

WOLLT IHR, DASS DIE ERDE SICH BEWEGT? BEWEGT EUCH!

Position des Jugendwerkes der AWO
zum Thema „Gender“



WOLLT IHR, DASS DIE ERDE SICH BEWEGT? BEWEGT EUCH!

IMPRESSUM

Die Schriftenreihe „Jugendwerkspositionen“ wird herausgegeben vom:

Bundesjugendwerk der AWO
Markgrafenstraße 11
10969 Berlin

Fon: 030/2592728-50
Fax: 030/2592728-60
E-Mail: info@bundesjugendwerk.de
www.bundesjugendwerk.de

Gestaltung: Lubica Rosenberger, Bonn
AutorInnen des Positionstextes: Annegret Runkel & Christian Burmeister
Konzeption & Fotoauswahl: Christian Burmeister, Nina Erdt,
Michael Rosellen, Suse Teege, Mark Unbehend

Vertrieb: Eigenvertrieb
Druck: Druckhaus Berlin-Mitte GmbH, Berlin
Auflage: 500 Exemplare

Berlin, 2007

Diese Veröffentlichung wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend gefördert.

Position des Jugendwerkes der AWO
zum Thema „Gender“

Jugendwerksposition Nr. 4



In der Reihe „Jugendwerkspositionen“ sind bisher erschienen:

- Zukunft? Das sind wir! Grundsatzprogramm des Jugendwerkes der AWO (JW-Position Nr. 1)
- Das Leben ist unser! Pädagogisches Konzept des Jugendwerkes der AWO (JW-Position Nr. 2)
- Die Gruppe rockt! Ausbildungskonzept des Jugendwerkes der AWO (JW-Position Nr. 3)

FotografInnen:

- Nina Erdt (Seite 32)
- Julia Koretzki (Seiten 9, 19, 21, 22, 29, 35)
- Barbara Lochner (Seiten 15, 20)
- Axel Malsch (Seite 42)
- Oliver Sharp (Seiten 25, 27)
- Mark Unbehend (Titelfoto & Seiten 7, 13, 16, 17, 26, 28, 30, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 44, 46, 49)
- Christin Voigt (Seite 45)

Inhalt

Vorwort	7
Making of Gender-Positionspapier	9

Wollt Ihr, dass die Erde sich bewegt? Bewegt Euch!

Position des Jugendwerkes der AWO zum Thema „Gender“

A. Einleitung	12
1. Und einmal im Ferienlager...	12
2. Aufbau	14
3. Forderungen	15
B. Analyse	16
1. Relevanz	17
1.1 Historische Bezüge	17
1.2 Partizipation und Benachteiligung	21
1.3 Ist und Ziel	22
1.4 Positionen des Jugendwerkes	24
1.4.1 Das Grundsatzprogramm	24
1.4.2 Das Pädagogische Konzept	25
1.4.3 Das Ausbildungskonzept	26
1.5 Kinder- und Jugendplan	29
2. Aktuelle Lage im Jugendwerk	31
2.1 Fazit des Gender-Arbeitskreises	35
3. Das Jugendwerk als Sozialisationsinstanz	36
3.1 Geschlechtsspezifische Sozialisation	36
3.2 Doing Gender	38

C. Konsequenzen **40**

1. Gender Mainstreaming **40**

2. Umsetzung **44**

2.1 Gendersensibilisierung und Gender-Wissen 44

2.2 Gender-Kompetenz und Gender-Trainings 45

2.3 Weitere Instrumente 45

D. Maßnahmen **46**

1. Gender-Selbstcheck **46**

2. Prozessbeobachtung **46**

3. Gremiengestaltung **47**

4. Quotenregelungen **48**

5. Respekt **49**

Vorwort

Liebe Freundinnen und Freunde,



Gender Mainstreaming und Jugendwerk, eine Verbindung, die erst noch geschaffen werden musste. Sowohl gesellschaftlich als auch politisch ist der Umgang mit Geschlechtergerechtigkeit noch lange nicht selbstverständlich. Es gab und gibt also gute Gründe, warum auch wir uns als politischer Jugendverband damit beschäftigt haben und weiter beschäftigen werden.

Gewiss, es war ein langer Weg zu einer bundesweiten Position zu dieser Thematik. Doch gerade dieser Weg hat doch viele Jugendwerklerinnen und Jugendwerkler für dieses Thema sensibilisiert. Im Mai 2006 hat die Bundeskonferenz ein Positionspapier mit dem Titel „Wollt Ihr, dass die Erde sich bewegt? Bewegt Euch!“ nach einer intensiven Diskussion beschlossen. Doch wie ist es dazu gekommen? Der Making-of-Teil in dieser Broschüre beschäftigt sich mit der Entstehung dieser Position. So will ich die Gelegenheit nutzen, um eine Bewertung dazu abzugeben.

Der Weg bis zu dieser Broschüre war für alle kein leichter. Stets mussten Unklarheiten und Ängste abgebaut werden. Auch das Instrument einer verbindlichen Quote stand in der Diskussion. Der Verband hat sich gegen dieses Instrument entschieden. So finden sich in der Mehrzahl der Satzungen Bestimmungen, die eine sogenannte Sollregelung zur Besetzung von Gremien enthält. Doch was bedeutet das für unsere alltägliche Praxis?

Der starke Wille Einzelner hat dazu geführt, dass das Jugendwerk sensibler geworden ist. Die eigenen Strukturen wurden überprüft, Schreibweisen geändert, Quotierungen beachtet. Doch eigentlich ist viel mehr passiert. Gegner und Befürworter einer Quote haben sich einen langen Kampf geliefert. Ein solcher Kampf folgt jedoch den Regeln einer Demokratie. Durch den Kampf geweckt, haben sich immer mehr Menschen eine Meinung dazu gebildet. Und damit bleibt, nach Höhen und Tiefen,

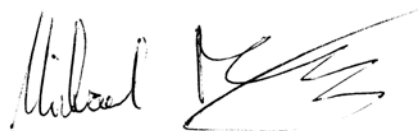
nach Siegen und Niederlagen, nach Konzepten und Positionen, eines für alle übrig:
Die Gewissheit, viele junge Menschen für politische Diskussionen gewonnen zu haben.

Ihnen wird eine Meinungsbildung zugetraut, sie werden ernst genommen. Junge Menschen haben die Möglichkeit, Einfluss auf politische Entwicklungen zu nehmen. Sie lernen, dass sie etwas bewegen können. So hat das Jugendwerk der AWO nicht nur ein Konzept zum Gender Mainstream beschlossen. Es hat auch wieder einmal bewiesen, dass politische Bildung keine aussterbende Art ist. Sie ist für den Erhalt unserer Demokratie von größter Bedeutung. Und eben diese Bildung ermöglicht es auch, mit Sensibilität und Aufmerksamkeit seine und ihre Welt zu beobachten. Sie ist wichtig, um aktiv an der Gestaltung von Politik mitzuwirken.

Diese Broschüre kann und soll dabei helfen, die Positionen des Jugendwerkes in die Welt zu tragen. Sie stellt deutlich unseren Standpunkt dar. Sie kann dazu beitragen, dass wir eine bessere Welt bekommen.

Liebe Leserinnen und Leser, das Bundesjugendwerk der AWO wünscht viel Vergnügen beim Einstieg in ein schon immer spannendes, aber auch kontroverses Thema.

Viel Spaß beim Lesen, Stöbern, Schmökern wünscht



Michael „Rosi“ Rosellen
Vorsitzender des
Bundesjugendwerkes der AWO

Making of Gender-Positionspapier

Das Gender-Positionspapier stellt eine umfangreiche Materialsammlung zum Thema Gender für das Jugendwerk bereit. Es fordert auf Grundlage der Beschlüsse des Jugendwerks die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie in unserem Verband basierend auf einer Gender-Analyse. Darüber hinaus schlägt es aufbauend auf der Analyse konkrete Maßnahmen zur Implementierung dieser Strategie vor.



Nun ist es ja häufig so, dass der Prozess, der hinter einem Papier steht, zuweilen spannender ist, als das Papier selbst. Diesen Prozess möchte ich im Folgenden beleuchten, um die Lesenden einzuladen, Teil des Prozesses zu werden.

Im Jahr 2004 wurde Julia Koretzki mit knapper Mehrheit zur Vorsitzenden des Bundesjugendwerkes der AWO gewählt. Seit der Gründung des Bundesjugendwerkes gab es vorher erst eine Frau, die es an die Spitze des Verbandes geschafft hat. Ist das ein Zufall oder spiegelt sich die gesellschaftliche Realität von Geschlechterungerechtigkeit auch in unserem Verband wieder? Und wenn ja, was können wir tun, um dieses zu ändern? Dieses waren die Ausgangspunkte des AK Gender. Für die wenigen Verwegenen (Annegret Runkel und meine Wenigkeit), die sich in diesem AK organisierten, ging es darum, das Gender-Konzept für das Jugendwerk zu erarbeiten, um Entwicklungspotenzial des Verbandes zu erkennen und besser zu nutzen.

Die 90er Jahre waren für das Jugendwerk Jahre des Umbruchs. Die Jugendverbände mussten starke Mitgliedereinbußen hinnehmen. Allgemein galt der Trend, dass sich feste Vereinsstrukturen für Jugendliche als unattraktiv darstellten. Projektbezogenheit und Flexibilität, zeitlich begrenztes Engagement und Unverbindlichkeit waren die neuen Schlagwörter.

Auch inhaltlich galt es als unmodern, sich politisch zu positionieren oder gar zu meinen, es gäbe da etwas Verbindliches. Die Postmoderne wurde ausgerufen und abgefeiert. Profillosigkeit und Beliebigkeit herrschten allgemein. Dieses wiederum führte dazu, dass die öffentlichen Geldgeber mehr und mehr die Sinnhaftigkeit der Jugendverbandsarbeit in Frage stellten. Diese Infragestellungen konkretisierten sich in ersten Mittelkürzungen, gegen die die Jugendverbände Abwehrkämpfe führten.

Die Jugendverbände gerieten in eine Legitimationskrise. Das Jugendwerk, aber auch andere Jugendverbände ließen sich von diesem Trend nicht vollends einschüchtern. Zwar wurden die Angebote und Strukturen angepasst, jedoch wurde auch verstärkt der Wunsch nach Profil in unsicheren Zeiten sichtbar. Aber wie sollte es möglich sein, nicht einfach bloß auf die Legitimationskrise zu reagieren, sondern aktiv an einer neuen Legitimationsgrundlage zu arbeiten? Diese Frage beschäftigt uns bis heute. Das Jugendwerk hat jedoch versucht, mögliche Antworten für sich zu erschließen. Aufbauend auf den Diskussionen um die Werte und Grundsätze des JW, die sich seit Ende der 90er Jahre intensivierten und in Form des Grundsatzprogramms, des Pädagogischen Konzeptes und des Ausbildungskonzeptes zur Beschlusslage wurden, diskutierten wir Möglichkeiten vor dem Hintergrund der Verbandsentwicklung.

Die Arbeitsgemeinschaft „Partizipation und Verbandsentwicklung“, die seit 2004 regelmäßig tagt und deren Teil der AK Gender bis 2006 war, ist ein Versuch, auf einer breiten innerverbandlichen Basis mögliche Antworten zu finden.

Der AK Gender hatte schwierige Startbedingungen insofern, als dass es kaum Interessierte gab, die sich für das Thema einsetzen wollten. Abgesehen von den üblichen Scherzen, derer man sich aussetzt, wenn es um das Thema Geschlechtergerechtigkeit geht, war wohl doch am anstrengendsten, dass man unter ständigem Rechtfertigungsdruck stand. Immer und immer wieder musste auf die Relevanz des Themas verwiesen werden und doch blieb es für viele rein äußerlich. Da, wo es drauf ankam, gemeinsam an Lösungen und Wegen zu diskutieren, wurde allzu oft Misstrauen, Angst, Ignoranz und Ablehnung entwickelt. Unser Ansatz war es, sich auf drei Wegen dem Thema zu nähern.

1. in der theoretischen Entwicklung von Begrifflichkeiten (sex und gender),
2. in der praktischen Verbandsrealität (bundesweiter Fragebogen) und
3. in der Beschäftigung mit Strategien (Gender Mainstreaming).

Unsere Ergebnisse wurden der Arbeitsgemeinschaft, dem Bundesausschuss, dem Bundesvorstand und auf Bildungsveranstaltungen vorgestellt und diskutiert. Wir nutzten darüber hinaus die Verbandszeitschrift Exzess, um mit unseren Thesen möglichst viele Menschen zu erreichen. Was wir an Personen nicht hatten, glichen wir durch verstärktes Engagement aus. So waren wir zwei Jahre im Dauereinsatz für die Sache. Unterstützt wurden wir vor allem durch die Bundesvorsitzende.

Eine Lehre daraus ist für mich, dass es Themen gibt, für die es sich lohnt, sich einzusetzen, weil sie richtig sind und nicht, weil alle sie wichtig finden. Viele Dinge bedürfen eines Anstoßes von wenigen, um eine positive Entwicklung für alle anzustoßen.

Nach zwei Jahren innerverbandlicher Diskussion und Reibungsprozessen legte der AK Gender auf der Konferenz 2006 seine Arbeitsergebnisse in Form eines Positionspapiers und einiger Satzungsänderungsanträge vor. Das Positionspapier wurde nach intensiver und kontroverser Beratung ohne Änderungen beschlossen. Der Prozess ist damit aber nicht am Ende, sondern hoffentlich am Anfang einer positiven Entwicklung, die sich mittel- und langfristig auf die Verbandsentwicklung des Jugendwerks auswirken wird. Es wird vor allem auf die Offenheit und Neugierde der Interessierten ankommen, die aus dieser Motivation heraus beharrlich an der Beseitigung von gesellschaftlichen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen auch und gerade im eigenen Verband arbeiten wollen. Dazu wollen wir mit der nun vorliegenden Broschüre anregen.

Christian Burmeister

A. Einleitung

1. Und einmal im Ferienlager...

Oh Schreck,...

...was war das für eine Ferienfahrt. Lauter pubertierende Halbwüchsige in einem Zeltlager in Süd-Frankreich, die nichts Besseres zu tun haben als alle abgedroschenen Geschlechter-Klischees voll auszuleben. Die Jungs kratzen sich dauernd am Sack, beteiligen sich nicht an den Sozialdiensten (Abwaschen, Aufräumen, etc.), lassen ständig den Coolen raus, Mädchen sind nur potenzielles „Fickfleisch“, von den Betreuerinnen lassen sie sich sowieso nichts sagen, hören ständig sexistischen Aggro-Hip-Hop, sagen wo es lang geht und wollen nur Fußballspielen und Saufen. Die Mädchen brauchen erst mal morgens, mittags und abends eine Stunde zum Schminken, laufen mit hochhackigen Schuhen über den Platz, wollen nur am Strand liegen und sich sonnen, sind am Programm nicht interessiert, zicken sich ständig an, definieren sich darüber, welche mit dem coolsten Typen zusammen ist, können kein Zelt aufbauen und tragen ständig diese schrecklich rosafarbenen Klamotten.

Eine Katastrophe!

Das soll euch nicht noch mal passieren!

Im nächsten Jahr wird alles besser.

Eine übertriebene Situation? Oder kommen einem/r da dran doch bestimmte Dinge bekannt vor? In einer Zeit, in der das Thema Geschlechtergerechtigkeit allerorten an Bedeutung verliert, weil alle sind ja total aufgeklärt und die Geschlechtergerechtigkeit gibt es ja auch (immerhin haben wir jetzt zum ersten Mal eine Bundeskanzlerin) und so, werden uns die Geschlechter-Klischees nur so um die Ohren gehauen.

In Fernsehshows (typisch Frau, typisch Mann) oder Büchern (Warum Frauen nicht einparken können...) werden gesellschaftliche Prägungen als natürliche und unveränderbare Rollen präsentiert. Frauen und Männer sind halt so! Frauenförderungsprogramme werden gestrichen, Männer geraten plötzlich in den Blickpunkt als potenziell Underdrückte, die klassische bürgerliche Familie bekommt wieder Zuspriechung, die Frauen sollen mehr Kinder zur Welt bringen (wegen der Rente und so) und dabei nebenher auch noch Karriere machen.



Die Welt ist klar unterteilt in eine bipolare Geschlechterlogik, also in die Logik zweier Pole, ohne Übergänge zwischen „Mann“ und „Frau“. Zwar sieht es in den Jugendverbänden noch ein bisschen anders aus, jedoch auch hier haben wir es in verschiedenen Bereichen mit den Auswirkungen dieser Logik zu tun. Zum einen im Bereich unserer Pädagogik, in dem wir mit Geschlechter-Klischees jeglicher Art zu tun haben, und zum anderen im Bereich unserer Verbandsarbeit, in dem wenig Rücksicht auf spezifische Methoden zur Geschlechtergerechtigkeit genommen wird. Hier herrscht die allgemeine Auffassung vor, dass sich starke Frauen schon irgendwie selbst durchsetzen. Dass dieses mit größeren Schwierigkeiten verbunden ist, gilt es sichtbar zu machen.

Das Jugendwerk der Arbeiterwohlfahrt hat sich vorgenommen, dagegen anzugehen, und legt dieses Positionspapier vor.

2. Aufbau

Im Teil B geht es um eine Bestandsaufnahme. In einem ersten Zugang wagen wir einen kleinen Blick in die Geschichte. Im Folgenden soll aufgezeigt werden, welche Bedeutung das Thema Geschlechtergerechtigkeit für uns hat. Hierzu wird die Frage der Relevanz aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. Zum einen geht es um die Frage von Partizipation und Gerechtigkeit, um das System von bipolaren Geschlechertypen und deren Kritik, zum anderen geht es um unseren Verband. Die derzeitige Beschlusslage sowie eine Bestandsanalyse werden dokumentiert.

Anschließend dokumentieren wir die verbindlichen Förderungsrichtlinien des Kinder- und Jugendplans des Bundesministeriums. Hier ist unser Bestreben, diese Vorgaben zu konkretisieren. Eine erste kleine Bestandsaufnahme zur Lage der Geschlechtergerechtigkeit in unserem Verband, die aus der Gliederungsabfrage entnommen ist, soll uns erste Hinweise und Anstöße geben, dieses auch in Zukunft zu evaluieren. Der Abschluss der Analyse führt uns zum Jugendwerk als Sozialisationsinstanz.

Im Teil C versuchen wir, abgeleitet aus der Analyse, Konsequenzen zu beschreiben. Im Wesentlichen geht es dabei um die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie. Die aus den Konsequenzen abgeleiteten Maßnahmen bilden im Teil D den Schluss dieses Positionspapiers.

Dieses Positionspapier stellt somit eine umfangreiche Materialsammlung zum Thema Gender für das Jugendwerk bereit. Es fordert auf Grundlage der Beschlüsse des Jugendwerks, basierend auf einer Gender-Analyse, die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie in unserem Verband und schlägt anschließend konkrete Maßnahmen zur Ein- und Durchsetzung dieser Strategie vor. Dieses Positionspapier wurde im Rahmen der bundesweiten Arbeitsgemeinschaft „Partizipation und Verbandsentwicklung des Jugendwerks“ vom Arbeitskreis Gender erarbeitet und in der AG seit der Bundeskonferenz 2004 diskutiert. Damit die Gender-Mainstreaming-Strategie positive Auswirkungen auf unsere Verbandsentwicklung ausübt, ist es nötig, die Ein- und Durchsetzung auf die jeweiligen Situationen vor Ort abzustimmen und konsequent umzusetzen.

3. Forderungen

- Der Gender-Aspekt wird für die Verbandsentwicklung zum Querschnittsthema.
- Das Jugendwerk vertieft seine Kritik an der bipolaren Geschlechterordnung.
- Das Jugendwerk unterstützt alternative Rollenkonzepte.
- Das Jugendwerk geht konsequent gegen geschlechtsbedingte Benachteiligung vor.
- Das Jugendwerk verstärkt seine geschlechtspezifische Gruppenarbeit.
- Das Jugendwerk ist bestrebt, offensiv gegen konservative Rollenzuschreibungen anzugehen.
- Die Strategie Gender Mainstreaming wird auf allen Ebenen des Verbandes umgesetzt.
- Die Strategie besteht aus drei Kernbereichen:
 1. Die Sensibilisierung (Gender-Selbstchecks, Prozessbeobachtung, Evaluation,...)
 2. Die Genderkompetenz (Umgestaltung der Gremienarbeit, Quotenregelungen, Pädagogik)
 3. Das Gendertraining (Bildungsarbeit, JuLeiCa-Schulungen,...)



B. Analyse

Das Ziel ist klar: Die Gleichstellung der Geschlechter. Das Frau-Sein und Mann-Sein von Menschen darf in den beruflichen und sozialen Bezügen keine benachteiligende oder bevorzugende Rolle spielen, Frauen und Männer müssen gleichberechtigt Zugang zu allen gesellschaftlichen Bereichen haben und die gleiche Wertschätzung unabhängig von ihrem Geschlecht erfahren.

Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind nicht anerkennungswürdig.

Jedoch sind die Ausgangslagen der Geschlechtszuschreibungen sehr unterschiedlich. Während Männer per se als männliche Eigenschaften Durchsetzungsvermögen, Karrierebewusstsein, Aggressivität, vor vielen Leuten reden können, schnell sein, laut sein usw., also die so genannten „hard skills“ zugeschrieben bekommen, werden Frauen eher die so genannten „soft skills“, wie Emotionalität, Einfühlungsvermögen, Kompromissbereitschaft, Ausgleich, usw. zugeschrieben.

Gesellschaftliche Anerkennung und die Zuschreibung von „Führungspositionen“ sind jedoch an die „hard skills“ gebunden. So kommt es zu einer männlich dominierten kulturellen Vorherrschaft, die an die Stelle der alten direkten Unterdrückungsformen tritt. Das einfache Gleichheitsgebot wird zu einer Falle. Die Praxis der Gleichbehandlung, unter Voraussetzungen, die tatsächlich ungleich sind, führt zur Verfestigung der Ungleichheit. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind bereits ungleich, so dass eine Gleichbehandlung unter diesen Voraussetzungen nur dazu führt, dass die, die haben, bekommen, und die anderen müssen halt kämpfen, um zu bekommen. Hierbei kommt es zu großen Reibungsverlusten.



1. Relevanz

Welche Relevanz hat nun aber das Thema für das Jugendwerk der Arbeiterwohlfahrt? Diese Frage beantworten wir im Folgenden auf verschiedenen Ebenen. Als erstes werden wir den historischen Aspekt beleuchten. Dieser ist notwendig, um die Veränderbarkeit von Prozessen aufzuzeigen. Diese Prozesse waren in keiner Weise selbstverständlich oder gar „natürlich“, sie sind vielmehr das Ergebnis von Kämpfen. In einem zweiten Schritt geht es um die Frage von Teilhabe in der Jugendverbandsentwicklung. Im Folgenden wird die bisherige Beschlussfassung des Verbandes zum Thema Geschlechtergerechtigkeit dokumentiert. Am Ende geht es dann um die äußeren Anforderungen, die von Seiten des Kinder- und Jugendplanes (KJP) an uns gestellt werden.

1.1 Historische Bezüge

Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht vom Himmel gefallen, sondern sie ist eine lange Geschichte von Kämpfen. Es war die Gründerin der Arbeiterwohlfahrt, Marie Juchacz, die als erste Frau eine Rede im Reichstag halten durfte und konnte. Die Arbeiterwohlfahrt selbst entstand vor dem Hintergrund, dass es Frauen verboten war, sich in politischen Parteien zu organisieren.

Um zu verstehen, wie heute das Geschlechterverhältnis konstruiert ist, hilft ein Blick in die Geschichte, unter welchen gesellschaftlichen Bedingungen sich in unserer Kultur die Zweigeschlechtlichkeit (männlich und weiblich) durchgesetzt hat, welche Mechanismen an der Konstruktion maßgeblich beteiligt waren und welche es noch heute sind.

Unsere heutige Welt ist nach wie vor geprägt von der immer noch herrschenden patriarchalen Gesellschaftsstruktur, die gekennzeichnet ist durch die Hierarchie im Verhältnis der Geschlechter.



Ein Patriarchat ist die „Manifestation und Institutionalisierung der Herrschaft der Männer über Frauen und Kinder innerhalb der Familie und die Ausdehnung der männlichen Dominanz über Frauen auf die Gesellschaft“. Wir blicken heute kultur- und sozialgeschichtlich zurück auf eine sehr lange Zeit und Tradition des Patriarchats. Frauen und Männer haben bis heute aufgrund ihrer Geschlechtsidentität verschiedene gesellschaftliche Rollen, Verpflichtungen, Möglichkeiten, Vorlieben, usw. Die Menschheit ist in zwei Teile geteilt: männlich und weiblich. Und bis vor ca. 20 Jahren hat auch kein Mensch diese Einteilung in Frage gestellt. Das Patriarchat begründet sich genau auf dieser vermeintlich eindeutigen Einordnung in „männlich“ und „weiblich“. Männer herrschen über Frauen, Frauen ordnen sich Männern unter, weil ihre Zugehörigkeit zu ihrer Geschlechts-Gruppe dieses gesellschaftlich legitimiert, mehr noch, weil es als *natürlich* empfunden und angesehen wird.

Die Patriarchatsforschung sieht vor allem die Entwicklung der monotheistischen Religionen¹, die einen männlichen Gott anstelle der weiblichen Fruchtbarkeitsgöttinnen setzten und die den Frauen einen direkten Zugang zu Gott und der Gemeinschaft der Heiligen untersagten, als günstige Bedingung, dass sich das Patriarchat durchsetzen und behaupten konnte. Die symbolische Abwertung der Frauen im Verhältnis zum Göttlichen prägte die gesamten westlichen Kulturen immens.

Sexismus bezeichnet die Ideologie der Herrschaft und Überlegenheit des Mannes gegenüber der Frau sowie die Grundsätze, die diese Ideologie stützen und aufrecht erhalten. Bis heute ist ein verborgener bis offener Sexismus gesellschaftsfähig.

Erst Ende des 18. Jahrhunderts - im Zuge der Französischen Revolution - bekam das bis dahin unangefochtene Patriarchat einen ersten kleinen Rückschlag. Die Frauenrechtsbewegung forderte gleiche Rechte auch für Frauen, was damals nun so gar nicht zum Welt-, Menschen- und vor allem nicht zum Frauenbild gehörte. Die von der Revolution eingeforderten Menschen- und Bürgerrechte sollten nur für Männer gelten. Frauen sollten nach wie vor den Männern untergeordnet bleiben. Die kurz aufflammende Frauenrechtsbewegung wurde schnell wieder unterdrückt und die Frauen in ihre gesellschaftlichen Schranken verwiesen: Eine Partizipation an Politik war für Frauen unmöglich und vor allem nicht *natürlich*. Die damals führende Frauenrechts-

¹ Der Begriff Monotheismus bezeichnet Religionen bzw. philosophische Lehren, die nur einen allumfassenden Gott kennen und anerkennen.



kämpferin Olymp de Gouges' wurde wegen Perversität (Männlichkeit und Unweiblichkeit), Größenwahn und Impertinenz (ungehörigem Verhalten) zum Tod auf dem Schafott verurteilt. Das Patriarchat wusste sich mit Gewalt zu schützen.

Die Industrialisierung im 19. Jahrhundert brachte eine Verfestigung der traditionellen Geschlechterrollen mit sich. Mit Einsetzen der kapitalistischen Industriegesellschaft wächst die Bedeutung des gesellschaftlichen Reproduktionsmittels Arbeit, das sich einerseits zur Lohnarbeit verallgemeinert, andererseits in Erwerbsarbeit und Hausarbeit unterteilt. Ein erstes

Ansteigen von Frauen- und Kindererwerbsarbeit als Reaktion auf die neuen gesellschaftlichen Verhältnisse wird schnell von den Politikern als Gefahr betrachtet. Sie sehen den so wichtigen Reproduktionsbereich Familie durch die Frauenerwerbsarbeit bedroht. Frauen müssen durch normativen Druck an die Familie gebunden und vom Arbeitsmarkt fern gehalten werden, damit sie weiter für das Wohl der Kinder und des Mannes uneingeschränkt sorgen können. Die Sozial- und Familienpolitik des 19. Jahrhunderts sorgt dafür, dass die so wichtige und notwendige Reproduktionsarbeit in der Familie von Frauen unbezahlt und daher - willkommen für den Kapitalismus - unübertroffen kostengünstig geleistet wird; gleichzeitig drängt sie die Frauen in eine finanzielle und materielle Abhängigkeit der Männer und schützt somit die Institution Familie. Begründet wird diese Rollenaufteilung mit den an das Geschlecht natürlich gebundenen Fähigkeiten. Trotz der politischen Maßnahmen, die Geschlechterordnung zu stabilisieren, werden Frauen erwerbstätig. Nicht zuletzt dann, wenn der Lohn des Familienvaters nicht ausreicht. Die Kinderversorgung und der Haushalt bleiben jedoch weiterhin die Aufgabe der Frauen alleine.

Zwar wurde auf Druck der proletarischen Frauenbewegung in der Weimarer Republik 1918 das allgemeine Wahlrecht – und somit auch das Frauenwahlrecht – eingeführt, aber erst 1949 wurde der rechtliche Grundstein für eine Gleichheit der Geschlechter in der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland gelegt. Allerdings legiti-



mierten noch bis 1977 Gesetze, dass Ehemänner über den Einsatz der weiblichen Arbeitskraft zu entscheiden hatten, dass allein sie geschäftsfähig waren und die Privatbelange nach außen vertraten. Dieses Recht schloss ein, Frauen auf Hausarbeit, Kinderversorgung und Erziehung zu verpflichten. Der in den feudalen Verhältnissen entstandene und rechtlich abgesicherte Patriarchalismus lebte also bis weit in die Moderne fort. Erst die Frauenbewegung und Frauenforschung der 70er Jahre sorgte schließlich dafür, dass die Notwendigkeit, den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz auch für die Geschlechter tatsächlich zu verwirklichen, den Weg in das öffentliche Bewusstsein fand und die notwendigen Änderungen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) vorgenommen wurden.

Heute scheint eine Gleichheit im Gesetz gewährleistet zu sein, allerdings gibt es immer noch einen Widerspruch zwischen der erreichten formalen Gleichstellung der Geschlechter und der noch nicht erreichten Verwirklichung. Die drei tragenden Säulen des real existierenden Patriarchats, die der Umsetzung im Weg stehen, sind die Vorrangstellung des Mannes und der durch ihn verkörperten Werte und Verhaltensweisen, die Arbeitsteilung der Geschlechter und das Rollendiktat, wonach Frauen weiblich und Männer männlich sein müssen.

Diese drei Säulen sind alle gesellschaftlich konstruiert – keineswegs natürlich. Dies bedeutet wiederum, sie sind einem gesellschaftlichen Wandel unterworfen und damit veränderbar. Es liegt also an uns, ob und wie wir sie abbauen und neu gestalten.

1.2 Partizipation und Benachteiligung

Die historische Betrachtung zeigt uns, dass ein stetiger Kampf um Teilhabe an der Gesellschaft stattgefunden hat. Der Zugang zur gesellschaftlichen Teilhabe entscheidet sich anhand von Unterscheidungen. Eine wichtige Unterscheidung ist die zwischen „Mann“ und „Frau“. Partizipation, im Sinne einer Teilhabe an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen für alle Menschen, ist unser Ziel. Dabei können wir nicht den gesamten gesellschaftlichen Rahmen verändern. Unser Blick richtet sich zunächst auf unseren eigenen Verband.

Im gesamten Prozess der Verbandsentwicklung geht es nicht nur um die steigenden Zahlen von Mitgliedern, sondern vor allem auch um die qualitative Frage der demokratischen Teilhabe an den Verbandsstrukturen. Nur wenn es uns gelingt, eine authentische Anbindung der Mitglieder an die Vereinsstrukturen zu gewährleisten, können wir uns als werteorientierter Jugendverband vom bloßen „ehrenamtlichen Engagement“ unterscheiden. Wir sind kein Sozialdienstleister, sondern eine lebendige demokratische Struktur, in der die Aktiven an allen Entscheidungsprozessen teilhaben können. Je besser uns dieses gelingt, um so eher können wir Menschen an unseren Verband binden.

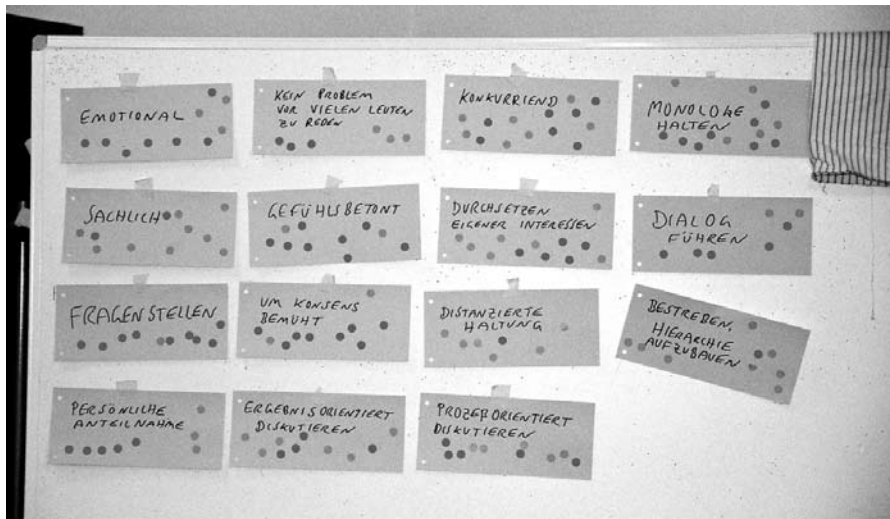
Wo es strukturelle Benachteiligung gibt, müssen wir Maßnahmen entwickeln, diese auszugleichen. Auch in unserem Verband spiegelt sich nur gesellschaftliche Wirklichkeit wieder. Diese Wirklichkeit basiert auf Benachteiligung, Ungleichheit und Konkurrenz bei gleichzeitiger Behauptung von Gleichheit. Dieses Dilemma basiert auf dem bürgerlichen Versprechen der Gleichheit in einer differenzierten Gesellschaftsordnung.



1.3 Ist und Ziel

Wir müssen in unserer politischen Praxis zwischen dem, was wir als unsere politischen Ziele verstehen, und dem, was gesellschaftliche Realität ist, unterscheiden. Das Jugendwerk strebt ein Aufbrechen der bisherigen Geschlechterordnung an, also einen Zustand, in dem die Zuordnung zu einem bestimmten Geschlecht keine entscheidende Rolle mehr spielt. (s.u. Positionen des JW)

Dabei müssen wir aber berücksichtigen, dass in der gesellschaftlichen Praxis diese Zuordnung von entscheidender Bedeutung ist. Die daraus hervorgehenden unterschiedlichen Zuschreibungen und Voraussetzungen müssen also auf dem Weg zu unserem Ziel als Bedingungen angenommen werden. Das bedeutet, dass wir zunächst gerade die Kategorie Geschlecht hervorheben müssen, um sie aufheben zu können.



Schematische Darstellung und strategischer Ansatz zur Ist- und Ziel-Analyse

Ziel: Verbandsentwicklung

1. Bruch mit der biologischen Zuschreibung

- Analyse: Sex und Gender
- Ziel: Auflösung

2. Gesellschaftliche Wirklichkeit

- Geschlechtsspezifische Sozialisation
- Patriarchale Machtstrukturen
- Geschlechtsspezifische Kompetenzen

3. Veränderung der gesellschaftlichen Wirklichkeit durch die Berücksichtigung eben dieser

- An den Benachteiligungsaspekten ansetzen (Frauenförderung) und Alternativen entwickeln
- Ziel: Auflösung der bipolaren Geschlechterkonstruktion

Konsequenzen:

1. Sensibilisierung:

- Gender-Wissen
- Gender-Kompetenz

2. Gender und Sozialisation:

- JGL-Ausbildung
- Selbstchecks
- Gendertraining
- Methodenkompetenz
- Teamzusammensetzung
- etc.

3. Gender und Verbandspolitik:

- Quotenregelung
- Selbstchecks
- Personalentwicklung
- Supervision
- Frauenförderung (Hauptamt und Ehrenamt)
- Quотиerte Redelisten
- Dialogische Gremienarbeitsform
- etc.

1.4 Positionen des Jugendwerks

Das Jugendwerk der Arbeiterwohlfahrt steht in Tradition der ArbeiterInnenbewegung, und damit auch in der feministischen Tradition dieser Bewegung. Es vertritt seit seiner Gründung die Forderung der Geschlechtergerechtigkeit. Im Folgenden soll ein Überblick über die derzeitige Beschlusslage des Verbandes dokumentiert werden. Diese Beschlusslage bildet die Grundlage für dieses Positionspapier.

1.4.1 Das Grundsatzprogramm

„4.5 Für eine Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern

Immer noch existiert eine bewusste und unbewusste Benachteiligung von Frauen in unserer Gesellschaft. Der formalen Gleichheit, die häufig nur auf dem Papier steht, ist noch keine reale Gleichheit gefolgt. Noch immer sind Frauen überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Noch immer führen Schwangerschaft und Erziehungsurlaub zu einem Bruch im Berufsleben. Noch immer trägt die Frau eine dreifache Belastung als Hausfrau, Mutter und (Neben-)Verdienerin.

Gesellschaftliche Positionen erreichen Frauen häufig nur, wenn sie sich den vorgegebenen männlichen Verhaltensweisen anpassen. Dabei verlassen Frauen nicht nur die bürgerliche Frauenrolle, sondern schlüpfen in die bürgerliche Männerrolle. Häufig wird dies mit Vorurteilen und Ablehnung im sozialen Umfeld quittiert. So findet keine Emanzipation der Frau statt, sondern ein Auswechseln der Rollen. Die bestehenden strukturellen Hierarchien zwischen Männern und Frauen in der Gesellschaft bleiben so unangetastet.

Das Jugendwerk will eine qualitativ neue Form des Zusammenlebens der Geschlechter verwirklichen. Der formalen Gleichheit zwischen den Geschlechtern muss eine reale Gleichheit folgen. Das bestehende bürgerliche Rollenverhalten von Frauen und Männern gilt es zu überwinden.“

1.4.2 Das Pädagogische Konzept

Im Pädagogischen Konzept positioniert sich das Jugendwerk offen zur Gender-Mainstreaming-Strategie. Im Punkt 3.2.2 heißt es hierzu:

„3.2.2 Geschlechtergerechtigkeit und sexuelle Selbstbestimmung

Unsere Sexualpädagogik geht davon aus, dass jeder Mensch ein Recht auf eine selbst bestimmte Sexualentwicklung hat. Im Sinne unseres emanzipatorischen pädagogischen Anspruchs fördern wir in unserer Arbeit die Reflexion der bestehenden gesellschaftlich vorgegebenen Geschlechterrollen und des Rollenverhaltens.

Wir treten für eine allgemeine Geschlechtergerechtigkeit ein und wirken gegen patriarchalische Machtstrukturen. Wir vertreten das Prinzip des ‚Gender Mainstreaming‘. Dieses bedeutet für uns, in allen pädagogischen und politischen Handlungsfeldern die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen. Darüber hinaus werden alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar gemacht und Geschlechterdiskriminierung bewusst entgegengewirkt. Wir möchten junge Menschen zur selbst bestimmten Wahl ihrer Geschlechterrolle und zur Wahl von alternativen Geschlechterrollen ermutigen und gemeinsam neue Rollenkonzepte entwickeln. Im Rahmen unserer pädagogischen Arbeit stärken wir Kinder und Jugendliche bei der Entwicklung ihres sexuellen Selbstbewusstseins und ihrer sexuellen Selbstbestimmung. Wir fördern die Gleichberechtigung von unterschiedlichen sexuellen Orientierungen. Emanzipatorische Erziehung verstehen wir als Erziehung gegen jede Form von sexueller Diskriminierung und Gewalt.“



1.4.3 Das Ausbildungskonzept

Im Ausbildungskonzept des Jugendwerks werden diese Positionierungen inhaltlich konkretisiert. Unter Punkt 6.7 heißt es hierzu:

„6.7 Sexualpädagogik

Unsere Sexualpädagogik geht davon aus, dass jeder Mensch ein Recht auf eine selbstbestimmte Sexualentwicklung hat.

Im Sinne unseres emanzipatorischen pädagogischen Anspruchs fördern wir in unserer Arbeit die Reflexion der bestehenden gesellschaftlich vorgegebenen Geschlechterrollen und des Rollenverhaltens. Wir treten für eine allgemeine Geschlechtergerechtigkeit ein und wirken gegen patriarchalische Machtstrukturen. Wir möchten junge Menschen zur selbstbestimmten Wahl ihrer Geschlechterrolle und zur Wahl von alternativen Geschlechterrollen ermutigen und gemeinsam neue Rollenkonzepte entwickeln.

6.7.1. Sex and Gender

„Sex and Gender“ bezeichnet den Versuch in der neueren Geschlechterforschung, eine Unterscheidung zwischen dem biologischen und dem sozialen Geschlecht herzustellen.

Der Begriff ‚Sex‘ bezeichnet in diesem Zusammenhang die physiologischen und anatomischen Charakteristika von Frauen und Männern. Dabei geht es um meist angeborene Geschlechtsmerkmale, die nur operativ veränderbar sind: z.B. der Mann hat einen Penis, die Frau hat Eierstöcke.



Der Begriff ‚Gender‘ bezeichnet das kulturelle bzw. sozial konstruierte Geschlecht. Das heißt, dass Gender die gesellschaftlich bestimmten Rollen, die Rechte und Pflichten von Frauen und Männern bezeichnet. Soziale Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden erlernt und können sich ändern. Unterschiede können sowohl innerhalb als auch zwischen Kulturen sehr verschieden sein. Das soziale Geschlecht ist nicht ein für alle Mal festgelegt, sondern veränderbar. Mit dem Begriff geht die Gender-Identität einher, also die Selbstwahrnehmung als weiblich oder männlich, sowie die Gender-Rolle, also die zugewiesenen Verhaltensweisen und Fremdwahrnehmungen an Frauen und Männer. In unserer Ausbildung geht es darum, diesen Zusammenhang darzustellen und die zukünftigen JugendgruppenleiterInnen für dieses Thema zu sensibilisieren, um emanzipatorische Prozesse freizusetzen.

6.7.2 Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist ein neues Konzept bzw. eine politische Strategie, die zum Ziel hat, die Gleichstellung von Frauen/Mädchen und Männern/Jungen zu erreichen.

Bei der Methode des Gender Mainstreaming wird die Genderfrage in alle alltäglichen (Arbeits-) Prozesse auf allen Ebenen einbezogen. Sie fordert Reflexion über Geschlechterverhalten, Geschlechtsidentität, geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Positionen. Der Ausgangspunkt ist dabei, dass in vermeintlich geschlechtsneutralen Bereichen das Geschlecht der Beteiligten Auswirkungen auf das Handeln hat. Diese Bereiche sollen in den Blick genommen werden und im Hinblick auf Ungleichheiten untersucht werden.

BetreuerInnen und TeilnehmerInnen können sich hierdurch bewusst werden über die positiven Möglichkeiten und die Bereicherung durch genderspezifisch unterschiedliche Herangehensweisen an Themen oder Tätigkeiten.



6.7.3 Liebe, Sex und Zärtlichkeit

Jeder Mensch hat das Recht auf eine unbeschadete Sexualentwicklung und auf sexuelle Selbstbestimmung.

Der Umgang mit Sexualität von Kindern und Jugendlichen in Ferienfreizeiten und in der Gruppenarbeit gehört zur alltäglichen Praxis.



Es ist für BetreuerInnen oft nicht leicht, sich dieses Themas anzunehmen. Eigene Ängste, verdrängte, tabuisierte und Angst machende Anteile der eigenen Sexualität können ein angemessenes Umgehen mit Kindern und Jugendlichen verhindern.

Eine Einheit, die es den BetreuerInnen ermöglicht, sich mit dieser Thematik, mit der eigenen Sexualität und der eigenen Sozialisation auseinanderzusetzen, um Dinge für sich selbst klarer zu sehen, ist also sehr hilfreich für den späteren Umgang mit Kindern und Jugendlichen.

Weiter sollten Wege aufgezeigt werden, behutsam und einfühlsam mit dem Thema, entsprechend dem Alter der Zielgruppe, umzugehen.

Spiele, Methoden und Diskussionen sind Möglichkeiten, die TeilnehmerInnen an das Thema heranzuführen und Hemmungen, darüber zu reden, abzubauen.

Die BetreuerInnen können so darauf hinwirken, den Kindern und Jugendlichen zu helfen, ihre Sexualität als etwas Schönes und Natürliches zu erleben. Gerade in Ferienfreizeiten ist das Reisemotiv „Flirt und Liebe“ nicht zu unterschätzen und prägt die Gruppenentwicklung. Zum ersten Mal ohne Eltern, mit einer guten Gruppe und toller Stimmung, zu verreisen, begünstigen sicher das ‚Aufeinanderzugehen‘ und das ‚Sichverlieben(-Wollen)‘.“

1.5 Kinder- und Jugendplan

Im Kinder- und Jugendplan (KJP) des Bundes liegt ein eindeutiger Schwerpunkt auf Gender Mainstreaming. Hier finden wir als Förderungsvoraussetzung:

„1 Aufgaben des KJP [...]

(2) Der Kinder- und Jugendplan soll: [...]

c) darauf hinwirken, dass die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip gefördert wird (Gender Mainstreaming).

[...]

2 Aufgaben von besonderer Bedeutung [...]

(2) 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.“

Unter Punkt II.6 des KJP erfolgt eine Konkretisierung dieser Aufgaben:

„6 Gleichstellung von Mädchen und Jungen, Mädchen- und Jungenarbeit

Mädchen- und Jungenarbeit als geschlechterspezifische Angebote der Kinder- und Jugendhilfe sollen entsprechend dem gesetzlichen Auftrag in § 9 Nr. 3 SGB VIII dazu beitragen, die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichstellung von Mädchen und Jungen zu fördern. Mit diesem Ziel sollen sie als eigenständiger Ansatz



- a) *die gesellschaftliche Situation von Mädchen, jungen Frauen, Jungen und jungen Männern und ihre Situation in den Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe aufarbeiten und insbesondere Defizite der Jugendhilfe im Hinblick auf Mädchen und Jungen sichtbar machen und ihnen entgegenwirken,*
- b) *darauf hinwirken, dass in den jeweiligen sozialen Lebenslagen die unterschiedlichen Alltagswelten von Mädchen und Jungen erkannt und berücksichtigt werden,*
- c) *Mädchen und Jungen spezifische Erfahrungsmöglichkeiten und Entfaltungsräume bieten, die zur Identitätsbildung beitragen und auf den Abbau struktureller Benachteiligungen hinwirken,*
- d) *Mädchen und Jungen darin unterstützen, ihre Identität zu entwickeln, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und sie zu befähigen, ihr Leben eigenständig zu planen und selbstbestimmt ihre Interessen zu verfolgen,*
- e) *Mädchen und junge Frauen sowie Jungen und junge Männer für einen partnerschaftlichen Umgang sensibilisieren, ihnen die Auseinandersetzung mit ihrer eigenen Rolle ermöglichen und sie dazu befähigen, Konflikte gewaltfrei zu lösen,*
- f) *allen Formen von Gewalt gegen Mädchen und junge Frauen, Jungen und junge Männer entgegenwirken sowie Betroffenen Schutz und Hilfe gewähren.“*



2. Aktuelle Lage im JW

Eine Voraussetzung für den zielgenauen Einsatz von Maßnahmen ist eine Erfassung der aktuellen Lage. Zunächst wollte der Gender-AK durch umfangreiche Gender-Selbstchecks diese Ausgangslage erfassen. Da jedoch gleichzeitig der Gliederungsfragebogen² entwickelt wurde, haben wir beschlossen, geschlechtsspezifische Fragen in den Fragebogen zu integrieren. Dieses ersetzt selbstverständlich nicht einen umfangreichen Gender-Selbstcheck. Die Ergebnisse des Fragebogens wurden elektronisch verarbeitet, sodass neben dem reinen Zahlenmaterial auch Verknüpfungen hergestellt werden konnten. Der Gender-AK hat daraufhin Thesen und Fragen aufgestellt, die wir mit Hilfe eines Statistikprogramms überprüft haben. Die feststellbaren Tendenzen sind im Folgenden kurz dargestellt.

Thesen/Fragen und Ergebnisse des AK Gender der AG PuV zur Gender-Realität im JW

Datenbasis: JW-Fragebogen, Stand: 24.3.06

1. Je mehr Entscheidungskompetenz, desto weniger Frauen.

Ergebnisse: Sowohl im Hauptamt als auch im Ehrenamt zeigt sich diese Tendenz.

2. Frauen machen die Basis-Arbeit (pädagogische Arbeit), Männer verwalten und leiten diese.

Gründet auf der Annahme: Männer sind in leitender und politischer Arbeit vertreten, Frauen in pädagogischen Arbeitsfeldern.

Ergebnisse: lässt sich bestätigen – S. unten bei 4., 7., 8. und 9.

² Es handelt sich dabei um eine verbandsinterne Befragung der Landes- und Bezirksjugendwerke der AWO.

3. Insgesamt gibt es mehr männliche Vorstandsmitglieder als weibliche.

Ergebnisse:

- den Mittelwerten und dem prozentualen Anteil folgend scheinen die Frauen in den Vorständen ganz gut repräsentiert zu sein
- Mittelwerte: 3,14 Frauen auf 7,14 Vorstandsmitglieder
- In Prozenten: 45,63 % Frauen im Vorstand
- Auf die einzelnen Jugendwerke gerechnet zeigt sich aber, dass in zwei Dritteln der erfassten Jugendwerke im Vorstand eine Frauenminderheit ist und nur in einem Drittel eine Frauenmehrheit – demnach wäre die Annahme eher als bestätigt anzusehen

4. Es gibt mehr männliche als weibliche Vorsitzende im Jugendwerk.

Ergebnisse: Nur in 14 % der erfassten Jugendwerke gibt es einen weiblichen Vorsitz. Die These hat sich daher der Tendenz nach bestätigt.

5. Es gibt mehr weibliche Ferienfahrten-BetreuerInnen als männliche.



Ergebnisse:

- Auch diese These hat sich bestätigt.
- Mittelwerte:
 - Weibliche Ferienfahrten-Betreuerinnen: 32,14 Personen
 - Männliche Ferienfahrten-Betreuer: 16,00 Personen
- Frauenanteil an FerienbetreuerInnen: 64,94 %

6. Das Amt des Kassenwartes/der Kassenwärtin ist öfter von einer Frau besetzt.

Ergebnisse: wenig aussagekräftig, da es zu wenige Jugendwerke gibt, in denen diese Position im Vorstand vertreten ist. Meist gibt es eine hauptamtliche Geschäftsführung.

7. Je höher der Jahresetat eines Jugendwerkes, desto mehr Männer sind Entscheidungsträger (Vorsitzende und GeschäftsführerInnen) im Verband.

Ergebnisse: diese Annahme lässt sich so nicht bestätigen. Es scheint keine Verbindung zwischen diesen beiden Größen zu geben.

8. HauptamtlerInnen:

Je mehr Entscheidungskompetenz, desto weniger Frauen, will heißen:

Je weiter oben in der Hierarchie einer Geschäftsstelle, desto mehr Männer sind zu finden, je weiter unten, desto mehr Frauen.

Ergebnisse:

- Zunächst ließe sich auf den ersten Blick vermuten, dass die Frauen unter den Jugendwerks-Hauptamtlichen sehr gut repräsentiert sind.
- Unter den Hauptamtlichen insgesamt sind die Frauen mit 48,5 % fast gleich viele wie ihre männlichen Kollegen.
- Auf die „fest angestellten“ Hauptamtlichen (also ohne PraktikantInnen, Zivis und Honorarkräfte) bezogen, ist der Frauenanteil mit 59,2 % sogar deutlich höher.



- Die Geschlechterparität scheint unter den JW-Hauptamtlichen insgesamt also sehr gut gewahrt.
- Die scheinbar gewährleistete Geschlechterparität relativiert sich aber erwartungsgemäß, wenn sich der Blick auf die von Männern bzw. von Frauen ausgeübten Funktionen und Stellungen in der Geschäftsstellenhierarchie richtet.

- Die Mittelwerte verdeutlichen das:
 - Geschäftsführung: 22,2 % Frauen
 - Bildungs-/VerbandsreferentInnen: 71,2 % Frauen
 - Verwaltungskräfte: 75 % Frauen
 - Geringfügig Beschäftigte: 76 % Frauen
 - PraktikantInnen: 83,3 % Frauen
 - Honorarkräfte: 49,3 % Frauen
 - Sonstige: 46,7 % Frauen



- Vor allem der Frauenunterschuss auf der GF-Ebene ist deutlich. Dabei dürfte es aber auch von Relevanz sein, dass viele BildungsreferentInnen-Stellen die Geschäftsführung mitmachen.

9. Die Außenvertretung im Jugendwerk wird öfter von Männern übernommen als von Frauen.

Ergebnisse:

- In den Jugendringen scheinen die Frauen eher in Erscheinung zu treten als in den „innerverbandlichen“ Strukturen (AWO und Jugendwerks-Bundesausschuss)
- Frauenanteile Außenvertretungen:
 - AWO: 10,7 %
 - JR: 42,3 %
 - JW-Bundesausschuss: 27,8 %

10. Es sind mehr Männer als Frauen mit Migrationshintergrund im Jugendwerk tätig.

Ergebnisse:

- Dazu sind die Antworten wenig aussagekräftig, da viele Antwortende keine Angaben zum Migrationshintergrund der Engagierten gemacht haben.
- Offenbar fällt es den meisten Antwortenden schwer, zu beurteilen, wer einen „Migrationshintergrund“ hat.

2.1 Fazit des Gender-Arbeitskreises



Insgesamt lassen sich aus den rein quantitativen Erhebungen wenige Erkenntnisse zum Thema Gender ziehen. Ergänzend dazu wären qualitative Erhebungen notwendig. Aber auch aus den rein quantitativen Daten lässt sich die Tendenz ableiten, **dass der Verband auf der pädagogisch-praktischen Seite eher „weiblich“ und auf der Entscheidungs- und**

Gremienebene eher „männlich“ geprägt ist. Insbesondere im Bereich der Geschäftsführungen und im Vorsitz lässt sich diese Tendenz sehen. Es wäre von großer Bedeutung, eine Befragung als Standardabfrage zu etablieren, um Vergleichsdaten zu bekommen und Auswirkungen und Schwankungen von Maßnahmen darstellbar zu machen.

3. Das Jugendwerk als Sozialisationsinstanz

Das Jugendwerk ist maßgeblich an der Sozialisation von jungen Menschen beteiligt, macht mancherorts sogar Bildungsarbeit, auf jeden Fall ist es täglich mit Frauen- und Männerbildern konfrontiert. Da liegt es auf der Hand, dass hier bewusst gehandelt werden kann. Wenn sich wirklich etwas an der typischen Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern ändern soll, wenn wir uns und den jungen Menschen im Jugendwerk Freiräume schaffen wollen, so müssen wir alternative Handlungsmöglichkeiten zulassen, die vielleicht unseren vorhandenen Frauen- oder Männerbildern widersprechen. Wir sollten geschlechtsuntypisches Verhalten fördern und jegliche Festschreibung, in Form von: „Mädchen sind aber so und Jungen genau so“, versuchen abzulegen.

3.1 Geschlechtsspezifische Sozialisation

Sozialisation ist der „Prozess, in dem aus einem Neugeborenen ein in seiner Gesellschaft handlungsfähiges Subjekt wird.“³ Die sog. SozialisationsagentInnen⁴ vermitteln uns, wie wir uns verhalten müssen, um ein handlungsfähiges Subjekt, um integriert zu sein. Sie vermitteln uns auch Bilder und Beziehungsweisen von Geschlechterverhältnissen. Die Entwicklung unserer Geschlechtsidentität vollzieht sich in allen Dimensionen der Sozialisation: den körperlichen, den sexuellen, den emotionalen und den kognitiven sowie den Entwicklungen von Moral und Wertvorstellungen. Wir machen uns zu Frauen und Männern, indem wir lernen, als Frauen und Männer zu fühlen, zu denken und uns zu verhalten. Wir produzieren unsere Wirklichkeit andauernd in sozialen Praktiken, auch und gerade unsere Geschlechtsidentität und Gender. Damit konstruieren und produzieren wir auch das/die Geschlechterverhältnis/se andauernd und immer wieder neu.

³ Bilden, Helga (1991). Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, Klaus Hurrelmann / Dieter Ulich (Hg.). Weinheim: Beltz-Verlag, S. 279

⁴ SozialisationsagentInnen sind die Menschen in unserer Umwelt, die für uns wichtige Bezugspersonen sind: Eltern, LehrerInnen, FreundInnen (Peers), usw.; aber auch die Medien, die uns tagtäglich mit Idealen und gesellschaftlichen Normvorstellungen konfrontieren. (Alfermann, Dorothee (1996). Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten. Stuttgart: Kohlhammer-Verlag, S. 24)



Die Entwicklung der eigenen Geschlechtsidentität, inklusive der Aneignung der dazu gehörigen Symbole, ist Voraussetzung, damit ein Individuum sich in der Welt zurecht finden, sich einordnen kann. Die angebliche Eindeutigkeit und Unveränderbarkeit des einmal bestimmten Geschlechts des Kindes lässt das heranwachsende und sich entwickelnde Individuum eine Geschlechtsidentität ausbilden, die wie *natürlich* mit der Persönlichkeit verqu coastet ist. Da die Aneignung und die Gestaltung von Gender in unserer Kultur verknüpft ist mit der Einordnung in die Geschlechterpolarität (entweder weiblich oder männlich), ist die Entwicklung einer Geschlechtsidentität als Frau oder Mann Bedingung für die Handlungsfähigkeit der Subjekte. Zu einem sozialen Wesen gehört somit immer eine Geschlechtsidentität.

Die Zuordnung zu einer der beiden Geschlechts-Gruppen bedeutet jedoch nicht, einen ganz bestimmten Persönlichkeitstyp ausbilden zu müssen. Es gibt innerhalb der Geschlechts-Gruppen eine Vielzahl von Persönlichkeitsmerkmalen; die Geschlechtszugehörigkeit bestimmt aufgrund gesellschaftlich definierter Zuschreibungen lediglich die Wahrscheinlichkeit der Ausprägung von verschiedenen Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen. Hildegard Mogge-Grotjahn⁵ spricht allerdings auch von einem „harten Kern“ „geschlechtsspezifischer Zuschreibungsprozesse“, der sich, obwohl es heute eine große Vielfalt weiblicher und männlicher Identitäten gibt, in der Beschreibung von „Empathie und Einfühlungsvermögen als ‚weibliche‘ Eigenschaften und Kompetenzen“ sowie „Rationalität und instrumenteller Handlungsorientierung dagegen als ‚männliche‘ Eigenschaften“ versteht. Dieser harte Kern spiegelt auch die Geschlechterstereotype wieder.

⁵ Mogge-Grotjahn, Hildegard (2004). Gender, Sex und Gender Studies – eine Einführung. Freiburg i.Br.: Lambertus-Verlag, S. 100

Stereotype sind allgemeine Annahmen über die relevanten Eigenschaften einer Personengruppe. Diese werden kognitiv im Laufe der Sozialisation in strukturierter Weise erworben; z.B. als Stärke/Schwäche, Aktivität/Passivität, denen ein Satz dazugehöriger ähnlicher Eigenschaften zugeschrieben wird. Die Geschlechterstereotype bestimmen, welche Eigenschaften der Personengruppe Frauen und auf der anderen Seite der Personengruppe Männer zugeordnet werden. Geschlechterstereotype schreiben die bestehende Rangordnung zwischen männlich und weiblich und rechtfertigen sie, basierend auf einem Wertesystem. Tatsächlich gelten männliche Stereotype als „wertvoller, besser, erfolgreicher“, es wird ihnen eine „höhere gesellschaftliche Bewertung“ zuteil.⁶



3.2 Doing Gender

Geschlecht und Geschlechterverhältnisse werden täglich im individuellen Handeln und Verhalten zur sozial konstruierten Wirklichkeit. „Geschlechterverhältnis(se) und männliche und weibliche Individuen“ sind „Produkte permanenter sozialer Konstruktionsprozesse“⁷. Soziales Handeln ist immer geschlechtsbezogen; Gender beeinflusst und bestimmt unsere Wahrnehmung unseres Gegenübers und unser Verhalten.

In unserem Verhalten und Handeln offenbaren wir auch immer uns und unsere Geschlechtsidentität. Wir bestätigen unser Geschlecht täglich durch unser Verhalten und Handeln und produzieren bzw. reproduzieren und konstruieren damit Gender, mitsamt den Zuschreibungen, und die Geschlechterverhältnisse. Gender ist also ein „kulturelles Regelsystem für Prozesse, in denen die Individuen die mit Geschlechtlichkeit verquickten gesellschaftlichen Strukturen alltäglich mitherstellen“⁸.

⁶ Alfermann, Dorothee (1996), S. 17

⁷ Bilden (1991), S. 290

⁸ Hagemann-White, Carol (1988). Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren. In: FrauenMännerBilder – Männer und Männlichkeit in der feministischen Diskussion, Carol Hagemann-White / Maria S. Rerrich (Hg.). Bielefeld: AJZ-Verlag, S. 227

Dieser soziale Prozess, in dem Gender in der sozialen Interaktion der Individuen ständig neu produziert und konstruiert wird, wird „Doing Gender“ genannt. Eine große Rolle bei Gender spielt das äußere Erscheinende, die Ausgestaltung von Körperlichkeit. Hauptsächlich durch unser Erscheinungsbild, durch unsere Kleidung, unseren Haarschnitt etc. geben wir uns als Frau oder Mann für uns und andere zu erkennen. Wie oben beschrieben sind diese Symbole ausschlaggebend für die Bestimmung der Geschlechtlichkeit. „Individuen ‚verkörpern‘ [...] ihre Weiblichkeit beziehungsweise Männlichkeit so, wie sie selbst sie verstehen, aber auch so, wie es den gesellschaftlich erwünschten und üblichen Bildern von Weiblichkeit und Männlichkeit und den Geschlechterbeziehungen entspricht.“⁹ So hat Doing Gender auch und gerade eine körperliche Dimension, da wir unseren Körper entsprechend unserem Geschlecht gestalten.



Dieser Prozess ist dem Individuum allerdings selten bewusst. Die meisten Menschen unserer Kultur begreifen sich *ihrem* Geschlecht als grundlegend zugehörig, reflektieren diese Zugehörigkeit kaum; dementsprechend wird weder die geschlechtstypische Körpergestaltung noch das geschlechtstypische Verhalten reflektiert oder in Frage gestellt. So wird munter gegendert, ohne dass dieser Prozess bewusst wäre, der Prozess der Produktion und Reproduktion von Gender und dem (den) Geschlechterverhältnis(en).

Das Anerkennen, dass soziales Handeln immer einen Gender-Aspekt besitzt, Doing Gender also niemals nicht stattfinden kann, bedeutet für die Jugendverbandsarbeit, dass im alltäglichen Handeln Gender ständig gestaltet wird. Hieraus erwächst die Verantwortung, aber auch die Chance, bewusst damit umzugehen, da mit Gender auch ständig Geschlechterverhältnisse reproduziert werden und damit auch der Boden für Benachteiligungen, Ausgrenzungen und Diskriminierungen immer neu geschaffen wird.

⁹ Mogge-Grotjahn (2004), S. 97

C. Konsequenzen



Das oft genannte Argument, dass Frauen doch inzwischen voll gleichberechtigt und selber Schuld seien, wenn sie nicht partizipieren - „immerhin könnten sie ja, wenn sie wollten“ - wird hier grundsätzlich in Frage gestellt. Es liegt eben nicht an den Frauen, die nicht wollen, sondern an den gesellschaftlichen Bedingungen, dass sie nicht können bzw. es um vieles schwerer haben als ihre männlichen Kollegen. (Immerhin gibt es auch immer starke Frauen, die es schaffen.) Deswegen geht es bei Gender Mainstreaming auch darum, die Bedingungen und Strukturen aufzubrechen und neu zu gestalten.

1. Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bezeichnet das bewusste Agieren gegen Geschlechterdiskriminierung. Es soll sich zum Bestandteil der normalen Handlungsmuster einer Organisation und ihrer AkteurInnen entwickeln.

Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein berücksichtigt werden. Gender Mainstreaming ist damit ein Prinzip/eine Strategie zur Veränderung von Entscheidungsprozessen. Gender Mainstreaming ist eine klassische *Top-Down-Strategie*, was nichts anderes heißt, als dass die Signale von oben ausgehen müssen. Auf der Führungsebene einer Organisation muss das Umdenken stattfinden und die notwendigen Impulse und Maßnahmen müssen von oben initiiert werden. Somit ist das Thema Gender nicht einfach nur ein kleiner Nebenbereich, sondern ein Querschnittsthema, das sich durch alle Bereiche der Verbandsarbeit hindurch zieht.

Gender Mainstreaming ist durch die Pekinger UN-Weltfrauenkonferenz 1995 weltweit als geschlechterpolitische Handlungsstrategie von den teilnehmenden Regierungen übernommen worden. Die Strategie wurde in die Entwicklungszusam-

menarbeit aufgenommen, die durch ihren inhaltlichen und strukturellen Ansatz dazu beiträgt, Geschlechtergerechtigkeit in organisationellem Handeln zu befördern und Geschlechterungleichheiten zu verhindern. Die inzwischen international anerkannte Definition der Europäischen Union lautet:

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

Es zielt auf die inhaltliche Ebene bei der Planung, Durchführung und Auswertung von Maßnahmen ab und fragt nach deren Auswirkungen auf die Geschlechter. So wie Fragen nach den Kosten oder der Ökologie in allen Entscheidungsprozessen eine wichtige Rolle spielen, führt Gender Mainstreaming dazu, dass die Bedeutung von Geschlechterfragen zum integralen Bestandteil des Denkens, Entscheidens und Handelns aller Beteiligten wird. Es muss gefragt werden, welche Auswirkungen hat das Projekt/die Maßnahme auf Männer, welche Auswirkungen hat es auf Frauen? Wie sind beide Geschlechter in die Umsetzung des Projektes einbezogen? Welche Maßnahmen sind notwendig, um die Situation von Frauen zu verbessern? Welche sind notwendig, um die von Männern zu verbessern?

Nicht mehr:

Frauen haben spezifische Probleme.

Sondern:

Gesellschaftlich hergestellte Bedingungen versetzen Frauen in problematische Situationen und Positionen; für diese Bedingungen sind die Frauen nicht alleine verantwortlich.





Nicht mehr:

Frauen haben aufgrund ihres Geschlechts spezifische Interessen.

Sondern:

Spezifische Interessen der Frauen sind Reflexe auf Lebensbedingungen (z.B. das intensive Zusammenleben mit kleinen Kindern), die Frauen qua Geschlecht zugewiesen werden. Männer hätten dieselben Interessen, wenn sie die Lebensbedingungen der Frauen teilen würden.

Nicht mehr:

Frauen haben Defizite, die beseitigt werden müssen.

Sondern:

Frauen haben Stärken, die Männer (noch) nicht haben. Diese Stärken werden gesehen und Bedingungen geschaffen, damit sie zur Anwendung kommen können. Defizite sind nicht aufgrund des Geschlechts, sondern aufgrund der gesellschaftlich definierten Geschlechterrolle vorhanden, bei Männern ist es ebenso.

Nicht mehr:

Frauen sind zuständig für die Lösung der Frauenprobleme.

Sondern:

Frauen und Männer übernehmen die Verantwortung für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse.

Gender Mainstreaming setzt da an, wo die institutionalisierte Gleichstellungspolitik der 80er und 90er Jahre aufgehört hat. Frauenförderung, Quotierungen etc. allein reichten nicht aus, um dem Ziel, *gleiche Chancen und Bedingungen für Frauen und Männer zu schaffen*, zu entsprechen. Allerdings ersetzt Gender Mainstreaming die Instrumente der traditionellen Gleichstellungspolitik nicht, sondern ist als notwendige Erweiterung zu sehen.

„Konkrete und spezifische Maßnahmen der Förderung von Mädchen und Frauen“ erweisen sich weiterhin als notwendig und müssen auch weiter umgesetzt werden, sie sind aber in einem „übergreifenden Gesamtkonzept“ (Gender Mainstreaming) integriert.¹⁰ Gender Mainstreaming ist das „allgemeine Instrument, das die Entscheidungsprozesse steuert, Frauenförderung ist die Konkretisierung im Bereich der Personalpolitik“.¹¹

Gender Mainstreaming ist eine Strategie und kein Inhalt – der Weg ist also das Ziel. Genauer ausgedrückt ist Gender Mainstreaming eine Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik. Sie hinterfragt, wie sich politische Maßnahmen, einschließlich Gesetzesvorhaben, jeweils auf Frauen und Männer auswirken und ob und wie sie zum Ziel der Gleichstellung der Geschlechter beitragen können. Dabei verlagert sie die Verantwortung für an Chancengleichheit orientiertes Handeln in die jeweiligen Fachpolitiken. Durch die Strategie sollen auf jeder Ebene einer Organisation geschlechtsbezogene Benachteiligungen systematisch aufgespürt werden. Die Strukturen, Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche einer Organisation werden dabei im Rahmen von Evaluationen in den Blick genommen. Dies hat den Effekt, dass die Demokratisierung von Organisationen, also ihre Transparenz, gefördert wird. Durch das Überprüfen, ob und welche Ungleichbehandlungen existieren, wird erkennbar, welche davon geschlechtsspezifische Wirkungen haben.

¹⁰ Meyer, Dorit (2001). Gender Mainstreaming: Bedeutung – Entstehung – Kontexte einer neuen politischen Strategie. In: Gender Mainstreaming neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Stiftung SPI, Gabriele v. Ginsheim / Dorit Meyer (Hg.). Berlin: FATA MORGANA Verlag, S. 27

¹¹ Stiegler, Barbara (2000). Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur Strategie des Gender Mainstreaming. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, S. 20

2. Umsetzung

Die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming im Jugendwerk besteht zu allererst darin, das Thema als Querschnittsthema im Verband anzuerkennen und so den Weg für Konzeptentwicklungen zu ermöglichen. Dieses Positionspapier ist ein Ergebnis des bundesweiten Arbeitskreises Gender und will einen ersten Stein des Anstoßes darstellen. Das Thema ist nicht neu und umso brisanter – aber es ist auch ein Thema, das nicht nur von Wenigen getragen werden kann und das nicht nur einer breiten Zustimmung im Verband bedarf, sondern der aktiven Mitwirkung. Es gilt, den Verband für das Thema Gender weiter zu sensibilisieren. Gender-Wissen muss in alle Ebenen des Jugendwerkes eindringen können. Das gilt es, zu organisieren und zu konzipieren.



2.1 Gendersensibilisierung und Gender-Wissen

Gendersensibilisierung heißt, das Thema Gender auf die Tagesordnung zu setzen. Gender muss als gestaltende Größe von Beziehungen und Kommunikation erkannt und benannt werden. Auch wenn wir es gerne anders hätten, so macht es in der Wahrnehmung nun mal einen Unterschied, ob uns eine Frau oder ein Mann gegenüber steht. Dieses bewusst wahrzunehmen, ist der erste Schritt, eben dieses bewusst nicht in das Handeln mit einfließen zu lassen, sondern unabhängig – oder manchmal auch genau deswegen – auf eine ganz bestimmte Art zu reagieren. Gendersensibilisierung benötigt Gender-Wissen, vor allem den Grundsatz, dass Gender eben kein *natürliches* Verhalten ist, sondern ein erlerntes und veränderbares, das situationsbezogen gut änderbar ist.

2.2 Gender-Kompetenz und Gender-Trainings

Gender-Kompetenz ist die Anwendung von Gender-Wissen und die bewusste Gendersensibilisierung der Mitmenschen. Das fängt im Kleinen an (alltägliche Kommunikation), geht über die Organisation von Gender-Trainings von und für die Ehrenamtlichen (z.B. JuleiCa-Ausbildung) und endet schließlich beim professionellen Einsetzen von Genderselbstchecks/-analysen als Evaluations- und Handlungsinstrument auf der (hauptamtlichen) Leitungsebene (Vorstand) von Jugendwerken.

Da Gender Mainstreaming ein Top-Down-Ansatz ist, ist die Strategie darauf angewiesen, dass gerade die Vorstände und die Hauptamtlichen sich in diese Richtung weiterbilden und -gebildet werden.

2.3 Weitere Instrumente

Beratungsinstrumente, wie z.B. die Einrichtung von Lenkungs- und Steuerungsgruppen (z.B. Gleichstellungsbeauftragte), garantieren und fordern die regelmäßige Überprüfung des Gender-Mainstreaming-Prinzips und gleichzeitig die Einbindung in die fortlaufenden Entscheidungsprozesse im Jugendwerk.



D. Maßnahmen

Der Gender-AK schlägt folgende Maßnahmen zur Gendersensibilisierung und Gender-Analyse im Jugendwerksalltag vor:



1. Gender-Selbstcheck

Ein Gender-Selbstcheck ist ein Analyseinstrument, um notwendige Daten zu ermitteln, wo Handlungsbedarf im Verband besteht. Er dient dazu, die eigenen Arbeits- und Entscheidungsstrukturen nach Gender-Aspekten zu überprüfen und Benachteiligungen offen zu legen. Gender-Selbstchecks sind notwendig, um unbewusste Strukturen aufzuzeigen und darauf aufbauend Veränderungen zu entwickeln. So können genauer Ziele benannt werden. Regelmäßige Anwendung kann Tendenzen dokumentieren und dient zur stetigen Überprüfung der Zielsetzung.

Der DBJR hat einen Gender-Selbstcheck entworfen, auf den wir hier ausdrücklich hinweisen.

2. Prozessbeobachtung

Die Prozessbeobachtung ist auch ein Analyseinstrument. Die Forschung belegt, dass Frauen und Männer oft ein unterschiedliches Diskussionsverhalten zeigen. Gerade in gemischtgeschlechtlichen Gruppen nehmen sich Frauen oft zurück, überlassen das Feld den Männern. Deswegen macht es Sinn, Entscheidungsprozesse, Diskussionsprozesse – z.B. Vorstandssitzungen oder Teamvorbereitungstreffen –, eben alle Prozesse, bei denen es um konkrete Handlungsoptionen geht, nach Gender-Aspekten zu beobachten und zu protokollieren. (Z.B. wer leitet die Sitzung, wer moderiert, wer trifft

die letztendlich gültige Entscheidung?) Die Auswertung des Protokolls ist fester Bestandteil der Prozessbeobachtung. So können verfestigte Strukturen aufgedeckt werden. Die regelmäßige Anwendung dient der Gendersensibilisierung und der Gender-Kompetenz. Auch hier ist das festgestellte Datenmaterial der erste Schritt, um notwendige Veränderungen anzugehen.

3. Gremiengestaltung

Frauen und Männer zeigen oft ein sehr geschlechtstypisches Verhalten, wenn es um die Mitwirkung in einem Gremium geht. Nicht nur, dass Frauen sich in gemischtgeschlechtlichen Gruppen oft mit ihrer Meinung zurücknehmen, sie werden auch sehr oft nicht so ernst genommen. Oft sind sie sowieso in der Minderheit, was dann ein willkommenes Argument ist, sie nicht anzuhören oder nicht auf sie einzugehen, da sie angeblich *allein* damit da stehen. Das hat zur Folge, dass Frauen meistens mehr kämpfen müssen als Männer, um Gehör zu finden. Außerdem bleiben nur Wenige hängen – nämlich nur diejenigen, die stark genug sind, sich durchzukämpfen. Und das trifft wahrscheinlich nicht nur auf Frauen zu – die Gremiengestaltung im Jugendwerk ist selten offen für Minderheitenmeinungen und eine andere Arbeitsform als die der Großgruppendifkussion, in der ja jedeR das sagen kann, was sie/er will. Da das Können ja nicht nur vom Wollen und das Gehört-Werden nicht nur vom Reden abhängt, sind hier grundlegende Veränderungen notwendig.

Folgende Methoden schlagen wir vor, zu erproben und weiterzuentwickeln.

• Quotierte Redelisten

Damit gewährleistet ist, dass möglichst genauso viele Redebeiträge von Frauen und von Männern in die Diskussion einfließen, können getrennte Redelisten geführt werden, wobei die jeweilige Minderheit vorrangig zu Wort kommt. Dieses Instrument ist für alle Minderheiten geeignet, die sich sonst eventuell nicht zu Wort melden würden, etwa auch Jugendliche.

- **Kleingruppenarbeit**

Kleingruppenarbeit ist eine Arbeitsweise, in der sich Frauen oft besser einbringen können als in einer Großgruppe. Auch wenn diese Methode der Diskussionskultur vielleicht zeitaufwendiger ist, so können durch verschiedene Kleingruppen und die unterschiedlichen Diskussionsergebnisse der Kleingruppen Minderheiten Gehör finden. Interessant ist hier auch geschlechtsspezifische Kleingruppenarbeit. Besondere Formen der Kleingruppenarbeit sind: **Workshops, Open Space, World Cafés.**

- **Abwechselnde Moderation**

Die Moderation von Sitzungen oder Treffen ist oft auch Männersache. Wenn sie vorher nicht personell festgelegt wird, ist zu beobachten, dass sie meistens von einem Mann übernommen wird. Um Machtkämpfen und unnötigen Reibereien entgegenzuwirken, ist es sowieso besser, die Moderation vor jeder Sitzung festzulegen. Hier schlagen wir eine bewusste Abwechslung der Moderation vor. JedeR ist mal dran, auch wenn der eine oder vielmehr die andere vielleicht lieber jemand anderem den Vortritt lassen möchte. Es soll zwar niemand gezwungen werden, doch aber ermutigt.

4. Quotenregelungen

Quotenregelungen sind ein Instrument, das in vielen Verbänden, Vereinen und Parteien inzwischen selbstverständlich geworden ist. Quotenregelungen haben den Vorteil, dass die Geschlechtergerechtigkeit automatisch bei allen Posten-Besetzungen mitgedacht wird. Dieses Instrument muss jedoch in den gesamten Prozess der Gender-Mainstreaming-Strategie eingebettet sein. Als isolierte Maßnahme verfehlt dieses Instrument sein Ziel. Eingebunden in die Gesamtstrategie führen Quotenregelungen jedoch dazu, dass von der untersten Verbandsebene aus verstärkt darauf geachtet wird, Benachteiligten auszugleichen und, je nachdem, welches Geschlecht

unterrepräsentiert wird, gezielte Förderungs-Maßnahmen einzuleiten. Quotierung darf, wenn sie sinnvoll sein soll, die Arbeitsfähigkeit des Verbandes nicht gefährden. Deshalb kann sie nicht nur auf einer Ebene angewandt werden, sondern muss ein durchgehendes Prinzip sein.

Wir schlagen für alle Bereiche eine 50/50-Regelung vor. In den Fällen, in denen nur eine Person einen bestimmten Posten besetzt, schlagen wir vor, dass diese Position in gleichberechtigten Zweier-Teams übernommen wird. Gerade in den Außenvertretungen haben wir diese Entscheidung nicht in der Hand, jedoch auch hier gilt es, unsere Position nach außen durch zwei Personen sichtbar zu machen, auch wenn es z.B. nur ein Mandat gibt, wie bei:

- **Fahrtenteams**
- **Seminarteams**
- **Arbeitskreisen**
- **Delegierten auf Konferenzen**
- **Vorständen**
- **Außenvertretungen**



5. Respekt

Abgesehen von allen strukturellen Maßnahmen, kommt es darauf an, im Verbandsleben verstärkt darauf zu achten, wie wir miteinander umgehen wollen. In der Gremienarbeit werden wir dann erfolgreicher sein, wenn wir solidarisch und respektvoll miteinander umgehen. Rücksichtnahme und gegenseitige Unterstützung ist das, was wir alle brauchen. Alles andere führt nur zu unnötigen Reibungsverlusten, die demotivierend auf das ehrenamtliche Engagement wirken.

Material- und Literaturliste:

- Alfermann, Dorothee (1996): Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten
- Bilden, Helga (1991): Geschlechtsspezifische Sozialisation; in: Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung
- Bourdieu, Pierre (1997): Die männliche Herrschaft; in: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hg.): Ein alltägliches Spiel, Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis
- Bundesjugendwerk der AWO (2000): Zukunft? Das sind wir! Grundsatzprogramm des Jugendwerkes der AWO (Jugendwerksposition, Nr. 1)
- Bundesjugendwerk der AWO (2004): Das Leben ist unser! Pädagogisches Konzept des Jugendwerkes der AWO (Jugendwerksposition, Nr. 2)
- Bundesjugendwerk der AWO (2007): Die Gruppe rockt! Ausbildungskonzept des Jugendwerkes der AWO (Jugendwerksposition, Nr. 3)
- Bundesverband der Sozialistischen Jugend Deutschlands - Die Falken (Hg.) (o.J.): Tipps & Tricks zum Thema Gendertraining
- Burmeister, Christian (2006): Gendert Euch! Die AG PuV - der Bericht, S. 8/9; in: Exzess, 2/2006
- Burmeister, Christian (2006): Wollt Ihr, dass die Erde sich bewegt, bewegt Euch! Arbeitsergebnisse des AK Gender, S. 13/14; in: Exzess, 2/2006
- Burmeister, Christian (2006): Inhalte ohne Konsequenzen? Nicht im Jugendwerk! Das Gender-Positionspapier des Jugendwerkes und die Folgen für den Verband, S. 14/15; in: Exzess, 3-4/2006
- Deutscher Bundesjugendring (2003): Gender Mainstreaming. Positionspapier des DBJR
- Erdt, Nina (2006): Von wegen „Genderkacke“, S. 13; in: Exzess, 3-4/2006
- Gille, Martina/Sardei-Biermann, Sabine (2006): Jugend im neuen Jahrtausend - Angleichung der Geschlechter? Lebensentwürfe und Berufseinschätzungen von 12- bis 29-Jährigen, S. 7-9; in: Exzess, 3-4/2006
- Hagemann-White, Carol (1988): Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren; in: Hagemann-White, Carol/Rerrich, Maria S. (Hg.): FrauenMännerBilder - Männer und Männlichkeit in der feministischen Diskussion
- Landesjugendring Baden-Württemberg (2001): Abenteuer Geschlecht. Eine Arbeitshilfe für die Aus- und Weiterbildung von Jugendleiterinnen und Jugendleitern
- Landesjugendring Niedersachsen (2004): Juleica-Praxisbuch G(ender) zur geschlechtsbewussten Jugendarbeit
- Landesjugendring Niedersachsen (2007): gender. Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit
- Lochner, Barbara (2006): Gender Bender im Jugendwerk ...oder was Geschlechtergerechtigkeit mit Party zu tun hat!, S. 12/13; in: Exzess, 3-4/2006
- Meyer, Dorit (2001): Gender Mainstreaming: Bedeutung - Entstehung - Kontexte einer neuen politischen Strategie; in: Ginsheim, Gabriele v./Meyer, Dorit (Hg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe

- Mogge-Grotjahn, Hildegard (2004): Gender, Sex und Gender Studies - eine Einführung
- Runkel, Annegret (2005): Einführung in das Thema Gender. Teil 1: Ein Blick in das real existierende Patriarchat, S. 22/23; in: Exzess, 1/2005
- Runkel, Annegret (2005): Einführung in das Thema Gender. Teil 2: Geschlecht ist, was wir tun, und nicht, was wir sind, S. 9/10; in: Exzess, 2-3/2005
- Runkel, Annegret (2006): Einführung in das Thema Gender. Teil 3: Gender Mainstreaming! Was ist das? Und wieso hat das eigentlich was mit uns zu tun?, S. 18-20; in: Exzess, 1/2006
- Runkel, Annegret (2006): Von guten Frauen und erfolgreichen Männern. Wie junge Menschen sich ihr Leben in zwanzig Jahren vorstellen, S. 4-6; in: Exzess, 3-4/2006
- Schmidt, Renate (2006): Das Eva-Prinzip, S. 10/11; in: Exzess, 3-4/2006
- Stiegler, Barbara (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur Strategie des Gender Mainstreaming

Infos zum Bundesjugendwerk der AWO:

- **Zeitschrift Exzess:** vierteljährliche Verbandszeitschrift, die von Einzelpersonen oder Organisationen im Abonnement bezogen werden kann.
- **Homepage:** www.bundesjugendwerk.de (mit aktuellen Infos, themenbezogenen Foren, Übersichtskarte zum Jugendwerk, usw.)
- **Publikationen:** Das Bundesjugendwerk informiert mit zahlreichen weiteren Publikationen über seine Tätigkeit, z.B.
 - Praxismappe - Spiele für Kinder, Jugendliche und Erwachsene
 - Die Gruppe rockt! Ausbildungskonzept des Jugendwerkes der AWO
 - Wollt Ihr, dass die Erde sich bewegt? Bewegt Euch! Position des Jugendwerkes der AWO zum Thema „Gender“
 - Reader zu (Kinder-)Armut & Grundeinkommen
 - Das Leben ist unser! Das Pädagogische Konzept des Jugendwerkes der AWO
 - Die UN-Kinderrechtskonvention
 - Die Anfänge des Jugendwerkes der AWO“ (JW-Historie, Nr. 1)
 - Jugendwerk zwischen „Wiedervereinigung“ und Ökonomisierung (JW-Historie, Nr. 2)
 - Zukunft? Das sind wir! Grundsatzprogramm des Jugendwerkes der AWO
- **BuJW-Kalender:** Die jährlich erscheinende und kostenlose Broschüre zu allen Terminen des Bundesjugendwerkes der AWO
- **Newsletter „BuJW-Infoline“:** Der E-Mail-Newsletter des Bundesjugendwerkes der AWO erscheint etwa alle 2 Monate und enthält Infos zu den Aktivitäten und Veranstaltungen des Bundesjugendwerkes der AWO und anderer Organisationen. Er kann kostenlos beim Bundesjugendwerk abonniert werden.



