicher Rechte Differenzen sichtbar gemacht werden können, ohne dass dadurch Diskriminierung gefördert wird.

Gegen Ende der 1990er Jahre gewinnen Diskurse und Konzepte der Mädchenarbeit an Bedeutung, die sich grundlegend von den anfänglichen Vorstellungen der parteiischen Mädchenarbeit der 1970er und 1980er Jahre unterscheiden. Vermehrt wird der alleinige Zugang über die Kategorie Geschlecht kritisch beurteilt und eine konzeptionelle Erweiterung der Ansätze eingefordert. In ihnen soll sich die Vielfalt unterschiedlicher Lebensentwürfe widerspiegeln und an entscheidender Stelle mit berücksichtigt werden. (vgl. Horstkemper 2001: S. 49ff)

### **6.Etappe: Dekonstruktion der Zweigeschlechtlichkeit**

Seit den 1990er Jahren kommt es mit der Frage nach der Dekonstruktion der Zweigeschlechtlichkeit zu einem Wechsel des theoretischen Paradigmas. Mit dem Paradigmenwechsel zum Konstruktivismus rücken jene Mechanismen ins Zentrum der Aufmerksamkeit, durch die ein dichotomes und hierarchisches System der Zweigeschlechtlichkeit hergestellt und aufrechterhalten wird. Dadurch wird der Blick auf die Ansätze der geschlechtsbezogenen Jugendarbeit entscheidend erweitert.

Neuere Ansätze der geschlechtsbezogenen pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen zeichnen sich durch die Aufforderung zu selbstreflexiver Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtlichkeit aus. Dadurch soll verhindert werden, dass PädagogInnen zu einer Fortschreibung der Geschlechterdifferenzen beitragen.

Für Marianne Horstkemper wird diesem veränderten Bewusstsein mit der Strategie des Gender Mainstreamings Rechnung getragen. Mit der neuen Gleichstellungsstrategie ist die Zielsetzung einer Entdramatisierung der Geschlechterfrage verbunden. Hier wird nicht ein Geschlecht als das „andere“, „defizitäre“ oder „förderungswürdige“ hervorgehoben, sondern die Situation beider Geschlechter regelhaft analysiert. Gleichzeitig nimmt die Strategie des Gender Mainstreaming Geschlecht als relevante Kategorie wahr. (vgl. Horstkemper 2001: S. 51ff)

## **2 Theoretische Grundlagen geschlechtsbewusster Pädagogik**

Wie Dorit Meyer (Meyer 2003) in der Evaluierung des deutschen Bundesmodellprogramms „Mädchen in der Jugendhilfe“, festhält, ist der Rekurs auf unterschiedliche theoretische Kontexte und geschlechterpolitische Strategien für die geschlechtssensible pädagogische Praxis von zentraler Bedeutung. Damit weist sie darauf hin, dass pädagogische Konzepte in enger Abhängigkeit von theoretischen Ansätzen stehen, die dem pädagogischen Handeln zu Grunde liegen. In der Diskussion der theoretischen Grundlagen geschlechtsbewusster/-sensibler Pädagogik wird zwischen dem Gleichheitsansatz, dem Differenzansatz und dem (de)konstruktivistischen Ansatz unterschieden. Diese Unterscheidung kann sowohl im Blick auf die real bestehenden Geschlechterverhältnisse, als auch in Bezug auf die Schlussfolgerungen für die pädagogische Praxis nachvollzogen werden. Ebenso wie politisches Handeln ist auch pädagogisches Handeln davon abhängig, ob vom System einer natürlichen Zweigeschlechtlichkeit ausgegangen wird, die als biologisch gegeben, aber sozial und kulturell überformt, interpretiert wird, oder ob gerade in der Vorstellung eines Systems der Zweigeschlechtlichkeit ein grundlegendes Problem erkannt wird.

Im folgenden Abschnitt werden die Grundzüge der theoretischen Konzepte dargestellt, um so die theoretischen Hintergründe geschlechtsbewusster/-sensibler Jugendarbeit aufzuzeigen. Die dargestellte Bandbreite theoretischer Zugänge spiegelt sich auch in der Vielfalt pädagogischer Ansätze geschlechtsbewusster/-sensibler Jugendarbeit wider. (vgl. Meyer 1999: S. 33)

### **2.1 Perspektive der Geschlechtergleichheit**

Vertreterinnen des Gleichheitsansatzes gehen von der gemeinsamen Betroffenheit aller Frauen – unabhängig von ihrer sozialen und kulturellen Herkunft oder ihrer sexuellen Orientierung – durch männliche Gewalt und der Gleichheit der Geschlechter in ihren Eigenschaften und Fähigkeiten aus.

Neben der postulierten Gleichheit aller Frauen qua Geschlecht stellt die Annahme der Gleichheit zwischen den Geschlechtern einen zentralen Ausgangspunkt der Überlegungen dar. Es wird davon ausgegangen, dass beide Geschlechter – Frauen und Männer – über dieselben Fähigkeiten und Eigenschaften verfügen. Gleichzeitig wird Geschlecht als zentrale gesellschaftliche Strukturkategorie begriffen, die durch gesellschaftliche Verhältnisse geprägt wird. Normen und Attribute traditioneller Weiblichkeit werden von ihnen abgelehnt und im Gegenzug die Aneignung männlicher Eigenschaften als notwendige Voraussetzung der gleichberechtigten Teilhabe an Gesellschaft und Macht erkannt. (vgl. Thürmer-Rohr 1995)

Die Zielsetzung wird in der umfassenden Gleichstellung der Geschlechter gesehen, das heißt in einer Gesellschaft, in der Männer und Frauen die gleichen Handlungs- und Entfaltungsmöglichkeiten vorfinden. Entsprechend zielen die Bemühungen auf die politische Gleichberechtigung von Frauen, auf die gleiche Bezahlung von Frauen und auf das Recht auf Selbstbestimmung ab.

Der Problemwahrnehmung gleichheitstheoretischer Ansätze entspricht der Lösungszugang staatlicher Gleichstellungspolitik. Pädagogische Konzepte, die der Gleichheitsperspektive folgen, stellen eine gezielte Förderung der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe von Mädchen ins Zentrum ihrer Bemühungen. Häufig steht dabei die gezielte Vermittlung von Kompetenzen zur gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe im Mittelpunkt der pädagogischen Arbeit. Der Perspektive der Gleichheit der Geschlechter wird auch mit der Forderung und der Etablierung gemischtgeschlechtlicher Angebote Rechnung getragen.

## **2.2 Perspektive der Geschlechterdifferenz**

Anfang der 1990er wird die Position der Geschlechtergleichheit von Vertreterinnen des Differenzansatzes verstärkt kritisiert. Sie gehen von der Verschiedenheit der Geschlechter aus, die von ihnen positiv eingeschätzt wird. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden als identitätsstiftend und fundamental anerkannt. Entsprechend wird die Angleichung von Frauen an Männer grundsätzlich abgelehnt und nach eigenen (weiblichen) Alternativen gesucht. Es erfolgt die bewusste Aufwertung weiblicher Eigenschaften und Zuschreibungen. Die bestehende Ungleichheit der Geschlechter wird von ihnen nicht als das Resultat geschlechtsspezifischer Sozialisation, sondern als Bestandteil sozialer Verhältnisse wahrgenommen. Die differenztheoretische Perspektive wurde entscheidend durch Überlegungen von Luce Irigaray (1990, 1991, 1991a), Luisa Muraro (1993), Adriana Cavarero (1989, 1990) und den Frauen des Mailänder Buchladens (1988) geprägt. Von ihnen wird das Postulat der Gleichheit der Geschlechter als zu wenig weit reichend abgelehnt und auf die damit verbundene Angleichung der Frau an ein männliches Werte- und Normensystem hingewiesen.

So hält Adrianna Cavarero (1990), eine der bedeutendsten Vertreterinnen der Perspektive der Geschlechterdifferenz, fest: „Die Geschlechter sind zwei, keines von beiden kann den Anspruch erheben, als Modell für die ganze menschliche Gattung zu gelten; keines von beiden gilt auch für das andere, keine von beiden entscheidet, welche die natürlichen Merkmale des anderen sind“ (Cavarero 1990: S. 101). Sie erkennt in der Gleichheit der Geschlechter lediglich eine „Angleichung (assimilazione)“ (Cavarero 1990: S. 104) der Frauen an ein männliches Modell. Die Antworten der Gleichheitstheoretikerinnen auf die bestehenden Geschlechterverhältnisse trägt für sie zur Verfestigung patriarchaler Strukturen bei (vgl. ebenda: S. 105). Sie beobachtet einen deutlichen Widerspruch in der fortbestehenden Diskrepanz zwischen formeller und substantieller Gleichheit der Geschlechter. Damit verweist sie darauf, dass die postulierte Gleichheit der Geschlechter nicht verhindern könne, dass Männer nach wie vor umfangreiche Privilegien und Vorteile genießen. Für sie werden „die Frauen (...) zwar als ein den Männern gleiches Subjekt mit einbezogen (als ob sie Männer wären, obwohl sie Frauen sind)“ (ebenda: S. 95), gleichzeitig „aber weiterhin als ein unterlegenes Subjekt betrachtet (eben weil sie Frauen sind)“ (ebenda).

Diese Einsicht findet in den Überlegungen von Andrea Maihofer (1995) ihre Bestätigung. Auch für sie führt ein falsch verstandenes Gleichheitsverständnis nicht zur Gleichheit der Geschlechter, sondern trage zur Assimilation der Frauen in ein männliches (Werte)System bei. Somit gilt: „Frauen mögen sich drehen und wenden, wie sie wollen, Maßstab für ihre Gleichheit im Recht ist immer der Mann, seine Fähigkeiten, sein Wissen, seine Vorstellung von Familie, Leben, Beruf, Wissenschaft, Politik usw. Ihre Verschiedenheit wird hieran ge-

messen, vornehmlich in negativer und damit diskriminierender Form wahrgenommen“ (Maihofer 1995: S. 168).

Der Vorstellung einer grundsätzlichen Differenz der Geschlechter entspricht die Forderung nach Trennung der sozialen und politischen Räume von Frauen und Männern.

Im Unterschied zu Formen staatlicher Gleichstellungspolitik, die in ihren theoretischen Annahmen und politischen Zielsetzungen den Überlegungen der Gleichheitstheorie entsprechen, sind die Vorstellungen einer feministischen/parteilichen Mädchenarbeit – ähnlich wie auch die autonome Frauenbewegung – der Differenzperspektive verbunden. In pädagogischen Konzepten, die differenztheoretischen Vorstellungen folgen, werden die Stärken und Ressourcen von Mädchen und Frauen betont und ihre Interessen und Fähigkeiten gezielt gefördert und eine grundsätzliche Neubewertung weiblicher Lebensbewältigungsstrategien und Fähigkeiten eingefordert. Das politische Ziel wird in der Etablierung einer autonomen Frauenkultur und Frauenpolitik gesehen, die an den spezifisch weiblichen Lebenswirklichkeiten, Fähigkeiten und Ressourcen ansetzt und diese gezielt fördert. Aus der Polarisierung der Geschlechter ergibt sich in der feministischen Praxis die Forderung nach geschlechtshomogenen, geschützten Räumen für Frauen, in denen sie ihre Differenz voll ausleben können. So bildeten sich verstärkt Frauenbuchläden, Frauencafés, feministische Bibliotheken, Frauengruppen und Frauenvereine.

Der theoretische Zugang der Differenztheorie und die damit verbundenen Forschungsergebnisse zu geschlechtsspezifischer Sozialisation und Lebenslage stellen einen wesentlichen Ansatzpunkt der geschlechtssensiblen Jugendarbeit dar.

## **2.3 (De)Konstruktivistische Zugänge**

Mit dem Bedeutungsgewinn (de)konstruktivistischer Ansätze Anfang der 1990er kommt es zu einem Bruch in der feministischen Theoriebildung. Im Gegensatz zu Gleichheits- und Differenztheoretischen Ansätzen, die beide von der Differenz der Geschlechter ausgehen, wenden (de)konstruktivistische TheoretikerInnen ihr Erkenntnisinteresse dem Prozess der Konstruktion und Verfestigung dieses Systems der Zweigeschlechtlichkeit zu.

Im Zentrum der Überlegungen steht die Frage, wie die Differenz zwischen den zwei Geschlechtern – und eben nur diesen zwei – hergestellt wird und wie diese Unterscheidung hegemoniale Bedeutung erlangt. Die Annahme einer biologisch begründeten Differenz zwischen den Geschlechtern – männlich und weiblich – wird zurückgewiesen und die Auflösung der bipolaren Unterscheidung zwischen männlichem und weiblichem Geschlecht angestrebt. Die hierarchische Geschlechterordnung wird nicht als unveränderlich gegeben interpretiert, sondern als durch das Handeln der Subjekte ständig neu hergestellt wahrgenommen. Damit wird dem System der Zweigeschlechtlichkeit seine natürliche Gegebenheit genommen und auf die Bedeutung diskursiver Konstruktionen und historischer Prozesse für die Definition von Weiblichkeit und Männlichkeit verwiesen.

(De)konstruktivistische Zugänge verweisen darauf, dass Geschlecht nicht das ist, was man (frau) ist, sondern das was man tut. Dabei wird eine Differenzierung zwischen dem biologischen Geschlecht („Sex“) und dem sozialen oder kulturellen Geschlecht („Gender“) verfolgt. (vgl. Maihofer 1995, Nicholson 1994).

Einen vorläufigen Höhepunkt erlebt die (de)konstruktivistische Theoriedebatte mit dem breit rezipierten und kontrovers diskutierten Ansatz der Philosophin Judith Butler (Butler 1991, 1995). Sie weist am deutlichsten darauf hin, dass sowohl unser Geschlechtskörper („Sex“) als auch unser soziales Geschlecht („Gender“) als diskursive Konstrukte verstanden werden müssen. Das bedeutet, dass auch die Biologie unserer Körper, die scheinbar offensichtlich gegeben ist, als Produkte sozialer Konstruktionsprozesse interpretiert werden muss. Die zwei Pole – Mann und Frau – werden von ihr als ein zwanghaftes Raster interpretiert, durch den Positionen, die nicht exakt "die" Frau beziehungsweise "den" Mann darstellen, ausgeschlossen werden oder sich unter einem enormen Anpassungsdruck erleben. Indem sie die körperlichen Grundlagen unseres Geschlechts in Frage stellt, eröffnet Butler neue Einsichten in den Konstruktionscharakter unseres biologischen und sozialen Geschlechts: „Wenn wir den kulturell bedingten Status der Geschlechtsidentität als radikal unabhängig vom anatomischen Geschlecht denken, wird die Geschlechtsidentität selbst zum freischwebenden Artefakt“ (Butler 1991: S. 23).

Die Einsicht, dass unsere Geschlechtsidentität auf diskursiven Konstruktionen beruht, entsprechend immer neu entworfen und verhandelt werden kann, ermöglicht ein neues Bewusstsein, durch das die Herstellungsmodi hegemonialer Zuschreibungen an die Geschlechtskategorie offen gelegt werden können (Butler 1991: S. 60). Da die Aufrechterhaltung einer Bezeichnungspraxis immer unter dem Zwang zur Wiederholung steht, stellt ein Abweichen und Variieren von den dominierenden Bezeichnungspraxen die Möglichkeit zur subversiven Unterwanderung hegemonialer Geschlechtsvorstellungen dar, aus der sich neue Geschlechtsidentitäten eröffnen (Butler 1991: S. 213).

In der jüngeren Debatte um Möglichkeiten und Grenzen geschlechtsbewusster Jugendarbeit gewinnen neben gleichheits- und differenztheoretischen Vorstellungen insbesondere dekonstruktivistische Zugänge an Bedeutung. Hier wird davon ausgegangen, dass sich die Art und Weise, wie die bestehende Differenz zwischen den Geschlechtern reproduziert wird, nur dann erschließen lässt, wenn die Geschlechtskategorien selbst nicht als etwas natürlich Gegebenes hingenommen werden.

Wenn sowohl unser biologisches Geschlecht (Sex) als auch unser soziales Geschlecht (Gender) als soziale und kulturelle Konstrukte verstanden werden, eignen sich die Geschlechtskategorien auch nicht mehr als Grundlage pädagogischen oder politischen Handelns. Zwar werden unterschiedliche Erfahrungen von Burschen und Mädchen ernst genommen, die Zweigeschlechtlichkeit aber nicht als unhinterfragter Ausgangspunkt der Überlegungen gesehen. Damit kommt der praxisbezogenen Ebene der geschlechtsbezogenen pädagogischen Arbeit eine besondere Bedeutung zu (vgl. Meyer 2003: S. 252).

Pädagogische Zugänge, die (de)konstruktivistischen Überlegungen Rechnung tragen, stellen Prozesse der alltäglichen Kommunikation und Interaktion in den Mittelpunkt der Arbeit und versuchen so, die Herstellung von Geschlecht im Sinn des „doing gender“ (West/Zimmermann 1987) zu begleiten. Dadurch eröffnen sich neue, ungeahnte Handlungsoptionen für die pädagogische Arbeit mit Mädchen und Burschen.

Hier steht die Frage, wie Frauen und Männer in ihrer Geschlechtlichkeit gedacht und wahrgenommen werden, welche Möglichkeiten Individuen vorfinden und nützen, um sich als weiblich oder männlich darzustellen, und welche Eigenschaften ihnen aufgrund ihres Geschlechts zugeschrieben oder abgesprochen werden, im Mittelpunkt der Überlegungen. Die

pädagogische Arbeit zielt darauf ab, starre Festlegungen und Trennungen in die Kategorien "männlich" und "weiblich" zu überwinden.

Im Unterschied zur Gleichheits- und zur Differenzperspektive, die in die sozialpädagogische Praxis geschlechtssensibler Jugendarbeit aufgenommen und umgesetzt wurden, finden (de)konstruktivistische Zugänge allerdings nur sehr langsam Eingang.

## **Exkurs: Pädagogik der Vielfalt**

Mit der Entwicklung eines nicht-hierarchischen, demokratischen Differenzbegriffs hat Annedore Prengel (1991, 1993, 1994) die Überlegungen der Gleichheits- und Differenztheorie für eine interkulturelle und feministische Pädagogik erschlossen.

Für sie beinhaltet die Kontroverse um die Gleichheit oder Differenz der Geschlechter eine falsche Alternative, da beide wechselseitig aufeinander bezogen seien. Sie geht davon aus, dass „Gleichheit nicht ohne die Akzeptanz von Differenzen eingelöst werden“ (Prengel 1990: S. 125) kann und „Differenz nicht ohne die Basis gleicher Rechte Wertschätzung erfahren“ (ebenda) wird. Für Annedore Prengel schließen sich die Vorstellungen von Gleichheit und Differenz nicht gegenseitig aus, sondern einander ein.

Aus der Kritik an gleichheits- und differenztheoretischen Annahmen entwickelt sie die Vorstellung der „egalitären Differenz“, die die zentrale Denkfigur einer „Pädagogik der Vielfalt“ (vgl. Prengel 1993) darstellt. Prengel fordert damit ein, dass Mädchen und Burschen in ihrer Verschiedenheit gesehen werden sollen, ohne dass daraus eine Hierarchisierung zwischen den Geschlechtern erwächst.

In ihren Überlegungen kritisiert sie die Zielsetzung gleichheitstheoretischer Ansätze, die lediglich eine Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinn einer Eroberung männlicher Lebenszusammenhänge durch Frauen verfolgen. Aus ihrer Sicht werden dadurch weibliche Lebenszusammenhänge ausgeblendet, das männliche Referenzsystem selbst aber nicht verändert.

Eine derartige feministische Pädagogik müsse als „Assimilationspädagogik mit der zu allen Assimilationspädagogiken zugehörigen kompensatorischen Erziehung, die helfen soll, Defizite zu kompensieren“ (Prengel 1993: S. 116) interpretiert werden.

Gleichzeitig distanziert sie sich auch von feministischen Ansätzen, die eine Höherbewertung „weiblicher“ Eigenschaften verfolgen. Für sie stellt die Idealisierung von Weiblichkeit eine „Fortsetzung der Ausbeutung und Diskriminierung von Frauen dar“ (ebenda: S. 117).

Die zentrale Zielsetzung einer derart verstandenen Mädchenarbeit ist es dann, die Mädchen in „ihren Entscheidungsfreiheiten zu bestärken und ihnen Entscheidungsfähigkeit zu vermitteln“ (ebenda: S. 133).

Differenz als Haltung betont dabei die Unterschiede und die Notwendigkeit, Eigenarten auch selbst bestimmt entwickeln zu können. Das bedeutet, dass sich Mädchen weder an dem eigentlich richtigen Mädchen orientieren und anpassen sollen, noch dass die Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen verschwinden sollen. Mit der Betonung der Differenz ist die Erlaubnis zu Unterschieden verbunden und gefördert. Die so entstehende Vielfalt wird als wertvolle Bereicherung anerkannt.

### **3 Geschlechtssensible Ansätze der außerschulischen Jugendarbeit**

Obwohl sich die Mehrheit der Angebote der außerschulischen Jugendarbeit an Mädchen und Burschen richten, werden sie überwiegend von männlichen Jugendlichen wahrgenommen. Geschlechtssensible/geschlechtsbewusste Konzepte der Jugendarbeit machen die Berücksichtigung des eigenen Geschlechts und des Geschlechts der jeweiligen Zielgruppe zum Ausgangspunkt ihrer Überlegungen. Mädchenarbeit, die einen wichtigen Ausgangspunkt in der Kritik an männlichen Strukturen und Angeboten der Jugendarbeit<sup>19</sup> hat, verfolgt die Zielsetzung, Mädchen einen breiteren Zugang zu den pädagogischen Angeboten zu eröffnen. Im Zentrum der mädchenspezifischen Angebote stehen dabei die geschlechtsspezifischen Bedürfnisse und Interessen von Mädchen.

Die Entwicklung erster Angebote der Burschenarbeit geht auf die Forderung der feministischen Mädchenarbeit zurück, die Ende der 1980er eine geschlechtssensible pädagogische Arbeit mit Burschen als notwendige Ergänzung ihrer eigenen Angebote einforderte. Burschenarbeit richtet ihren geschlechterpädagogischen Blick auf die Identitätsentwicklung der Burschen und will Angebote schaffen, die ihnen alternative Handlungs- und Entfaltungsmöglichkeiten eröffnen.

Obwohl Konzepte der geschlechtssensiblen Jungenarbeit seit den 1980ern an Bedeutung gewonnen haben, konnte sich bis heute weder auf pädagogischer, noch auf institutioneller oder politischer Ebene ein gemeinsamer Diskurs der Mädchen- und Jungenarbeit entwickeln. Ihr Verhältnis kann als ein Nebeneinander in kritischer Distanz beschrieben werden, in dem wechselseitige Abgrenzungsversuche über die Suche nach einem gemeinsamen sinnstiftenden Zusammenhang dominieren. Diese Beziehung kann gleichermaßen auf der Ebene der pädagogischen Praxis als auch in der theoretischen Auseinandersetzung mit ihren pädagogischen Grundlagen beobachtet werden.

In der neueren geschlechterpädagogischen Debatte zeichnen sich Bemühungen ab, Konzepte der Mädchenarbeit und der Burschenarbeit so weiterzuentwickeln, dass die vielfältigen Interessen und Bedürfnisse ihrer AdressatInnen noch besser erreicht werden können. Besondere Bedeutung kommt dabei jenen Ansätzen zu, die den geschlechtssensiblen Blick auch in gemischtgeschlechtliche Angebote der außerschulischen Jugendarbeit einbringen.

Auch in der geschlechtsbewussten/geschlechtssensiblen Pädagogik wird grundsätzlich zwischen der pädagogischen Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen (Mädchen- und Burschenarbeit) und der Arbeit in gemischtgeschlechtlichen Gruppen („neue“ oder „reflexive“ Koeduktion) unterschieden. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich geschlechtssensible Jugendarbeit nicht in Ansätzen der Burschen- und der Mädchenarbeit erschöpfen darf, sondern um einen geschlechtsreflektierenden koedukativen Ansatz ergänzt werden muss.

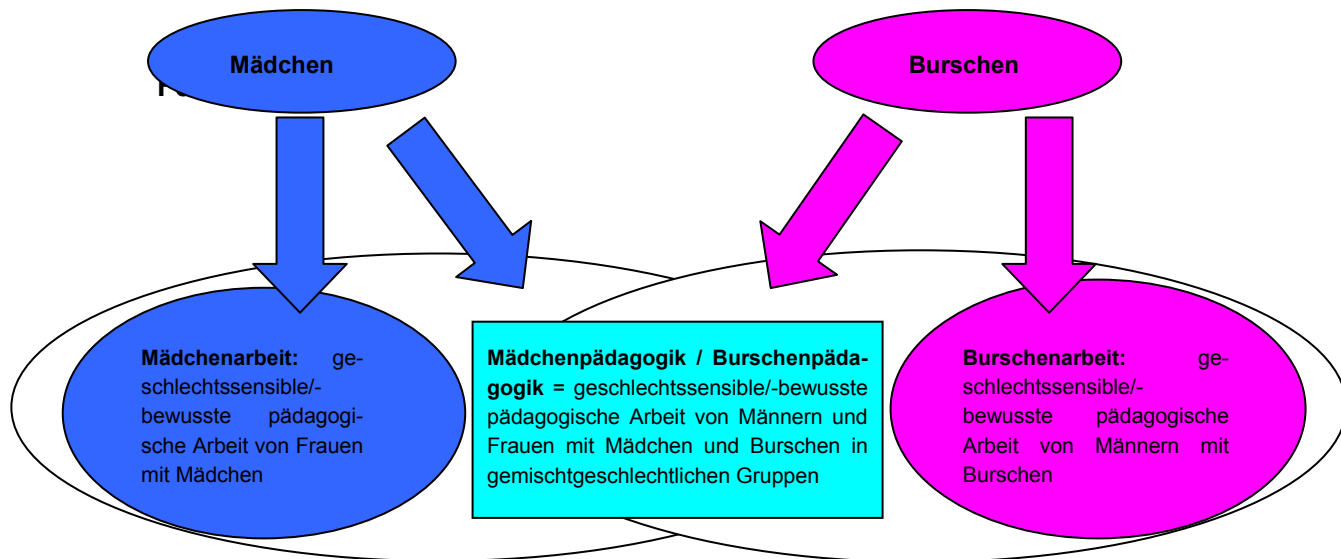
---

<sup>19</sup> Der Begriff der Jungenarbeit stammt ursprünglich aus Deutschland und wird zunehmend auch in Österreich genützt. Hier dominiert aber nach wie vor der Begriff der Buben- und der Burschenarbeit. Im Folgenden werden die Begriffe Junge beziehungsweise Bub/Bursche, ebenso wie Jungenarbeit beziehungsweise Buben-/ Burschenarbeit synonym verwendet.



Auch wenn die Bedeutung eines geschlechtsbewussten Zugangs in der koedukativen Jugendarbeit zunimmt, wird nach wie vor an der Notwendigkeit geschlechtshomogener Räume festgehalten.

### Arbeitsformen geschlechtsbewusster/geschlechtssensibler Jugendarbeit



## 4 Geschlechtssensible Mädchenarbeit

### 4.1 Entwicklung der feministischen/parteilichen Mädchenarbeit

Die Basis heutiger Konzepte der Mädchenarbeit wurde bereits Mitte der 1970er Jahre von feministischen Pädagoginnen entwickelt, die den Gedanken der Gleichberechtigung der Geschlechter auch im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit einbrachten.

Barbara Friebertshäuser, Gisela Jakob und Renate Klees (1997a) setzen sich mit dem Naheverhältnis zwischen Frauen- und Geschlechterforschung und geschlechtsbewusster Jugendarbeit auseinander. Für sie zeigt sich dieses Naheverhältnis sowohl an der personellen Verbindung als auch an der inhaltlichen Ausrichtung der Sozialarbeit. „Viele in diesem Bereich professionell zu bearbeitenden Themenbereiche stehen zudem in einem engen Zusammenhang mit gegenwärtigen gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen, geschlechtsspezifischen Sozialisationserfahrungen, dem weiblichen Lebenszusammenhang und biographischen Erfahrungen von Mädchen und Frauen“ (Friebertshäuser/Jakob/Klees-Möller 1997a: S. 9).

Gerade diese Nahbeziehung zwischen Frauenforschung und pädagogischer Praxis hat zu einer Vielzahl an Impulsen zu einer bewussten Thematisierung geschlechtsspezifischer Zusammenhänge und einer Überarbeitung der bestehenden Perspektiven und Ansätze pädagogischer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geführt (ebenda).



Nach Dorit Meyer (2004) kann das pädagogische Handlungsfeld der feministischen Mädchenarbeit als Effekt des politischen Aufbegehrens der zweiten Frauenbewegung gesehen werden. Feministische Mädchenarbeit muss demnach als Teilbereich eines umfassenden feministischen Engagements interpretiert werden (vgl. Meyer 2003: S. 232).

Einem Verständnis, demgemäß Mädchenarbeit als Mädchenpolitik interpretiert wird, entspricht die Zielsetzung in pädagogischen Konzepten und Praxis auf den Abbau hierarchischer Geschlechterverhältnisse hin. (vgl. Savier/Wild 1978; Heiliger/Kuhne 1990; Möhlke/Reiter 1995)

In den 1970er entwerfen feministische Pädagoginnen, die in enger Verbindung zur zweiten Frauenbewegung stehen oder dieser entstammen, aus ihrer Kritik und Ablehnung traditioneller (maskuliner) Formen der Jugendarbeit die ersten fundierten Ansätze einer feministischen Mädchenarbeit (Hagemann-White/Wolff 1975; Savier Wildt 1978). Im Unterschied zu traditionellen Formen der Mädchenerziehung, durch die Mädchen auf die ihnen gesellschaftlich zugeordnete Rolle als Hausfrau und Mutter vorbereitet werden sollen, stellt die feministische Mädchenarbeit das bestehende Geschlechterverhältnis grundsätzlich in Frage.

Den notwendigen theoretischen Ausgangspunkt stellt dabei das Bewusstsein dar, dass die Geschlechterkategorien – Mann und Frau – als Herrschaftsmechanismus verstanden werden müssen. Die herrschende Geschlechterordnung wird als eine durch Dualismus und Hierarchie geprägte Ordnung wahrgenommen. Mit dem Begriff des Dualismus wird darauf verwiesen, dass das vorherrschende Denken ein Denken in Gegensätzen, in „entweder oder“ verstanden werden muss.

Der Begriff der Hierarchisierung weist darauf hin, dass von zwei Polen ausgegangen wird, wobei der männliche Pol als die höherwertige, dominierende Form definiert wird. (vgl. Jantz/Rauw 2001: S. 24). Damit wird die Geschlechterkategorie als eine umfassende Herrschaftskategorie gefasst und davon ausgegangen, dass gesellschaftliche Herrschaftsstrukturen unsere Geschlechtsidentitäten mit prägen. Gerade die Erkenntnis, dass das bestehende hierarchische Geschlechterverhältnis asymmetrisch, zu Ungunsten von Frauen und Mädchen konstruiert ist, und somit Benachteiligungen für Frauen und Mädchen darstellt, war Ansatzpunkt für die frauenpolitische Forderung nach der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Neben dieser gesamtgesellschaftlichen Sichtweise wirkte auch die grundsätzliche Kritik an bestehenden Formen der Jugendarbeit als identitätsstiftendes Moment der feministischen Mädchenarbeit. Mädchenarbeiterinnen kritisierten die Jugendhilfe und hier insbesondere die Jugendarbeit, mit dem Slogan „Jugendarbeit ist Jungenarbeit“. Neben der geschlechtsstereotypen Ausrichtung und Praxis traditioneller Ansätze der Mädchenarbeit und der Mädchenbildungsarbeit, werden insbesondere die Orientierung der pädagogischen Praxis an den Bedürfnissen und Interessen männlicher Jugendlicher aufgezeigt und kritisiert.

In etablierten Angeboten der Jugendarbeit seien die Entfaltungsmöglichkeiten von Mädchen durch die Dominanz der Jungen permanent eingeschränkt. Den traditionellen Angeboten der Jugendarbeit wurden zunehmend eigene geschlechtshomogene Ansätze entgegen gesetzt, in denen die Bedürfnisse und Interessen der Mädchen in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rücken und parteilich Hilfe und Begleitung angeboten wird. Dabei wird die Notwendigkeit einer Geschlechtertrennung und einer Bereitstellung eigener Räumlichkeiten für Mädchen betont (vgl. Klees/Marburger/Schumacher 1992; Friebertshäuser/Jakob/Klees 1997: S. 14).

Mädchenarbeit will die Interessen der Mädchen bewusst in den Blick nehmen und mit expliziten Angeboten an Mädchen, einer impliziten Jungenorientierung der außerschulischen Jugendarbeit entgegen wirken (vgl. Richter 2004: S. 15). Dabei greifen die Prinzipien feministischer Mädchenarbeit zumeist auf ein dichotomes Geschlechterbild zurück, in dem von einer gemeinsamen Lebens- und Erfahrungswelt von Frauen und Mädchen ausgegangen wird. Entsprechend stellen die Annahmen geschlechtsspezifischer Sozialisationstheorien (beispielsweise Hagemann-White/Wolff 1975; Hagemann-White 1984; Bilden 1980), insbesondere in der Begründungsphase feministischer Mädchenarbeit, einen wichtigen Bezugspunkt der Überlegungen dar.

Auch die Forderung, dass in den Angeboten der Jugendarbeit der geschlechtsspezifischen Sozialisation und Lebenslage von Mädchen und Jungen Rechnung getragen werden müsse, stellt eine Reaktion auf Erkenntnisse der Frauenforschung dar. Dabei wird Anfangs von einer „Natürlichkeit“ der Geschlechtsunterschiede ausgegangen und darauf verwiesen, dass die Besonderheiten des weiblichen Geschlechts in den bestehenden Angeboten der Jugendarbeit keine Berücksichtigung fänden. Mit der Ausdifferenzierung der Debatte gewann die Einsicht in die Vielfalt der Unterschiede zwischen Mädchen und Frauen – und entsprechend zwischen Männern und Jungen – an Bedeutung.

### **Mädchenarbeit zwischen Anpassung und Widerstand**

Das erste veröffentlichte Konzept einer feministischen Mädchenarbeit, die sich dem Prinzip eines „ganzheitlichen“ und „parteilichen“ Arbeitsansatzes verpflichtet fühlt, wird 1978 von Monika Wild und Carola Savier (1978) vorgelegt.

Ihr Konzept bewegt sich zwischen feministischer Gesellschaftsanalyse, der Ablehnung traditioneller Weiblichkeitskonzepte und dem Bewerten der Kenntnisse und Fähigkeiten der Mädchen an jenem von Jungen. Auf der Grundlage einer kritischen Gesellschaftsanalyse erarbeiteten die Autorinnen ein Konzept zur Mädchenarbeit, in dem die Entwicklung einer eigenen weiblichen Identität, das Überwinden „passiver weiblicher Sexualität“ und das Ansetzen an den Defiziten der Sozialisation von Mädchen im Mittelpunkt steht.

Sie kritisierten die Form, in der die Geschlechterfrage in den Konzepten und der Praxis anti-kapitalistischer Jugendarbeit aufgegriffen und bearbeitet wird. Der vorherrschende Fokus des Problembewusstseins auf soziale und ökonomische Problemlagen verdeckt für sie die primären Problemlagen von Mädchen und verhindert „zu bemerken, dass alle Mädchen insgesamt – unabhängig von ihrer Herkunftsfamilie – als Mädchen unterdrückt und diskriminiert sind und die sozialen und ökonomischen Lebensbedingungen dabei eine untergeordnete Rolle spielen“ (Savier/Wildt 1978: S. 23).

Die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Mädchen und Jungen führen aus ihrer Sicht dazu, dass die dominierende Praxis der koedukativen Jugendarbeit zu eingeschränkten Entwicklungsmöglichkeiten und Handlungsperspektiven für Mädchen führt. In ihrem Gegenkonzept einer feministischen Pädagogik erheben sie die Forderung nach der Geschlechtertrennung von Mädchen und Jungen und die Schaffung und Garantie geschlechtshomogener Räume, die ausschließlich Mädchen vorbehalten sind.

## **Mädchenarbeit als parteiliche Arbeit**

Bereits im ersten Konzept feministischer Mädchenarbeit findet sich die Forderung nach der „Parteilichkeit“ (ebenda: S. 165) der Pädagogin. Ihr liegt die Annahme einer gemeinsamen Diskriminierungserfahrung von Frauen zu Grunde. Für Monika Savier und Carola Wildt beinhaltet die feministische Arbeit mit Mädchen immer auch eine parteiliche Haltung, da sie sich an den Interessen der Mädchen und ihrem Wunsch nach einer eigenen Identität orientiert.

Bis heute wird der zentrale Anlass und Legitimationspunkt parteilicher/feministischer Mädchenarbeit in der geschlechtsspezifischen gesellschaftlichen Benachteiligung von Mädchen und Frauen erkannt. Trotz der Einsicht in interne Differenzen und Verschiedenheiten unter Frauen gilt die Erfahrung der gesellschaftlichen Benachteiligung qua Geschlecht als verbindendes Element. Entsprechend versteht sich feministische Mädchenarbeit als pädagogischer und politischer Vorstoß zu einer Überwindung der Geschlechterhierarchie. (vgl. Meyer 2003: S. 233).

## **Mädchenarbeit als politische Arbeit**

In ihrer politischen Zielsetzung wird die enge Anbindung feministischer Mädchenarbeit an die zweite Frauenbewegung ablesbar. Im Zentrum der Überlegungen steht dabei die kritische Analyse patriarchaler Gewalt- und Herrschaftsstrukturen, aus der die Entwicklung gesellschaftspolitischer Gegenstrategien erwächst. Für Anita Heiliger (Heiliger 1993) umfasst feministische Mädchenarbeit immer auch eine politische Dimension. Das bedeutet, dass feministische Mädchenarbeit immer auch Mädchenpolitik mit einschließen muss (vgl. Heiliger 1993: S. 20). Das politische Ziel feministischer Mädchenpolitik wird dabei in der Abschaffung und Zerschlagung patriarchaler Gesellschaftsstrukturen erkannt (vgl. ebenda: S. 25).

Auch für Claudia Wallner (1997) muss feministische Mädchenarbeit sowohl eine pädagogische, als auch eine politische Ebene umfassen. Feministische/parteiliche Mädchenarbeit kann dann durch ihren dreidimensionalen Ansatz charakterisiert werden: „Sie verbindet Pädagogik, Politik und Geschlechtsidentität zu einem Gesamtkonzept der Mädchenförderung. Erst die Vereinigung dieser drei Dimensionen macht eine individuell ganzheitliche und gesellschaftsverändernde Arbeit möglich“ (Wallner 1997: S. 185).

## **Mädchenarbeit als geschlechtshomogen Arbeit**

Wenn davon ausgegangen wird, dass durch die „Herstellung alternativer Erfahrungsfelder für Mädchen jenseits patriarchaler Strukturen“ der Aufbau von „Selbstbestimmung, Autonomie und Widerstand“ (Heiliger 1993: S. 27) ermöglicht wird, kommt geschützten Mädchenräumen eine besondere Bedeutung zu.

So betonen auch Renate Klees, Helga Marburger und Michaela Schumacher (1989), dass Mädchen sich in geschlechtshomogenen Gruppen als Agierende erleben können „die etwas planen und durchführen, und nicht als Re-Agierende, die mitmachen, sich unterordnen, hinterherlaufen und/oder Aufträge ausführen“ (Klees, Marburger, Schumacher 1989: S. 38).

Explizit geschlechtsspezifische Ansätze der außerschulischen Mädchenarbeit stellen seit dem Beginn der 1980er einen festen Bestandteil der Jugendarbeit dar. Die in den Anfängen

feministischer Mädchenarbeit dominierende gleichheitsorientierte Sichtweise wird im Verlauf der 1980 durch eine differenzorientierte Sichtweise abgelöst.

Zunehmend kritisieren feministische Mädchenarbeiterinnen den Defizitansatz – der orientiert an männlichen Eigenschaften und Positionen – die Schwächen und Defizite der Mädchen betont, und sie so als Mängelwesen beschreibt. Im Gegenzug plädieren sie dafür, die geschlechtsspezifischen Ressourcen und Fähigkeiten der Mädchen zum Ausgangspunkt der Überlegungen zu machen, weibliche Verhaltensweisen und Fähigkeiten aufzuwerten und so eine Gleichberechtigung der Geschlechter herbeizuführen. (vgl. Bruhns 2004: S. 18; Werthmanns-Reppekus 2004: S. 53)

Im Folgenden werden zwei der zentralen Ansätze feministischer/parteilicher Mädchenarbeit ausführlich dargestellt. Dabei werden ihre theoretischen Überlegungen offen gelegt und die daraus erwachsenden pädagogischen Konsequenzen, das heißt die konkreten Zielsetzungen und Prinzipien, herausgearbeitet.

Bedeutende Ansätze und Konzepte der Mädchenarbeit entstanden bereits Ende der 1970er und im Verlauf der 1980er Jahre. In den letzten Jahren wird verstärkt die Forderung nach der Neuorientierung der Mädchenarbeit aufgeworfen. Dieser Entwicklung Rechnung tragend, wird im Anschluss an die beiden „Klassiker“ feministischer Mädchenarbeit auch ein neueres Konzept der geschlechtssensiblen pädagogischen Arbeit mit Mädchen dargestellt.

## **4.2 Ausgewählte Konzepte der feministischen/parteilichen Mädchenarbeit**

### **4.2.1 Feministische Mädchenarbeit**

#### **Begründungszusammenhang**

Das Ende der 1980er erschienene Handbuch „Mädchenarbeit“ von Renate Klees, Helga Marburger und Michaela Schumacher (1989) zählt bis heute zu den bedeutendsten Publikationen zum Thema der Mädchenarbeit. Unter Bezugnahme auf die feministische Kritik an den traditionellen Ansätzen der Jugendarbeit halten die Autorinnen fest: „In der Theorie und Praxis der organisierten Jugendarbeit verankert ein herrschendes Gesellschaftssystem seine Werte, Normen, Strukturen und Interesse“ (Klees/Marburger/Schumacher 1989: S. 11). Die Notwendigkeit der feministischen und parteilichen Mädchenarbeit wird somit aus der geschlechtsspezifischen gesellschaftlichen Benachteiligung von Mädchen und Frauen begründet (vgl. ebenda: S. 33).

Aus ihrer Kritik an der herrschenden Geschlechterordnung entspringt die Forderung nach der Etablierung einer feministischen/parteilichen Mädchenarbeit. Diese wird von ihnen als der notwendige Ort begriffen, um Mädchen ein geschütztes Ausprobieren neuer Verhaltensweisen und Vorstellungen zu ermöglichen (vgl. ebenda: S. 31).

Neben ihren theoretischen Überlegungen zeigen die AutorInnen auch praktische Anregungen für die konkrete Arbeit mit Mädchen auf und eröffnen damit die Möglichkeit, Mädchenar-

beit in unterschiedlichen Arbeitsbereichen zu etablieren. Durch ihren praxisbezogenen Zugang wird die Vorstellung der Mädchenarbeit erstmals von einer großen Zielgruppe erschlossen.

## **Theoretische Grundlagen**

Den theoretischen Ausgangspunkt der feministischen/parteilichen Mädchenarbeit stellt die Zurückweisung der Natürlichkeit der Unterschiede zwischen den Geschlechtern dar. Renate Klees, Helga Marburger und Michaela Schumacher betonen, dass „das individuelle und kollektive Selbst-Verständnis von Frau und Mann“ (Klees/Marburger/Schumacher 1989: S. 18) nicht durch die Biologie, sondern durch den sozialen Umgang und kulturelle Prozesse entscheidend geprägt wird.

Damit betonen sie die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Sozialisation von Mädchen und Jungen und weisen die Vorstellung der natürlichen Wesenhaftigkeit einer „männlichen“ oder „weiblichen“ Natur zurück. „Männliche Standards, Wertvorstellungen und die Vorherrschaft männlichen Denkens bestimmen Erziehungsziele, Normen und Regeln, Verfassungen und Gesetze, Verwaltung und Wirtschaft. Die soziale Ungleichheit von Frauen hat vielerlei Wurzeln. Sie liegt nicht, wie uns oft glauben gemacht werden soll, in den biologisch-anatomischen Unterschieden begründet. Zu unserem geschlechtlichen Selbst-Konzept und Selbst-Verständnis leistet die Erziehung durch Familie, Kindergarten, Schule und die Kirchen entscheidende Beiträge“ (ebenda: S. 17).

Jene Frauen, die eine biologistisch begründete Minderwertigkeit von Frauen mittragen und diese nicht als „männliche Wunschvorstellungen“ (ebenda: S. 18) entlarven, werden von ihnen als „Mittäterinnen der eigenen Unterdrückung“ (S. 18) abgelehnt.

Mit dem Konzept der feministischen/parteilichen Mädchenarbeit sollen Mädchen in ihrem Versuch, aus dem „Teufelskreis Sozialisation“ (vgl. ebenda: S. 31ff) auszubrechen, die notwendige Anerkennung, Wertschätzung und Bestätigung erfahren.

Ausgehend von der Überlegung, dass eine Neubewertung der Geschlechterverhältnisse nicht nur von Seiten der Frauen, sondern von beiden Geschlechtern erfolgen muss, wird ihre Forderung nach einer feministischen/parteilichen Mädchenarbeit von der Forderung nach einer antisexistischen Jungenarbeit begleitet (vgl. ebenda: S. 39).

## **Pädagogische Prinzipien und Zielsetzungen**

Im Konzept der feministischen/parteilichen Mädchenarbeit wird die Bedeutung der Anerkennung, Wertschätzung und Bestätigung von Mädchen durch die Pädagoginnen betont. Hier wird Mädchenarbeit als geschützter Raum verstanden, in dem Mädchen sich ausprobieren können (Klees/Marburger/Schumacher: S. 31). Dabei stellen folgende Punkte unverzichtbare Prinzipien einer feministischen/parteilichen Mädchenarbeit dar:

### **Neubewertung und Aufwertung weiblicher Eigenschaften und Kompetenzen**

Mit der Zielsetzung, weder männliche noch weibliche Eigenschaften abzuwerten, sondern diese als gleichwertig wahr zu nehmen, entwerfen die Autorinnen einen androgynen Maßstab. So genannte männliche Eigenschaften sind dann „nicht qua Genetik etwas Frauen Art-fremdes, sondern in ihnen Nicht-Zugelassenes oder Unterdrücktes“ (ebenda: S. 34). Eine

derart verstandene Aufwertung „weiblicher“ Eigenschaften führt nicht zu einer Abwertung „männlicher“ Eigenschaften, sondern postuliert ein Sowohl-als-auch beider (vgl. ebenda).

Die gesellschaftlich vorherrschende Bewertung weiblicher Eigenschaften und Kompetenzen an einem androzentristischen Maßstab mache es notwendig, Mädchen in ihrem Selbstbewusstsein und ihrem Handeln gezielt zu stärken. Dabei wird ein bewusstes ansetzen an den vorhandenen Potenzialen und Ressourcen der Mädchen als die notwendige Voraussetzung erkannt, um Mädchen ihr selbst bestimmtes Leben zu ermöglichen. (vgl. ebenda: S. 35)

### **Parteilichkeit der Pädagogin**

Der parteiliche Zugang der Pädagogin wird als wichtige Voraussetzung der pädagogischen Arbeit angesehen. Das bedeutet, dass Mädchen vorurteilsfrei angenommen und als der Ausgangspunkt des pädagogischen Handelns gesehen werden. Die Parteilichkeit der Pädagogin „widersetzt sich der Zurücksetzung von Mädchen und verfolgt die Zielsetzung, sowohl gleiche Ausgangsbedingungen für Mädchen zu schaffen als auch weibliche Maßkriterien als gleichbedeutend und gleichwertig einzubringen“ (ebenda: S. 35).

Zwar soll nicht jedes Handeln der Mädchen gut geheißen, jedenfalls aber als das ihnen derzeit mögliche wahrgenommen und wertgeschätzt werden. So soll gezielt an den Bedürfnissen und Wünschen der Mädchen angesetzt werden.

Der Rolle der Mädchenarbeiterin kommt dabei eine wichtige Bedeutung zu. Sie soll den Mädchen als Vorbild dienen, ohne durch ihr Handeln in eine bestimmte Richtung zu drängen. Das bedeutet, dass Mädchen nicht als Objekte, sondern als Subjekte, an denen sich pädagogisches Handeln orientiert, verstanden werden müssen. Entsprechend kommt der Selbstreflexivität der Pädagoginnen ein besonderer Stellenwert zu. (ebenda: S. 35)

Die geforderte parteiliche Grundhaltung kann dabei ausschließlich durch weibliche Pädagoginnen geleistet werden, denn: „Als Frauen erleb(t)en sie Unterdrückung, sind selbst Betroffene und – im Fall der Pädagoginnen – entschieden, patriarchale Strukturen und Zurichtungsmechanismen zu entlarven, anzuprangern, sich ihnen zu widersetzen und sie aktiv zu bekämpfen“ (ebenda: S. 36).

Das gemeinsame identitätsstiftende „Wir“ wird hier über die gemeinsame Geschlechtszugehörigkeit geschaffen und zum Ausgangspunkt der parteilichen Arbeit der Pädagoginnen erklärt. Entsprechend zieht die Forderung nach einer parteilichen Grundhaltung die Forderung der praktischen Umsetzung feministischer/parteilicher Mädchenarbeit in geschlechtshomogenen Räumen nach sich. (vgl. ebenda: S. 35ff)

### **Geschlechtshomogene Räume und Gruppen**

Die Arbeit mit Mädchen in geschlechtshomogenen Gruppen und eigenen Räumen wird als notwendige Strategie im Umgang mit nach wie vor beobachteten patriarchalen Strategien erlebt. In geschlechtshomogenen Räumen „erleben Mädchen sich selbst als Agierende, die etwas planen und durchführen (...), Mädchen machen die Erfahrung, dass sie und andere Frauen bedeutsam sind, etwas können, sich wechselseitig etwas zu bieten haben, dass sie stark, schätzens- und liebenswert sind um ihrer selbst willen als ganze Person und nicht nur wegen ihres Äußeren oder als Freundin“ (ebenda: S. 38).

Diese geschlechtshomogenen Räume werden über den notwendigen Ausschluss von Jungen und Männern begründet. Sie werden als neue Erfahrungsräume verstanden, die frei von der ständigen Präsenz der Männer, männlicher Beobachtung und Dominanz und dem gesellschaftlichen Anpassungs- und Leistungsdruck erlebt werden können (vgl. ebenda: S. 37).

Geschlechthomogene Räume werden dabei keineswegs als konfliktfrei erlebt, sie bieten aber die Möglichkeit zu einem angstfreien Umgang mit der eigenen Person: „In einem gemeinsamen Reflexionsprozess arbeiten sie ihre Lern-/Sozialisationsgeschichte, ihr Gewordensein- und Zugerichtet-Sein auf. Sie analysieren ihre Benachteiligungs- und Unterdrückungserfahrungen und deren individuellen und objektiven Ursachen. Sie identifizieren die ihre Identitätsarbeit und Autonomieentwicklung behindernden Faktoren und Mechanismen und entwickeln Widerstandsformen und Gegenstrategien“ (ebenda: S. 37).

Sie sind als temporäre Einrichtungen konzipiert, die als „Durchlauferhitzer“ (ebenda: S. 38) dienen sollen. Damit verweisen sie darauf, dass Mädchen und Frauen in geschlechtshomogenen Räumen der Mädchenarbeit dazu befähigt werden sollen, sich in unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Mädchen einzusetzen.

## **4.2.2 Parteiliche Mädchenarbeit: Wachstum in Würde**

### **Begründungszusammenhang**

Ende der 1980er wurde von PädagogInnen der Heimvolkshochschule „Alte Mokerei Frille“ (HVHS 1988) ein neuartiges Konzept geschlechtssensibler Jugendarbeit entwickelt. Erstmals wird hier der Ansatz einer parteilichen Mädchenarbeit und einer antisexistischen Jungenarbeit gemeinsam gedacht und umgesetzt. Durch diesen neuen Ansatz der Jugendarbeit gelingt es, die Bedeutung geschlechtssensibler Sichtweisen sowohl in der Arbeit mit geschlechtshomogenen als auch in koedukativen Gruppen als zentralen Bestandteil pädagogischen Handelns zu verankern.

Die Vorstellung der Mädchenarbeit wurde entscheidend durch die Überlegungen von Elisabeth Glücks (1994) geprägt. Sie distanziert sich von Vorstellungen einer Mädchenarbeit, in der „Methodenvielfalt die fehlenden Zielsetzungen überdecken soll“ (Glücks 1994: S. 117). Für sie stellt Mädchenarbeit einen notwendigen „Verteilungskampf um Räume, Arbeitsplätze, finanzielle Mittel mit entsprechenden (zwischenmenschlichen) Konflikten zu anders denkenden KollegInnen und Vorgesetzten“ (ebenda) dar. Mädchenarbeit könne auch über die notwendigen Schritte der Problemlösung gefasst werden: Vor dem Hintergrund einer umfassenden Bestandsaufnahme baut die notwendige Ursachenforschung auf, wird das Ziel verfolgt, neue Methoden und Wegbestimmungen der Mädchenarbeit zu entwickeln (vgl. ebenda).

In ihrer Vorstellung geschlechtsspezifischer Pädagogik vermischen sich die Ansätze der Differenz und der Gleichheit der Geschlechter. Entsprechend wird die Vorstellung einer egalitären Differenz der Geschlechter (vgl. Prengel 1993, 1994) verfolgt.



## **Theoretische Grundlagen**

Den zentralen Ausgangspunkt parteilicher Mädchenarbeit stellt das kritische Bewusstsein für das Fortbestehen und die Existenz eines umfassenden Systems hierarchischer Zweigeschlechtlichkeit dar. Innerhalb dieser hierarchischen Geschlechterordnung seien zunehmend „Ausnahmen von der Regel“ (Glücks 1994: S. 16) zu beobachten, die allerdings nicht als Zerstörung oder Auflösung patriarchaler Strukturen interpretiert werden dürften. Nach wie vor könne beobachtet werden, dass jene Frauen, die von festgeschriebenen Rollenbildern abweichen, als „gesellschaftlich randständig“ (ebenda: S. 16) stigmatisiert werden.

Für Elisabeth Glücks verlieren die traditionellen Subjekt- und Objektzuschreibungen zunehmend an Bedeutung und erscheinen als nicht mehr eindeutig darstellbar: „Zwischen den Kategorien der Subjekte auf der einen Seite und der Objekte auf der anderen Seite, von Herrschenden und Beherrschten, von Unterdrückern und Unterdrückten, von Männern und Frauen hat sich die Kategorie des „aktiven Objekts“ gebildet und geschoben“ (ebenda: S. 17).

Bezogen auf das hierarchische Geschlechterverhältnis bedeutet das: „In der Grundstruktur „Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“ hat sich für beide Geschlechter eine Abweichung innerhalb ihres gesellschaftlichen Status ergeben – die Rolle des „aktiven Objekts““ (ebenda: 17).

Für Frauen und Mädchen bedeutet die Entwicklung des „aktiven Objekts“ die Möglichkeit, dass sie sich durch eine verstärkte Teilhabe an gesellschaftlichen Bereichen von der Rolle eines einflusslosen Objekts zum aktiven Objekt entwickeln. Dieser Wechsel zum aktiven Objekt bedeutet für Frauen die Herausforderung, sich „als männlich definierte Persönlichkeitsanteile anzueignen und sich einzubinden in männlich dominierte Arbeitsfelder“ (ebenda: S. 18).

Für Elisabeth Glücks werden damit sozialisationsbedingte Paradoxie-Erfahrungen von Mädchen und Frauen weiter fortgeschrieben. Einerseits werde dadurch das System hierarchischer Zweigeschlechtlichkeit weiter verfestigt. Andererseits werde durch die bewusste Aneignung männlich konotierter Eigenschaften und Kompetenzen durch Mädchen und Frauen ihre Gleichberechtigung gefördert. (vgl. ebenda: S. 20)

Die Einsicht, dass - trotz einer zu beobachtenden Veränderung im Geschlechterverhältnis - die Geschlechterfrage als eine Machtfrage interpretiert werden muss, wird von ihr als der „Knackpunkt“ der Diskussion um die Gleichberechtigung von Frauen gesehen. Die beobachtete Aufweichung geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen dürfe nicht als Garant für eine Annäherung der Geschlechter auf struktureller Ebene missverstanden werden. (vgl. Glücks 1994: S. 20)

Vor dem Hintergrund dieser umfassenden Gesellschaftsdiagnose wird dem Bewusstsein für den eigenen „geschlechtsspezifischen Standort“ junger Frauen und Mädchen zentrale Bedeutung beigemessen. Das Geschlecht wird dabei zum Ausgangspunkt der pädagogischen Überlegungen, Konzepte und Zielsetzungen ihres Entwurfs einer geschlechtsbewussten Pädagogik.

## **Pädagogische Prinzipien und Zielsetzungen**

Auf der Grundlage des entwickelten theoretischen Hintergrunds stellt sie die Grundsätze einer adäquaten Mädchenarbeit dar (vgl. ebenda: S. 119 ff):



### **Ganzheitlicher Zugang**

Für Elisabeth Glücks zeichnet sich feministische Mädchenarbeit durch ihren ganzheitlichen Zugang aus. Damit fordert sie die verstärkte Akzeptanz gegenüber der ganzheitlichen Lebensplanung der Mädchen ein, die in den Mittelpunkt der pädagogischen Arbeit mit Mädchen gerückt werden soll.

Insbesondere in der Auseinandersetzung mit dem Bereich Beruf und Familie kommt dabei Mädchenarbeit die Aufgabe zu, „beide Lebensbereiche in ihren Gewinn- und Verlustseiten zu thematisieren, um eine Entscheidungsbasis für die Mädchen zu schaffen“ (ebenda: S. 119).

### **An den Stärken der Mädchen ansetzen**

Mädchenarbeit soll „die Auseinandersetzung mit nicht gelebten und/oder als männlich eingestuftem Erfahrungsmustern“ (ebenda) ermöglichen und gleichzeitig „an den Stärken der weiblichen Sozialisation“ ansetzen.

Damit wird betont, dass parteiliche Mädchenarbeit die Aufgabe hat, „gängige Weiblichkeitsbilder in ihren positiven und negativen Erscheinungsformen den Mädchen vor Augen zu führen und z.B. ihre soziale Kompetenz - nach außen sichtbar - zur Stärkung eigener Interessen einzusetzen“ (ebenda). Andererseits stellt sich auch die Herausforderung, „so genannte männliche Verhaltensmuster in ihrer Bedeutung für das weibliche Rollenrepertoire zu hinterfragen“ (ebenda).

### **Mädchenarbeit braucht Vorbilder**

Mädchenarbeit geht von der Erkenntnis aus, dass Mädchen und Frauen im Lauf ihrer Sozialisation mit widersprüchlichen Verhaltensanforderungen konfrontiert werden.

Die geschlechtsbewusste pädagogische Arbeit mit Mädchen soll zu einer bewussten Auseinandersetzung mit diesen Widersprüchen anregen. Nachdem ihre Adressatinnen in ihrem sozialen Umfeld keine weiblichen Leit- oder Rollenbilder erkennen, kommt der Pädagogin eine wichtige Vorbildrolle zu. (vgl. ebenda: S. 120).

### **Mädchenarbeit setzt freie Zeit und freie Räume voraus**

Mädchenarbeit setzt freie Zeit und freie Räume voraus und will einen Gegenpol zum zumeist ritualisierten und einengenden Alltag schaffen. Für sie zählen „Spaß und Lust, Experimentieren und Ungewohntes Wagen, um wachsen zu können und Interesse an eigenen neuen Entwicklungen und Erfahrungen zu gewinnen“ (ebenda: S. 121) zu den wichtigsten Bestandteilen gelungener Mädchenarbeit.

Feministische Mädchenarbeit steht damit vor der Herausforderung „über ein entsprechendes Angebot Zeit und Raum für die Mädchen im Alltag zu schaffen“ (Glücks 1994: S. 120), denn Mädchenarbeit versteht sich als „Gegenpol zum ritualisierten und reglementierten Alltag von Mädchen“ (ebenda: S. 121).

### **Mädchenarbeit als Gegenpol zum Alltag**

Aus der Erkenntnis, dass Mädchen im Lauf ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation immer wieder mit der Einengung und Beschränkung ihrer Erfahrungsräume konfrontiert sind, ergibt sich eine weitere Zielsetzung der pädagogischen Arbeit. Ein wichtiger Bestandteil ist es „Spaß und Lust, Experimentieren und Ungewohntes wagen, um wachsen zu können und Interesse an neuen Entwicklungen und Erfahrungen zu gewinnen“ (ebenda).

### **Mädchenarbeit findet überall statt**

Entsprechend muss Mädchenarbeit überall stattfinden. Notwendig wird damit die Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Verhaltensweisen sowohl innerhalb geschlechtshomogener Settings der Mädchenarbeit, als auch im koedukativen Alltagsbetrieb.

Vor dem Hintergrund ihrer theoretischen Überlegungen entwickelt Elisabeth Glücks (1994) die zentralen Zielsetzungen einer geschlechtssensiblen, feministischen Arbeit mit Mädchen.

### **Subjektperspektive für sich gewinnen**

Im Rahmen einer geschlechtsbewussten Arbeit mit Mädchen und Frauen soll von der „weiblichen Objektperspektive“ abgerückt werden und die Subjektperspektive für Mädchen und Frauen gewonnen werden.

Entscheidend für Mädchen und Frauen ist es „sich als Trägerin und Kraft für gesellschaftliche Veränderungen und den notwendigen Perspektivenwechsel zu sehen“ (ebenda: S. 118). Die Einnahme der Subjektperspektive bedeutet für Mädchen und Frauen, „ihre eigenen Erfahrungen ernst zu nehmen, dem Denken, Fühlen, Wahrnehmen und Handeln Achtung zu schenken, den weiblichen Blick zu schärfen für die Bewegungen und Stagnationen in den verschiedenen gesellschaftlichen und zwischenmenschlichen Bereichen ist Grundvoraussetzung für eine weibliche Veränderung patriarchaler Strukturen“ (ebenda: S. 118).

Um diese Zielsetzung zu erreichen, ist aus ihrer Wahrnehmung der Ausbruch der Frauen und Mädchen aus der „Fremd- und Selbstbewertungsspirale“ (ebenda) notwendig.

### **Stärkung und Vermittlung von Kompetenzen**

Die feministische/parteiliche Arbeit mit Mädchen zielt darauf ab, dass gerade jene Mädchen und Frauen, „deren Interesse es ist, in öffentlichen Räumen als eigenständig agierende Personen präsent zu sein“ (ebenda: S. 118) eine Stärkung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten erfahren. So wird es ihnen möglich, gestärkt in öffentlichen Räumen als eigenständig agierende Personen präsent zu sein.

### **Einbeziehung des weiblichen Körpers**

Für die Stärkung des weiblichen Selbstbewusstseins wird der Einbeziehung des weiblichen Körpers ein besonderer Stellenwert beigemessen. Für Elisabeth Glücks müssen „Körperbewusstsein“ und „Geistesbewusstsein“ zusammengebracht werden und so die polare Spaltung in Körper und Geist aufgebrochen werden.

### 4.2.3 „Was ich will“

#### Begründungszusammenhang

Das Konzept einer feministisch-parteilichen Mädchenarbeit „Was ich will!“ (Rauw 2001c) ist das Resultat eines zweijährigen kritischen Reflexionsprozesses der Grundlagen der Friller Mädchenarbeit. In ihm spiegelt sich das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Ausweitung und Adaptierung des ursprünglichen Konzepts parteilicher Mädchenarbeit (Glücks/Ottermeier-Glücks 1994) wider.

Neben dem internen Diskussionsprozess findet darin eine breite geschlechterpolitische Diskussion ihre Berücksichtigung, in deren Zentrum die Frage nach der Notwendigkeit und Bedeutung geschlechtssensibler Mädchenarbeit in geschlechtshomogenen Gruppen steht (vgl. Rauw/Reinert 2001).

Hier ist nicht das „Mädchen-Sein“, also eine bestimmte weibliche Identität, Ausgangspunkt der Überlegungen, sondern die Perspektiven, Wünsche, Sehnsüchte und Interessensbekundungen der beteiligten Mädchen. Ihre Antworten auf die Frage „Was will ich hier?“ rücken ins Zentrum der pädagogischen Arbeit. Mit dieser Herangehensweise ist die Zielsetzung verbunden, gerade das „Selbstverständnis und Lebensgefühl der Mädchen aufzugreifen, weil sie sich eben nicht auf ein „Mädchen-Sein“, „Anders-Sein“ oder überhaupt irgendwie „Sein-müssen“ festgelegt sehen, sondern ihre eigenen Wünsche und Ideen einbringen können, die häufig gar nicht das Geschlecht thematisieren“ (Rauw 2001c: S. 41).

#### Theoretischer Hintergrund

„Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ werden dabei als komplexe soziale Phänomene gefasst, zu denen sich Mädchen und Jungen in Beziehung „setzen und setzen müssen, da unsere Kultur generell von allen Individuen erwartet, sich in sozialen Kontexten als Frau (oder Mann) zu präsentieren“ (Rauw 2001b: S. 16). Weiblichkeit wird hier nicht als Persönlichkeitseigenschaft von Mädchen und Frauen verstanden, sondern als ein „kulturelles Konstrukt im Kontext der zweigeschlechtlichen Ordnung“ (ebenda) interpretiert.

Im Gegensatz zur weiblichen Sozialisation, die wegen der vielfältigen individuellen Unterschiede zwischen Mädchen nicht beschrieben werden könne, sei die Benennung gesellschaftlicher Strukturen und Rahmenbedingungen, die zur Konstruktion von Weiblichkeit beitragen, dringend notwendig. Dabei stellt das Bewusstsein, dass die Geschlechterkategorien – Mann und Frau – als Herrschaftsmechanismus verstanden werden müssen, den theoretischen Ausgangspunkt feministischer Mädchenarbeit dar.

Die herrschende Geschlechterordnung wird hier als eine durch Dualismus und Hierarchie geprägte Ordnung wahrgenommen. Mit dem Begriff des Dualismus wird darauf verwiesen, dass das vorherrschende Denken ein Denken in Gegensätzen, in „entweder oder“ verstanden werden muss.

Der Begriff der Hierarchie verweist darauf, dass von zwei Polen ausgegangen wird, wobei „der eine als die höherwertige Form, als die optimale, eigentlich richtige Form definiert und mit Machtmitteln erhalten wird“ (Jantz/Rauw 2001: S. 24). Um die Existenz des eigentlichen Pols herzustellen und abzusichern, sind die Abwertung, der Ausschluss und die Unsichtbar-

machung des anderen Pols notwendig. Umgelegt auf die Geschlechterfrage bedeutet dies, so Olaf Jantz und Regina Rauw, „dass innerhalb der dualistischen Konstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit die Höherwertigkeit und Dominanz dem Männlichen zugesprochen wird“ (ebenda).

Besondere Bedeutung wird der Notwendigkeit der Unterscheidung zwischen Pädagogik und Politik beigemessen. Auch wenn Mädchenarbeit ein pädagogisches Konzept darstellt, das sich wesentlich aus der kritischen Analyse der Gesellschaftsordnung und des Geschlechterverhältnisses begründet, dürfe der pädagogischen Arbeit mit Mädchen nicht die Verantwortung für die Lösung gesellschaftlicher Probleme übertragen werden. Damit weist Rauw darauf hin, dass pädagogische Mädchenarbeit nicht mit „feministischen Ansprüchen an die Mädchen überfrachtet werden“ (Rauw/Reinert 2001a: S. 11) darf. Geschieht dies, so werde den Mädchen die „Aufgabe zu geschlechterpolitischem Handeln aufgebürdet“ (ebenda).

Auch wenn der feministische Anspruch an die Mädchen abgelehnt wird, so wird gleichzeitig von der hohen Bedeutung einer „feministische(n) Haltung der Pädagogin“ (ebenda) ausgegangen.

Im neuen Konzept der Friller Mädchenarbeit „Was ich will!“ werden Mädchen in ihrer Subjektperspektive wahrgenommen und in die pädagogische Arbeit einbezogen. Sie werden „als aktive Gestalterinnen der Mädchenarbeit ernst genommen und erfahren einen Freiraum, in dem ihnen Stärke, Subjektsein und Autonomie zugetraut wird, anstatt dass ihnen erst die pädagogische Lernerfahrung diese Potentiale erschließt“ (vgl. ebenda: S. 10). Damit geht es darum, dass sie ihr Wissen um die bestehende Geschlechterhierarchie in einem Selbsterkenntnisprozess für sich entwickeln sollen.

Daran ist die Hoffnung geknüpft, dass aus diesem neuen Bewusstsein ihr „feministisches Verlangen nach Befreiung von Geschlechterhierarchie“ (Rauw 2001c: S. 35) erwächst.

Für Regina Rauw kann dieses Interesse, das neue Verlangen, am Besten mit dem Begriff des „Begehren“ gefasst werden. Damit orientiert sich das adaptierte Konzept der parteilichen Mädchenarbeit eng an den Überlegungen italienischer Differenztheoretikerinnen. Für sie soll das Begehren von Frauen der Ausgangspunkt ihres Handelns sein. Sie sollen sich mit ihren Wünschen und Vorstellungen selbst ins Zentrum der Welt stellen.

Mädchenarbeit, „die nicht das Mädchen-Sein selber zum Ausgangspunkt macht, sondern das Interesse und Begehren der Mädchen“ (Rauw 2001c: S. 47) ins Zentrum der Überlegungen rückt, verfolgt damit eine zweifache Zielsetzung.

- Einerseits wird so die „Vielfalt unter Mädchen und Frauen“ (ebenda) erkennbar und so ein Beitrag zum Abbau der dualen Geschlechterkonstruktionen geleistet.
- Andererseits wird durch den Austausch unterschiedlicher Lebensrealitäten ein Blick darauf ermöglicht, „wie unterschiedliche Mädchen mit der kulturellen Produktion von Weiblichkeit umgehen und welche Erfahrungen sie mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen, Bedingungen und Hindernissen“ (ebenda) sie machen.

## **Pädagogische Prinzipien und Zielsetzungen**

Die Vorstellung feministischer/parteilicher Mädchenarbeit zeichnet sich durch zwei grundlegende Prinzipien aus:

### **Mädchenarbeit als Erfahrungsraum von Autonomie und Verantwortung**

Für Regina Rauw steht Mädchenarbeit heute vor der Herausforderung, einen Erfahrungsraum zur Verfügung zu stellen, in dem Mädchen Autonomie und Selbstbestimmung erleben können.

Die Intention sei dabei, „nicht darin zu suchen, dass Mädchen lernen stark zu sein und ihre Meinung zu sagen, sondern dass sie einen Raum erleben, indem die Bedingungen so gestaltet sind, dass sie ihre Schwächen zeigen und leben können“ (ebenda: S. 38). Wie dieser Raum genützt werde, könne nur jedes Mädchen individuell beantworten (vgl. ebenda).

### **Sich selbst als aktive Subjekte erfahren**

In diesem Verständnis zielt Mädchenarbeit darauf ab, ihren Adressatinnen einen „Blick auf sich selbst als aktiv gestaltende Personen ihres Lebens“ (ebenda: S. 39) zu eröffnen.

Wenn sich Mädchen als Subjekt ihres eigenen Lebens erleben, werde es für sie denkbar „einen anderen Weg als den bisher eingeschlagenen weiter zu gehen, Alternativen wählen zu können und sich nicht passiv den Geschehnissen des Lebens und der eigenen Sozialisation ausgeliefert zu sehen“ (ebenda). In diesem Sinn stellt Mädchenarbeit eine „positive Erfahrung von Autonomie und Selbstbestimmung“ (ebenda) dar. Dabei trägt Mädchenarbeit, nach wie vor, auch einen politischen Impuls in sich. Wenn Veränderungen von Mädchen selbst gewollt und gestaltet werden, könne Mädchenarbeit zu einer „Veränderung der Lebenswirklichkeit von Mädchen“ (ebenda) beitragen.

Um diese Prinzipien praktisch umsetzen zu können, entwickelt die Autorin, die folgenden vier Prämissen an, denen sich Mädchenarbeit orientieren müsse:

#### **Mädchenarbeit ohne Mädchenbild**

Mädchenarbeit müsse ohne bestimmte Bilder oder Vorstellungen über Mädchen auskommen, da durch diese bereits vorab Konzepte und Räume bestimmt werden. Entsprechend wird die Vorstellung einer Gemeinsamkeit aller Mädchen durch ihr Geschlecht zurückgewiesen (vgl. ebenda: S. 40)

#### **Interessen der Mädchen als Ausgangspunkt**

Mädchenarbeit soll einen Raum schaffen, in dem die Mädchen sich selbst ins Zentrum stellen und von dem aus sie ihre Interessen formulieren. Das bedeutet, dass nicht ihre Identität („Wer bin ich?“) sondern ihre Interessen und Wünsche („Was will ich hier?“) als Ausgangspunkt gesehen werden. Mit der gemeinsamen Suche nach Umsetzungsmöglichkeiten unterschiedlicher Interessen werden Differenzen zwischen den Mädchen sichtbar und so zu einer „Deonstruktion weiblicher Normalität“ (ebenda: S. 41) beigetragen. Gleichzeitig werden gesellschaftliche Bedingungen und Rahmenbedingungen nachvollziehbar, unter denen Mädchen und Frauen ihre weibliche Identität entwickeln (vgl. ebenda).

## Partizipation der Mädchen

Wenn Mädchenarbeit „ohne Vordefinition von Mädchensein und weitestgehend auch ohne festes bzw. vorgegebenes Programm oder Thema“ (ebenda: S. 42) stattfinden soll, kann sie sich nur „im permanenten Prozess und Rückbezug auf die Wünsche und Rückmeldungen der Mädchen entwickeln“ (ebenda). Mädchen können sich so als aktiv gestaltende und verantwortungsvolle Subjekte eines gemeinsamen Prozesses erleben (vgl. ebenda)

## Kontakt zwischen Mädchen und Frauen

Für Regina Rauw liegt das „Herzstück der Mädchenarbeit“ (ebenda: S. 43) in der Beziehung und dem Kontakt zwischen der Pädagogin und den Mädchen, in der sich gegenseitige Erwartungen und Sichtweisen zeigen (vgl. ebenda). Damit wird auch hier die Bedeutung der Pädagogin hervorgehoben. Gerade durch ihr Verhalten werde es für Mädchen erkennbar, ob sie als „aktive, autonome und selbstbestimmte Personen“ (ebenda) wahr- und ernst genommen werden.

# **5 Geschlechtssensible Burschenarbeit**

Der Slogan „Jugendarbeit ist Jungenarbeit“, durch den die vorgetäuschte Geschlechtsneutralität pädagogischer Konzepte sichtbar wurde, wird nicht nur als der Ausgangspunkt erster Konzepte feministischer Mädchenarbeit erkannt, sondern stellt auch einen zentralen Begründungszusammenhang geschlechtssensibler Jungenarbeit dar.

Für Carola Wildt und Monika Savier (1978) „ist der Aufbau einer Jungengruppe sinnvoll und notwendig, um den Schwierigkeiten der Jungen unter Anbetracht der Mädchengruppe gerecht zu werden“ (Wildt/Savier 1978: S. 168). Ganz ähnlich erheben Renate Klees, Helga Marburger und Michaela Schumacher (1989) Ende der 1980er Jahre die Forderung nach einer Mädchenarbeit begleitenden und unterstützenden Jungenarbeit. Auch hier wird die Bedeutung und Notwendigkeit antisexistischer Jungenarbeit hervorgehoben (ebenda: S. 81).

Lothar Wegner (1995) fasst die Anfänge der Jungenarbeit als einen „Reflex auf Mädchenarbeit“ (Wegner 1995: S. 16). Ganz ähnlich spricht Holger Karl (1994), einer der wichtigsten Vertreter des antisexistischen Ansatzes geschlechtssensibler Jungenarbeit, von einer „entwicklungsgeschichtlichen Herleitung von Jungenarbeit“ (Karl 1994: S. 152). Er spricht von einem „geschlechtsbezogenen Rückstand der Männer“ (ebenda) und verweist damit auf die lange dominierende Orientierung geschlechtssensibler Jungenarbeit an den Konzepten feministischer Mädchenarbeit.

Die ausschließliche Begründung des Entstehens und der Etablierung geschlechtssensibler Jungenarbeit auf feministische Forderungen greift allerdings deutlich zu kurz. Neben der Bedeutung der feministischen Frauenbewegung und Mädchenarbeit müssen auch vielfältige Bemühungen und Initiativen der kritischen Männerbewegung als wichtige Impulsgeber für die Entwicklung und Etablierung geschlechtssensibler Jungenarbeit gesehen werden.

Wie Berno Hoffmann (1994) festhält, hat die Frauenbewegung nicht direkt zur Jungenarbeit geführt, aber gesellschaftliche Prozesse in Gang gesetzt, an deren Ende Jungenarbeit steht (vgl. Hoffmann 1994 S. 43). Für ihn kann geschlechtssensible Jungenarbeit als ein „Kind der Männerbewegung“ interpretiert werden, das aus dem „dynamischen Dreieck von Frauen-, Schwulen und Männerbewegung“ (ebenda) entstanden ist.

Anfang der 1990er setzen sich, neben Frauen aus dem Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung (beispielsweise Hagemann White/Rerrich 1988; Prengel 1991), zunehmend auch Männer (beispielsweise Schnack/Neutzling 1990, Böhnisch/Winter 1993, Tillmann 1992) mit der Lebenswirklichkeit und den geschlechtsspezifischen Problemlagen von Burschen auseinander. Von ihnen wird die These der Bevorzugung von Jungen im Sozialisationsprozess hinterfragt und zurück gewiesen.

Dieter Schnack und Peter Neutzling (1990) betonen die Kehrseiten „klassischer Männlichkeit“ für Jungen und Männer und thematisieren die möglichen Leiden unter einem Männlichkeitszwang, der auf Stärke, Kampf, Konkurrenz und Leistung basiert.

Auch Lothar Böhnisch und Reinhard Winter (1993) betonen in ihren Überlegungen, dass die gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen nicht automatisch als Bevorzugung der Jungen interpretiert werden dürfen. Jungen werden nicht mehr als die Norm betrachtet, sondern, ebenso wie Mädchen, als geschlechtliche Wesen, mit spezifischen Problemen, Ressourcen und Erfahrungen wahrgenommen. (vgl. Böhnisch/Winter 1993)

Einen weiteren wichtigen Bezugspunkt für die Mehrheit der Konzepte geschlechtssensibler Jungenarbeit stellt das sozialkonstruktivistische Konzept der hegemonialen Männlichkeit des australischen Soziologen Robert Connell (1987, 1995, 1999) dar.

Mit seinen Überlegungen eröffnet er eine differenzierte Sichtweise auf die gesellschaftliche Position von Männern und ihre Stellung in der Geschlechterordnung. Er beschreibt die herrschende Gesellschaftsordnung als patriarchale Ordnung, von der Männer ökonomisch und sozial profitieren. Sie erfahren eine breitere Beteiligung an gesellschaftlicher und politischer Macht, eine Höherbewertung ihrer Tätigkeiten und eine finanzielle Besserstellung gegenüber Frauen. Die herrschende Geschlechterordnung charakterisiert er aber nicht als Konfrontation zweier homogener Blöcke – Männer und Frauen – sondern differenziert zwischen unterschiedlichen geschlechtlichen Praxen. Er verweist darauf, dass sich neben Hierarchien zwischen den Geschlechtern, auch Herrschaftsstrukturen zwischen unterschiedlichen Männlichkeiten beobachten lassen.

Im Lauf der 1990er steigt das Bewusstsein, dass die Bezugnahme auf Mädchenarbeit für die Entwicklung eigenständiger Ansätze der Jungenarbeit nicht ausreicht, sondern das Herstellen von Selbstbezügen auf das eigene (männliche) Geschlecht notwendige Voraussetzung ist. Entsprechend stellt die geschlechtssensible/-bewusste Arbeit mit Burschen ihre Männlichkeitskonstruktionen ins Zentrum der Auseinandersetzung.

Geschlechtssensible Burschenarbeit entwickelt sich seither zunehmend eigenständig weiter und beginnt sich von ihrem komplementären und ergänzenden Begründungszusammenhang zu lösen. Analog zu den geschlechtshomogenen, geschützten Räumen der Mädchenarbeit betont die geschlechtssensible Jungenarbeit die Bedeutung geschlechtshomogener Arbeitsformen von männlichen Pädagogen mit Burschen.

Häufig wird dabei die geschlechtshomogene Burschengruppe als Ort der Inszenierung von Männlichkeit erlebt in dem nachhaltige Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtlichkeit möglich wird (vgl. Sturzenhecker 2002: S. 41ff).

Ähnlich wie im Bereich feministischer Mädchenarbeit, kann in der Auseinandersetzung mit Jungenarbeit heute eine breite Vielfalt unterschiedlicher Konzepte und Zugänge beobachtet werden. Im Unterschied zu den Anfängen feministischer Mädchenarbeit, die auf Erkenntnisse theoretischer Vorarbeiten zurückgreifen konnte, fand geschlechtssensible Jungenarbeit keine derartige theoretische Unterfütterung. Dieser „Theoriemangel“ geschlechtssensibler Jungenarbeit wird von ihren Vertretern erkannt und in ihren Überlegungen aufgegriffen. Seither ist die geschlechtssensible Jungenarbeit spürbar bemüht, sich nicht ausschließlich auf feministische Konzepte und Theorie zu berufen, sondern eigenständige Zugänge und Herangehensweisen zu etablieren. Zunehmend entwickeln sich Konzepte eigenständig und beziehen sich nicht mehr reflexartig auf Überlegungen der Mädchenarbeit.

So verweist Holger Karl (1994) darauf, dass sich mit zunehmender Distanz der feministischen Mädchenarbeit zum Defizitansatz, auch die Eigenständigkeit der geschlechtssensiblen pädagogischen Arbeit mit Burschen an Bedeutung gewinnt (vgl. Karl 1994: S. 133). Dabei kann der Bereich der Jungenarbeit als heterogenes, ausdifferenziertes Praxisfeld beschrieben werden, dass durch verschiedene Attribute (z.B. reflektiert, antisexistisch, profeministisch, verstehend, bewusst) gekennzeichnet wird (vgl. Tiemann 1999: S. 35). Entsprechend findet sich bis heute keine einheitliche Vorstellung über die theoretische und ideologische Grundlage und einen adäquaten methodischen Zugang der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Burschen.

Die Unterschiede zwischen den Konzepten werden deutlich, wenn sie auf ihre theoretischen Grundlagen, das heißt auch ihr Verhältnis zu feministischer Theorie und kritischer Männerforschung hinterfragt werden. Eine wichtige Verbindung zwischen den unterschiedlichen Ansätzen der geschlechtsbewussten Burschenarbeit stellt das Bewusstsein für die Notwendigkeit der bewussten Auseinandersetzung mit den Fragen und Problemen von Jungen dar. Dabei sollen bestehende Bilder und Vorstellungen von Männlichkeit zum Gegenstand der gemeinsamen Reflexion gemacht werden. Der skizzierte Entstehungskontext geschlechtssensibler Jungenarbeit spiegelt sich in ihrer doppelten Zielsetzung wieder: Einerseits will Jungenarbeit männlichen Jugendlichen eine Hilfestellung bei der Entwicklung ihrer Geschlechtsidentität anbieten. Andererseits versteht sich geschlechtssensible Jungenarbeit als einen wesentlichen Beitrag zu einer gesellschaftlichen Gleichberechtigung der Geschlechter.



## **5.1 Ausgewählte Konzepte der geschlechtssensiblen Burschenarbeit**

### **5.1.1 Antisexistischer Ansatz**

#### **Begründungszusammenhang**

Ähnlich wie für die feministische Mädchenarbeit stelle die Erfahrungen und Auseinandersetzungen in der Heimvolkshochschule „Alte Molkerei Frille“ auch einen wichtigen Ausgangspunkt geschlechtssensibler Jungenarbeit dar. Im Abschlussbericht des Modellprojekts (VHS 1988) werden erste Konturen einer antisexistischen oder patriarchatskritischen Jungenarbeit entwickelt und deutlich.

Somit stellt der antisexistische Ansatz der Jungenarbeit die erste bewusste Reaktion auf die Forderung der feministischen/parteilichen Mädchenarbeit nach einer bewussten Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Problemen von Jungen dar.

Das Konzept der antisexistischen Jungenarbeit wurde entscheidend von Franz Gerd Ottermeier-Glücks und Holger Karl (1994, 1997), zwei Pädagogen der Heimvolkshochschule „Alte Molkerei Frille“, geprägt. Dabei wird mit dem Begriff „antisexistisch“ primär der „konzeptionelle Hintergrund und die zugrunde liegende gesellschaftspolitische Analyse, bzw. die geschlechterpolitische Analyse“ (Karl/Ottermeier-Glücks 1997: S. 93), die der Aktivitäten der Jungenarbeit zugrunde liegt, benannt.

In der bearbeiteten Literatur findet sich keine positive Definition/Begründung der antisexistischen Jungenarbeit.

Ein wesentlicher Aspekt des Begründungszusammenhangs antisexistischer Jungenarbeit muss in der Ablehnung traditioneller Ansätze der Jungenarbeit erkannt werden. Holger Karl verdeutlicht diesen Begründungszusammenhang: „Wir wissen, was wir nicht mehr wollen: zum Herrschafts- und Gewaltverhältnis zwischen den Geschlechtern beitragen“ (Karl 1994: S. 143).

Aus der Sicht antisexistischer Jungenarbeiter tendiert der Zugang einer emanzipatorischen Jungenarbeit dazu, die Situation der Jungen einseitig hervor zu heben und so „durch einseitige Hervorhebung des Betroffenheitsaspekts von Junge sein“ ebenso einseitig auf „Befreiung“ von Zwängen hinzuarbeiten“ (Karl 1994: S. 146). Dieser Zugang tendiere dazu, „wesentliche gesellschaftliche Realitäten aber völlig zu vernachlässigen oder zu leugnen“ (Karl 1994: S. 146).

#### **Theoretische Grundlagen**

Neben dem gesellschaftspolitischen Blickwinkel, das heißt der kritischen Analyse des Geschlechterverhältnisses, wird dem Blick auf das Individuum und seiner geschlechtsspezifischen Situation und Lebenslage besondere Aufmerksamkeit geschenkt. In der pädagogischen Praxis eröffnet sich dadurch die Möglichkeit sowohl in geschlechtshomogenen Gruppen, als auch in koedukativen Strukturen zu arbeiten. (vgl. Glücks 1994: S. 23 ff)

Den Ausgangspunkt antisexistischer Jungenarbeit stellt die kritische Analyse der Geschlechterverhältnisse dar. Mit dieser ist die Zielsetzung erhöhte Sensibilität für die Konstruktionsprozesse des Geschlechts verbunden. Für Franz Gerd Ottermeier-Glücks (Ottermeier-Glücks 1994, 1997) ist gerade die Benennung der realen Geschlechterverhältnisse eine notwendige Voraussetzung antisexistischer Jungenarbeit. Es gehe darum, „die Normalität der Geschlechter-Hierarchie, die Grenzverletzungen und Gewalttaten, die Normalität der doppelt belasteten Familienfrau und den reproduktionsuntüchtigen Lebensgefährten“ (Ottermeier-Glücks 1997: S. 101) zu realisieren und in der pädagogischen Arbeit zu thematisieren.

Nach Anita Heiliger (2000) zielt der antisexistischen oder feministisch-antipatriarchale Ansatz der Jungenarbeit „nicht auf kleine Veränderungen, sondern auf die grundsätzliche Auflösung herrschender patriarchaler Männlichkeitskonstrukte“ (Heiliger 2000: S. 36) ab. Entsprechend müsse sie sich daran messen lassen, ob durch sie die bestehenden Herrschaftsverhältnisse abgesichert und stabilisiert werden, oder ob sie zu einer zunehmenden Gleichberechtigung der Geschlechter beitrage (vgl. ebenda).

Ottermeier-Glücks benennt die folgende zentrale Bruchlinie männlicher Sozialisation und Identität und versucht dadurch wichtige Ansatzpunkte einer antisexistischen Jungenarbeit zu öffnen. Jungen wachsen an einem unerreichbaren Idealbild Mann auf, an dem sie scheitern (müssen), da es für sie unerreichbar sei. Dabei kommt der Abwesenheit des Mannes (Vaters) in der männlichen Sozialisation eine wichtige Bedeutung zu (vgl. Ottermeier-Glücks 1994: S. 79 ff). Jungen seien von ihrer eigenen („inneren“) Angst getrieben, als weiblich zu gelten. Diese Angst werde aber zusätzlich auch von Außen an sie heran getragen (vgl. ebenda: S. 81 ff). Entsprechend beziehen sie sich in ihrer männlichen Identität immer auf eine negative definierte weibliche Identität, von der sie sich abgrenzen und gegenüber der sie sich als überlegen empfinden (vgl. ebenda: S. 83 ff). Damit verbunden ist ihr Zwang/Bedürfnis zu ständiger Überlegenheit und gegenseitige Konkurrenz (vgl. ebenda: S. 84).

Obwohl Männlichkeit bedeute, Probleme zu haben, erhalten Jungen keine Förderung und Unterstützung in der Entwicklung ihrer sozialen Fähigkeiten. (vgl. Ottermeier-Glücks 1994: S. 85 ff)

Unter Bezugnahme auf die Überlegungen von Ottermeier-Glücks hält Holger Karl (1994) fest: „Die Erkenntnis, dass der Weg zum Mann-sein unter den obwaltenden Umständen gar nicht ohne Widersprüche, Sackgassen und Irrwege bestritten werden kann, erlaubt es uns, die Jungen grundsätzlich anzunehmen – ob wir ihr momentanes Tun nun gerade gutheißen oder nicht“ (Karl 1994: S. 135) .

Neben dem empathischen Zugang, tritt antisexistische Jungenarbeit aktiv gegen sexistisches und frauenfeindliches Verhalten auf und will ihren Adressaten auch notwendige Grenzen aufzeigen

## **Pädagogische Prinzipien und Zielsetzungen**

### **Ergänzung zur Mädchenarbeit**

In ihrem Selbstverständnis versteht sich antisexistische Jungenarbeit als notwendige Ergänzung zur feministischen/parteilichen Mädchenarbeit. Entsprechend steht sie vor der Aufgabe bzw. Herausforderung, dem Prozess der Aneignung patriarchaler Männlichkeit entgegen zu

steuern und im Gegenzug die Entwicklung zu einer ganzheitlichen und positiven Männlichkeit zu unterstützen.

Jungen, die als die Nutznießer des Patriarchats gesehen werden, soll ihr abwertendes Verhalten gegenüber Mädchen als frauenfeindlich und patriarchalisch verdeutlicht werden. Dabei wird die Zielsetzung verfolgt, patriarchale Männlichkeitsbilder, die als destruktiv wahrgenommen werden, durch Vorstellungen zu ersetzen, die von den Jungen keine Selbstverleugung verlangen, sondern eine ganzheitliche Entfaltung der Persönlichkeit ermöglichen. Den Ausgangspunkt einer antisexistischen Jungenarbeit stellt somit „ein neues Bewusstsein, eine neue Sicht auf Jungen, auf uns selbst und auf das Geschlechterverhältnis“ (Karl 1994: S. 133) dar.

Im Gegensatz zu Ansätzen einer feministischen Mädchenarbeit, in denen „weibliche“ Eigenschaften, die in einer männlich geprägten Gesellschaft zumeist als zweitrangig angesehen werden, gezielt aufgewertet werden sollen, stellt die Aufwertung typisch „männlicher“ Verhaltensweisen kein Ziel antisexistischer Jungenarbeit dar.

Im Gegenteil, nach Holger Karl bedürfe das Männliche „keiner besonderen Aufwertung; ihm wird bereits ein übertrieben hoher Wert beigemessen, ja es dient gar nach wie vor als Maßstab der Beurteilung von Menschen“ (Karl 1994: S. 143).

### **Ganzheitlich – emanzipatorisch - parteilich**

Der antisexistische Ansatz der Jungenarbeit zeichnet sich durch seinen ganzheitlichen, emanzipatorischen, parteilichen und solidarischen Zugang aus.

Der Begriff der Ganzheitlichkeit verweist darauf, dass „alle Aspekte und Wirkungen von Männlichkeit angemessen berücksichtigt“ (Karl 1994: S. 147) werden.

Der emanzipatorische Grundsatz verweist auf das Bemühen „den Druck rigider Männlichkeitsvorstellungen abzubauen“ (ebenda: S. 147).

Mit dem Begriff der Parteilichkeit des Jungenarbeiters wird die parteiliche Haltung des Pädagogen für die Jungen betont. Dabei darf die parteiliche Grundhaltung nicht mit unkritischem Verständnis für ihr Verhalten verwechselt werden.

Antisexistische Jungenarbeit versteht sich als solidarisch mit all jenen, die ihrer bedürfen. Damit bezieht sie sich primär auf Jungen, schließt aber ebenso Mädchen mit ein (vgl. ebenda).

### **Ressourcen erweitern**

Ihrem postulierten Veränderungsanspruch entspricht die Zielsetzung antisexistischer Jungenarbeit, die Möglichkeiten und Ressourcen von Jungen zu erweitern und ihnen gezielt Angebote zu machen, wie diese auch genutzt werden können (Karl 1994: S. 144).

Dabei tritt sie unterschiedlichen Ausformungen einer „lebendigen und sozialverträglichen Männlichkeit“ (ebenda) akzeptierend gegenüber und zielt nicht darauf ab, lediglich eine Form der Männlichkeit durch eine andere zu ersetzen.

### **Keine Methode sondern Haltung**

Der antisexistische Zugang versteht sich als die notwendige Etablierung einer neuen Sichtweise auf Jungen und Männlichkeit. Sein Veränderungspotential geht somit nicht von der Entwicklung und Etablierung neuer pädagogischer Methoden aus.

So distanziert sich beispielsweise Holger Karl (1994b) von der Auffassung, dass ein Pädagoge nur die richtige Methode brauche, um erfolgreich zu sein. Durch diesen „Methodenfetischismus“ wird für ihn das „Was“ durch das „Wie“ ersetzt. Entsprechend werden in der pädagogischen Praxis bewährte Methoden genützt, die inhaltlich neu besetzt werden, und so der Reproduktion traditioneller Jungen- und Männerrollen entgegen wirken sollen. (vgl. Karl 1994b: S. 215)

### **Jungenarbeit als Beziehungsarbeit**

Im antisexistischen Zugang, der Jungenarbeit primär als Beziehungsarbeit versteht, kommt der Rolle des Pädagogen eine wichtige Bedeutung zu. Er wird als das „wichtigste Werkzeug“ der pädagogischen Arbeit verstanden: „Jungenarbeit ist Beziehungsarbeit: Die Begegnung eines möglichst erwachsenen Mannes mit einem Jungen. Nur in dem Maße, wie wir selbst unsere Persönlichkeit einbringen, kann auch die der Jungen sichtbar werden“ (Karl 1994: S. 149).

Dahinter steht die Überzeugung, dass untypischen Männlichkeitskonzepte am besten von Männern vermittelt werden können, die diese auch real vorleben. Entsprechend hoch ist der Stellenwert, der im antisexistischen Zugang der Reflexivität des Jungenarbeiters gegenüber seiner eigenen Männlichkeit beigemessen wird. Es wird davon ausgegangen, dass erst die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie einen Blick eröffnet, in dem Jungen nicht nur als Problem, sondern auch mit ihren Problemen wahrgenommen werden (Karl 1994: S. 134).

Seine Bedeutung wird fast ein Jahrzehnt später von Michael Drogand-Strud und Franz Gerd Ottermeier-Glücks (2003) erneut fest gehalten. Damit wird deutlich, dass jene Männer, die sich der umfassenden Kritik am patriarchalen Männlichkeitsmodell entziehen, „auch nicht bereit und in der Lage seien, die notwendigen Grenzziehungen bei Jungen in sexistischem Verhalten gegenüber Mädchen und Frauen oder in aggressiv-destruktivem Ausdruck vorzunehmen“ (Heiliger 2000: S. 36).

## **5.1.2 Konzept der reflektierten Jungenarbeit**

### **Begründungszusammenhang**

Neben dem oben skizzierten Konzept einer antisexistischen Jungenarbeit zählt der Ansatz der reflektierten Jungenarbeit zu den „Klassikern“ der geschlechtssensiblen Jungenarbeit. Mit dem Begriff einer reflektierenden Jungenarbeit verweist Uwe Sielert (1989) darauf, dass „Jungen hier im Brennpunkt der pädagogischen Aufmerksamkeit stehen und zwar mit einer

Bewusstheit, die das angeblich Selbstverständliche der männlichen Erziehungspraxis in Frage stellt“ (Sielert 1989: S. 38).

Sielert geht davon aus, dass eine „deutliche und tief reichende Veränderung der männlichen Rolle und ihrer Konsequenzen für jede einzelne männliche Person“ (ebenda: S.37) mit der Aufrechterhaltung männlicher Vorherrschaft nicht zu vereinbaren ist. Entsprechend zielt der Ansatz reflektierter Jungenarbeit darauf ab, die Frage der Machtverteilung reflexiv in die pädagogische Arbeit mit einzubeziehen.

## **Theoretische Grundlagen**

Den theoretischen Hintergrund für das Konzept der reflektierenden Jungenarbeit stellt die Unterscheidung zwischen dem „männlichen“ und dem „weiblichen“ Prinzip dar. Darunter versteht Sielert psychische und soziale Konsequenzen biologischer Bedingungen, die er als spezifische „Überlieferungen von Männlichkeit und Weiblichkeit“ (ebenda: S. 20) interpretiert.

Im Gegensatz zum männlichen Prinzip, das für „Unterscheiden und Zerteilen“ (ebenda) stehe, werde das weibliche Prinzip in Verbindung mit „Ruhe, Kontinuität und allmähliche Veränderung“ (ebenda) verstanden. Die Vorstellung des „männlichen“ und des „weiblichen“ Prinzips sind hier aber nicht an das biologische Geschlecht gebunden, sondern können, so Sielert, sowohl von Männern als auch von Frauen gelebt werden.

## **Pädagogische Prinzipien und Zielsetzungen**

Der theoretischen Vorstellung entspricht die Zielsetzung reflektierter Jungenarbeit zu einer Erweiterung der Verhaltensmöglichkeiten von Jungen beizutragen. Sie will dazu anregen, Merkmale des männlichen Prinzips auszuformen, ohne dabei jene Merkmale, die traditioneller Weise dem weiblichen Prinzip zugeschrieben werden, zu unterdrücken (vgl. ebenda: S. 22).

So soll das Verhaltensrepertoire um jene Anteile erweitert werden, „die ihnen ein ganzheitliches Ausleben ihrer Persönlichkeit ermöglichen, die sie in der gängigen Jungensozialisation aber nicht oder nur ansatzweise ausprägen können“ (ebenda: S. 28).

Reflektierte oder rollenerweiternde Jungenarbeit beschränkt sich damit „nicht auf spezifische Inhalte und Arbeitsformen, sondern meint in erster Linie eine bestimmte, für die meisten Menschen neue Perspektive auf die Männer und Jungenwelt“ (ebenda: S. 47).

Sielert geht davon aus, dass pädagogische Arbeit unfruchtbar ist, „die lediglich die Defizite und Schwachstellen zum Thema macht, um sie mit entsprechenden kompensierenden Programmen zu bearbeiten“ (Sielert 1989: S. 40). Für ihn darf Jungenarbeit „nicht zur kompensierenden Defizitpädagogik werden, wenn sie erfolgreich sein soll“ (ebenda).

Jungenarbeit, die sich nicht als kompensierende Defizitpädagogik versteht, sondern durch ihren ressourcenorientierten Zugang auszeichnet, stehe vor besonderen Schwierigkeiten/Herausforderungen. Sie muss ihren Adressaten, den Jungen, einsichtig „machen, warum es sich lohnt, Männlichkeit anders zu begreifen als das unreflektiert erfahren wird (...) warum es Jungen gut tut, Qualitäten bei sich zu entwickeln, die gesellschaftlich nicht besonders hoch im Kurs stehen“ (ebenda: S. 38).

Dabei wird der ressourcenorientierte Ansatz geschlechtssensibler Jungenarbeit als „notwendige Anstrengung auf dem Weg zu einem gewandelten Geschlechterverhältnis“ (Sielert 1989: S. 37) interpretiert.

Dabei zielt reflektierte Jungenarbeit darauf ab, Jungen zu Akteuren dieser Veränderung zu machen. Sie sollen auf notwendige Veränderungen aufmerksam gemacht und dazu befähigt werden, zukünftige Herausforderungen zu antizipieren. Durch das gewählte Vorgehen soll der selbstbestimmte Umgang mit gesellschaftlichen Irritationen gefördert werden (vgl. ebenda: S. 38).

Der reflektierende/ressourcenorientierte Zugang der Jungenarbeit verfolgt mehrere Zielsetzungen:

### **Alternative Erfahrungsräume**

Reflektierte Jungenarbeit will Jungen in alternativen Erlebnisräumen zu Erfahrungen einladen, die in der gängigen Sozialisation von Jungen zumeist ausgeblendet bleiben. Hier sollen Situationen geschaffen werden, in denen es ihnen möglich ist, „zärtlich, liebevoll, gefühlvoll, zugeneigt und verbindlich“ (ebenda: S. 42) zu sein, ohne dadurch ihr Gesicht zu verlieren. (vgl. ebenda: S.41 ff)

### **Selbstwertgefühl stärken**

Reflexive Jungenarbeit zielt darauf ab, Jungen in ihrem persönlichen Selbstwertgefühl zu stärken und so gewaltpräventiv zu wirken (vgl. ebenda: S. 42).

### **Aktives Tun und Erweitern der Grenzen**

Reflektierte Jungenarbeit versteht sich als ein aktives Tun, durch das Jungen an ihre Grenzen herangeführt werden können. Dabei wird in der Möglichkeit, eigene Grenzen bewusst zu erweitern eine Chance gesehen, Jungen in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken. Rollenerweiternde Jungenarbeit übernimmt dabei die Aufgabe, ihre Adressaten im Erkennen ernst zu nehmen, und im Beurteilen der Grenzen zu unterstützen. Sie will Jungen dazu einladen, ihre eigenen Grenzen auszutesten und gleichzeitig einen konstruktiven Umgang mit diesen Grenzerfahrungen vermitteln. (vgl. ebenda: S. 43ff)

### **Der Vielfalt des Jungeseins Rechnung tragen**

Reflektierte Jungenarbeit will die Unterschiede und die Vielfalt unter den Jungen auch in der didaktischen, inhaltlichen und methodischen Ausrichtung der pädagogischen Arbeit mit berücksichtigen (vgl. ebenda: S. 44).

### **5.1.3 Ansatz der kritischen Jungenarbeit**

#### **Begründungszusammenhang**

Auch für Reinhard Winter (1993, 1997, 2001) muss das Feld der Jugendarbeit und hier insbesondere der Bereich der geschlechtssensiblen Jungenarbeit durch den negativen Blick auf die Lebenswelten und Probleme der Jugendlichen charakterisiert werden. Um das eigene pädagogische Handeln zu legitimieren werde häufig aus einer problematisierenden Sichtweise heraus argumentiert.

Er versteht seinen identitäts- und ressourcenorientierten Zugang der Jungenarbeit als notwendige Antwort auf die vorherrschenden Konzepte der geschlechtssensiblen Arbeit mit männlichen Jugendlichen. Aus seiner Sicht bieten diese Konzepte keine ausreichenden Orte und Visionen für ein gelungenes Jungen- und Mannsein. Sein Zugang zielt darauf ab, Jungen zu einer reflexiven und aktiven Auseinandersetzung mit ihrer Männlichkeit zu befähigen und ihnen gleichzeitig Anregungen zu einem „anderen Mann sein“ (vgl. Böhnisch/Winter 1993) anzubieten.

Dazu braucht es aus seiner Wahrnehmung erwachsene Männer, die sich der Aufgabe der geschlechtsbewussten pädagogischen Arbeit mit Burschen stellen. Dabei wird der selbstreflexiven Auseinandersetzung mit den vorherrschenden Männlichkeitsvorstellungen und –ideologien besondere Bedeutung beigemessen.

#### **Theoretische Grundlagen**

Der Ansatz der kritischen Jungenarbeit zeichnet sich durch seine umfassende theoretische Grundlage und seine Anbindung an sozialisationstheoretische Überlegungen aus. In seinen Überlegungen grenzt sich Winter sowohl von der Täterthese, in der Burschen und ihrem männlichen Verhalten die Schuld für bestehende Probleme zugeschrieben wird, als auch von der Opferthese, wonach Jungen primär unter gesellschaftlichen Rollenerwartungen leiden, ab.

Für ihn müssen Jungen und Männer als in einen spezifischen sozialen Kontext eingebundene handlungsfähige Subjekte interpretiert werden. Sie werden damit einerseits als handelnde und eigenverantwortliche Subjekte wahrgenommen, andererseits werden sie auch als „Produkte“ ihrer sozialen und kulturellen Umwelt gesehen. (vgl. Winter 1992: S. 174)

Ausgehend von der Frage, „wie es gelingen kann, Junge bzw. Mann zu werden und zu bleiben, ohne sich quasi zwangsläufig Männlichkeiten zu unterwerfen“ (Winter 1997: S. 150), skizziert er die Unterscheidung zwischen „Mannsein“ und „Männlichkeit“, die den theoretischen Ausgangspunkt seiner Überlegungen darstellt. Unter dem Begriff der Männlichkeit fasst er „kulturell geronnene und traditionell überlieferte Bilder, Botschaften und Aussagen über Männer“ (Winter 1997: S. 151).

Die Gefahr dieser Männlichkeitsideologien besteht für ihn darin, dass sie zentrale Teile männlicher Lebenswirklichkeiten unterschlagen, sie verdrängen, oder abspalten und dadurch notwendige „Bezüge zur Realität (zu) verlieren“ (ebenda). Vorstellungen von Männlichkeit werden in persönlichen Beziehungen (Primärbeziehungen; in kulturellen Produktionen oder kommerziellen Medien) vermittelt.

Dem Konzept von „Männlichkeit“ wird die Vorstellung des „Junge-„ und „Mannseins“ gegenüber gestellt. „Jungesein“ und „Mannsein“ meint für Reinhard Winter „männliche Praxis, das Handeln, das Selbstbild von Männern als Menschen und Personen, die gelebte Ausgestaltung der männlichen Geschlechtlichkeit („Gender“), den Alltag und das Selbstgefühl zu sich als Junge“ (Winter 1996: S. 380).

Nach Reinhard Winter driften „Junge-„ und „Mannsein“ einerseits, beziehungsweise Männlichkeitsideologien andererseits, durch Prozesse der gesellschaftlichen Modernisierung auseinander. Das „Mannsein“ wird sozusagen freigesetzt. Damit verweist er darauf, dass sich „Männlichkeit“ und „Mannsein“ deutlich von einander unterscheiden können (vgl. Winter 1997: S. 152).

Nachdem den vorhandenen Bildern und Ideologien von Männlichkeit wichtige Bedeutung für die Sozialisation von Jungen zugemessen werden muss, kommt in der geschlechtssensiblen Arbeit mit Jungen gerade dem Moment der kritischen Reflexion dieser „Ideologien der Männlichkeit“ zentrale Bedeutung zu.

Die Bedeutung der Unterscheidung zwischen „Junge-„ beziehungsweise „Mannsein“ und „Männlichkeit“ liegt für ihn in der Hervorhebung der möglichen Vielfalt des „Mannseins“. Im Unterschied zu Männlichkeit, die als relativ eindimensional wahrgenommen wird, haben Jungen viele Eigenschaften, die alle auch als männliche Eigenschaften gesehen werden können. Für Reinhard Winter spielt es dabei keine Rolle, ob diese Eigenschaften in die Männlichkeitsideologie fallen oder ob es sich dabei um als weiblich definierte Eigenschaften handelt.

Somit gilt: „Wenn ein Mann zärtlich ist, ist er zärtlich als Mann. Wenn ein Junge trauert, Angst hat oder sich schämt, tut er das als Junge“ (Winter 1997: S. 153). Damit setzt er die „Vielfalt des Mannseins“ (ebenda: S. 154) in Kontrast zur „Einfalt der Männlichkeit“ (ebenda). Eine wichtige Aufgabe von Jungenarbeit ist es dann, die Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Jungen ihre neuen männlichen Seiten entdecken und in ihr Selbstbild integrieren können (vgl. ebenda).

## **Pädagogische Prinzipien und Zielsetzungen**

### **Jungenarbeit braucht männliche Pädagogen**

In seinen Überlegungen betont Reinhard Winter das Fehlen der körperlichen Anwesenheit von Männern in der Sozialisation von Burschen. Diese Abwesenheit wird von ihm problematisch bewertet.

Jungenarbeit, die er als die geschlechtsbewusste pädagogische Arbeit erwachsener Männer mit Jungen versteht, versucht diesen Mangel zu kompensieren. Dabei müssen sich männliche Pädagogen einer kritischen Reflexion ihres eigenen Mannseins und ihrer Männlichkeit stellen. (vgl. Winter 1997: S. 148)

### **Erweitern der Handlungskompetenzen**

Hier werden „Junge-„ und „Mannsein“ als gestalt- und veränderbar interpretiert. Dabei wird betont, dass die mögliche Gestaltungsbreite des „Junge-„ und „Mannseins“ durch individuell beschränkte Ressourcen deutlich eingeschränkt wird (Winter 2002: S. 28). Entsprechend



wird in der Entwicklung und dem Ausbau notwendiger Ressourcen, durch die sich Veränderungsoptionen erst eröffnen und genutzt werden können, eine wichtige Aufgabe der pädagogischen Arbeit mit Jungen und Männern erkannt (vgl. Winter 2002: S. 28).

Die kritische Haltung gegenüber dem antisexistischen Ansatz der Jungenarbeit, die keine Visionen eines alternativen und somit auch gelungenen Mannseins transportiere, stellt dabei einen zentralen Begründungszusammenhang seiner Überlegungen dar (vgl. Winter 1997: S. 149).

Der sozialpsychologisch orientierte Zugang der Jungenarbeit zielt darauf ab, „Jungen und männliche Jugendliche zur Aneignung und Entwicklung ihres eigenen Junge- und Mannseins im Sinne erweiterter Handlungskompetenzen zu befähigen“ (Winter 1997: S. 150). Unter der Vorstellung „erweiterter Handlungskompetenzen“ fasst Winter „die Fähigkeit, sozialreflexiv, aktiv und gestaltend mit der eigenen Geschlechtlichkeit umzugehen“ (ebenda).

Aufgabe der Jungenarbeit ist es dann nicht, vermeintlich weibliche Eigenschaften in das Mannsein zu integrieren, sondern vermeintlich männliche Eigenschaften um männliche Trauer und männliches Weichsein zu erweitern (vgl. ebenda: S. 153). Das Ziel ist es, Jungen zu einem anderen Mannsein anzuregen, bisher nicht gelebte Seiten ihrer Männlichkeit bewusst auszuleben.

Die bestehenden Ansätze der Jungenarbeit erscheinen für ihn „nur bedingt für eine Fundierung geschlechtsbezogener Arbeit mit Jungen“ (Seite 31) geeignet, da in ihnen reduzierte und defizitäre Bilder und Vorstellungen über das Jungesein reproduziert werden.

Diese nimmt er als zu einseitig und somit als kontraproduktiv für die konkrete Arbeit mit Jungen wahr. Für ihn stellt „die „Fixierung“ auf negative Verhaltensweisen der Jungen und das gebannte Warten darauf, dass sich traditionelle Männlichkeitsbilder bei den Jungen wieder finden (...) für die Jugendarbeit wie für die Jungenarbeit gleichermaßen verhängnisvoll dar. Wer Männlichkeitsverhalten sucht, der findet es auch“ (Winter 1997: S. 156)

Damit weist er darauf hin, dass vorherrschende Ansätze der Jungenarbeit, die sich an den Männlichkeitsvorstellungen und –entwürfen ihrer Adressaten orientieren, Gefahr laufen, gerade das zu reproduzieren, das zu verändern sie ursprünglich angetreten sind. Aus seiner Wahrnehmung benötigt Jungenarbeit, die Jungen auf ihrem Prozess des Mannwerdens unterstützen will, eine Option die von ihren Adressaten auch als Gewinn erlebt wird.

Das bedeutet aber nicht, dass kritisches Jungenverhalten nicht wahrgenommen und benannt wird. Vielmehr betont er die Notwendigkeit traditionelle Vorstellungen von Männlichkeit bewusst zu reflektieren und zu kritisieren. (vgl. Seite 31)

### **Vielfalt des Mannseins**

Für ihn steht Jungenarbeit vor der Herausforderung die Ausnahmen im Verhalten der Jungen zu erkennen und sich in der pädagogischen Arbeit auf diese zu konzentrieren. Damit betont er die Wichtigkeit, „wahrzunehmen, wann sich Jungen nicht laut und dominant aufführen; wann sie etwas von sich zeigen können; wann sie sich zurückziehen“(ebenda: S. 157).

In dieser Sensibilität, die sowohl das Verhalten der Jungen, als auch strukturelle, räumliche und kulturelle Umstände einschließt, erkennt er die zentrale Aufgabe von Jungenarbeit (vgl. ebenda). Um jungen Orientierungsmöglichkeiten für ihr Mannsein anzubieten, sie auf dem

Weg zu einem „anderen Mannsein“ (vgl. Böhnisch/Winter 1993) zu begleiten, kommt dem Bewusstsein für die „Vielfalt des Mannseins“ (Winter 1997: S. 154) besondere Bedeutung zu.

Die Vorstellung der „Vielfalt des Mannseins“ setzt er dabei in Kontrast zur „Einfalt der Männlichkeit“ (ebenda). Ausgehend von der Einsicht, dass unterschiedliche Lebenszusammenhänge jeweils spezifische Bedeutungszusammenhänge für das Mannsein bieten, bezieht er sein Modell sowohl auf Facetten im einzelnen Mann, auf geschlechtsbezogene Persönlichkeitsmerkmale, als auch auf beobachtete Unterschiede zwischen den Männern (vgl. ebenda).

## **6 Geschlechtssensible Arbeit in gemischtgeschlechtlichen Gruppen**

### **Begründungszusammenhang**

In den 1960er geht mit der Etablierung koedukativer Ansätze in der schulischen wie außerschulischen Jugendarbeit ein grundlegender Wandel des pädagogischen Paradigmas einher. Mit der Etablierung koedukativer Angebote ist die Hoffnung verbunden, dass der gemeinsame Unterricht von Mädchen und Buben die Geschlechterrollenklischees vermindert und so ein gleichberechtigter und herrschaftsfreier Umgang zwischen den Geschlechtern befördert wird. Koedukation sollte zu einer weiteren Öffnung traditionell männlicher Bildungseinrichtungen beitragen, und so die geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarkts abgebaut werden.

Im Verlauf der 1980er wird deutlich, dass die unreflektierte Etablierung der gemeinsamen pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Jungen nicht automatisch zu einem herrschaftsfreien Umgang der Geschlechter führt. Vermehrt wird Kritik an den bestehenden koedukativen Angeboten der schulischen, wie auch der außerschulischen Jugendarbeit artikuliert. In einer kritischen Sichtweise wird darauf hingewiesen, dass mit dem gemeinsamen Unterricht von Mädchen und Jungen lediglich der formelle Anspruch auf Gleichberechtigung der Geschlechter verbunden ist. Auf der Ebene der realen Geschlechterbeziehungen werden die bestehenden Hierarchien zwischen Männern und Frauen durch den methodisch-didaktischen und den inhaltlichen Aufbau des Unterrichts aber nicht hinterfragt und aufgelöst, sondern weiter verfestigt. (vgl. beispielsweise Enders-Drägässer/Fuchs 1989, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2003, Faulstich-Wieland 2002)

Ähnlich wie die Kritik an den etablierten koedukativen Ansätzen der Schulpädagogik wird seit dem Anfang der 1990er auch verstärkt in der Auseinandersetzung mit Angeboten der außerschulischen Jugendarbeit auf die „Benachteiligung“ und die „Nicht oder Weniger-Beachtung“ von Mädchen gegenüber Jungen verwiesen (vgl. Savier/Wildt 1978; Klees/Marburger/Schumacher 1989, Heiliger 1993).

Diese Problemwahrnehmung findet auch im Abschlussbericht des Modellprojekts „Parteiliche Mädchenarbeit und antisexistischen Jungenarbeit“ der Heimvolkshochschule „Alte Molkerei Frille“ (HVHS 1988) ihren Ausdruck. Darin wird betont, dass die bestehende Form der Ko-

edukation Mädchen „zu einseitigen Anpassungsleistungen an männliche Maßstäbe der herrschenden Kultur“ (HVHS 1988: S. 10) zwingen.

Ausgehend von der kritischen Bewertung koedukativer Angebote der außerschulischen Jugendarbeit wird seither hervorgehoben, dass in der täglichen pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen die geschlechtsspezifischen Interessen von Mädchen deutlich geringer Berücksichtigung finden als jene von Jungen.

Der Fokus der Kritik richtet sich dabei auf den Umstand, dass in unreflektiert koedukativen Ansätzen die unterschiedlichen Zugangsbedingungen und Möglichkeiten, die Mädchen und Burschen in unserer Gesellschaft vorfinden, weiter ausgeblendet bleiben. Damit werde die Reproduktion traditioneller Rollenbilder weiter fortgeschrieben.

Einerseits führt die Kritik an der unreflektierten gemischtgeschlechtlichen Praxis der Jugendarbeit zur Forderung nach der Etablierung geschlechtshomogener Räume, andererseits aufbauend auf die Kritik an der bestehenden Form der Koedukation auch zu einem neuen Bewusstsein, dass das Geschlecht auch in gemischtgeschlechtlichen Gruppen an zentraler Stelle mitberücksichtigt werden muss. (vgl. Savier/Wildt 1983; Faulstich-Wieland 2002)

### **Konzept der reformierten/reflexiven Koedukation**

Ausgelöst von der schulpädagogischen Auseinandersetzung entwickeln sich seit Anfang der 1990er Konzepte der geschlechtsbewussten/-sensiblen Pädagogik für die Arbeit mit gemischtgeschlechtlichen Gruppen.

In der Debatte finden Vorstellungen der „reformierten“, „neuen“, oder „reflexiven“ Koedukation zunehmend an Beachtung. Gemeinsam ist diesen Begriffen, dass sie die Notwendigkeit hervorheben, alle pädagogischen Konzepte daraufhin zu prüfen, ob durch sie die bestehenden Geschlechterverhältnisse eher stabilisiert werden oder zu einer kritischen Auseinandersetzung mit ihnen angeregt wird.

Der Begriff der „reformierten Koedukation“ (Sielert 1989: S. 88) geht auf Uwe Sielert zurück. Vor dem Hintergrund seiner kritischen Auseinandersetzung mit etablierten koedukativen Zugängen fordert er einen grundsätzlichen Wandel bestehender koedukativer Ansätze ein. In seiner Kritik betont er das begrenzte Veränderungspotential unreflektierter koedukativer Zugänge: „Koedukation – die gemeinsame Erziehung von Mädchen und Jungen – blieb bis heute in Schule und Jugendarbeit eine formale Maßnahme, die nur wenige der von ihr erwarteten positiven Konsequenzen für das Geschlechterverhältnis umsetzte. Was bislang als fortschrittlich galt, entpuppt sich bei genauem Hinsehen als Etikettenschwindel“ (Sielert 1989: S. 87).

Für ihn bleibt die Idee der Gleichberechtigung der Geschlechter auf der Ebene der Ideologie verhaftet und wird nicht - oder lediglich ungenügend in der alltäglichen pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Burschen umgesetzt.

Im vorherrschenden Verständnis von Koedukationen seien „Mädchen in die an Jungen ausgerichteten Institutionen, die jungenspezifischen räumlichen, sozialen und didaktischen Strukturen einfach hineingesteckt“ (Sielert 1987: S. 87) worden. Gleichzeitig seien diese Institutionen aber „Räume für traditionelle Männlichkeiten und restriktive Bedingungsgrößen für die Entfaltung von Mädchen und Frauen“ (ebenda) geblieben. Unter dem Begriff der „reformierten Koedukation“ fasst er dabei eine „Dialektik von geschlechtsspezifischer Erziehung

und koedukativer Begegnung“ (ebenda: S. 88), in deren Rahmen die Geschlechterdualität mitgedacht werde.

Damit werden die koedukativen Angebote im „Wissen um die vorhandenen Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen“ (ebenda: S. 89) begleitet. Die Notwendigkeit dafür begründet er aus der Einsicht, dass gerade im Kontakt zwischen den Geschlechtern Räume entstünden, in denen die eigene Geschlechtsidentität gespiegelt wird (vgl. ebenda).

Eine ähnliche Zielsetzung verfolgen auch die beiden deutschen Schulforscherinnen Hannelore Faustich-Wieland und Marianne Horstkemper (1996), die Mitte der 1990er den Begriff der „reflexiven Koedukation“ in die geschlechterpädagogische Debatte einbringen. „Reflexive Koedukation heißt für uns, dass wir alle pädagogischen Gestaltungen daraufhin durchleuchten wollen, ob sie die bestehenden Geschlechterverhältnisse eher stabilisieren, oder ob sie eine kritische Auseinandersetzung und damit Veränderung fördern“ (Faustich-Wieland/Horstkemper 1996: S. 583).

Bei einem solchen geschlechterreflexiven Zugang ist es notwendig, die Wahrnehmung von Geschlechterdifferenzen und geschlechtsspezifischen Benachteiligungen zu schärfen und so ein Bewusstsein für die Bedeutung gesellschaftlicher Zuschreibungen an Mädchen und Jungen zu entwickeln.

### **Bedeutung für die geschlechtsbewusste Jugendarbeit**

Dem wachsenden Bewusstsein für die Bedeutung reflexiver koedukativer Ansätze wird in der neueren Auseinandersetzung mit geschlechtsbewussten Angeboten der außerschulischen Jugendarbeit vermehrt Rechnung getragen.

So betont Angelika Geist (2004) die Notwendigkeit der Verbindung von geschlechtshomogenen und geschlechtsheterogenen Arbeitsformen und Angeboten. Sie spricht sich dagegen aus, diese wechselseitig zu ersetzen oder gegeneinander auszuspielen, und plädiert dafür, sie je nach Kontext und Zielsetzung bewusst zu variieren (vgl. Geist 2004: S. 37). In ihren Ausführungen hebt sie die Vorteile eines Wechselspiels zwischen gemischtgeschlechtlichen und geschlechtshomogenen Angeboten hervor: „Im Wechsel mit geschlechtshomogenen Arbeitsformen, in der sie sich ohne Bezugnahme auf das andere Geschlecht u.a. über die eigenen Wahrnehmungen und Ansprüche klar werden können, können sie sich in koedukativen Angeboten darin erproben sich zu behaupten, das Eigene einzubringen und zu verhandeln.“ (Geist 2004: S. 42).

Mädchenarbeit und Jungenarbeit werden nicht als Gegensätze zur reflexiven Koedukation erlebt, sondern als ihre Ergänzungs- und Qualifizierungsmöglichkeit wahrgenommen. Dabei wird davon ausgegangen, dass Jugendarbeit, die den Lebenslagen der Kinder und Jugendlichen gerecht werden will sowohl geschlechtshomogene Räume und Angebote (Mädchen- und Jungenarbeit), als auch geschlechtsheterogene Räume und Angebote (geschlechtsreflektierte Jugendarbeit) umfassen müssen. Die geschlechtsspezifischen Angebote der Burschenarbeit/Jungenarbeit stellen dann, ebenso wie die Angebote der Mädchenarbeit, nur ein Teilsegment der geschlechtsbewussten/geschlechtssensiblen pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Burschen dar. Im Unterschied dazu können geschlechterreflexive Ansätze der Jugendarbeit sowohl in gemischtgeschlechtlichen Gruppen als auch in reinen Mädchen- oder Burschengruppen umgesetzt werden.

Sie zeichnen sich durch die Zielsetzung der Sensibilisierung für bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen und das Überwinden von Begrenzungen der Handlungsmöglichkeiten von Mädchen und Burschen aus.

Beim geschlechterreflexiven Zugang ist es notwendig, die Wahrnehmung von Geschlechterdifferenzen und geschlechtsspezifischen Benachteiligungen zu schärfen und so ein Bewusstsein für die Bedeutung gesellschaftlicher Zuschreibungen an Mädchen und Jungen zu entwickeln. Diesem Verständnis entspricht auch die langfristige Zielsetzung, die in der Überwindung geschlechtlicher Zuschreibungen einen Beitrag zu mehr Geschlechterdemokratie erkennt.

Die verschiedenen Angebotsformen werden durch die gemeinsame Zielsetzung einer Sensibilisierung für bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen und die Notwendigkeit bestehende Grenzen der Handlungsmöglichkeiten von Mädchen und Jungen zu überwinden miteinander verbunden.

Dieses Bewusstsein für die Bedeutung geschlechtsreflexiver Zugänge in koedukativen Zusammenhängen wird auch von Michael Cremers (2005) hervorgehoben. Im Versuch einer Weiterentwicklung geschlechtsbezogener Pädagogik mit Jungen betont er, dass nur aus der bewussten Verknüpfung der Bausteine Mädchenarbeit, Jungenarbeit und reflexive Koedukation ein Arbeitsansatz entwickelt werden kann, der den Lebenslagen der Kinder und Jugendlichen gerecht wird.

Jungen benötigen demnach „sowohl gleich- als auch gegengeschlechtliche Resonanz, Identifikation und Auseinandersetzung“ (Cremers 2005: S. 51). Auch für ihn sollen Jungen- und Mädchenarbeit nicht als Gegensatz, sondern als erweiternde Ergänzung zu Angeboten der Koedukation verstanden werden. (vgl. ebenda)

## **7 Gender Mainstreaming und die pädagogische Praxis**

Marianne Horstkemper (2001) erkennt in der Etablierung der Gender Mainstreaming Strategie, mit der die Herstellung der Gleichheit von Männern und Frauen als allgemeines Förderkonzept beschrieben wird, die jüngste Entwicklungsstufe ihres Etappenmodells geschlechtsbezogener Jugendarbeit. Im Bereich der geschlechtsbewussten/-sensiblen Jugendarbeit ist mit Gender Mainstreaming die Zielsetzung verbunden, bestehende Konzepte und Ansätze deutlich zu erweitern. Dabei wird der selbstreflexiven Auseinandersetzung der PädagogInnen besondere Bedeutung beigemessen. Sie soll verhindern, dass in den Angeboten der geschlechtsbewussten Jugendarbeit zur Fortschreibung der polaren Geschlechterdifferenzen beigetragen wird, oder normative Orientierungen der Mädchen und Burschen aufgedrängt werden. Durch sie soll zur Entdramatisierung der Geschlechterdifferenzen beigetragen werden. (vgl. Horstkemper 2001: S. 51)

Mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit geht eine intensive Debatte um die Bedeutung und den Stellenwert geschlechtsspezifischer Angebote für Mädchen und Jungen einher.

## **7.1 Kritik an Konzepten der geschlechtsspezifischen Jugendarbeit**

Seit Mitte der 1990er sehen sich „traditionelle“ Konzepte der feministischen Mädchenarbeit und der geschlechtssensiblen Burschenarbeit steigendem Legitimationsdruck ausgesetzt. Zunehmend werden sie als „überholt“ und „unzeitgemäß“ wahrgenommen und kritisiert.

Einen zentralen Bezugspunkt der Kritik stellt dabei das Postulat der Parteilichkeit dar. Hervorgehoben wird etwa, dass damit der Fokus der Aufmerksamkeit ausschließlich auf geschlechtsspezifische Problemlagen von Mädchen und jungen Frauen gerichtet ist, wodurch der bestehende Unterschied zwischen den Geschlechtern eher verstärkt, als abgebaut werde (vgl. Gildemeister/Wetterer 1992, Kuhlmann 2000: S. 227).

Ein zweiter wichtiger Ansatz der Kritik betont, dass die Probleme und Bedürfnisse der Mädchen nur ungenügend durch bestehende Angebote und Konzepte der Mädchenarbeit erfasst werden. So betonen beispielsweise Dorit Meyer und Gerlinde Seidenspinner (1999), dass die bestehenden Angebote der Mädchenarbeit – sowohl im geschlechtshomogenen wie auch im koedukativen Rahmen – lediglich einen kleinen Teil der Mädchen ansprechen.

Der explizite Fokus auf die Geschlechtskategorie werde heute sowohl von den Mädchen, an die sich die Angebote richten, als auch von den jüngeren Mitarbeiterinnen der Jugendarbeit als diskriminierend empfunden (Meyer/Seidenspinner 1999: S. 60).

Ausgehend von der Kritik an der fehlenden Weiterentwicklung der Ansätze und Konzepte feministischer Mädchenarbeit diagnostizieren sie eine geringe Rückbindung an neuere Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung. Aus ihrer Perspektive verharren die dominierenden Konzepte der Mädchenarbeit auf der Grundlage einer Gesellschaftsordnung der 1970er und 1980er Jahre.

Entsprechend nehmen die vorherrschenden Arbeitsansätze die Benachteiligung von Mädchen und jungen Frauen zum Ausgangspunkt der Überlegungen und entsprechen damit einer defizitorientierten Sichtweise. Sie betonen, dass diese Sichtweise weder der Lebensrealität und dem Selbstverständnis der heutigen Mädchengeneration, noch dem der jüngeren Mitarbeiterinnen der außerschulischen Jugendarbeit, entsprechen (vgl. ebenda: S. 63).

Daraus lasse sich die Entwicklung erklären, dass neben älteren Mädchen auch jüngere pädagogische MitarbeiterInnen den Angeboten der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen zunehmend kritisch gegenüber stehen und von ihnen abrücken. Explizite geschlechtsspezifische Angebote an Mädchen sind demnach nur noch für eine kleine Teilgruppe der Mädchen attraktiv (vgl. ebenda: S. 34).

Mechtild Oechsle (2000) fasst das Phänomen, dass sich Mädchen heute zunehmend als Gleiche entwerfen und dieselben Entfaltungsmöglichkeiten wie Jungen beanspruchen, als die Vorstellung eines „Ungleichheitstabus“, das für die Selbstentwürfe vieler Mädchen kennzeichnend sei. Damit ist keineswegs die Annahme verbunden, dass Mädchen in einer Gesellschaft ohne geschlechtsspezifische Benachteiligungen aufwachsen, sondern dass sich Mädchen in ihren Selbstentwürfen als mit Jungen Gleiche wahrnehmen.

Für Lotte Rose (2000, 2001) ist es unter derart veränderten Rahmenbedingungen wenig erstaunlich, dass Mädchenarbeit die primär an den Problemen und Förderungsbedürfnis der Mädchen ansetzt, nur geringe Erfolge verzeichnet (vgl. Rose 2000: S. 17; Rose 2001: S.



119;). So lässt sich auch empirisch nachweisen, dass zunehmend weniger Mädchen für die Teilnahme an geschlechtshomogenen Angeboten zu gewinnen sind (vgl. Meyer 1999).

Ganz ähnliche Kritikpunkte finden sich auch in der neueren Auseinandersetzung mit Angeboten der geschlechtsspezifischen Jungenarbeit. Albert Scherr (1997) betont die Problematik, dass durch geschlechtshomogene und explizit geschlechtssensible Angebote nur ein kleiner Teil der männlichen Jugendlichen erreicht werde (vgl. Scherr 1997).

Die zunehmende Ablehnung einer bewussten Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtlichkeit findet auch in jüngeren Überlegungen der kritischen Männerbewegung ihre Bestätigung. Michael Meuser (Meuser 1998, 2000), einer der prominentesten Vertreter der deutschsprachigen Debatte, spricht von einer zunehmenden "Aversion gegen die geschlechtliche Rahmung des eigenen Handelns" (Meuser 2000: S. 24) unter jungen Männern. In seinen Ausführungen verweist er auf die zunehmende Verweigerung, „das eigene Handeln in den Rahmen der Geschlechterverhältnisse zu stellen oder stellen zu lassen“ (ebenda).

## **7.2 Neue Herausforderungen für die geschlechtssensible Jugendarbeit**

Diese Erkenntnisse stellen „traditionelle“ Formen der geschlechtssensiblen Jugendarbeit – die gerade die reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechterrolle zum Ausgangspunkt ihrer Ansätze erklären– vor neue Herausforderungen.

Für Lotte Rose (2000, 2001) steht die pädagogische Arbeit mit Mädchen und Burschen heute vor der Aufgabe, nicht länger an tradierten Bildern und Vorstellungen über Geschlechterverhältnisse festzuhalten und so zu einer Dramatisierung der Geschlechtskategorie beizutragen, sondern Offenheit für die vielfältigen Bedeutungen und Lesearten von Geschlecht zu bewahren. Nur so könne es gelingen geschlechtssensible Jugendarbeit wieder „auf die Füße“ (Rose 2001: S. 119) zu stellen. Damit betont sie die Notwendigkeit „zu hören, zu sehen und zu verstehen, wie Mädchen und Jungen sich in der Welt arrangieren und dann danach praktische Schlussfolgerungen zu ziehen“ (ebenda: S. 118).

In der Annahme der strukturellen Benachteiligung von Mädchen erkennt sie eine weitgehend unhinterfragte Annahme der geschlechtsspezifischen Jugendarbeit. Dabei stelle sich die Frage, ob diese „polarisierenden Schwarzweißmuster tatsächlich weibliche und männliche Lebensrealitäten angemessen treffen oder ob es sich hierbei nicht weithin um eine Idealisierung weiblicher und männlicher Lebensrealitäten handelt“, (Rose 2000: S. 16) die als problematische „Verkürzung und Ausblendung von gesellschaftlichen Widersprüchlichkeiten“ (ebenda: S. 16) interpretiert werden müssen.

Sie kritisiert die bestehenden Konzepte der geschlechtssensiblen Mädchen- und Jungenarbeit, da in ihnen die „Botschaft der Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtsspezifischen Benachteiligung“ (Rose 2001: S. 119) mit transportiert werde. Aus ihrer Wahrnehmung reicht bereits die Einrichtung eines Mädchen- oder Jungenangebots dazu aus, den „Mädchen und Jungen direkt oder indirekt zu vermitteln, dass sie als Mädchen und Jungen Probleme haben“ (ebenda).

Die Annahme der Gleichheit durch Geschlechtszugehörigkeit, einem weiteren zentralen Postulat der geschlechtsspezifischen pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen, werden ihrer Auffassung nach wesentliche Differenzen innerhalb einer Geschlechtsgruppen verdeckt.

Im Gegenzug fordert Lotte Rose verstärkte Sensibilität für die Vielfältigkeiten innerhalb einer Geschlechtergruppe ein: „Denn im Zuge der Individualisierungsprozesse nimmt die Heterogenität innerhalb der Geschlechtergruppen noch einmal enorm zu und kompromittiert damit um so mehr Versuche, Frauen und Mädchen in eine Schublade zu stecken und Männer und Jungen in eine zweite“ (Rose 2000: S. 18). In einer zunehmend individualisierten Gesellschaft sei das Aufbrechen bisher bestehender Geschlechternormalitäten „– ganz im Sinn einer Pluralisierung – bis hin zur völligen Demontage der Geschlechterkategorie“ (ebenda: S. 19) zu beobachten.

Mit dem Aufrechterhalten der Bedeutung von Geschlecht wird für sie an der Dramatisierung der Geschlechterkategorie beständig fortgeschrieben, obwohl Mädchen sich von ihr zu distanzieren versuchen. Entsprechend erhebt sie die Forderung, verstärkt Inhalte zum Ausgangspunkt der pädagogischen Arbeit zu machen (vgl. ebenda) und nicht durch die Dramatisierung der Geschlechtsunterschiede die Geschlechterdichotomie weiter aufrecht zu erhalten.

Rose lehnt die Eingrenzung geschlechtsspezifischer Arbeit auf bestimmte Zeiten, Orte und formale Settings grundsätzlich ab und fordert die Etablierung der geschlechtssensiblen Arbeit mit Mädchen und Burschen als Querschnittsaufgabe ein. Um der sozialen Differenzierungskategorie Geschlecht in der pädagogischen Arbeit gerecht zu werden, müsse der gesamte pädagogische Alltag von einem geschlechterpädagogischen Bewusstsein durchzogen werden (ebenda: S. 20).

Die größte Herausforderung für geschlechtssensible Pädagogik erkennt sie darin, „eine geschlechtsbewusste Kinder- und Jugendarbeit zu gestalten, die dennoch nicht lauthals und demonstrativ die „Gender-Fahne“ vor sich herträgt“ (Rose 2001: S. 119). Nur so könne dem Spannungsverhältnis zwischen jugendlichen Souveränitätsidealen und dem Fortbestehen von darin eingelagerten Konflikten adäquat begegnet werden (vgl. ebenda).

Damit wird einerseits die Verbreiterung und Erweiterung der geschlechtsbezogenen pädagogischen Arbeit verfolgt, andererseits die Entdramatisierung der Geschlechterdifferenz eingefordert. Dabei wird darauf verwiesen, dass weder die Lebenslagen der Jugendlichen auf der Grundlage einer vorab festgelegten Differenz der Geschlechter interpretierbar sind, noch die Begründung geschlechtssensibler Angebote der Jugendhilfe über die Annahme einer grundsätzlichen Geschlechterdifferenz zielführend ist (vgl. Ginsheim/Meyer 2001: S. 8).

Um zur Entdramatisierung der Geschlechterdifferenz beizutragen ist es notwendig, nicht länger ein Geschlecht, nämlich das weibliche, als das ‚andere‘ oder ‚förderungswürdige‘ hervorzuheben, sondern die Situation beider Geschlechter in die Analyse mit einzubeziehen (vgl. Horstkemper 2001: S. 52).



### **7.3 Gender Mainstreaming – Kritik und Chance**

Die deutschsprachige Debatte über die Möglichkeiten, Probleme und Grenzen der geschlechtssensiblen/-bewussten Jugendarbeit erlebt durch das deutsche Bundesmodellprogramm „Mädchen in der Jugendhilfe“ einen wichtigen Impuls. In der Auseinandersetzung findet sich aber keine einheitliche Einschätzung der Erweiterungsmöglichkeiten geschlechtssensibler/-bewusster pädagogischer Arbeit mit Mädchen und Burschen.

Einerseits wird im Konzept des Gender Mainstreamings eine Möglichkeit gesehen, geschlechtssensible Ansätze der Jugendarbeit aus den Randbereichen und Nischenangeboten der Mädchen- und Jungenarbeit in den „Hauptstrom“ der außerschulischen Jugendarbeit überzuführen. Dabei wird darauf hingewiesen, dass sich durch den Perspektivenwechsel neue Sicht- und Zugangsweisen für das Feld der geschlechtssensiblen/-bewussten Jugendarbeit eröffnen.

Andererseits weisen PraktikerInnen der geschlechtsspezifischen Pädagogik auf die Grenzen und Probleme der Übertragung der Gender Mainstreaming Strategie auf das Feld der geschlechtsbewussten Jugendarbeit hin. Sie erkennen darin primär einen neuen Begriff, durch den lediglich der kritische Impetus der geschlechterpädagogischen Arbeit verloren geht, und der keinen Bezug zur praktischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aufweist.

### **7.4 Neue Möglichkeiten und Chancen**

In einer positiven Sichtweise stellt das Konzept des Gender Mainstreamings eine innovative Strategie dar, um zukünftigen und bestehenden Herausforderung der außerschulischen Jugendarbeit zu begegnen:

#### **Geschlechterfrage im Hauptstrom**

In der Auseinandersetzung mit der Bedeutung geschlechtsbewusster Ansätze der Jugendarbeit wird darauf verwiesen, dass die geschlechtsbewusste pädagogische Arbeit mit Mädchen und Jungen bis heute kaum Eingang in die alltägliche pädagogische Praxis der Jugendarbeit gefunden hat (vgl. beispielsweise Rose 2001).

Im Unterschied zu bisherigen Konzepten ist Gender Mainstreaming nicht an konkrete Arbeitsformen oder geschlechtshomogene Settings gebunden:

„Die Kategorie Geschlecht soll in allen Einrichtungen, Projekten, Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe und unabhängig von geschlechtshomogenen oder geschlechtsheterogenen Settings systematische berücksichtigt, umgesetzt und evaluiert werden“ (Meyer 2003: S. 266).

Im Unterschied zu „traditionellen“ Formen geschlechtssensibler Pädagogik die im Rahmen der Jugendarbeit ihren praktischen Ausdruck in geschlechtshomogenen Räumen der Mäd-

chen- Jungenarbeit finden, folgen Ansätze im Rahmen des Gender Mainstreaming einem geschlechterreflektierenden Zugang.

So hält Dorit Meyer fest, dass eine geschlechterdifferenzierende und geschlechterreflexive Kinder- und Jugendhilfe nicht mehr mit dem Ansatz der Geschlechtertrennung gleichgesetzt werden kann“ (ebenda: S. 284).

### **Politische Anerkennung geschlechtsbezogener Pädagogik**

Mit der Etablierung der Strategie des Gender Mainstreamings in der Jugendarbeit geht ein grundsätzlicher Perspektivenwechsel - im Sinn eines veränderten pädagogischen Vorgehens - einher.

Im Unterschied zur bisherigen „Bottom Up“ Strategie der geschlechtssensiblen/-bewussten Jugendarbeit wird hier die Verantwortlichkeit zur Gleichberechtigung aller AkteurInnen, und insbesondere die Verantwortung aller beteiligten AkteurInnen für die gleichberechtigte Ausgestaltung der Angebote, eingefordert.

Die Strategie des Gender Mainstreamings bezieht sich somit nicht nur auf die Projektebene, sondern umfasst auch die Ebenen der Organisationskultur und der Organisationsstruktur (vgl. Bentheim/May/Sturzenhecker/Winter 2004).

Für Albert Scherr (2001) stellt die Strategie des Gender Mainstreamings den Versuch der politischen Administration dar, „die Forderung nach einer Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden als ein Programm zu formulieren, das ohne Rückbindung an spezifische Motivlagen und Überzeugungen durchsetzbar ist“ (Scherr 2001: S. 85).

Damit unterscheidet sie sich in wesentlichen Aspekten von Ansätzen der geschlechtssensiblen Pädagogik. Im Unterschied zur feministischen Mädchen- und geschlechtssensiblen Jungenarbeit, verzichtet sie in ihrer Programmatik „auf eindeutige Vorabfestlegungen von Annahmen darüber, worin Geschlechterunterschiede und gesellschaftliche Festlegungen von Formen des Weiblichen und Männlichen bestehen, was deren jeweilige Folgen für das Erleben, Denken und Handeln von Individuen und Gruppen sind, sowie welche Benachteiligungen damit einhergehen“ (ebenda: S. 85).

### **Neue Sichtweise auf Geschlechter**

Dorit Meyer (Meyer 2001) betont, dass mit der Etablierung der Gender Mainstreamings der pädagogische Blick auf die Lebenslagen der Geschlechter kontextualisiert werde. Die Vorstellung einer Differenz zwischen den Geschlechtern, „die man als starre Folienstruktur über die politischen Handlungsfelder legen könnte“ (Meyer 2001: S. 32) werde somit ausgeschlossen.

Nachdem der Prozess der Herstellung der Geschlechterkategorien „Mann“ und „Frau“ als politisches Handeln interpretiert werden muss, wird der Benennung und Kennzeichnung der Kategorie „Geschlecht“ eine eminent wichtige Rolle beigemessen. Die Strategie des Gender Mainstreamings trägt für sie das Potential zum Entwurf einer Politik „jenseits festgeschriebener, essentialistischer Kategorien von Geschlecht“ (ebenda: S. 33) in sich.

Damit darf der Ansatz des Gender Mainstreamings nicht auf die administrative und organisatorische Ebene eingeschränkt werden, sondern muss ebenso in der pädagogische Praxis

umgesetzt werden. Dabei geht es sowohl um den Abbau bestehender geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Benachteiligungsstrukturen innerhalb der Jugendarbeit als auch um Prozesse der Identitätskonstruktion. Durch die Zielsetzung der Erweiterung biographischer Handlungsoptionen eröffnen sich hier Anschlusspunkte an Konzepte der Mädchen- und Burschenarbeit.

Das Hauptaugenmerk der pädagogischen Bemühungen ist auf eine kritische Begleitung des geschlechtsbezogenen Konstruktionsprozesses gerichtet, um so dem „stummen Zwang der Geschlechterpolarität“ (Sielert 2001: S. 24) entgegen zu wirken. (vgl. Meyer 2003: S. 285)

### **Gender Kompetenz der MitarbeiterInnen**

Um die Gender Mainstreaming Strategie konstruktiv für den Bereich der Jugendarbeit nutzen zu können, kommt der „Gender Kompetenz“ der pädagogischen Fachkräfte zentrale Bedeutung zu.

In den Überlegungen wird die Bedeutung der Sichtweisen von MitarbeiterInnen auf die pädagogische Praxis betont und hervorgehoben, dass sie durch ihr Handeln zur Reproduktion oder dem Abbau des bestehenden Systems der Zweigeschlechtlichkeit beitragen können. (vgl. Meyer 2003: S. 273)

## **7.5 Gefahren und Risiken**

### **Verschleierung der realen Geschlechterhierarchie**

Regina Rauw (2001a) vermag im Begriff des Gender Mainstreamings lediglich das „neue „Zauberwort“ in der geschlechterpolitischen Landschaft“ (Rauw 2001a: S. 11) zu erkennen. Zwar stellt für sie die Etablierung der Geschlechterfrage im „Hauptstrom“ eine Bestätigung geschlechtssensibler Arbeitsansätze dar, gleichzeitig erkennt sie darin aber auch eine Besorgnis erregende Entwicklung.

Einerseits werde „die Geschlechterfrage zur Normalität jeglicher pädagogischer Arbeit“ (ebenda: S. 12) erklärt und so der Einsicht, dass das Geschlecht eine soziale Kategorie ist, „die sich im alltäglichen Handeln immer wieder aufs Neue reproduziert“ (ebenda), umfassend Rechnung getragen. Andererseits bestehe aber die Gefahr, dass dadurch „die strukturelle Geschlechterhierarchie, die für Mädchen bzw. Frauen und Männer ungleiche Partizipationschancen bereit stellt, verharmlost wird“ (ebenda: S. 13).

Auch Michael Drogand-Strud (2001) weist darauf hin, dass in der Formulierung der europäischen Richtlinie zu Gender Mainstreaming keine Beschreibung der bestehenden Geschlechterverhältnisse zu finden ist. Da für ihn gerade im Moment der Benennung der Geschlechterhierarchie die Notwendigkeit zum Ausbau spezifischer Maßnahmen zur Gleichstellung von Mädchen und Frauen gelegt wird, warnt er vor der missbräuchlichen Interpretation der neuen Strategie (vgl. Drogand-Strud 2001: S. 27).

Regina Rauw und Olaf Jantz (Jantz/Rauw 2001) betonen, dass das „Verschwinden der Sprache von Geschlechterhierarchie und damit das Bewusstsein darüber“ (Jantz/Rauw 2001: S. 26) in direktem Zusammenhang „mit der Verschleierung geschlechterpolitischer Analysen durch den gesellschaftlichen Diskurs von Individualisierung und Modernisierung“

(ebenda) steht. Sie beobachten die Tendenz, dass sowohl in der wissenschaftlichen Geschlechterforschung, als auch in der pädagogischen Praxis, „Hierarchie, Macht und strukturelle Gewalt immer weniger kommuniziert werden, die politischen Instanzen ein stolzes Resümee ziehen und ihre Verdienste im Sinne der Chancengleichheit feiern“ (ebenda: S. 26).

Mit der Übernahme der Individualisierungsdebatte in die geschlechterpolitische Auseinandersetzung werde suggeriert, dass jede/jeder gleichermaßen über die Wahlfreiheit verfügt, sich frei von rechtlichen und strukturellen Beeinträchtigungen für einen selbst gewählten Lebensentwurf zu entscheiden.

Mit der Betonung des Aspekts individueller Wahlfreiheiten werde die Verantwortung für das Gelingen oder Scheitern des Selbstentwurfes auf den individuellen Verantwortungsbereich übertragen. Dadurch bestehe die Gefahr, so die beiden AutorInnen, dass Strukturen und Prinzipien, Hierarchie und Dualismus in der Geschlechterfrage verschleiert und gesellschaftliche Verhältnisse überdeckt werden (vgl. ebenda: S. 27). Sie halten fest, „dass sich die gesellschaftlichen Strukturen im wesentlichen nicht geändert haben, auch wenn sich gleichzeitig für einzelne und in vielen Situationen auch in unserer Arbeit enormes bewegt“ (ebenda: S. 28).

Auch Anita Heiliger (Heiliger 2002) setzt sich sehr kritisch mit dem Bedeutungsgewinn der pädagogischen Arbeit durch den Individualisierungsdiskurs auseinander. Sie beobachtet, dass in medial vermittelten Bildern der Eindruck einer realisierten Gleichheit der Geschlechter vermittelt und geschlechtsspezifische Benachteiligungen geleugnet oder als ein individuelles Problem verortet werden. Ähnlich wie Olaf Jantz und Regina Rauw betont auch sie, dass durch dieses Vorgehen die Verantwortung für das Gelingen des Lebensentwurfes dem einzelnen Mädchen, oder der einzelnen Frau, beziehungsweise dem einzelnen Burschen und einzelnen Mann, übertragen werde. So werde Mädchen und jungen Frauen der „Raum zu Thematisierung ihres Erlebens und ihrer Wahrnehmung“ (Heiliger 2002: S. 85) genommen.

Ihrer Wahrnehmung nach kann aus der Analyse der geschlechtsspezifischen Situation von Mädchen und Frauen keinesfalls geschlossen werden, dass Mädchenarbeit an Bedeutung und Legitimation verloren hat. Für Anita Heiliger muss sich Mädchenarbeit insbesondere „auf die Verdeckung der geschlechtshierarchischen Verhältnisse, auf die Bearbeitung der Widersprüche und nach wie vor existierender Benachteiligungen und Kanalisierung in Richtung verfügbarer Weiblichkeit einstellen und darauf mit angemessenen Maßnahmen reagieren“ (Heiliger 2004: S. 88).

### **Wegfall geschlechtsspezifischer Angebote**

KritikerInnen des Gender Mainstreaming Ansatzes betonen die Gefahr, dass mit der Übertragung der geschlechtsbezogenen Perspektive in „alle“ Politikbereiche das Bewusstsein für die Bedeutung geschlechtsspezifischer Angebote der Mädchen- und Burschenarbeit schwindet. Daraus ergibt sich die Forderung, in der Strategie des Gender Mainstreamings nicht den Ersatz für geschlechtsspezifische/geschlechtshomogene Ansätze der pädagogischen Arbeit zu sehen, sondern sie zu ihrer Absicherung und Ergänzung zu nützen. Und dieser Forderung wird im Ansatz des Gender Mainstreamings auch Rechnung getragen.

In der Auseinandersetzung wird hervorgehoben, dass auch bei einer geschlechtsbewussten Reflexion und Veränderung des pädagogischen Handelns und der Institutionen weiterhin die

Notwendigkeit spezifischer homosozialer Einrichtungen und Angebote fortbesteht (vgl. beispielsweise Bentheim/May/Sturzenhecker/Winter 2004: S. 15ff). Damit besteht auch in einem kritischen Zugang die Hoffnung, dass mit der Strategie des Gender Mainstreamings die Angebote der Mädchen- und Burschenarbeit aus ihren bisherigen Nischen des Besonderen geholt werden und als fixer Bestandteil im pädagogischen Alltag verankert werden (vgl. Drogand-Strud 2003: S. 112).

## **B Der Fragebogen**

**FRAGEBOGEN zum Fünften Bericht zur Lage der Jugend in Österreich  
mit den Schwerpunkten  
Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Jugendarbeit**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Sie arbeiten in einer Einrichtung/Organisation, die außerschulische Jugendarbeit anbietet. Daher wenden wir uns mit der **Bitte um Ihre Unterstützung** an Sie: L&R Sozialforschung wurde vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz mit der Erstellung des **Fünften Berichtes zur Lage der Jugend in Österreich** beauftragt. Die Themenschwerpunkte liegen im Bereich der Evaluierung von Gender Mainstreaming und geschlechtssensiblen Ansätzen in der außerschulischen Jugendarbeit.

Ziel dieser Studie ist es, einen Überblick über den Status quo zu diesen beiden Themen im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit zu erhalten. Aus diesem Grund bitten wir Sie um Ihre Mitarbeit. Gleichzeitig haben Sie so auch die Möglichkeit, über Hemmnisse in der Umsetzung derartiger Angebote zu berichten sowie Unterstützungsbedarf zu artikulieren.

Auf den nächsten Seiten finden Sie einen **Fragebogen**, um dessen Ausfüllung wir Sie ganz dringend bitten. Den ausgefüllten Fragebogen bitte bis spätestens **5. Mai 2006** an folgende Mail-Adresse retournieren: [office@lrsocialresearch.at](mailto:office@lrsocialresearch.at).

Um Ihnen das Ausfüllen zu erleichtern, sind vorweg noch ein paar **Definitionen und Erklärungen** notwendig, damit Begriffe einheitlich verwendet werden:

- **Gender Mainstreaming** ist eine Top-down-Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter. Es gilt dabei, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern („Gender“) in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen („Mainstreaming“).
- „**Geschlechtssensibel**“ definieren wir als „Überbegriff“ der unterschiedlichsten Bezeichnungen, wie z.B. geschlechtsbezogene, geschlechtsreflektierende oder auch geschlechtsbewusste Jugendarbeit. Das heißt, hier sind sowohl Angebote gemeint, die sich ausschließlich an Mädchen oder Burschen (geschlechtshomogen) richten, als auch geschlechtssensible Angebote für beide Geschlechter (geschlechtsheterogen).
- Wir verwenden im gesamten Fragebogen zur Vereinfachung den Begriff „**Einrichtung**“. Darunter subsumieren wir erstens unterschiedlichste Organisationsformen – wie Non-profit-Organisationen und Angebote der Öffentlichen Hand, offene und verbandliche Jugendarbeit sowie kommunale Vereine – und zweitens werden auch unterschiedliche Ebenen zusammengefasst. Beim Ausfüllen des Fragebogens bitten wir Sie, die Antworten immer nur auf Ihre eigene Einrichtung zu beziehen, d.h. auch wenn Sie beispielsweise in einer Zweigstelle einer größeren Einrichtung arbeiten, dann beim Ausfüllen nur auf die MitarbeiterInnen und Angebote in Ihrer eigenen Zweigstelle – also Ihrer Arbeitsstätte – Bezug nehmen.

Wir wissen, dass der Fragebogen sehr lang wirkt, aber es sind nicht alle Seiten auszufüllen! Wir benötigen, um aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen, Ihre Unterstützung und bitten Sie daher nochmals, sich für den Fragebogen Zeit zu nehmen.

Im Voraus vielen Dank für Ihre Unterstützung!!!

Das Projektteam

## Allgemeines zu Ihrer Einrichtung

**BITTE alle Antworten auf die eigene Einrichtung, d.h. Ihre Arbeitsstätte (und nicht z.B. auf die Mutterorganisation/Zentrale oder Gesamtorganisation) beziehen!!!**

<b>1. Wie ist Ihre Einrichtung aufgebaut? Ist sie...</b>	
<input type="checkbox"/>	eine eigenständige Einrichtung (ohne Zentrale und andere Zweig- oder Dienststellen)?
<input type="checkbox"/>	die Zentrale einer Einrichtung (mit anderen Zweig- oder Dienststellen)?
<input type="checkbox"/>	eine Zweigstelle einer größeren Einrichtung bzw. Teil einer Einrichtung?
<input type="checkbox"/>	Sonstiges, was?

<b>2. Welche Rechtsform weist Ihre Einrichtung auf?</b>	
<input type="checkbox"/> Verein/Verband	<input type="checkbox"/> Gemeinnützige GmbH
<input type="checkbox"/> Stiftung	<input type="checkbox"/> öffentlich-rechtliche Körperschaft
<input type="checkbox"/> Sonstiges, was?	<input type="checkbox"/> keine eigene Rechtsform (z. B. Projekt, loser Zusammenschluss Gleichgesinnter)

<b>3. Auf welcher räumlichen Ebene ist Ihre Einrichtung tätig (Mehrfachantworten möglich)?</b>	
<input type="checkbox"/>	Österreich weit
<input type="checkbox"/>	Im Bundesland, wenn ja: In welchem Bundesland?
<input type="checkbox"/>	Regional, wenn ja: In welcher Region?
<input type="checkbox"/>	Lokale Ebene (Gemeinde, Stadt) Wenn ja, In welcher Gemeinde:
<input type="checkbox"/>	Europa International

<b>4. In welchem Aufgabenbereich ist Ihre Einrichtung überwiegend tätig (Mehrfachantworten möglich)?</b>	
<input type="checkbox"/> Freizeit	<input type="checkbox"/> Interessensvertretung
<input type="checkbox"/> Kultur	<input type="checkbox"/> Bildung
<input type="checkbox"/> Gesundheit	<input type="checkbox"/> Soziales
<input type="checkbox"/> Natur und Umwelt	<input type="checkbox"/> Sonstiges, was?

<b>5. Bitte beschreiben Sie kurz die konkreten inhaltlichen Angebote für Jugendliche, die Ihre Einrichtung anbietet:</b>

<b>6. An welche Altersgruppen richten sich die Angebote Ihrer Einrichtung überwiegend? (Mehrfachantworten)</b>	
<input type="checkbox"/> jünger als 13 Jahre	<input type="checkbox"/> 19 bis 30 Jahre
<input type="checkbox"/> 13 bis 15 Jahre	<input type="checkbox"/> älter als 30 Jahre
<input type="checkbox"/> 16 bis 18 Jahre	

<b>7. Wie setzte sich das Budget Ihrer Einrichtung im Jahr 2005 zusammen?</b>	<b>Prozent</b>
<b>Mittel der öffentliche Hand</b> (z.B. Förderungen von Bund, Länder, Gemeinden, EU)	%
<b>Private Kostenersätze; Eigenerlöse</b> (Dienstleistungen, Produktverkauf)	%
<b>Mitgliedsbeiträge</b>	%
<b>Spenden/Sponsoring</b>	%
<b>Mittel einer übergeordneten Einrichtung, z.B. Bundeszentrale</b>	%
<b>sonstiges</b>	%
<b>Summe (100%)</b>	0,00 %



<b>8. Hat Ihre Einrichtung Mitglieder und wenn ja, wie viele?</b>			
<input type="checkbox"/>	Keine Mitglieder		
<input type="checkbox"/>	ja: Insgesamt	natürliche Mitglieder (Personen), davon nutzen	% das Angebot für Jugendliche

<b>9. Wie viele Jugendliche nutzen die Angebote Ihrer Einrichtung durchschnittlich pro Monat?</b>

**Allgemeines zu Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit**

<b>10. Beurteilen Sie bitte welchen Stellenwert geschlechtssensible Angebote und Gender Mainstreaming in Ihrer pädagogischen Arbeit bzw. in Ihrer Einrichtung einnehmen?</b>	<b>sehr wichtig</b>	<b>eher wichtig</b>	<b>eher unwichtig</b>	<b>Unwichtig</b>
Geschlechtssensible Angebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gender Mainstreaming	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>11. Stimmen Sie den folgenden Aussagen sehr zu, eher zu, eher nicht zu oder gar nicht zu? (Bitte jede Zeile ausfüllen)</b>	<b>Sehr zu</b>	<b>eher zu</b>	<b>Eher nicht zu</b>	<b>Gar nicht zu</b>
Mädchen und Burschen sollen dazu angeregt werden, traditionelle Geschlechterrollenbilder bewusst zu hinterfragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Bewusstsein soll gestärkt werden, dass Mädchen und Burschen grundsätzlich über dieselben Fähigkeiten und Eigenschaften verfügen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jugendliche müssen für bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen sensibilisiert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mädchen und Burschen verfügen über jeweils spezifische Ressourcen und Fähigkeiten, in denen sie bewusst gestärkt werden sollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Männliche Privilegien müssen grundsätzlich abgebaut werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jede/jeder soll Raum finden, um ihre/seine Rolle selbst zu definieren, ohne sich an Rollenbildern zu orientieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die eigentlichen Probleme von Jugendlichen werden durch geschlechtssensible Ansätze und/oder Gender Mainstreaming nicht wahrgenommen und liegen ganz wo anders.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein ausgewogener Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen ist in unserer Einrichtung wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Gewährung einer gleich gewichteten Partizipation von weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen ist in unserer Einrichtung wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die gerechte Verteilung der Ressourcen zwischen weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen ist in unserer Einrichtung wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die gleich gewichtige Beteiligung von Mädchen und Burschen bei Angeboten ist in unserer Einrichtung wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>12. Ist Ihre Einrichtung hinsichtlich Gleichstellungsthemen fachlich vernetzt? (Mehrfachantworten möglich)</b>	
<input type="checkbox"/> ja, (verbands)interne Arbeitsgruppe	<input type="checkbox"/> ja, trägerübergreifende Arbeitsgruppe aus dem Jugendbereich (z.B. Initiative Bundesjugendvertretung)
<input type="checkbox"/> ja, trägerübergreifende Arbeitsgruppe aus verschiedenen Bereichen	<input type="checkbox"/> ja, sonstige Vernetzung, welche?
<input type="checkbox"/> nein	

**13. Welche der nachfolgend genannten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Mitarbeit in der Einrichtung und Familie werden in Ihrer Einrichtung angewendet? (Mehrfachantworten möglich)**

<input type="checkbox"/> Gleitzeit	<input type="checkbox"/> Individuelle Teilzeitregelung
<input type="checkbox"/> Jobsharing	<input type="checkbox"/> Freie Arbeitseinteilung
<input type="checkbox"/> Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/> Sonstiges, was?

**14. Erfolgt für geschlechtssensible Angebote bzw. für Gender Mainstreaming eine regelmäßige Dokumentation und Evaluierung? (Bitte jede Zeile ausfüllen)**

	Ja	nein
Dokumentation von geschlechtssensiblen Angeboten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluierung von geschlechtssensiblen Angeboten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokumentation von Gender Mainstreaming	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluierung der Umsetzung von Gender Mainstreaming	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**15. Was wären oder sind Ihren bisherigen Erfahrungen nach die größten Hindernisse bei der Einführung von Gender Mainstreaming sowie von geschlechtssensiblen Ansätzen?**

Bei der Einführung von Gender Mainstreaming:

Bei der Einführung von geschlechtssensiblen Ansätzen:

**Geschlechtssensible Jugendarbeit in Ihrer Einrichtung**

**16. Bieten Sie in Ihrer Einrichtung explizit geschlechtssensible Angebote an?**

<input type="checkbox"/>	Ja (weiter bei Frage 17)
<input type="checkbox"/>	Nein (weiter bei Frage 28, Seite 7)

**17. Schätzen Sie bitte ein, wie viel Prozent die geschlechtssensible Jugendarbeit in Ihrem gesamten Angebot an außerschulischer Jugendarbeit ausmacht:            %**

18. Werden in Ihrer Einrichtung folgende Formen geschlechtssensibler Jugendarbeit angeboten? (Mehrfachnennung möglich)	Nein	Ja, täglich/wöchentlich	Ja, mehrmals pro Monat	Ja, mehrmals pro Jahr	Ja, anlassbezogen
mädchenspezifische Angebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
burschenspezifische Angebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geschlechtssensible Angebote, die sich an beide Geschlechter richten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**19. Wie gestaltet sich die Teamzusammensetzung bei den von Ihnen angebotenen verschiedenen Formen geschlechtssensibler Jugendarbeit, d.h. wer setzt die Angebote um? (Mehrfachnennungen möglich)**

	Mädchenspezifische Angebote	Bubenspezifische Angebote	geschlechtssensible Angebote, die sich an beide Geschlechter richten
bezahlt beschäftigte Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bezahlt beschäftigte Männer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ehrenamtlich beschäftigte Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ehrenamtlich beschäftigte Männer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Für welche Altersgruppe werden die verschiedenen Formen geschlechtssensibler Jugendarbeit in Ihrer Einrichtung angeboten? (Mehrfachantworten möglich)	Mädchenspezifische Angebote	Bubenspezifische Angebote	geschlechtssensible Angebote, die sich an beide Geschlechter richten
jünger als 13 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 - 15 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 - 18 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 - 30 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. In welcher methodischen Form werden geschlechtssensible Angebote in Ihrer Einrichtung hauptsächlich durchgeführt? (Mehrfachantworten möglich)	Mädchenspezifische Angebote	Bubenspezifische Angebote	geschlechtssensible Angebote, die sich an beide Geschlechter richten
Gruppenarbeit (Workshops)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regelmäßige Gruppentreffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Räumlichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rollenspiele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorträge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreativangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körperarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Peer-Group-Education	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschlechtsspezifische Beratung (Mädchen und Jungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outdoor-Angebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anti-Gewalt-Training (Selbstbehauptung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cliquenarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, was?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Wie wichtig sind die folgenden Themen für Ihre geschlechtssensible Arbeit? (Bitte jede Zeile ausfüllen)	Sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig
Rollenverhalten (Mann- / Frau-Sein)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sozialisation – gesellschaftliche Rahmenbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beziehung/Partnerschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cliquen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung/Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexualität/Verhütung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sucht/Drogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische Probleme, Suizid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewalt (Opferseite)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewalt (Täterseite)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, was?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Bitte geben Sie an von wem, in den häufigsten Fällen, die Initiative zu geschlechtssensiblen Angeboten ausgeht. Bitte wählen Sie <u>eine</u> Antwortmöglichkeit aus.			
<input type="checkbox"/>	Wurden durch die Geschäftsführung/Leitungsebene initiiert	<input type="checkbox"/>	Jugendpolitische Leitlinien des Landes
<input type="checkbox"/>	Ergaben sich als Konsequenz aus unserer täglichen Arbeit	<input type="checkbox"/>	Einzelne MitarbeiterInnen initiierten Angebote
<input type="checkbox"/>	Wurden von unseren Jugendlichen eingefordert	<input type="checkbox"/>	Sonstiges, was?

<b>24. Gibt es in Ihrer Einrichtung geschlechtsspezifische Angebote für spezielle Zielgruppen? (Bitte jede Zeile ausfüllen)</b>	<b>Nein</b>	<b>Ja</b>	<b>Wenn ja, welche Angebote?</b>
Mädchen mit Behinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Burschen mit Behinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Migranten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Migrantinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Schwule Burschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lesbische Mädchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sonstiges, wer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<b>25. Wenn Sie an die tägliche Arbeit in Ihrer Einrichtung denken, werden geschlechtssensible Themen unter Ihren MitarbeiterInnen reflektiert? (Mehrfachnennungen möglich)</b>	
<input type="checkbox"/> In Gruppensupervision	<input type="checkbox"/> Durch spezifische Fortbildungen/Vorträge/Vernetzung
<input type="checkbox"/> In Einzelsupervision	<input type="checkbox"/> Gar nicht
<input type="checkbox"/> Austausch im Team	<input type="checkbox"/> Sonstiges, was?

<b>26. Wird in Ihrer Einrichtung bei der Umsetzung von geschlechtssensibler Jugendarbeit auf folgende Punkte zurückgegriffen und falls ja: Wie wichtig beurteilen Sie diese für die Umsetzung? (Bitte jede Zeile ausfüllen)</b>	<b>Nein</b>	<b>Ja</b>	<b>FALLS JA:</b>			
			<b>sehr wichtig</b>	<b>Eher wichtig</b>	<b>Eher unwichtig</b>	<b>Unwichtig</b>
Qualifizierungen zum Thema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigenes Budget für geschlechtssensibles Jugendarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe Beratung und Unterstützung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vernetzung mit anderen Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, was?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>27. Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrer Einrichtung mit der Durchführung geschlechtssensibler Angebote gemacht? (Mehrfachnennungen sind möglich)</b>	
<input type="checkbox"/>	Die Angebote unserer Einrichtung sind für Mädchen attraktiver geworden.
<input type="checkbox"/>	Die Angebote unserer Einrichtung sind für Burschen attraktiver geworden.
<input type="checkbox"/>	Unter unseren Burschen besteht keine Nachfrage nach geschlechtssensiblen Angeboten.
<input type="checkbox"/>	Unter unseren Mädchen besteht keine Nachfrage nach geschlechtssensiblen Angeboten.
<input type="checkbox"/>	Der finanzielle und personelle Aufwand ist im Verhältnis zu den Ergebnissen zu groß.
<input type="checkbox"/>	Es gab positive Rückmeldungen von Eltern.
<input type="checkbox"/>	Geschlechtssensible Angebote stoßen auf Widerstände in der Führungsebene.
<input type="checkbox"/>	Geschlechtssensible Angebote stoßen auf Widerstände bei den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.
<input type="checkbox"/>	Geschlechtssensible Angebote stoßen auf Widerstände bei den bezahlten MitarbeiterInnen.
<input type="checkbox"/>	Geschlechtssensible Angebote stoßen auf Widerstände bei Eltern.
<input type="checkbox"/>	Sonstiges, was?

**UND NUN BITTE WEITER BEI FRAGE 30, Seite 7!**

**Nur Nein – es gibt keine geschlechtssensiblen Angebote**

**28. Warum bieten Sie in Ihrer Einrichtung keine geschlechtssensiblen Angebote an? Kreuzen Sie bitte die zutreffenden Gründe an. (Mehrfachnennungen sind möglich)**

<input type="checkbox"/>	Geschlechtssensible Angebote werden aus finanziellen Gründen nicht angeboten.
<input type="checkbox"/>	Die Qualifikation unserer MitarbeiterInnen ermöglicht keine geschlechtssensiblen Angebote.
<input type="checkbox"/>	Der finanzielle und personelle Aufwand wäre zu groß.
<input type="checkbox"/>	Unter unseren Burschen besteht keine Nachfrage nach geschlechtssensiblen Angeboten.
<input type="checkbox"/>	Unter unseren Mädchen besteht keine Nachfrage nach geschlechtssensiblen Angeboten.
<input type="checkbox"/>	Die Gleichstellung der Geschlechter ist in weiten Bereichen Realität – folglich sind auch geschlechtssensible Angebote nicht mehr von Nöten.
<input type="checkbox"/>	Geschlechtssensible Angebote erfahren nur geringe Unterstützung durch Öffentlichkeit und Politik.
<input type="checkbox"/>	sehen grundsätzlich keine Notwendigkeit für geschlechtssensible Angebote in unserer Einrichtung.
<input type="checkbox"/>	Sonstiges, was?

<b>29. Und welche Unterstützungsmaßnahmen wären für Ihre Einrichtung für geschlechtssensible Ansätze wichtig?</b>	<b>sehr wichtig</b>	<b>Eher wichtig</b>	<b>Eher unwichtig</b>	<b>Unwichtig</b>
Qualifizierungen zum Thema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr finanzielle Ressourcen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr personelle Ressourcen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe Beratung und Unterstützung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkere Unterstützung durch Leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkere politische Unterstützung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Vernetzung mit anderen Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, was?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Genderaspekte in den Strukturen Ihrer Einrichtung**

**30. Wird in Ihrer Einrichtung Gender Mainstreaming umgesetzt?**

<input type="checkbox"/>	Ja (weiter bei Frage 31)
<input type="checkbox"/>	Nein (weiter bei Frage 39 auf Seite 9)

**Wenn JA:**

**31. Seit welchem Jahr wird in Ihrer Einrichtung Gender Mainstreaming umgesetzt?**

--

**32. Ist Gender Mainstreaming in Ihrer Einrichtung in einem oder mehreren der folgend genannten Instrumente schriftlich verankert? (Bitte jede Zeile ausfüllen)**

	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Gibt es nicht</b>
Einrichtungsleitbild	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Statuten der Einrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschäftsordnung der Einrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellungskonzept der Einrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualitätssicherungssystem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklungssystem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, was?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**33. Was sind die wichtigsten Ziele, die durch die Einführung von Gender Mainstreaming in Ihrer Einrichtung erreicht werden sollen?**

1.

2.

3.

**34. Von wem ging die Initiative zur Verankerung von Gleichstellung vor allem aus? Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit aus?**

<input type="checkbox"/> Geschäftsführung/Leitungsebene	<input type="checkbox"/> Jugendpolitische Leitlinien des Landes
<input type="checkbox"/> MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/> AuftraggeberInnen/FördergeberInnen
<input type="checkbox"/> Zentrale/Mutterorganisation	<input type="checkbox"/> Trägerübergreifende Netzwerke
<input type="checkbox"/> Sonstiges, was?	

**35. Gibt es in Ihrer Einrichtung eine/n GleichstellungsbeauftragteN oder Gender BeauftragteN?**

nein

ja:  
In welche Zeitausmaß? Ca                    durchschnittliche Stunden/Woche  
Welche Aufgaben nimmt sie/er war?

**36. Wird in Ihrer Einrichtung bei Schriftstücken auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet?**

Nein, warum nicht?

ja

37. Wurde in Ihrer Einrichtung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf folgende Punkte zurückgegriffen und falls ja, wie wichtig beurteilen Sie diese? (Bitte jede Zeile ausfüllen)	Ja	nein	FALLS JA:			
			sehr wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	unwichtig
Qualifizierungen zum Thema Gleichstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigenes Budget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe Beratung und Unterstützung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vernetzung mit anderen Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, was?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**38. Welche Erfahrung haben Sie in Ihrer Einrichtung durch die Implementierung von Gender Mainstreaming gemacht? (Mehrfachantworten möglich)**

<input type="checkbox"/>	Die Qualität der Maßnahmen/Projekte verbessert sich.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming stößt auf Widerstände in der Führungsebene.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming stößt auf Widerstände bei den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming stößt auf Widerstände bei den bezahlten MitarbeiterInnen.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming wird als Frauensache gesehen. Männer sind schwer motivierbar.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming trägt die Gefahr in sich, dass frauen-, Mädchenspezifische Maßnahmen reduziert werden.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming verbessert die Möglichkeit öffentliche Gelder zu lukrieren.
<input type="checkbox"/>	Einrichtungs- und Entscheidungsstrukturen werden effizienter und transparenter.
<input type="checkbox"/>	Das Arbeitsklima verbessert sich.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming benötigt zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen.
<input type="checkbox"/>	Sonstiges, was?

**UND NUN BITTE WEITER MIT FRAGE 45 auf Seite 10!**

**Wenn NEIN – Gender Mainstreaming ist in der Einrichtung NICHT verankert**

<b>39. Planen Sie Gender Mainstreaming in Ihrer Einrichtung zu verankern?</b>	
<input type="checkbox"/>	Ja (weiter bei Frage 40)
<input type="checkbox"/>	Nein (weiter bei Frage 43)

**Wenn ja:**

<b>40. Welche Ziele sollen mit der geplanten Einführung von Gender Mainstreaming erreicht werden sollen?</b>	
1.	
2.	
3.	

<b>41. Von wem geht die Initiative zur Verankerung von Gleichstellung vor allem aus? Bitte wählen Sie <u>eine</u> Antwortmöglichkeit aus?</b>	
<input type="checkbox"/> Geschäftsführung/Leitungsebene	<input type="checkbox"/> Jugendpolitische Leitlinien des Landes
<input type="checkbox"/> MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/> AuftraggeberInnen/FördergeberInnen
<input type="checkbox"/> Zentrale/Mutterorganisation	<input type="checkbox"/> Trägerübergreifende Netzwerke
<input type="checkbox"/> Sonstiges, was?	

<b>42. Was erwarten Sie sich bei der/durch die Einführung von Gender Mainstreaming? (Mehrfachantworten möglich)</b>	
<input type="checkbox"/>	Die Qualität der Maßnahmen/Projekte verbessert sich.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming stößt auf Widerstände in der Führungsebene.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming stößt auf Widerstände bei den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming stößt auf Widerstände bei den bezahlten MitarbeiterInnen.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming wird als Frauensache gesehen. Männer sind schwer motivierbar.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming trägt die Gefahr in sich, dass frauen-, Mädchenspezifische Maßnahmen reduziert werden.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming verbessert die Möglichkeit öffentliche Gelder zu lukrieren.
<input type="checkbox"/>	Einrichtungs- und Entscheidungsstrukturen werden effizienter und transparenter.
<input type="checkbox"/>	Das Arbeitsklima verbessert sich.
<input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming benötigt zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen.
<input type="checkbox"/>	Sonstiges, was?

**UND NUN BITTE WEITER MIT FRAGE 45 auf der nächsten Seite!**

**Wenn nein:**

<b>43. Warum wird in Ihrer Einrichtung von der Einführung abgesehen?</b>	

<b>44. Welche Unterstützungsmaßnahmen wären für Ihre Einrichtung im Bereich Gender Mainstreaming wichtig?</b>	<b>sehr wichtig</b>	<b>Eher wichtig</b>	<b>Eher unwichtig</b>	<b>Unwichtig</b>
Qualifizierungen zum Thema Gleichstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr finanzielle Ressourcen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr personelle Ressourcen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe Beratung und Unterstützung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkere Unterstützung durch Leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkere politische Unterstützung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Vernetzung mit anderen Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, was?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### MitarbeiterInnenstruktur in Ihrer Einrichtung

<b>45. Wie viele MitarbeiterInnen (ohne Vorstand, d.h. ausschließlich operativ tätige MitarbeiterInnen) sind derzeit in Ihrer Einrichtung insgesamt beschäftigt? (absolute Anzahl)</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Bezahlte MitarbeiterInnen		
Ehrenamtliche MitarbeiterInnen		

<b>46. Wie viele der MitarbeiterInnen (ohne Vorstand) sind in der Geschäftsführung tätig? (absolute Anzahl)</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Bezahlte MitarbeiterInnen		
Ehrenamtliche MitarbeiterInnen		

<b>47. Welche Beschäftigungsformen üben die bezahlten MitarbeiterInnen aus?</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Angestelltenverhältnis	%	%
Freie DienstnehmerInnen	%	%
Geringfügig Beschäftigte	%	%
WerkvertragnehmerInnen	%	%
Befristet Beschäftigte (ohne Lehrlinge, PraktikantInnen, Auszubildende)	%	%
Summe pro Spalte 100%	0,00 %	0,00 %

<b>48. Arbeitszeit der bezahlten MitarbeiterInnen: Bitte geben Sie die Vollzeit- und Teilzeitquoten der bezahlten MitarbeiterInnen an.</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Teilzeit (unter 35 Stunden/Woche)	%	%
Vollzeit	%	%
Summe pro Spalte 100%	0,00 %	0,00 %

<b>49. Wie viele Stunden pro Woche (Durchschnittswert) arbeiten die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen?</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Durchschnittliche Stunden/Woche		

<b>50. Wie ist die Altersverteilung Ihrer bezahlten und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen?</b>	Bezahlte MitarbeiterInnen		Ehrenamtliche MitarbeiterInnen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Unter 20 Jahre	%	%	%	%
Zwischen 20 und 29 Jahren	%	%	%	%
zwischen 30 und 39 Jahren	%	%	%	%
zwischen 40 und 49 Jahren	%	%	%	%
50 Jahre und älter	%	%	%	%
Summe pro Spalte 100%	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %



<b>51. Welche Aufgaben in Ihrer Einrichtung werden <u>überwiegend</u> von bezahlten und welche von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen wahrgenommen?</b>	<b>bezahlte weibliche Mitarbeiterinnen</b>	<b>bezahlte männliche Mitarbeiter</b>	<b>ehrenamtliche weibliche Mitarbeiterinnen</b>	<b>ehrenamtliche männliche Mitarbeiter</b>	<b>Aufgaben nicht angeboten/wahrgenommen</b>
administrative Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begleitung, Betreuung, Beratung (von Jugendlichen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ProjektEinrichtung, -management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungsaufgaben in Einrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifizierung, Schulung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, was?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Aus- und Weiterbildung

<b>52. Wie viele Tage an Aus- und Weiterbildungen und Supervision (für die auch von Ihrer Einrichtung die Kosten übernommen wurden) wurden im letzten Kalenderjahr durchschnittlich von einer/einem bezahlten/ehrenamtlichen MitarbeiterIn besucht?</b>	<b>Bezahlte MitarbeiterInnen</b>		<b>Ehrenamtliche MitarbeiterInnen</b>	
	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
interne Aus- und Weiterbildungen	im Schnitt Tage	im Schnitt Tage	im Schnitt Tage	im Schnitt Tage
externe Aus- und Weiterbildungen	im Schnitt Tage	im Schnitt Tage	im Schnitt Tage	im Schnitt Tage
Einzelsupervision	im Schnitt Tage	im Schnitt Tage	im Schnitt Tage	im Schnitt Tage
Gruppensupervision	im Schnitt Tage	im Schnitt Tage	im Schnitt Tage	im Schnitt Tage
keine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>53. Haben MitarbeiterInnen Ihrer Einrichtung an gleichstellungsspezifischen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bereits teilgenommen?</b>	<b>ja, mehrmals</b>	<b>ja, einmal bislang</b>	<b>nein, ist geplant</b>	<b>nein, nicht geplant</b>
<b>Geschäftsführung</b>				
Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Männer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Bezahlte MitarbeiterInnen</b>				
Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Männer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Ehrenamtliche MitarbeiterInnen</b>				
Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Männer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>54. Gibt es in ihrer Einrichtung spezifische Voraussetzungen, die MitarbeiterInnen erfüllen müssen, um geschlechtssensibel zu arbeiten? (Mehrfachantworten möglich)</b>	
<input type="checkbox"/> Zusatzausbildungen	<input type="checkbox"/> Einzelsupervision
<input type="checkbox"/> kontinuierliche Fortbildung	<input type="checkbox"/> Regelmäßige persönliche Gespräche zur Reflexion
<input type="checkbox"/> Sonstiges, was?	

**Abschließend kurz zu Ihrer Person**

<b>55. Ihre Funktion in der Einrichtung:</b>
----------------------------------------------

<b>56. Ihr Geschlecht?</b>	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> männlich
----------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

<b>57. Ihr Alter?</b>	
<input type="checkbox"/> unter 20 Jahre	<input type="checkbox"/> zwischen 40 und 49 Jahren
<input type="checkbox"/> zwischen 20 und 29 Jahren	<input type="checkbox"/> 50 Jahre und älter
<input type="checkbox"/> zwischen 30 und 39 Jahren	

## C Weitere Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung

### 12 MitarbeiterInnenstruktur in den befragten Einrichtungen

#### 12.1 Entgeltlich beschäftigte und ehrenamtliche MitarbeiterInnen

Die befragten Einrichtungen beschäftigen insgesamt knapp 7.300 MitarbeiterInnen. Die durchschnittliche MitarbeiterInnenzahl beträgt 36,6. Knapp ein Drittel der MitarbeiterInnen wird auf entgeltlicher Basis beschäftigt. Der Durchschnitt des prozentuellen Anteils der entgeltlich beschäftigten MitarbeiterInnen an allen Beschäftigten liegt dennoch bei 63%. Damit wird deutlich, dass in der Stichprobe sowohl Einrichtungen mit einem relativ geringen Anteil (bis 25%) bezahlter Arbeitskräfte als auch solche mit einem hohen Anteil (über 75%) entgeltlich Beschäftigter vertreten sind.

**Tabelle 26: Anteil bezahlte MitarbeiterInnen an MitarbeiterInnen insgesamt**

		Anzahl	Spalten%
<b>Anteil bezahlte MitarbeiterInnen an MitarbeiterInnen insgesamt –(Kategorien)</b>	<b>0–25%</b>	64	31,8%
	<b>26–50%</b>	12	6,0%
	<b>51–75%</b>	13	6,5%
	<b>76–100%</b>	112	55,7%
	<b>Gesamt</b>	201	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N missing = 2

Hohe Anteile bezahlt Beschäftigter weisen offene Einrichtungen aus. Demgegenüber basiert die Arbeit der verbandlichen Einrichtungen deutlich stärker auf ehrenamtlichem Engagement (vgl. Tabelle 27 und Tabelle 29).

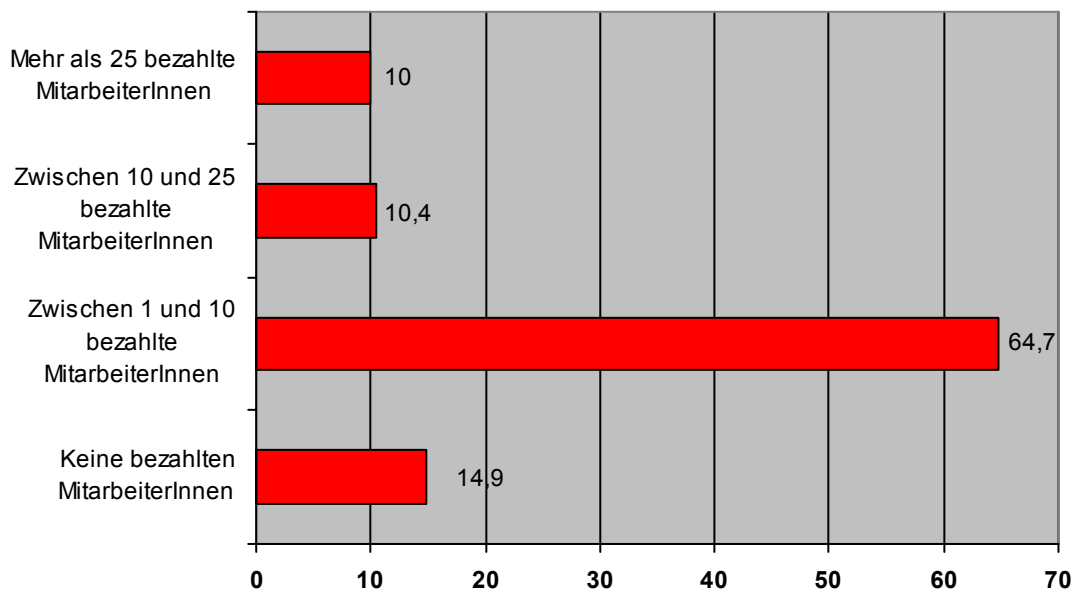
**Tabelle 27: Anteil bezahlte MitarbeiterInnen an MitarbeiterInnen insgesamt, verbandliche und offene Einrichtungen**

	Jugendarbeit					
	Verbandliche		Offene		Gesamt	
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
<b>0–25%</b>	44	64,7%	18	14,1%	62	31,6%
<b>26–50%</b>	6	8,8%	6	4,7%	12	6,1%
<b>51–75%</b>	4	5,9%	8	6,3%	12	6,1%
<b>76–100%</b>	14	20,6%	96	75,0%	110	56,1%
<b>Gesamt</b>	68	100,0%	128	100,0%	196	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N missing = 7

Die Anzahl **bezahlter MitarbeiterInnen** liegt in allen befragten Einrichtungen bei durchschnittlich 11,75.<sup>20</sup> Aufgrund großer Unterschiede in den MitarbeiterInnenzahlen ist der Medianwert deutlich geringer: 50% der Einrichtungen beschäftigten bis zu vier bezahlte MitarbeiterInnen. Beim überwiegenden Teil der befragten Einrichtungen (knapp zwei Drittel der Einrichtungen) werden bis zu zehn MitarbeiterInnen beschäftigt.

**Abbildung 23: Anzahl der bezahlten MitarbeiterInnen**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N missing = 2

**Tabelle 28: Anzahl der bezahlten MitarbeiterInnen, verbandliche und offene Einrichtungen**

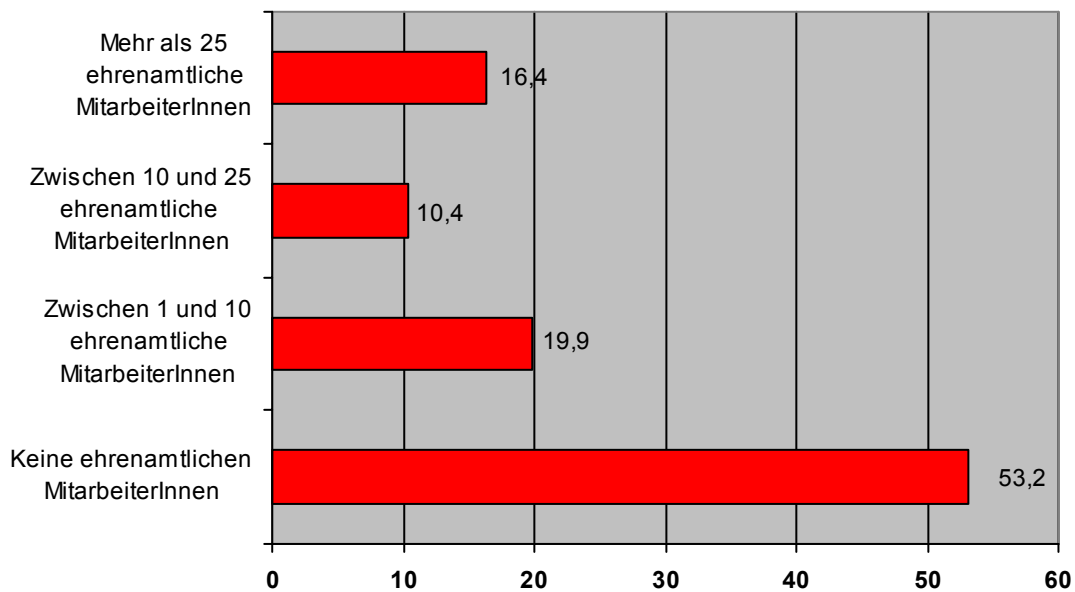
		Jugendarbeit					
		Verbandliche		Offene		Gesamt	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
<b>Kategorie bezahlte MitarbeiterInnen insgesamt</b>	<b>Keine bezahlten MitarbeiterInnen</b>	24	35,3%	6	4,7%	30	15,3%
	<b>Zwischen 1 und 10 bezahlte MitarbeiterInnen</b>	36	52,9%	89	69,5%	125	63,8%
	<b>Zwischen 10 und 25 bezahlte MitarbeiterInnen</b>	4	5,9%	17	13,3%	21	10,7%
	<b>Mehr als 25 bezahlte MitarbeiterInnen</b>	4	5,9%	16	12,5%	20	10,2%
	<b>Gesamt</b>	68	100,0%	128	100,0%	196	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N missing = 7

<sup>20</sup> Die Angaben beziehen die Ebene von Vorstandsmitgliedern nicht mit ein.

Neben bezahlten MitarbeiterInnen kommt in der außerschulischen Jugendarbeit, insbesondere in der verbandlichen Jugendarbeit (vgl. Tabelle 29), **ehrenamtlichen MitarbeiterInnen** eine große Bedeutung zu. Wie einleitend bereits beschrieben, sind in allen befragten Einrichtungen über zwei Drittel aller MitarbeiterInnen ehrenamtlich tätig. Durchschnittlich werden pro Einrichtung 24,5 ehrenamtliche MitarbeiterInnen beschäftigt.<sup>21</sup> Allerdings zeigt sich auch, dass in vielen Einrichtungen (53,2%) ausschließlich mit bezahlten MitarbeiterInnen gearbeitet wird.

**Abbildung 24: Anzahl der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N missing = 2

<sup>21</sup> Die Angaben beziehen die Ebene von Vorstandsmitgliedern nicht mit ein.

**Tabelle 29: Anzahl der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, verbandliche und offene Einrichtungen**

		Jugendarbeit					
		Verbandliche		Offene		Gesamt	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Kategorie ehrenamtliche MitarbeiterInnen insgesamt	Keine ehrenamtlichen MitarbeiterInnen	14	20,6%	91	71,1%	105	53,6%
	Zwischen 1 und 10 ehrenamtliche MitarbeiterInnen	14	20,6%	24	18,8%	38	19,4%
	Zwischen 10 und 25 ehrenamtliche MitarbeiterInnen	12	17,6%	8	6,3%	20	10,2%
	Mehr als 25 ehrenamtliche MitarbeiterInnen	28	41,2%	5	3,9%	33	16,8%
	<b>Gesamt</b>	<b>68</b>	<b>100,0%</b>	<b>128</b>	<b>100,0%</b>	<b>196</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N missing = 7

## 12.2 Frauenanteil an den MitarbeiterInnen

Beide Bereiche – entgeltliche wie ehrenamtliche Mitarbeit – sind stark weiblich geprägt. Im Mittelwert liegt der Frauenanteil bei jenen 171 Einrichtungen, die bezahlte Arbeitskräfte beschäftigen, bei 61,4%. Gerade knapp 8% der Befragten haben einen Frauenanteil von unter 26% zu verzeichnen. In der Stichprobe sind Organisationen, die im Freizeit- und Sozialbereich tätig sind, stark vertreten. Insbesondere letzterer Bereich ist ein traditionell frauendominiertes Arbeitsfeld.

**Tabelle 30: Frauenanteil bezahlte MitarbeiterInnen insgesamt in Prozent**

		Anzahl	Spalten%
Frauenanteil bezahlte MitarbeiterInnen insgesamt in Prozent (Kategorien)	0–25%	13	7,6%
	26–50%	56	32,7%
	51–75%	65	38,0%
	76–100%	37	21,6%
	<b>Gesamt</b>	<b>171</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006

Im Ehrenamtsbereich liegt ein durchschnittlicher Frauenanteil von 55% vor. Bei 39,4% und somit der relativen Mehrheit der 94 Einrichtungen mit ehrenamtlichen Kräften liegt der Frauenanteil zwischen 26 und 50%. Ein Anteil weiblicher Ehrenamtskräfte von unter 25% gilt gerade mal für 12,8% der Organisationen.

**Tabelle 31: Frauenanteilehrenamtliche MitarbeiterInnen insgesamt in Prozent**

		Anzahl	Spalten%
<b>Frauenanteil ehrenamtliche MitarbeiterInnen insgesamt in Prozent (Kategorien)</b>	<b>0–25%</b>	12	12,8%
	<b>26–50%</b>	37	39,4%
	<b>51–75%</b>	24	25,5%
	<b>76–100%</b>	21	22,3%
	<b>Gesamt</b>	94	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006

Ungeachtet der relativ hohen Frauenanteile in der MitarbeiterInnenstruktur muss auch für die Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit das Bestehen der berühmten „gläsernen Decke“ festgehalten werden. Bei den entgeltlich tätigen Personen auf Geschäftsführungsebene liegt der Frauenanteil im Durchschnitt bei 48,3%. Der relativ größte Anteil der Einrichtungen (38,5%) beschäftigt bis zu 25% Frauen in der Geschäftsführung. Fast ebenso viele (35,9%) weisen einen Frauenanteil von über 75% aus. Erwähnt sei, dass dies in Relation zu anderen Wirtschaftsbereichen durchaus hohe Frauenanteile in der Geschäftsführung sind. So verzeichnet beispielsweise der gesamte Dritte Sektor in Wien (Social-profit-Organisationen wie beispielsweise Vereine) einen Wert von 43,8% bei Frauen in der Geschäftsführung (vgl. Anastasiadis et al. 2003, S. 201). Führungskräfte in der Privatwirtschaft bzw. leitende Verwaltungsbedienstete sind zu knapp 30% weiblich (vgl. BMSG/BMBWK 2002 S. 158).

**Tabelle 32: Frauenanteil bezahlte MitarbeiterInnen Geschäftsführung insgesamt in Prozent**

		Anzahl	Spalten%
<b>Frauenanteil bezahlte MitarbeiterInnen Geschäftsführung insgesamt in Prozent</b>	<b>0–25%</b>	45	38,5%
	<b>26–50%</b>	26	22,2%
	<b>51–75%</b>	4	3,4%
	<b>76–100%</b>	42	35,9%
	<b>Gesamt</b>	117	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006

Bei ehrenamtlich tätigen GeschäftsführerInnen beträgt der durchschnittliche Frauenanteil in der Geschäftsführung 42,6%. Mehrheitlich (43,2%) sind zwischen 26 und 50% Frauen auf Ebene der Geschäftsführung tätig.

**Tabelle 33: Frauenanteil ehrenamtliche MitarbeiterInnen Geschäftsführung insgesamt in Prozent**

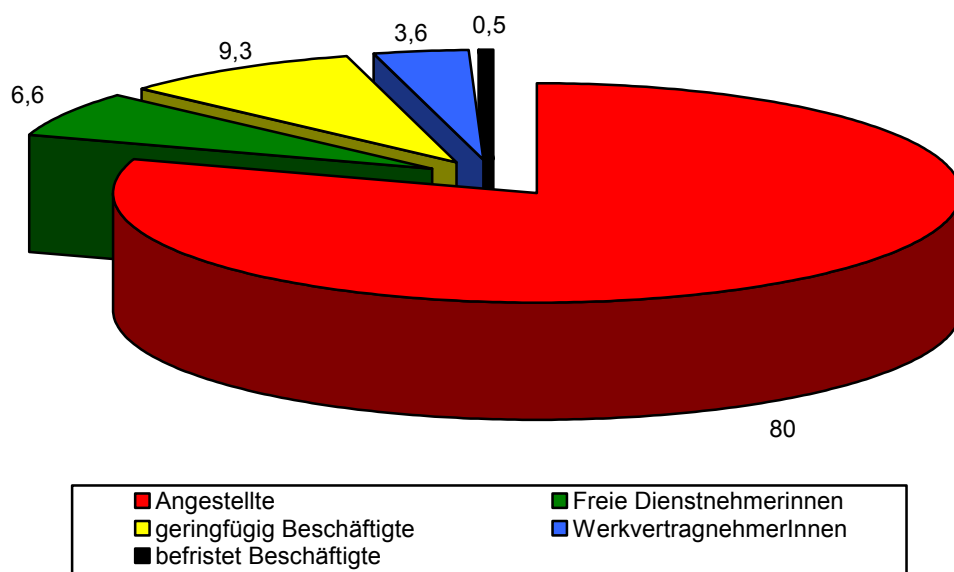
		Anzahl	Spalten%
<b>Frauenanteil ehrenamtliche MitarbeiterInnen Geschäftsführung insgesamt in Prozent (Kategorien)</b>	<b>0–25%</b>	13	29,5%
	<b>26–50%</b>	19	43,2%
	<b>51–75%</b>	5	11,4%
	<b>76–100%</b>	7	15,9%
	<b>Gesamt</b>	44	100,0%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006

### 12.3 Beschäftigungsformen entgeltlich Beschäftigter

Hinsichtlich der Beschäftigungsform bezahlter MitarbeiterInnen dominiert in den befragten Einrichtungen sowohl bei Frauen als auch bei Männern das Angestelltenverhältnis mit rund 80%. Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Werkverträge (bzw. Dienstverhältnisse als Neue Selbstständige) und befristete Jobs gelten somit für jede/n fünfte/n MitarbeiterIn. Bei Frauen treffen mit 9,3% am relativ häufigsten geringfügige Beschäftigungen zu, bei Männern freie Dienstverhältnisse mit 8,9%.

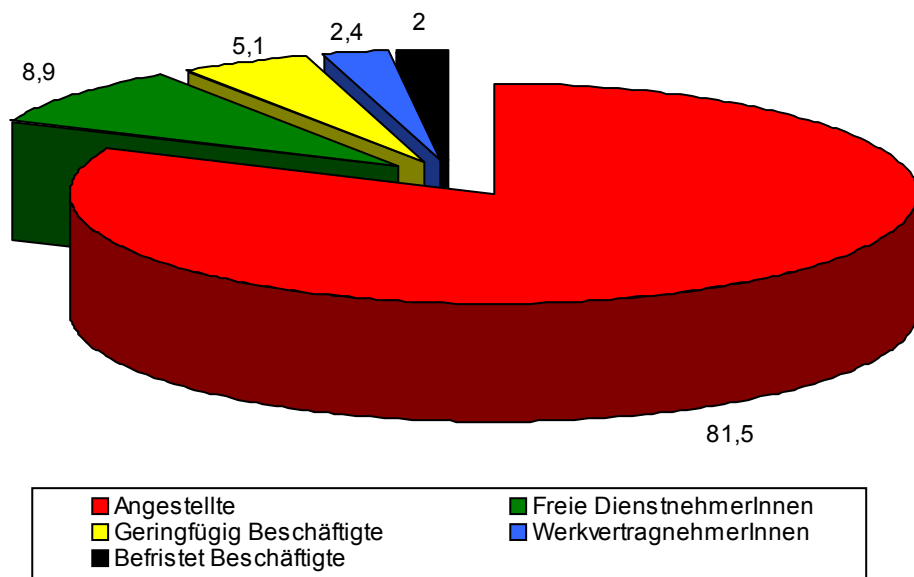
**Abbildung 25: Beschäftigungsformen weiblicher bezahlter Mitarbeiterinnen im Durchschnitt aller Einrichtungen in Prozent**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 134, N missing = 28



**Abbildung 26: Beschäftigungsformen männlicher bezahlter Mitarbeiter im Durchschnitt aller Einrichtungen in Prozent**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 119, N missing = 26

Ein Vergleich von verbandlicher und offener Jugendarbeit zeigt auf Ebene der Frauen nur geringe Unterschiede. Bei offenen Einrichtungen ist der Anteil von Freien Dienstverträgen im Durchschnitt mit 7,9% etwas höher als in der Vergleichsgruppe (3,7%). Demgegenüber arbeiten in verbandlichen Einrichtungen mit 12,2% relativ öfter geringfügig Beschäftigte (Durchschnitt geringfügig Beschäftigter in offenen Einrichtungen: 7,6%).

Männliche Beschäftigte sind im verbandlichen Bereich überwiegend (86,1%) angestellt. Im offenen Bereich finden sich hingegen durchschnittlich etwas höhere Anteile von Männern mit so genannten atypischen Beschäftigungsformen. 10% sind als freie Dienstnehmer tätig (verbandlicher Bereich: 6,1%) und 5,7% haben eine geringfügiges Beschäftigungsverhältnis (verbandlicher Bereich: 3,8%).

## 12.4 Arbeitszeit

Betreffend der Arbeitszeit wurden die Einrichtungen um die Angabe des Anteils der voll- und teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen gebeten. Dabei zeigte sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen deutlich höher liegt als bei den Männern: Durchschnittlich arbeiten 68,2% der Frauen Teilzeit und nur 50,3% der Männer. Die Teilzeitanteile bei beiden Geschlechtern liegen somit gleichzeitig deutlich über dem Gesamtwert am Arbeitsmarkt. Laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung betrug die Teilzeitquote von Frauen im Jahr 2005 39,3% und jene der Männer 6,1%.

In den Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit liegt der durchschnittliche Teilzeitanteil bei den Frauen sogar bei 72,6% (offene Jugendarbeit: 65,8%). Demgegenüber sind Männer im verbandlichen Bereich im Mittel mehr als zur Hälfte vollzeitbeschäftigt (61,1%). Im offenen

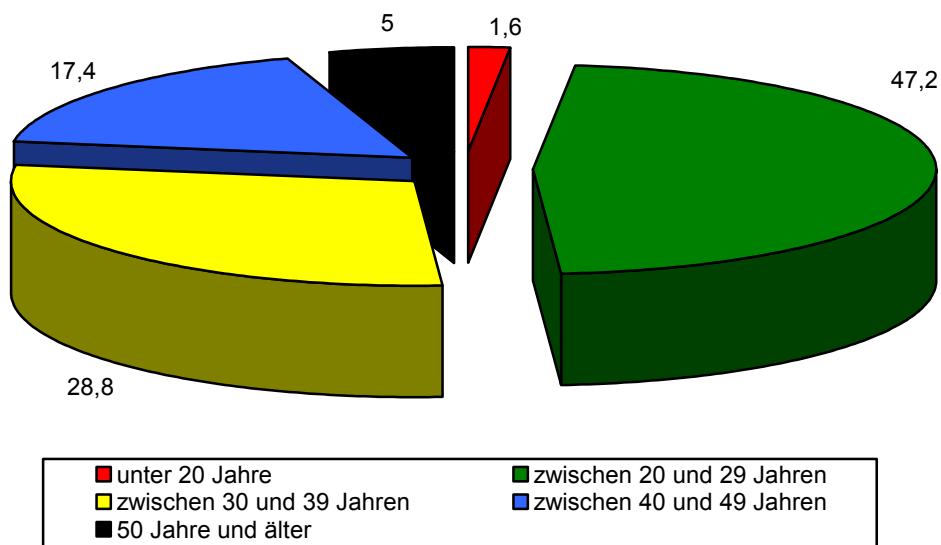
Bereich ist hingegen, wie bei Frauen, die Mehrheit der Männer auf Teilzeitbasis beschäftigt (durchschnittlich 59,5%).

Die ehrenamtlich engagierten Frauen und Männer arbeiten pro Woche durchschnittlich 6,9 Stunden. Wird diese durchschnittliche Stundenzahl pro Woche mit der angegebenen Anzahl ehrenamtlichen MitarbeiterInnen multipliziert, ergibt sich ein Stundenvolumen von ca. 33.800 Stunden an ehrenamtlichem Engagement in den befragten Einrichtungen. Umgelegt auf eine 40-Stunden-Arbeitswoche entspricht dies 845 Arbeitskräften.

## 12.5 Altersstruktur der MitarbeiterInnen

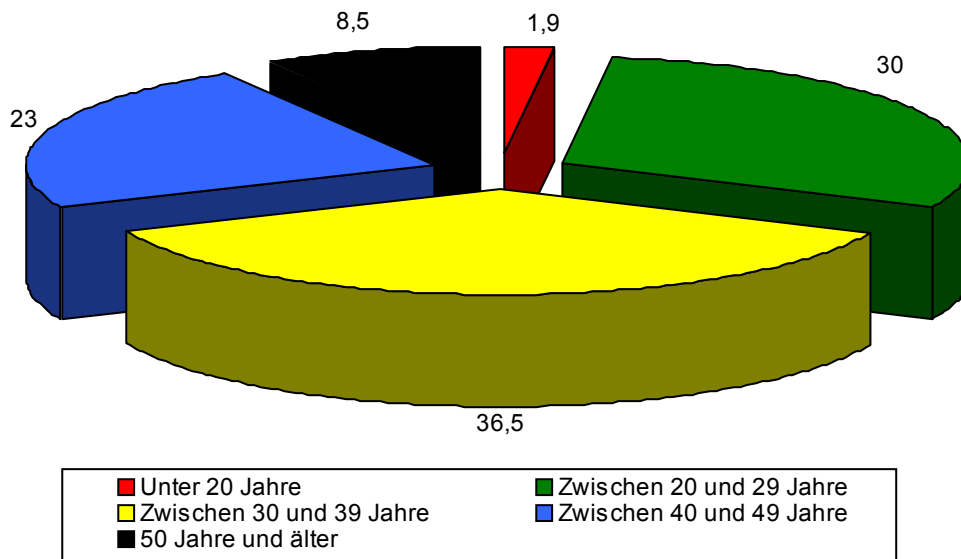
Hinsichtlich der Altersstruktur der Beschäftigten zeigt sich, dass im Durchschnitt aller Einrichtungen entgeltlich beschäftigte Frauen im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten jünger sind. Sind die Anteile in den Altersgruppen bis 30 Jahre deutlich höher als bei den Männern, reduzieren sie sich aber dem 30. Lebensjahr und somit ab dem Beginn der klassischen Phase der Kinderbetreuung.

**Abbildung 27: Altersstruktur der weiblichen bezahlten Mitarbeiterinnen im Durchschnitt aller Einrichtungen in Prozent**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 133, N missing = 12

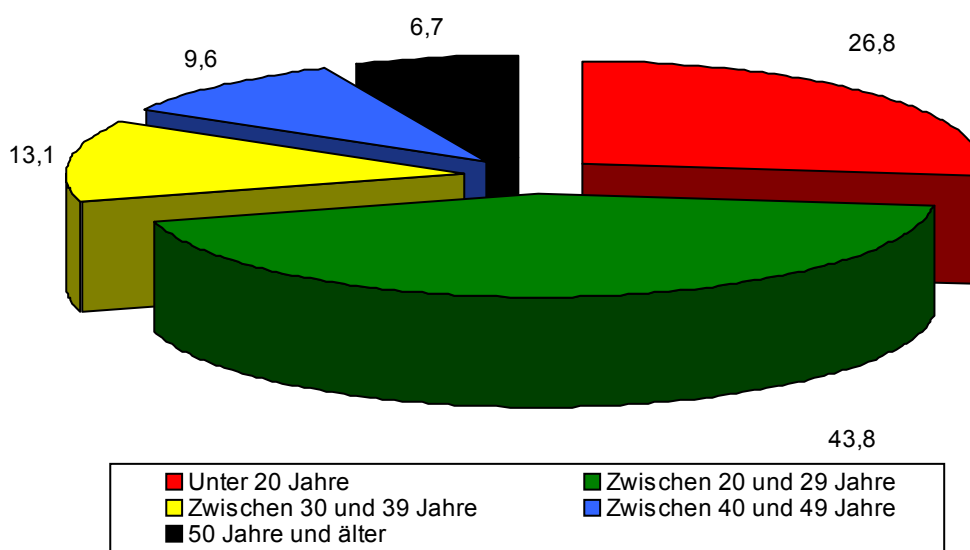
**Abbildung 28: Altersstruktur der männlichen bezahlten Mitarbeiter im Durchschnitt aller Einrichtungen in Prozent**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 119, N missing = 26

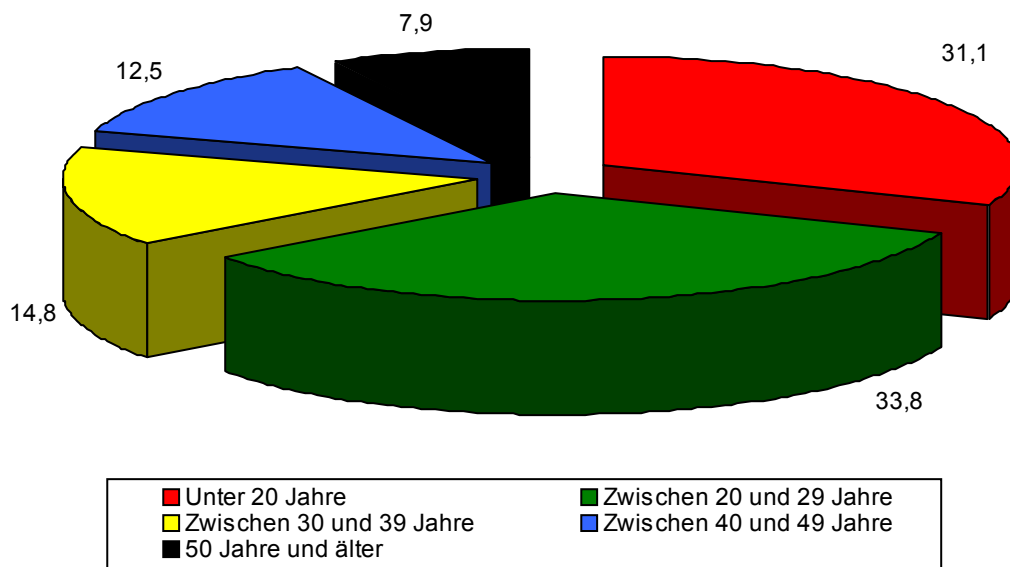
Ehrenamtliche Mitarbeit in der außerschulischen Jugendarbeit konzentriert sich auf Jugendliche und junge Erwachsene. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist die relative Mehrheit der Ehrenamtlichen in den befragten Organisationen in der Altersgruppe bis 30 Jahre zu finden.

**Abbildung 29: Altersstruktur der weiblichen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen im Durchschnitt aller Einrichtungen in Prozent**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 71, N missing = 19

**Abbildung 30: Altersstruktur der männlichen ehrenamtlichen Mitarbeiter im Durchschnitt aller Einrichtungen in Prozent**



Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = 64, N missing = 12

## 12.6 Aufgabenbereiche der MitarbeiterInnen

Die Einrichtungen wurden gebeten anzugeben, welche Aufgabenbereiche überwiegend von bezahlten bzw. ehrenamtlichen MitarbeiterInnen wahrgenommen werden. Bei verbandlich organisierten Einrichtungen werden die verschiedenen Aufgaben mehrheitlich von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen wahrgenommen. Die direkte Arbeit mit Jugendlichen und Projektmanagement wird in der relativen Mehrheit der Fälle von ehrenamtlich engagierten Frauen als auch Männern gleichermaßen durchgeführt. Führungsaufgaben, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Qualifizierungen und Schulungen sind hingegen relativ öfter ausschließlich von ehrenamtlich tätigen Männern ausgeübte Aufgaben. Der administrative Aufgabenbereich liegt bei der relativen Mehrheit der befragten Organisationen in den Händen von bezahlten weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen. In der Vergleichsgruppe der offenen Einrichtungen werden alle Aufgabenbereiche in der relativen Mehrheit von entgeltlich beschäftigten Frauen wie auch Männern durchgeführt. Gleichzeitig wird aus dem Vergleich verbandlicher und offener Einrichtungen ersichtlich, dass in ersteren Einrichtungen eine größere Vielfalt bei der Aufgabenwahrnehmung durch verschiedene MitarbeiterInnenkategorien besteht. Die Prozentwerte der relativen Mehrheit liegen bei verbandlichen Einrichtungen in allen Kategorien deutlich unter jenen der offenen Einrichtungen.

**Tabelle 34: Überwiegende Ausübung verschiedener Aufgaben durch ..., verbandliche und offene Einrichtungen**

	<b>Verbandliche Einrichtungen</b>	<b>Offene Einrichtungen</b>
<b>Administrative Tätigkeiten</b>	Zugleich bezahlte MitarbeiterInnen 22,1%	Zugleich bezahlte MitarbeiterInnen 46,3%
<b>Begleitung, Betreuung, Beratung von Jugendlichen</b>	Zugleich ehrenamtliche MitarbeiterInnen 34,4%	Zugleich bezahlte MitarbeiterInnen 63,3%
<b>Projektmanagement</b>	Zugleich ehrenamtliche MitarbeiterInnen 24,2%	Zugleich bezahlte MitarbeiterInnen 47,9%
<b>Presse- und Öffentlichkeitsarbeit</b>	Ausschließlich ehrenamtliche MitarbeiterInnen 18,8%	Zugleich bezahlte MitarbeiterInnen 43,1%
<b>Führungsaufgaben</b>	Ausschließlich ehrenamtliche MitarbeiterInnen 23,9%	Zugleich bezahlte MitarbeiterInnen 32,2%
<b>Qualifizierungen und Schulungen</b>	Ausschließlich ehrenamtliche MitarbeiterInnen 21,1%	Zugleich bezahlte MitarbeiterInnen 58,1%

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006

## 12.7 Aus- und Weiterbildungen

Für den Themenbereich Aus- und Weiterbildungen wurden jene retournierten Fragebögen in die Analyse einbezogen, bei denen Einrichtungenangaben, ehrenamtliche und/oder bezahlt beschäftigte MitarbeiterInnen zu beschäftigen. Die Analyse belegt, dass häufiger interne als externe Aus- und Weiterbildungen angeboten werden. Generell werden die Kosten für Aus- und Weiterbildungen bei bezahlten MitarbeiterInnen häufiger übernommen als bei ehrenamtlichen. Ingesamt belegt die Analyse auch, dass in der Kategorie der bezahlten MitarbeiterInnen sowohl interne als auch externe Aus- und Weiterbildungen häufiger den beschäftigten Frauen als den beschäftigten Männern angeboten werden, während sich dies in der Kategorie der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen relativ ausgewogen verhält.

**Tabelle 35: Angebot an Aus- und Weiterbildungen für bezahlte und ehrenamtliche MitarbeiterInnen**

	<b>Bezahlte MitarbeiterInnen</b>		<b>Ehrenamtliche MitarbeiterInnen</b>	
	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
<b>Interne Aus- und Weiterbildungen</b>	63,3	58,9	46,2	46,3
<b>Externe Aus- und Weiterbildungen</b>	70,3	63,9	27,0	29,6
<b>Gesamt absolut</b>	158	146	93	82

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006, N = jeweilige Anzahl der männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen an bezahlten und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen

Die Analyse der durchschnittlichen internen Aus- und Weiterbildungstage belegt kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen, lediglich männliche ehrenamtliche Mitarbeiter nehmen im Schnitt etwas mehr Tage (7,31) in Anspruch als ehrenamtliche Mitarbeiterinnen (6,2 Tage). Auch im Bereich der externen Aus- und Weiterbildungen ist die Anzahl der durchschnittlichen Tage zwischen Männern und Frauen relativ ausgewogen verteilt.

Ein wichtiges Instrument, insbesondere bei geschlechtssensibler Arbeit, sind Supervisionen. Einzelsupervision wird in jenen Einrichtungen, die bezahlte weibliche Mitarbeiterinnen beschäftigen, etwa in einem Fünftel der Fälle angeboten und bei männlichen MitarbeiterInnen in 13% der Fälle. Für ehrenamtliche MitarbeiterInnen wird dieses Instrument nur marginal eingesetzt (rund 6% der Fälle). Demgegenüber sind Gruppensupervisionen häufiger eingesetzte Instrumente: 55% der Einrichtungen übernehmen hierfür die Kosten bei weiblichen bezahlten Mitarbeiterinnen und 49% für männliche. Für Ehrenamtliche wird dies hingegen nur bei rund einem Fünftel angeboten.

Neben diesen allgemeinen Aus- und Weiterbildungen sowie Reflexionsinstrumenten ist auch interessant, inwieweit MitarbeiterInnen an gleichstellungsspezifischen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Die Tabelle bestätigt bereits bekannte Ergebnisse, und zwar dahingehend, dass gleichstellungsspezifische Fragestellungen vor allem von Frauen wahrgenommen werden: So liegen sowohl auf Geschäftsführungsebene als auch bei den bezahlten und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen die Anteile der Frauen, die derartige Aus- und Weiterbildungen besucht haben, deutlich über jenen der Männer. Es überrascht auch nicht, dass in jenen Einrichtungen, die Gender Mainstreaming bereits umsetzen, die Teilnahme an gleichstellungsspezifischen Aus- und Weiterbildungen wesentlich häufiger ist als in jenen Einrichtungen, die Gender Mainstreaming nicht umsetzen.

**Tabelle 36: Teilnahme von MitarbeiterInnen der Einrichtung an gleichstellungsspezifischen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Prozent**

	Ja, mehrmals	Ja, einmal	Nein, ist aber geplant	Nein, ist auch nicht geplant	Gültige Antworten absolut
<b>Geschäftsführung Frauen</b>	27,5%	9,2%	9,2%	54,1%	109
<b>Geschäftsführung Männer</b>	18,1%	13,3%	5,7%	62,9%	105
<b>Bezahlte Mitarbeiterinnen</b>	43,9%	13,5%	4,7%	37,8%	148
<b>Bezahlte Mitarbeiter</b>	29,7%	14,1%	12,5%	43,8%	128
<b>Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen</b>	21,4%	9,5%	13,1%	56,0%	84
<b>Ehrenamtliche Mitarbeiter</b>	11,5%	9,0%	14,1%	65,4%	78

Quelle: Datafile Jugendbericht 2006

## **D Interviewleitfäden**

### **Frageleitfaden zum Fünften Jugendbericht Bundesjugendvertretung (mit Fragebogen)**

#### **Allgemeines zur Einrichtung**

- Sie sind Mitglied der Bundesjugendvertretung. Wie ist Ihre Einrichtung aufgebaut? (Bundesorganisation, Landesorganisationen usw.)
- Wer nutzt die Jugendangebote Ihrer Einrichtung? Beschreiben Sie mir bitte kurz die wesentlichen Merkmale der Zielgruppen (Alter, Ausbildungshintergrund usw.). Beobachten Sie auch geschlechtsspezifische Unterschiede in der Nutzung dieser Angebote? Wenn ja, welche?

#### **Einstellung Gender Mainstreaming**

- Generell wird der Begriff Gender Mainstreaming seit einigen Jahren verwendet und auch kontroversiell diskutiert. Wie beurteilen Sie die Strategie Gender Mainstreaming?  
Wie stehen die MitarbeiterInnen Ihrer Einrichtung dazu?
- Würden Sie Gender Mainstreaming als geeignete Strategie sehen, um Benachteiligungen von Frauen (und Männern) abzubauen? + Begründung
- Die Bundesjugendvertretung hat sich zur Implementierung von Gender Mainstreaming verpflichtet. Wie beurteilen Sie diese Selbstverpflichtung?

#### **Genderaspekte in der Einrichtung**

- Welche Implementierungsschritte haben Sie in Bezug auf Gender-Aspekte in Ihrer Einrichtung gesetzt?  
Welche Erfahrungen haben Sie dabei in der Bundesorganisation gemacht, welche Erfahrungen auf Landesebene oder in kleineren räumlichen Wirkungskreisen?
- Welche Methoden und/oder Leitfäden haben Sie bei der Implementierung von Gender Mainstreaming angewendet?  
Was wäre dabei für Sie (noch) hilfreich gewesen?
- Werden für die Implementierung von Gender Mainstreaming eigene Ressourcen (Zeit, Geld) zur Verfügung gestellt?

## Resümee

- Was sind Ihrer Erfahrung nach förderliche Faktoren bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming?
- Was sind Ihrer Erfahrung nach hemmende Faktoren bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming?
- Wie würden Sie den Bewusstseinsstand der MitarbeiterInnen Ihrer Einrichtung zum Thema Gender Mainstreaming einschätzen (unterscheiden zwischen Bundesorganisation, Landesorganisationen und weiteren Ebenen)?
- Welche Auswirkungen hat Ihrer Meinung nach die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf der internen Ebene (MitarbeiterInnen) und welche auf der externen Ebene, d.h. bei umgesetzten Angeboten bzw. den AdressatInnen (also auch in der praktischen Arbeit)?
- Wie bewerten Sie ganz allgemein die bisherige Zielerreichung bei den gesetzten Gender-Mainstreaming-Zielen in Ihrer Einrichtung?
- Welche Unterstützungen durch die Öffentliche Hand wären bei der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming hilfreich?

## Fragen für Einrichtungen, die ein geschlechtssensibles Angebot haben:

### Motivation für geschlechtssensible Angebote

- Was verbinden sie ganz allgemein mit geschlechtssensibler Jugendarbeit?
  - *Wie sieht Ihr/e Definition/Verständnis von geschlechtssensibler Jugendarbeit aus?*
  - *Wie beurteilen Sie ganz allgemein geschlechtssensible Jugendarbeit? Welche Bedeutung hat sie aus der persönlichen Wahrnehmung für die außerschulische Jugendarbeit allgemein?*
- Welchen Stellenwert hat geschlechtssensible Arbeit in Ihrer Einrichtung?  
*Wie wird in der Konzepterstellung für Projekte Ihrer Einrichtung/Organisation auf die (unterschiedliche) Lebenslage von Mädchen und Burschen eingegangen?*
- Wie kam es dazu, dass Sie in Ihrer Einrichtung geschlechtssensible Jugendarbeit anbieten?
  - *Wer hat die Initiative gesetzt?*
  - *Seit wann wird es angeboten?*
  - *Wie würden Sie den Prozess hin zu einer geschlechtssensiblen Jugendarbeit in Ihrer Einrichtung beschreiben?*
  - *Was war der Grund dafür, geschlechtssensible Angebote zu machen?*
- Welche Zielsetzungen verfolgen Sie mit Ihrer geschlechtssensiblen Jugendarbeit?
  - *Beruhen diese Zielsetzungen auf einem theoretischen Hintergrund – und wenn ja, auf welchem?*



- *Lässt sich in Ihren Angeboten der Jugendarbeit erkennen, ob diese sowohl Mädchen als auch Burschen ansprechen – und wenn ja, worin?*
- Hat geschlechtssensible Jugendarbeit für Sie Grenzen – und wenn ja, welche?
  - *Sind den MitarbeiterInnen des Teams Geschlechterfragen geläufig, werden diese thematisiert?*
  - *Besteht für MitarbeiterInnen die Möglichkeit, Aus- und Fortbildungsangebote zur geschlechtssensiblen Arbeit wahrzunehmen?*

## **Angebote zur geschlechtssensiblen Jugendarbeit und Erfahrungen**

- Gibt es in Ihrer Einrichtung Standards/Richtlinien/Erklärungen zur geschlechtssensiblen Jugendarbeit? Wenn ja, welche?
- Welche Erfahrungen haben Sie bei der Implementierung von geschlechtssensiblen Angeboten gemacht?
  - *Welche wichtigen Schritte würden Sie für die Implementierung von geschlechtssensiblen Angeboten nennen?*
  - *Welche Hindernisse und Engpässe können Sie beschreiben?*
- Welche Erfahrungen machen Sie mit Ihren geschlechtssensiblen Angeboten in Ihrer Einrichtung, mit den Jugendlichen und den MitarbeiterInnen?
  - *Wie werden diese Angebote von den Jugendlichen angenommen – positive und negative Erfahrungen (z.B. Kritik der Jugendlichen)?*
  - *Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede in der Annahme der Angebote?*
  - *Gibt es Unterschiede in der Annahme der Angebote nach anderen Kriterien, wie z.B. Bildung, Kultur, soziales Milieu, Alter?*
  - *Wie kommen diese Angebote allgemein bei den MitarbeiterInnen an?*
  - *Wie könnte aus Ihrer Wahrnehmung das bestehende Geschlechterverhältnis in ihrer Einrichtung am besten beschrieben werden?*

## **Unterstützungsbedarf**

- Welche Unterstützungsmaßnahmen würden Sie sich für die Umsetzung geschlechtssensibler Angebote wünschen/erwarten?
  - *Von wem sollten diese kommen und wie sollten sie aussehen? ( finanziell, personell, Fachfortbildung/Weiterbildung etc.)*
  - *Unterscheidung in organisationsintern und -extern – vor allem von Bund bzw. Land.*
  - *Was würden Sie als notwendige Voraussetzungen sehen, um geschlechtssensibel zu arbeiten?*
- Bestehen konkrete Planungen für weitere geschlechtssensible Angebote/Schwerpunkte/Projekte? Wenn ja, welche?

## **Fragen für Einrichtungen, die kein geschlechtssensibles Angebot haben:**

### **Definition/Vorstellungen von geschlechtssensibler Jugendarbeit**

- Was verbinden Sie ganz allgemein mit geschlechtssensibler Jugendarbeit?
  - *Wie sieht Ihre/e Definition/Verständnis von geschlechtssensibler Jugendarbeit aus?*
  - *Wie beurteilen Sie ganz allgemein geschlechtssensible Jugendarbeit? Welche Bedeutung hat sie aus der persönlichen Wahrnehmung für die außerschulische Jugendarbeit allgemein?*

### **Begründung/Motivation, warum keine geschlechtssensible Jugendarbeit angeboten wird**

- Was sind die Gründe/Überlegungen dafür, dass sie keine geschlechtssensiblen Angebote für Jugendliche in Ihrer Einrichtung anbieten?
  - *ideologische/theoretische Überlegungen?*
  - *finanzielle Gründe?*
  - *fehlende personelle Kapazitäten?*
- Bestehen konkrete Planungen für geschlechtssensible Angebote/Schwerpunkte/Projekte? Wenn ja, welche?
- Gibt es einen spezifischen Unterstützungsbedarf, um das Aufnehmen geschlechtssensibler Angebote in Ihrer Einrichtung zu ermöglichen? Wenn ja, welchen, insbesondere durch die Öffentliche Hand?

# **Frageleitfaden zum Fünften Jugendbericht Trägereinrichtungen**

## **Allgemeines zur Einrichtung**

- Organisationsgeschichte: Wann und wie ist Ihre Organisation entstanden?
- Wie ist Ihre Einrichtung aufgebaut?
  - In welche Strukturen ist die Organisation eingebunden?
  - Auf welcher Ebene werden welche Entscheidungen getroffen?
- Aufgabenbereich: Welche Angebote werden von Ihrer Einrichtung für Jugendliche angeboten?
- Wer nutzt diese Angebote? Welche sind die wesentlichen Merkmale der Zielgruppen (Alter, Ausbildungshintergrund usw.)?
- Beobachten Sie auch geschlechtsspezifische Unterschiede in der Nutzung dieser Angebote? Wenn ja, welche?

## **Einstellung zu Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit**

- Wie wird der Begriff Gender Mainstreaming in Ihrer Organisation verwendet?
- Was bedeutet Gender Mainstreaming für Sie?
- Welche Ziele verbinden Sie mit Gender Mainstreaming?
- Was bedeutet geschlechtssensible Jugendarbeit für Sie?
- Wie sehen Sie das Verhältnis von Gender Mainstreaming und geschlechtssensibler Jugendarbeit?

## **Wenn Gender Mainstreaming in der Einrichtung :**

### **Verankerung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Einrichtung**

- Wann wurde Gender Mainstreaming in Ihrer Einrichtung eingeführt?
- Ist Gender Mainstreaming in Ihrer Einrichtung schriftlich verankert? Wenn ja, in welcher Form (z.B. Leitbild, Statuten, Geschäftsordnung, Qualitätssicherung)?
- Was sind wesentliche Ziele von Gender Mainstreaming in Ihrer Einrichtung?
- Welche Implementierungsschritte wurden diesbezüglich in Ihrer Einrichtung gesetzt?

- Von wem ging die Initiative zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Ihrer Einrichtung aus?
- Wie stehen die MitarbeiterInnen Ihrer Einrichtung zu Gender Mainstreaming?
- Welche Methoden und/oder Leitfäden haben Sie bei der Implementierung von Gender Mainstreaming angewendet?
  - Was wäre dabei für Sie (noch) hilfreich gewesen?
- Wurden für die Implementierung/Umsetzung von Gender Mainstreaming eigene Ressourcen (Zeit, Geld) zur Verfügung gestellt?
  - Hat es seither finanzielle Umschichtungen gegeben?
- Ist Gender Mainstreaming Teil der Personalpolitik?
  - Wenn ja – wie wird es berücksichtigt?
  - Wenn nein – warum nicht?
- Gibt es in Ihrer Einrichtung eine/n eigene/n Gender-Beauftragte/n (oder Gleichbehandlungsbeauftragte/n oder Ähnliches)?
  - Wenn ja: Welche Aufgaben hat diese/r und welche zeitlichen/finanziellen Ressourcen stehen ihm/ihr zur Verfügung?
  - Wenn nein: Warum wurde bisher davon Abstand genommen?
- Inwieweit besteht zum Thema Gender Mainstreaming seitens Ihrer Einrichtung eine fachliche Vernetzung?
  - In welcher Form (unterscheiden zwischen intern und extern)?

## **Bewertung der Umsetzung von Gender Mainstreaming**

- Erfolgt für die Umsetzung von Gender Mainstreaming eine regelmäßige Dokumentation und/oder Evaluierung? (In welcher Form?)
- Was sind Ihrer Erfahrung nach förderliche Faktoren bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming?
- Was sind Ihrer Erfahrung nach hemmende Faktoren bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming?
- Welche Auswirkungen hat Ihrer Meinung nach die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf der internen Ebene (MitarbeiterInnen), welche auf der externen Ebene, d.h. bei umgesetzten Angeboten bzw. den AdressatInnen (also auch in der praktischen Arbeit)?
- Wie bewerten Sie ganz allgemein die bisherige Zielerreichung bei den gesetzten Gender-Mainstreaming-Zielen in Ihrer Einrichtung?
- Welche Unterstützungen (z.B. durch die Öffentliche Hand) wären bei der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming hilfreich?

## Wenn kein Gender Mainstreaming in der Einrichtung:

### Begründung/Motivation, warum kein Gender Mainstreaming

- War Gender Mainstreaming jemals ein Thema in Ihrer Einrichtung?
- Was sind die Gründe/Überlegungen dafür, dass es kein Gender Mainstreaming in Ihrer Einrichtung gibt?
  - *ideologische/theoretische Überlegungen?*
  - *finanzielle Gründe?*
  - *fehlende personelle Kapazitäten?*
- Bestehen konkrete Planungen für die Einführung von Gender Mainstreaming? Wenn ja, welche?
- Gibt es einen spezifischen Unterstützungsbedarf, um die Aufnahme von Gender Mainstreaming in Ihrer Einrichtung zu ermöglichen? Wenn ja, welchen?

## Wenn geschlechtssensibles Angebot:

### Motivation für geschlechtssensible Angebote

- Welchen Stellenwert hat geschlechtssensible Arbeit in Ihrer Einrichtung?
  - *Wie wird in der Konzepterstellung für Projekte Ihrer Einrichtung/Organisation auf die (unterschiedliche) Lebenslage von Mädchen und Burschen eingegangen?*
- Wie kam es dazu, dass Sie in Ihrer Einrichtung geschlechtssensible Jugendarbeit anbieten?
  - *Wer hat die Initiative gesetzt?*
  - *Seit wann wird es angeboten?*
  - *Wie würden Sie den Prozess hin zu einer geschlechtssensiblen Jugendarbeit in Ihrer Einrichtung beschreiben?*
  - *Was war der Grund dafür, geschlechtssensible Angebote zu machen?*
- Welche Zielsetzungen verfolgen Sie mit Ihrer geschlechtssensiblen Jugendarbeit?
  - *Beruhen diese Zielsetzungen auf einem theoretischen Hintergrund – und wenn ja auf welchem?*
  - *Lässt sich in Ihren Angeboten der Jugendarbeit erkennen, ob diese sowohl Mädchen als auch Burschen ansprechen – und wenn ja, worin?*
- Hat geschlechtssensible Jugendarbeit für Sie Grenzen – und wenn ja, welche?
- Welchen Stellenwert geben Sie der Ausbildung/Kompetenz eines/r mit geschlechtssensibler Arbeit befassten Mitarbeiters/in in Bezug auf diese Arbeit?
  - *Sind den MitarbeiterInnen des Teams Geschlechterfragen geläufig, werden diese thematisiert?*
  - *Besteht für MitarbeiterInnen die Möglichkeit, Aus- und Fortbildungsangebote zur geschlechtssensiblen Arbeit wahrzunehmen?*

## **Angebote zur geschlechtssensiblen Jugendarbeit und Erfahrungen**

- Bitte beschreiben Sie Ihre konkreten Angebote im Bereich der geschlechtssensiblen Jugendarbeit.
  - *Für wen gelten diese Angebote – für Burschen/Mädchen oder beide?*
  - *Welche Altersgruppen sprechen Sie an?*
  - *Mit welchen Themen sprechen Sie sie an?*
  - *Gibt es spezielle Gruppen von Jugendlichen, für die Sie diese Angebote gestalten?*
  - *Wer führt diese Angebote durch – Männer/Frauen – bezahlte MitarbeiterInnen/ehrenamtliche MitarbeiterInnen?*
  - *Beschreibung spezifischer Good-Practice-Modelle*
  - *Wie werden diese Angebote finanziert?*
  - *Welche fachlichen Standards gibt es im Bereich der geschlechtssensiblen Jugendarbeit in Ihrer Einrichtung?*
  - *Wie machen Sie Ihre Angebote im Bereich der geschlechtssensiblen Jugendarbeit bekannt?*
- Gibt es in Ihrer Einrichtung Standards/Richtlinien/Erklärungen zur geschlechtssensiblen Jugendarbeit? Wenn ja, welche?
- Welche Erfahrungen haben Sie bei der Implementierung von geschlechtssensiblen Angeboten gemacht?
  - *Welche wichtigen Schritte würden Sie für die Implementierung von geschlechtssensiblen Angeboten nennen?*
  - *Welche Hindernisse und Engpässe können Sie beschreiben?*
- Welche Erfahrungen machen Sie mit Ihren geschlechtssensiblen Angeboten in Ihrer Einrichtung, mit den Jugendlichen und den MitarbeiterInnen?
  - *Wie werden diese Angebote von den Jugendlichen angenommen – positive und negative Erfahrungen (z.B. Kritik der Jugendlichen)?*
  - *Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede in der Annahme der Angebote?*
  - *Gibt es Unterschiede in der Annahme der Angebote nach anderen Kriterien, wie z.B. Bildung, Kultur, soziales Milieu, Alter?*
  - *Wie kommen diese Angebote bei den MitarbeiterInnen an?*
  - *Wie könnte aus Ihrer Wahrnehmung das bestehende Geschlechterverhältnis in Ihrer Einrichtung am besten beschrieben werden?*

## **Unterstützungsbedarf**

- Welche Unterstützungsmaßnahmen würden Sie sich für die Umsetzung geschlechtssensibler Angebote wünschen/erwarten?
  - *Von wem sollten diese kommen und wie sollten sie aussehen? (finanziell, personell, Fachfortbildung/Weiterbildung etc.)*
  - *Unterscheidung in organisationsintern und -extern – vor allem von Bund bzw. Land*
  - *Was würden Sie als notwendige Voraussetzungen sehen, um geschlechtssensibel zu arbeiten?*

- Bestehen konkrete Planungen für weitere geschlechtssensible Angebote/Schwerpunkte/Projekte? Wenn ja, welche?

## **Wenn kein geschlechtssensibles Angebot:**

### **Begründung/Motivation, warum keine geschlechtssensible Jugendarbeit angeboten wird**

- Was sind die Gründe/Überlegungen dafür, dass sie keine geschlechtssensiblen Angebote für Jugendliche in Ihrer Einrichtung anbieten?
  - *ideologische/theoretische Überlegungen?*
  - *finanzielle Gründe?*
  - *fehlende personelle Kapazitäten?*
- Bestehen konkrete Planungen für geschlechtssensible Angebote/Schwerpunkte/Projekte? Wenn ja, welche?
- Gibt es einen spezifischen Unterstützungsbedarf, um die Aufnahme geschlechtssensibler Angebote in Ihrer Einrichtung zu ermöglichen? Wenn ja, welchen, insbesondere durch die Öffentliche Hand?