

Einfach anfangen

Die Einführung von
Gender Mainstreaming
in einer Jugendorganisation

Eine Arbeitshilfe



Inhalt



Vorwort	3
1 Einführung	4
2 Gender Mainstreaming – eine Einführung	5
2.1 Begriff Gender Mainstreaming	5
2.2 Die Strategie	6
2.3 Methoden von Gender Mainstreaming	6
2.4 Kritik und Widerstände	8
3 Gender Mainstreaming im Landesjugendring	9
3.1 Ausgangssituation und Motivation	9
3.2 Ziele des Prozesses	10
3.3 Prozessbeschreibung	11
4 Analyse und Bedarfserhebung	13
4.1 Instrumente	13
4.2 Ergebnisse	14
4.3 Erfahrungen	16
4.4 Fazit	17
5 Sensibilisierung der Personen	18
5.1 Instrumente	18
5.2 Ergebnisse und Erfahrungen	20
6 Organisation und Strukturen	21
6.1 Instrumente	22
6.2 Ergebnisse und Erfahrungen	26
7 Handlungsfelder	27
7.1 Instrumente	27
7.2 Ein Beispiel: Die Kommission Bildung	27
7.3 Ergebnisse und Erfahrungen	28
8 Kontrollinstrumente und Berichtswesen	29
8.1 Instrumente	29
8.2 Ergebnisse und Erfahrungen	30
9 Fazit	31
10 Material	32
10.1 Literaturliste	32
10.2 Dokumente aus dem Landesjugendring	33
Impressum	39

Liebe Leserin, lieber Leser,

schön, dass Sie einfach anfangen, unsere Arbeitshilfe zu Gender Mainstreaming zu lesen. Sie ist das Ergebnis eines längeren Prozesses der Einführung von Gender Mainstreaming im Landesjugendring Baden-Württemberg. Damit soll dokumentiert werden, welche Instrumente und Maßnahmen in diesem ehrenamtlich geprägten Setting der Jugendpolitik entwickelt und verwendet wurden.

Gleichzeitig soll die Arbeitshilfe dazu dienen, den Prozess im Landesjugendring weiter zu verfestigen und die Ergebnisse an die nachfolgenden Verantwortlichen weiterzugeben. Dies ist eine besondere Notwendigkeit bei Jugendorganisationen, da hier die Fluktuation altersbedingt höher ist als in anderen Bereichen.

Schließlich will der Landesjugendring Baden-Württemberg mit dieser Arbeitshilfe andere Organisationen ermutigen, sich auf den Weg zu machen. Unsere Erfahrung ist, dass es sich lohnt, die verschiedenen Bedürfnisse von Männern und Frauen und von Menschen mit verschiedenen ethnischen Hintergründen zu erkunden und in der Arbeit zu berücksichtigen.

In der Arbeitsgemeinschaft der meisten Jugendverbände im Lande herrscht schon lange Einigkeit darüber, dass die Herstellung von Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern eine wichtige Aufgabe der Jugendorganisationen darstellt. Der Prozess Gender Mainstreaming will dazu innerhalb der Strukturen des Landesjugendrings beitragen. Der Landesjugendring sieht sich aber auch als Vorbild für seine Mitgliedsorganisation, die über die Arbeitshilfe Know-How an die Hand bekommen, selber solche Prozesse durchzuführen.

In einem zweiten Schritt wird es darum gehen, die erhöhte Sensibilität für das Thema in jugendpolitisches Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der ganzen Gesellschaft umzusetzen. Denn auch der bestmögliche Gender Mainstreaming Prozess in einer Organisation wird an enge Grenzen stoßen, wenn sich die Gesellschaft insgesamt in diesen Fragen nicht oder in die falsche Richtung bewegt.

Der insgesamt erfolgreiche Prozess im Landesjugendring war nur möglich aufgrund des großen Engagements der Lenkungsgruppe. Vielen Dank an meine damaligen VorstandskollegInnen Julia Reichert und Jochen Mack. Besonders bedanken möchte ich mich bei Eva Lang, die den Prozess als Geschäftsführerin für Politik und Personal unermüdlich vorangetrieben hat. Für die externe Beglei-



tung konnten wir Gerrit Kaschuba vom Forschungsinstitut tifs (Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung) gewinnen. Ihr sei herzlich für ihr großes Engagement und ihre hilfreiche Fachlichkeit gedankt.

Schließlich möchte ich mich beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) bedanken, der die Erstellung dieser Arbeitshilfe finanziert hat. In der kurzen Zeit seines Bestehens ist der Kommunalverband ein wichtiger Partner und fachlicher Begleiter unserer Arbeit für Kinder und Jugendliche geworden.

Ihnen und euch wünsche ich gute Impulse durch die Arbeitshilfe und hoffe, dass wir gemeinsam weiter arbeiten an einer Gesellschaft, in der Frauen und Männer zu ihrem Recht kommen. Dafür wünsche ich Ihnen und euch viel leidenschaftliche Ausdauer! Das Wichtigste ist: Einfach anfangen!

Bertold Frieß

Vorsitzender Landesjugendring

1. Einführung

In der Arbeitshilfe „Einfach anfangen“ werden die Ergebnisse des Prozesses Gender Mainstreaming im Landesjugendring dokumentiert. Den Frauen und Männern, die sich im Landesjugendring engagieren, soll transparent werden, auf welche Arbeitsformen sich der Vorstand und die Geschäftsstelle verständigt haben.

Der Landesjugendring will damit neuen Mitgliedern aber auch anderen Organisationen und Institutionen den Einstieg in einen solchen Prozess erleichtern. Deshalb werden die Instrumente, Ergebnisse und Erfahrungen so aufbereitet, dass andere sie für eigene vergleichbare Vorhaben verwenden können.

Der Ansatz ist also ein sehr praktischer. Es soll nicht allgemein über die Theorie und die Hintergründe von Gender Mainstreaming informiert werden, sondern über die Umsetzung in einem konkreten Setting der Jugendpolitik. Wer etwas Grundlegendes lesen will, sei auf das Literaturverzeichnis am Ende der Arbeitshilfe verwiesen.

Eine Besonderheit des Prozesses im Landesjugendring war die Verzahnung der Kategorie Geschlecht mit der Kategorie Herkunft. Immer wieder wurde deutlich, dass es nicht „die Männer“ und „die Frauen“ gibt, sondern dass die Bedürfnisse und Motivationen auch stark von der eigenen Herkunft bedingt sind. Deshalb wurden Instrumente entwickelt, die helfen, beide Querschnittsthemen in den Blick zu nehmen. Es wird oft unterstellt, bei Gender Mainstreaming ginge es um Gleichmacherei. Dies kann schon aufgrund der differenzierten Herangehensweise zurückgewiesen werden – ganz im Gegenteil, es geht um eine bessere Wahrnehmung von Verschiedenheit, aber um einen gleichberechtigten Zugang zu Entscheidungsprozessen und Ressourcen.

Damit die Arbeitshilfe für Außenstehende verständlich ist, zuvor ein paar Takte zum Landesjugendring: Hier haben sich Jugendorganisationen der Gewerkschaften, der Kirchen sowie der ökologischen, humanitären und kulturellen Jugendarbeit zusammengeschlossen. Hauptziel des Landesjugendrings ist die Interessenvertretung von Kinder und Jugendlichen und von Jugendorganisationen.

Die Richtungsentscheidungen des Landesjugendrings nimmt die Vollversammlung zweimal im Jahr vor. Unter anderem wählt sie für je zwei Jahre einen Vorstand, in dem es Fachvorstände für verschiedene inhaltliche

Bereiche der Jugendpolitik gibt. Die operative Arbeit wird von einem dreiköpfigen Geschäftsführenden Vorstand gesteuert. Die Vorstandsmitglieder sind ehren- oder nebenamtlich im Landesjugendring engagiert.

In der Geschäftsstelle des Landesjugendrings arbeiten neben der Geschäftsführung (ein Mann und eine Frau) zwei BildungsreferentInnen, derzeit vier ProjektmitarbeiterInnen, eine Fachfrau für Öffentlichkeitsarbeit und vier Verwaltungsmitarbeiterinnen. Sie unterstützen die Mitgliedsorganisationen fachlich und durch Serviceleistungen. Der Landesjugendring verwaltet einige Förderprogramme, die der Jugendarbeit zugute kommen.

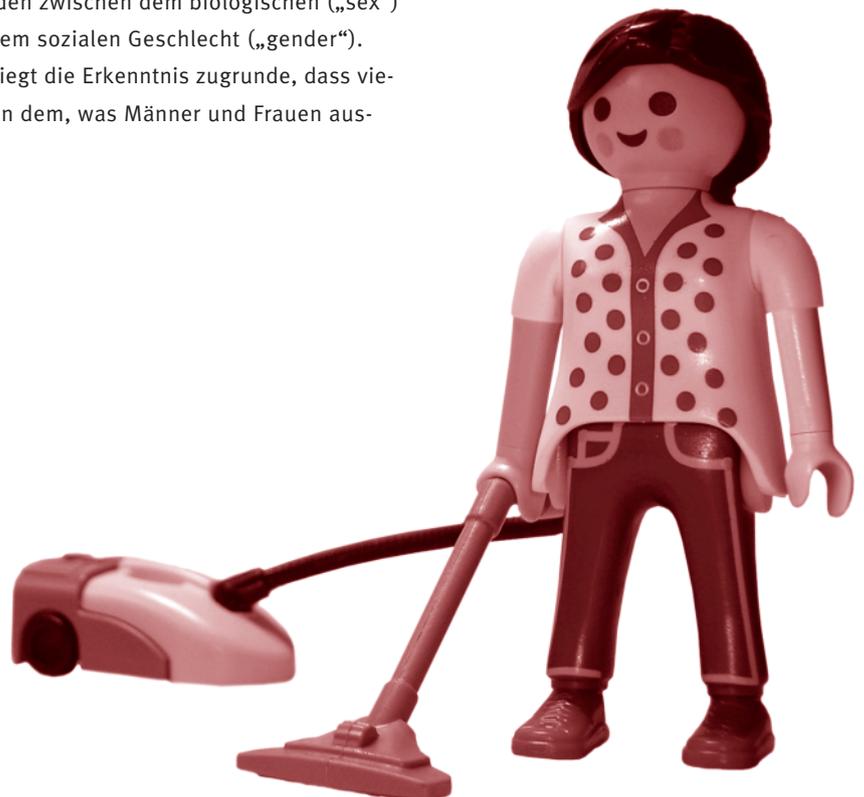
2. Gender Mainstreaming – eine Einführung

2.1 Begriff Gender Mainstreaming

Erstmals wurde Gender Mainstreaming 1995 auf der Weltfrauenkonferenz in Peking breit diskutiert und als Handlungsansatz bekannt gemacht. Die EU machte sich Gender Mainstreaming im Amsterdamer Vertrag von 1999 zu eigen. Der Begriff der Strategie ist zunächst etwas sperrig. Er bezeichnet den Versuch, das Thema Geschlecht („gender“) zum Gegenstand aller wichtiger Handlungsfelder („mainstream“) zu machen.

Der Begriff ist insofern schwer zu übersetzen, da schon das englische Wort „gender“ für uns Deutsche einen ungewohnten Sinn bezeichnet. Denn im Englischen wird unterschieden zwischen dem biologischen („sex“) und dem sozialen Geschlecht („gender“). Dem liegt die Erkenntnis zugrunde, dass vieles von dem, was Männer und Frauen aus-

macht, nicht mit biologischen Unterschieden begründet werden kann, sondern gesellschaftlich bedingt ist. Unter anderem durch Lernen an Vorbildern, durch Erziehung und durch mediale Einflüsse eignen sich Jungen und Mädchen an, was typisch männlich und typisch weiblich ist und wie sie sich „angemessen“ zu verhalten haben. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass sich Geschlechterrollen verändern, wenn sich die gesellschaftliche Praxis verändert. Diese Veränderungsmöglichkeit von Geschlechterrollen ist der Ansatzpunkt für Gender Mainstreaming.



2.2 Die Strategie

Bisher versuchten vor allem Frauen, die Machtverteilung zwischen den Geschlechtern von der „Basis“ her zu verändern. Dagegen wird Gender Mainstreaming von den jeweils Verantwortlichen als Instrument der Entwicklung von Institutionen eingesetzt („Top-Down-Prozess“).

Staatliche Einrichtungen wie Behörden aber auch EmpfängerInnen öffentlicher Gelder wurden dazu verpflichtet, die Prinzipien des Gender Mainstreamings für ihre jeweilige

Organisation einzuführen. Damit ist Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern kein Frauenthema mehr, sondern wird Männern und Frauen (und zwar den Führungskräften) als Thema zugeordnet.

Als Hauptziel wurde schon in Peking verankert: Die unterschiedlichen Interessen von Männern und Frauen müssen in allen Handlungen einer Institution berücksichtigt werden. Alle Akteure müssen in allen Phasen der Entscheidungsfindung die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von politischem Handeln reflektieren.

In einem anschaulichen Vergleich beschreibt Stiegler (2000), wie der Prozess in die Breite wirken kann: In den letzten Jahren hielt das Kostenbewusstsein Einzug in das Denken von Politik und Verwaltungen. Alles wird danach bewertet, was es für Kosten verursacht und wie die zur Verfügung stehenden Mittel effektiv eingesetzt werden. Und es werden keine Kosten und Mühen (!) gescheut, um die Kosten langfristig noch weiter zu senken¹. Würde im Bereich Geschlechtergerechtigkeit mit gleicher Vehemenz gearbeitet, sähe das Verhältnis zwischen den Geschlechtern in Politik und Verwaltung bald ganz anders aus.

2.3 Methoden von Gender Mainstreaming

■ 2.3.1 Analyse

Erster Schritt bei der Einführung von Gender Mainstreaming ist die Analyse der Praxis der jeweiligen Institution. Es wird untersucht, wie die Interessen der Männer und Frauen berücksichtigt werden und ob es Mechanismen gibt, die eine Entfaltung von Potentialen verhindern. Vor allem anhand der Kriterien **Repräsentation**, **Ressourcen** und **Realisierung** wird die Analyse vorgenommen (die sogenannte 3R Methode).

Zuerst wird untersucht, wie die zahlenmäßige Verteilung von Männern und Frauen auf den verschiedenen Ebenen der Institution aussieht (**Repräsentation**). Die Verteilung bei den KundInnen wird genauso erhoben

wie der Zugang zu Entscheidungsprozessen. Danach wird analysiert, ob es in der Verteilung der **Ressourcen** einer Institution geschlechtsspezifische Auffälligkeiten gibt. Dabei kann es um finanzielle Mittel (Zuschüsse, Gehälter) gehen, aber auch um zwischenmenschliche Ressourcen wie Aufmerksamkeit, Redezeit oder Zuwendung. Die geschlechtsspezifische Auswertung von Geldflüssen wird Gender Budgeting genannt.

Schließlich wird ausgehend von den Ergebnissen der ersten beiden Kategorien untersucht, wie die **Realisierung** der Unterschiede zustande kommt. Welches Menschenbild und welche Werte bestimmen das Handeln in der Institution? Warum werden Menschen unterschiedlich behandelt und beurteilt? In einem Analyseprozess können auch an-

dere Unstimmigkeiten in einer Institution zu Tage treten. Es können sich Konflikte zwischen unterschiedlichen Personengruppen oder Hierarchieebenen zeigen, die nur bedingt etwas mit Geschlecht zu tun haben müssen, aber die Arbeit negativ beeinflussen.

Damit erhält eine Einrichtung wichtige Hinweise für ihre Weiterentwicklung. Nach der Analyse wird eine politische Entscheidung getroffen, welche Ziele zunächst verfolgt werden. Die Umsetzung wird begleitet und evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluation sind Ausgangspunkt für die Formulierung neuer Oberziele. Da diese neue Felder beschreiben, wird wieder eine neue Analyse benötigt. Daraus ergibt sich ein Zirkel der ständigen Weiterentwicklung der Organisation (siehe Planungszyklus 10.2.1).

¹ Wenn man vergleicht, wie viele Mittel für die Einführung von Neuer Steuerung in Verwaltungen ausgegeben werden, erscheinen die Diskussionen um die angeblich überbewerteten Expertisen und Beratungshonorare für Genderprozesse in einem ganz anderen Licht.

■ 2.3.2 Umsetzung

Die Instrumente der Durchführung des Prozesses setzen an drei Ebenen an. Diese können und sollen nicht immer streng auseinander gehalten werden, sondern bedingen sich oft gegenseitig. Trotzdem ist es sinnvoll, folgende drei Ansatzpunkte extra zu beleuchten:

→ Struktur

Wenn sich in der Analyse große Unterschiede in der Verteilung von Ressourcen oder in der Repräsentanz zeigen, sind Änderungen in der Struktur naheliegend. Wichtig ist vor allem die Veränderung von Entscheidungsprozessen. Dabei kann es um neue Arbeitsweisen genauso gehen wie um neue Regelungen der Zugänge zu Entscheidungspositionen. Hier ist zum Beispiel die Diskussion angesiedelt, ob eine Quotierung bei der Besetzung von Leitungsstellen hilfreich ist.

→ Person

Um solche Prozesse nachhaltig wirksam zu machen, ist es sinnvoll, die Mitarbeitenden und vor allem Führungskräfte darin zu schulen, geschlechtersensibel zu arbeiten. Das beinhaltet auch eine Verbesserung der Wahrnehmung der eigenen Vorstellungen und Befindlichkeiten. Männer und Frauen lernen, wie bestimmte Verhaltensweisen und Kommunikationsformen wirken und wie diese den Alltag erschweren oder erleichtern.

→ Inhalt

Die dritte Ebene ist die inhaltliche. Gegebenenfalls werden Schlagseiten korrigiert, die in der Analyse festgestellt wurden. Die „Produkte“ und Handlungsfelder werden dahingehend verändert, dass sie den Bedürfnissen von Männern und Frauen entsprechen. Dies gilt auch für die Außen-darstellung der Institution.



2.4 Kritik und Widerstände

Gender Mainstreaming wird oft scharf kritisiert. Auch im Landesjugendring gab und gibt es Widerstände gegen den Prozess. Diese zeigen sich auch bei anderen Institutionen und in der öffentlichen Debatte. Für die Institutionen, die überlegen, Gender Mainstreaming bei sich einzuführen, seien diese Widerstände hier beschrieben, da sie in verschiedener Gewichtung und Heftigkeit auch bei ihnen auftreten können. Diese Aufzählung soll zur realistischen Einschätzung eines solchen Prozesses beitragen.

Die Top-Down-Strategie erweist sich insgesamt als sehr wirksam. In Institutionen, in denen es ein angespanntes Verhältnis zwischen der Leitung und den MitarbeiterInnen gibt, kann sie aber auch Abwehrreaktionen hervorrufen („schon wieder so eine neue Mode unserer Leitung...“).

Manche Männer fühlen sich beim Thema Geschlechtergerechtigkeit schnell kritisiert oder fürchten um ihre Privilegien. Dieser Umstand fällt besonders ins Gewicht, da Gender Mainstreaming als Top-Down-Strategie angelegt ist und deshalb noch immer häufiger Männer als Verantwortliche in einer Organisation dafür zuständig sind, die Prozesse voranzutreiben.

Dagegen wird bei frauenpolitisch Engagierten immer wieder die Befürchtung geäußert, dass mit der Einführung von Gender Mainstreaming die bisherigen frauenpolitischen Anstrengungen ausgedünnt, bzw. sogar abgeschafft werden, wie es an manchen Orten schon geschehen ist. Dies wäre deshalb ein Missbrauch von Gender Mainstreaming, da ein Blick auf beide Geschlechter eine Unterstützung von Frauen ja nicht überflüssig

macht. Es könnte in einer Analyse höchstens der Fall eintreten, dass auch für Männer vergleichbare Strukturen geschaffen werden müssen.

Für den pädagogischen Bereich gilt, dass die Notwendigkeit von geschlechtsbezogener Arbeit zum Beispiel in der Mädchen- und Jungenarbeit durch Gender Mainstreaming nicht in Frage gestellt wird. Denn bei Gender Mainstreaming geht es um die Struktur, während Mädchen- und Jungenarbeit einen pädagogischen Handlungsansatz in der konkreten Jugendarbeit darstellt. Deren Notwendigkeit wird durch Gender Mainstreaming eher unterstützt.

Wie bei Prozessen des Qualitätsmanagements muss auch bei der Einführung von Gender Mainstreaming zu Beginn einiges investiert werden, ohne dass schnelle Erfolge garantiert werden können. Insgesamt wird an Gender Mainstreaming kritisiert, dass es ein bürokratisches System sei, das hohe Kosten aber wenig greifbare Ergebnisse produziere. Oft sind nach langen Prozessen nur technokratisch anmutende Lösungen erreicht worden, die dem Thema nicht gerecht werden.

Die Ernüchterung, die nach der Einführung von Gender Mainstreaming manchmal eintritt, hängt häufig mit überzogenen Erwartungen zusammen. Mit einem solchen Prozess, mag er auch noch so breit angelegt sein, wird nicht die Gesellschaft in kurzer

Zeit völlig verändert. Zum einen bezieht sich Gender Mainstreaming nur auf Institutionen, und deren Umfeld lässt sich kaum ändern. Zum anderen dauern tief greifende Veränderungsprozesse in komplexen Gesellschaften sehr lange, nicht zuletzt deshalb, weil sich auch Personen nur sehr langsam verändern. Mit Prozessen wie Gender Mainstreaming können deshalb nur Impulse gesetzt werden. Dass diese für Männer und Frauen wichtig sind, steht dabei außer Zweifel. Es ist aber ratsam, die Erwartungen an solche Prozesse nicht zu hoch zu hängen.

Bei der Einführung von Gender Mainstreaming kommt es nicht selten zu einem paradoxen Phänomen: Der Prozess zielt darauf ab, gesellschaftliche Zuschreibungen an Geschlechter aufzudecken und zu hinterfragen. Die Prozesse können aber zu einer Verfestigung von Rollenvorstellungen führen, da sehr häufig eruiert wird, was die *unterschiedlichen* Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern sind. Dies kann Zuschreibungen und Rollenerwartungen an die jeweiligen Geschlechter verstärken.

In diesem Konflikt ist die interkulturelle Perspektive sehr hilfreich. Denn wenn in die Analyse noch der kulturelle Hintergrund der einzelnen Männer und Frauen einbezogen wird, entsteht ein realistisches Bild der Bedürfnisse der Männer und Frauen in einer Institution². Gender ist dabei eine zentrale aber durchaus nicht die einzige Kategorie.

² Einen sehr erhellenden Aufsatz dazu hat Castro Varela (2004) verfasst.

3. Gender Mainstreaming im Landesjugendring

Einführung und Überblick

3.1 Ausgangssituation und Motivation

Der Landesjugendring Baden-Württemberg beschäftigt sich schon seit vielen Jahren mit Chancengleichheit und Geschlechterdemokratie. Diese Themen wurden in Arbeitshilfen, in der Organisationsentwicklung sowie in der Festlegung von Leitbild und Zielen des Landesjugendrings punktuell und insbesondere unter frauenpolitischen Gesichtspunkten behandelt.

1990 wurde der Mädchen- und Frauenförderplan für die offene und verbandliche Jugendarbeit in Baden-Württemberg verabschiedet. In der Folge wurde das Stimmrecht auf der Vollversammlung quotiert. Ein Verband kann seitdem höchstens die Hälfte seiner Stimmen mit Delegierten eines Geschlechts wahrnehmen.

In der aktuellen Satzung des Landesjugendrings werden in der Präambel die allgemeinen Leitbilder beschrieben, an denen sich der Landesjugendring und seine Mitgliedsorganisationen orientieren. Darin ist unter anderem verankert: „Der Landesjugendring tritt ein für eine Gesellschaft, (...) die auf Gleichberechtigung der Geschlechter basiert und in der die Benachteiligung von Mädchen und jungen Frauen abgebaut wird, (...)“

Der Landesjugendring hatte über viele Jahre eine sehr aktive Frauenkommission. Die Vorsitzende dieser Kommission fungierte gleichzeitig als Mädchen- und Frauenbeauftragte.

Sie hatte die Aufgabe, im Vorstand geschlechterpolitische Themen anzusprechen, zu verfolgen und dafür zu sorgen, dass der Landesjugendring seine geschlechterpolitischen Ziele effektiv weiter verfolgt.

In diesem Zusammenhang sind mehrere Arbeitshilfen entstanden, die sich mit geschlechtsbezogener Arbeit beschäftigen (zum Beispiel „Abenteuer Geschlecht“). Die Geschlechterperspektive war auch in den anderen jugendpolitischen Broschüren des Landesjugendrings enthalten (zum Beispiel in den Arbeitshilfen zur Unterstützung der Mitglieder in Jugendhilfeausschüssen).

Eine wichtige Motivation, dieses Engagement zu verstärken, war der Bericht der damaligen Mädchen- und Frauenbeauftragten Adelheid Schlegel zur geschlechtsspezifischen Situation im Landesjugendring bei der Vollversammlung im November 2002. In diesem Bericht wurde deutlich, dass in wichtigen Außenvertretungen, aber auch im Vorstand und in den Kommissionen, Männer teilweise drastisch überproportional vertreten sind. Dies ist insofern bemerkenswert, als in der (vor allem pädagogischen) Arbeit in den Mitgliedsverbänden des Landesjugendrings Frauen zumindest gleich stark engagiert sind.



3.2 Ziele des Prozesses

Im November 2003 beschloss die Vollversammlung des Landesjugendrings daraufhin, Gender Mainstreaming einzuführen. Dies wurde als Möglichkeit gesehen, das Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit systematisch und mit dem Blick auf beide Geschlechter aufzugreifen und in der Organisation Landesjugendring zu etablieren. Die Vollversammlung verabschiedete folgende Zielsetzungen, die von einer offen ausgeschriebenen Arbeitsgemeinschaft Gender (AG) formuliert wurden, an der VertreterInnen von verschiedenen Mitgliedsorganisationen mitarbeiteten:

- Auf allen Ebenen sind Frauen und Männer gleichermaßen vertreten und aktiv.
- Die Verantwortung für Geschlechterdemokratie liegt selbstverständlich und verbindlich bei Frauen und Männern.
- Der Aspekt Geschlecht wird frühzeitig in alle Entscheidungen und Maßnahmen einbezogen.
- Alle Mitgliedsorganisationen unterstützen die geschlechterdemokratische Zielsetzung des Landesjugendrings. Er hat Aspekte aus Prozessen des Gender Mainstreamings für die Jugendarbeit nutzbar gemacht.
- Frauen und Männer im Landesjugendring verfügen über Gender-Kompetenz.
- Der Landesjugendring hat die Geschlechterperspektive als Querschnittsaufgabe institutionalisiert.

Darüber hinaus verband der Vorstand mit dem Prozess auch das Ziel, die Strategie Gender Mainstreaming für die Jugendverbandsarbeit fruchtbar zu machen. Es sollten Methoden entwickelt werden, die von den Mitgliedsorganisationen, aber auch von anderen vergleichbaren Organisationen genutzt werden können. Es sollten Mechanismen entwickelt werden, wie der Gedanke von Geschlechtergerechtigkeit auch in ehrenamtlich geprägten Strukturen entwickelt und wachgehalten werden kann, deren vergleichsweise hohe Fluktuation ein Grundmerkmal ist. Ehrenamtliche in Jugendorganisationen nehmen ihre Ämter nur eine begrenzte Zeit wahr und auch in den Reihen der hauptberuflichen MitarbeiterInnen gibt es mehr personelle Wechsel als in anderen Bereichen.



3.3 Prozessbeschreibung

Die Einführung von Gender Mainstreaming erfolgte in den Jahren 2002 bis 2006. Zu Beginn erarbeitete die AG Gender die Inhalte der Strategie Gender Mainstreaming und entwarf eine erste Strategie für die Implementierung im Landesjugendring.

Seit dem Beschluss der Vollversammlung Ende 2003 wird der Prozess von der Lenkungsgruppe koordiniert, in der im Wesentlichen der Geschäftsführende Vorstand und die Geschäftsführung vertreten sind. Wichtig war, dass sich der Vorsitzende des Landesjugendrings stark mit dem Anliegen von Gender Mainstreaming identifiziert und sich intensiv einbrachte. Die Einführung von Gender Mainstreaming wurde kontinuierlich durch eine Fachfrau von außen begleitet³.

Eine wichtige Station im Gesamtprozess war eine Vorstandsklausur im Frühsommer 2005, bei der ein Schwerpunkt auf Gender Mainstreaming gelegt wurde. Der gesamte Vorstand entwickelte, ebenfalls mit externer Begleitung, Ziele für den Prozess und die dazu gehörenden Instrumente und Maßnahmen. Für den Gesamtprozess war sehr wichtig, dass alle Vorstandsmitglieder einbezogen waren und die Instrumente gemeinsam entwickelt haben. In den Rückmeldungen wurde mehrfach positiv angemerkt, dass die Idee Gender Mainstreaming damit „endlich konkret“ geworden sei.

Parallel zum Prozess Gender Mainstreaming wurden im Landesjugendring Strategien entwickelt, wie das Querschnittsthema „Her-

kunft“ in der Arbeit des Landesjugendrings verankert werden kann. Auch aus der unterschiedlichen Herkunft der verschiedenen Akteure entstehen unterschiedliche Bedürfnisse und unterschiedliche Herangehensweisen an Themen. Um dem Rechnung zu tragen, wurden die Themen Gender und Herkunft an verschiedenen Stellen gemeinsam

■ 3.3.1 Analyse

Die Analyse wurde in mehreren Schritten durchgeführt. Erste Erhebungen wurden im Vorstand und durch die AG Gender vorgenommen. Dort wurden die Methoden und Instrumente des Gender Mainstreamings erarbeitet und die Übertragbarkeit auf die Arbeit des Landesjugendrings überprüft. Zu einem späteren Zeitpunkt wurde in einer Kommission untersucht, wie die Bedürfnisse von Männern und Frauen in der alltäglichen Arbeit einer Kommission abgebildet werden.

Ein weiterer wichtiger Schritt in der Analyse waren die Gender Trainings. Diese dienten zwar in erster Linie der Sensibilisierung der Personen, wurden aber auch zur Analyse genutzt. Bei den potentiell Teilnehmenden wurden vor den Trainings durch die externe Begleitung mittels Fragebögen Motivation und Bewertung zum Stand von Gender Mainstreaming im Landesjugendring abgefragt. Auch in den Trainings selbst ging es immer

behandelt. Erst wenn beide Querschnittsperspektiven in Prozessen berücksichtigt werden, kann ein für alle zufriedenstellender Verlauf gewährleistet werden.

Die verschiedenen Strategien und Methoden werden nachfolgend ausführlicher beschrieben. An dieser Stelle ein kurzer Überblick:

wieder um eine Bestandsaufnahme des Themas. Dies kann als ein erster Hinweis dafür gelten, dass die normalerweise angewandte Reihenfolge der Instrumente nicht immer eingehalten werden kann und muss.

In der Analyse zeigte sich vor allem, dass Männer nach wie vor an vielen Stellen über schnellere Zugänge zu Entscheidungsprozessen verfügen. Es wurde deutlich, dass die Arbeitskultur vielen Engagierten und Interessierten nicht entsprach und die hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden selbst gerne anders arbeiten würden.

Es wurde deutlich, dass im Landesjugendring nicht nur die Kategorie Geschlecht eine zentrale Rolle spielt. Immer wieder wurde angemahnt, die unterschiedlichen Voraussetzungen, Bedürfnisse und Ansprüche von Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen zu berücksichtigen und sie in die Arbeit einfließen zu lassen.

³ Dr. Gerrit Kaschuba vom Forschungsinstitut tifs (Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung) e.V. begleitete die Arbeitsgruppe bei der Strategieentwicklung, führte eine Bestandsaufnahme zur Gender-Thematik im Landesjugendring verbunden mit einer Interessenserhebung durch, leitete (gemeinsam mit Carlos Lächele) die Gender Trainings für Kommissionsmitglieder, Vorstand, Geschäftsführung und MitarbeiterInnen, und entwickelte mit dem Vorstand und einer Kommission Konsequenzen für die Weiterarbeit.

■ 3.3.2 Maßnahmen

Die Maßnahmen orientieren sich an der oben dargestellten Systematik, berücksichtigen die Personen und Strukturen im Landesjugendring und beleuchten die Inhalte, die er bearbeitet.

Die Mitglieder des Vorstands sind entweder hauptberuflich bei den Mitgliedsorganisationen des Landesjugendrings beschäftigt oder ehrenamtlich tätig. Deshalb war es immer von zentraler Bedeutung, die möglichen Ressourcen und das Zeitbudget realistisch einzuschätzen. Mag ein eintägiges Gender Training für außenstehende Fachmensen sehr kurz erscheinen, war die Teilnahme daran nicht nur für die hoch engagierten Ehrenamtlichen ein Kraftakt.

Die Trainings waren der wichtigste Ort für die Sensibilisierung der Personen im Landesjugendring. Die eintägigen Veranstaltungen wurden insgesamt dreimal durchgeführt, so dass alle Mitglieder des Vorstands und die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle die Möglichkeit hatten, an einem Training teilzunehmen. Das Angebot wurde von fast allen Mitgliedern des Vorstands angenommen. Das war nicht nur für die Sensibilisierung der Vorstandsmitglieder wichtig, sondern diente auch der Motivation und der Akzeptanz für den Gesamtprozess.

Weitere Maßnahmen und Instrumente entwickelte die Lenkungsgruppe Gender Mainstreaming. Der Vorstand nahm sich ein Jahr nach den Gender Trainings bei der Vorstandsklausur Zeit für eine längere Einheit

zur Zusammenarbeit im Vorstand. Dabei wurden einige Instrumente bezogen auf die Struktur des Landesjugendrings weiterentwickelt. Es ging darum, die Zugänge zu Ämtern zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern und die Außenwirkung (z.B. in Gesprächen mit PolitikerInnen oder in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit) so zu steuern, dass den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern Rechnung getragen wird.

Um dies nachhaltig zu verankern, wurden Checklisten eingeführt, die dazu dienen sollen, das Thema wach zu halten und die einzelnen Vorstandsmitglieder daran zu erinnern, dass es eine Übereinkunft gibt, dass im Landesjugendring geschlechtersensibel gearbeitet wird.

■ 3.3.3 Ausblick

Der Prozess der Einführung von Gender Mainstreaming im Landesjugendring ist noch nicht abgeschlossen. Angesichts des personellen Wechsels im Vorstand muss der Prozess mit anderen Personen fortgeführt werden, die von der Vorgeschichte nichts mitbekommen haben. Dies stellt eine weitere Herausforderung für die Verantwortlichen im Landesjugendring dar.

Insgesamt hat sich durch den Prozess Gender Mainstreaming im Landesjugendring einiges in Bewegung gesetzt. Die Kategorie Geschlecht findet mehr Beachtung in der alltäglichen Arbeit, es wird mehr auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern eingegangen – dies wird immer wieder auch von Männern eingefordert. Und vielleicht ist es ja kein Zufall, dass bei den Neuwahlen zum aktuellen Vorstand mehr Frauen kandidierten und gewählt wurden.

Bei der ersten Klausur des neuen Vorstands soll über den Prozess Gender Mainstreaming und die Instrumente informiert werden. Die Personen, die weiter im Vorstand mitarbeiten, sind wichtige Garanten für das Fortbestehen des Prozesses, da sie die Informationen und auch die Motivation an die neuen Vorstandsmitglieder weiter geben. Die Lenkungsgruppe Gender schlägt vor, dass nach jeder Vorstandswahl für die neuen Vorstandsmitglieder ein Gender Training angeboten wird. Dazu werden auch die Kommissionsmitglieder wieder eingeladen. Dies ist ein weiteres Element für die inhaltliche und emotionale Verankerung des Prozesses im Vorstand.

Die insgesamt positiven Erfahrungen sind ein Grund dafür, diese Arbeitshilfe zu schreiben. Sie soll die Verstetigung des Prozesses im Landesjugendring ermöglichen, aber

auch anderen Organisationen Mut machen, sich auf einen solchen Prozess einzulassen. Damit dies gut gelingen kann, werden im Folgenden die Herangehensweise und die Methoden dargestellt.

Ein System der Personalentwicklung für Außenvertretungen mit Gender- und Diversity-Aspekten wurde vorerst zurückgestellt. Dieses ist nach wie vor geplant und soll klären, wie die Zugänge zum Landesjugendring für die Gruppen erleichtert werden können, die noch unterrepräsentiert sind.

In die gleiche Richtung zielt die geplante Entwicklung von Möglichkeiten niederschwelliger und themenbezogener Mitarbeit im Landesjugendring. Derzeit sind die Hürden sehr hoch, die überwunden werden müssen, um im Vorstand mitarbeiten zu können.

4. Analyse und Bedarfserhebung

Instrumente, Ergebnisse, Erfahrungen

4.1 Instrumente

■ 4.1.1 Fragebogen

Im Mai 2005 wurde eine Bestandsaufnahme zu Gender und Gender Mainstreaming in Form einer Fragebogenerhebung unter den Vorstandsmitgliedern, den MitarbeiterInnen der Geschäftsstelle sowie Mitgliedern der Kommissionen durchgeführt.

In dem Fragebogen ging es vor allem um die Wahrnehmung als Mann und Frau in den Gremien des Landesjugendrings sowie um Themen, die gar nicht oder zu einseitig bearbeitet werden. Außerdem wurde abgefragt, welche Vorerfahrungen es zu geschlechtsbezogener Jugendarbeit bzw. mit Gender Mainstreaming gibt (Fragebogen siehe 10.2.2).

Der Rücklauf war sehr zufriedenstellend. Es wurden 51 Fragebögen ausgefüllt. An der Umfrage beteiligten sich etwas mehr Frauen als Männer. Die Auswertung erfolgte getrennt nach Männern und Frauen, nach der Zugehörigkeit zu Vorstand oder Kommission und danach, ob an den Gender Trainings teilgenommen wurde.

■ 4.1.2 Gender Trainings

Der gleiche Personenkreis (Vorstand, MitarbeiterInnen der Geschäftsstelle und Mitglieder der Kommissionen) war zu eintägigen Gender Trainings eingeladen. Aufgrund der großen Entfernungen in Baden-Württemberg und des hohen Anteils an Ehrenamtlichen war der Zeitraum von 9.30 bis 17.30 Uhr der maximal mögliche.

Insgesamt nahmen 35 Personen an den drei Trainings teil, davon 19 Frauen (also etwas mehr als die Hälfte). Die Fragebögen, die nach den Trainings ausgefüllt werden sollten, wurden von zehn Frauen und acht Männern zurückgeschickt. Ergänzend gibt es Mitschriften der mündlichen Auswertungen am Ende der jeweiligen Trainings.

Mit den Trainings wurde vor allem auf eine Sensibilisierung der Personen gezielt. Die teilnehmenden Männer und Frauen decken eine große Bandbreite ab: Haupt- und Ehrenamtliche, große und kleine Verbände, Menschen unterschiedlicher Herkunft. Deshalb waren diese Trainings ein wichtiges Feld für die Analyse und damit Grundlage und elementarer Bestandteil des Prozesses Gender Mainstreaming.

Neben Inputs zur Methodik von Gender Mainstreaming und zum aktuellen Stand der Gender-Forschung wurde der Bestandsaufnahme viel Zeit eingeräumt. Die Teilnehmenden erarbeiteten ihre Wahrnehmungen zur Arbeitsweise im Landesjugendring. Dabei erwies es sich als sinnvoll, dies in geschlechtsgetrennten Gruppen zu reflektieren, da so die unterschiedlichen Wahrnehmungen deutlicher heraus gearbeitet werden konnten (ein exemplarischer Ablauf findet sich unter 10.2.3).

Die Leitung wurde von zwei erfahrenen TrainerInnen übernommen (ein Mann und eine Frau). Sie konzipierten auf dem Hintergrund der Bestandsaufnahme die Trainings, übernahmen die fachlichen Inputs, moderierten die Gesprächsrunden, führten Übungen zur Sensibilisierung durch und gaben einen Überblick über Instrumente der Gender-Analyse und -Planung, die exemplarisch an einzelnen Arbeitsfeldern des Landesjugendrings im Training angewendet und als Ausgangspunkte für die Weiterarbeit genutzt wurden.

4.2 Ergebnisse

■ 4.2.1 Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gremien

In den Gremien des Landesjugendrings waren zum Zeitpunkt der Erhebung im Jahre 2005 mehr Männer als Frauen. Personen mit Migrationshintergrund waren nur vereinzelt vertreten. Insgesamt gab es etwas mehr Hauptberufliche als Ehrenamtliche, die im Vorstand und in den Kommissionen des Landesjugendrings mitarbeiten. In der Geschäftsstelle sind Frauen in der deutlichen Mehrheit, vor allem im Verwaltungsbereich.

Daraus ergibt sich die Frage: Wie können die jeweiligen Interessen der verschiedenen Männer und Frauen mit ihren je unterschiedlichen Voraussetzungen berücksichtigt werden? Deutlich wird, dass das Thema weit gefasst werden muss: Wer hat Zugang zu den Gremien? Wer hat Möglichkeiten, sich zu engagieren? Was sind ansprechende Arbeitsformen? Deshalb müssen zusätzlich die Kategorien Haupt-/Ehrenamt, Zugang

und Funktion berücksichtigt werden. Vor allem in den Gender Trainings wurde die Forderung erhoben, die Beteiligungsstrukturen und Transparenz in der Arbeit des Landesjugendrings zu verbessern. Dieser Wunsch lässt allgemein darauf schließen, dass der Vorstand als relativ geschlossenes System wahrgenommen wird.

■ 4.2.2 Zugänge zu Gender Mainstreaming

Der Fragebogen wurde entgegen der Zusammensetzung der Gremien von mehr Frauen als Männern ausgefüllt. Daraus lässt sich schließen, dass die Motivation, sich mit Gender-Fragen zu beschäftigen, bei Frauen größer ist als bei Männern. Vor allem Frauen formulierten als Ziel, dass an den Entscheidungsprozessen im Landesjugendring mehr Frauen beteiligt sein sollten.

Es stellte sich heraus, dass die Mitgliedsverbände sich dem Thema Gender Mainstreaming sehr unterschiedlich nähern. In Manchen gibt es eine längere Tradition geschlechtsspezifischer Arbeit und Erfahrungen mit Gender Trainings und Gender Mainstreaming. In anderen Organisationen wird die Kategorie Geschlecht überhaupt nicht beachtet.

Die Durchführung von Gender-Prozessen in ehrenamtlich geprägten Strukturen wird im-

mer wieder als besondere Herausforderung beschrieben. Besonders die Fluktuation ist eine Schwierigkeit für länger dauernde Prozesse. Dazu kommt, dass Ehrenamtliche zu Gender Trainings nicht verpflichtet werden können. Es ist also für die Leitungen von Gender-Prozessen in solchen Settings noch wichtiger, zu Beginn eine stabile Grundakzeptanz zu schaffen.

Vor allem Frauen kritisierten, dass die Gender-Perspektive häufig als ein Thema von Mädchen und Frauen betrachtet wird. Stattdessen sollte es eine Querschnittsperspektive sein, die Wirkungen von Maßnahmen, Angeboten und Organisationsstrukturen auf Mädchen und Jungen, Frauen und Männer beleuchtet, und sie dadurch in allen Planungen und Maßnahmen berücksichtigt. In den Fragebögen wird auch die Einbeziehung der Herkunft in den Prozess Gender Mainstreaming gefordert.

Ein Thema, das immer wieder genannt wird, ist das Verhältnis von Gender Mainstreaming zur bereits bestehenden Mädchen- und Jungenarbeit. Von Seiten der PraktikerInnen werden zusätzliche Anregungen für eine geschlechterbewusste ‚koedukative‘ Jugendarbeit und organisationsbezogene Maßnahmen gefordert.

Von den VertreterInnen der Mitgliedsorganisationen wird der Bedarf nach einer Info- und Austauschplattform für Ansätze der geschlechtsbezogenen koedukativen Jugendarbeit angemeldet. Auch deshalb wurde dafür plädiert, die Kommunikationsmittel des Landesjugendrings dafür zu nutzen, den eigenen Prozess und andere Erfahrungen mit geschlechtsbezogener Arbeit darzustellen und für eine solche Arbeit zu werben. Es wurde mehrfach eine Arbeitshilfe angeregt, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Jugendorganisationen zugeschnitten ist.

■ 4.2.3 Widerstände gegen den Prozess Gender Mainstreaming

In den Fragebögen derer, die nicht an den Gender Trainings teilnahmen, überwiegt die Kritik am Gesamtprozess. Die Nichtteilnahme wird zum einen mit Zeitmangel begründet, es werden aber auch inhaltliche Vorbehalte genannt.

Es wird bemängelt, dass dem Prozess eine zu hohe Priorität eingeräumt wird und dass der Ertrag die eingesetzten Ressourcen nicht rechtfertigt. Eine Person, die nicht an den Trainings teilgenommen hat, sieht in der Jugendarbeit kein Problem in der Geschlechterfrage. Eine andere befürchtet, dass der

Prozess auf „Gleichmacherei statt Gleichberechtigung“ abzielt.

Da Freiwilligkeit ein unverrückbares Prinzip verbandlicher Jugendarbeit ist, wurde akzeptiert, wenn jemand die Fragebögen nicht ausfüllte oder nicht an den Trainings teilnahm. Die entwickelten Maßnahmen wurden jeweils von den einzelnen Gremien beschlossen, so dass es dort für die Nicht-Teilnehmenden möglich war, ihre Kritik oder ihre Vorbehalte anzubringen. Grundsätzlich wurde der Prozess aber in Sitzungen nicht in Frage gestellt.

■ 4.2.4 Ideen für Gender Mainstreaming im Landesjugendring



Bei den Trainings wurden viele konkrete Ideen entwickelt. Einige davon wurden umgesetzt und werden weiter unten ausführlich beschrieben. Andere sind noch nicht bearbeitet und werden auf diesem Weg anderen Organisationen als Handlungsoption zur Verfügung gestellt:

→ Handreichung „Bedeutung für kleinere Verbände“

→ Methodensammlung für gender-bezogene Angebote (Gruppen, Rollenspiel, ...)

→ JugendleiterInnen verfassen ein Statement zu Gender Mainstreaming

→ Ideenpool, Projekte sichtbarer machen

→ Kontinuierliche Information und Statistiken der Zusammensetzung von Kommissionen, Vorstand etc. nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter, Ehren-/Hauptamt

→ Fortsetzung der Gender Trainings in einem Strategie-Workshop zur Vertiefung

→ Handreichung zusammenstellen mit Satzung und Verweis auf Broschüren des Landesjugendrings, konkreten Checklisten (Selbstreflexionsbogen etc.)

4.3 Erfahrungen

■ 4.3.1 Erhebung per Fragebogen

Die Fragebögen wurden von einem Großteil der Vorstandsmitglieder mit großem Engagement ausgefüllt. Der Grund war die Unzufriedenheit bei Frauen und Männern darüber, dass in manchen Themenbereichen mehr Männer als Frauen vertreten sind. Außerdem gab und gibt es Unzufriedenheit mit den Arbeitsweisen und mit Teilen der Kultur im Landesjugendring.

Wenig überraschend ist die Tatsache, dass Frauen besser für die Fragebögen zu gewinnen waren. Sie haben von sich aus eine hö-

here Motivation für den Prozess insgesamt und bringen sich in allen Phasen auch aktiver ein.

Es ist als positiv zu bewerten, dass die Fragebögen in engem Zusammenhang zu den Gender Trainings standen. Sie wurden als Teil der Vorbereitung für die Trainings angekündigt. Dadurch wurde der Nutzen der Teilnehmenden an den Fragebögen erhöht. Sie trugen nicht nur zu einem guten Gelingen der Einführung von Gender Mainstreaming bei, sondern auch zu einem guten Gender

Training, an dem die meisten teilnahmen. Die (anonymen) Fragebögen waren auch eine Möglichkeit für kritisch eingestellte Mitglieder des Vorstands, ihre Meinung und ihre Vorbehalte zu äußern. Dies wäre den Einzelnen bei einer mündlichen Befragung etwa im Rahmen einer Vorstandssitzung sicher schwerer gefallen.

■ 4.3.2 Gender Trainings

Die Frage, ob die Erwartungen erfüllt worden sind, wurde in den Fragebögen, die nach den Trainings verteilt wurden, je zur Hälfte mit „ziemlich“ und „teilweise“ beantwortet. Die insgesamt zufriedenen, aber nicht euphorischen Bewertungen wurden sowohl mit den vermittelten Inhalten als auch mit der verwendeten Methodik begründet.

Insgesamt wurde es als positiv erlebt, dass Menschen mit sehr unterschiedlichen Hintergründen an den Trainings teilnahmen. Dadurch konnte eine große Bandbreite an Eindrücken und Erfahrungen gesammelt werden, die im weiteren Prozess die Grundlage für die Arbeit darstellten.

Allerdings gab es durch die Breite auch sehr unterschiedliche Erwartungen an die Trainings. Die PraktikerInnen aus der Jugendarbeit hatten andere Ziele als die jugendpo-

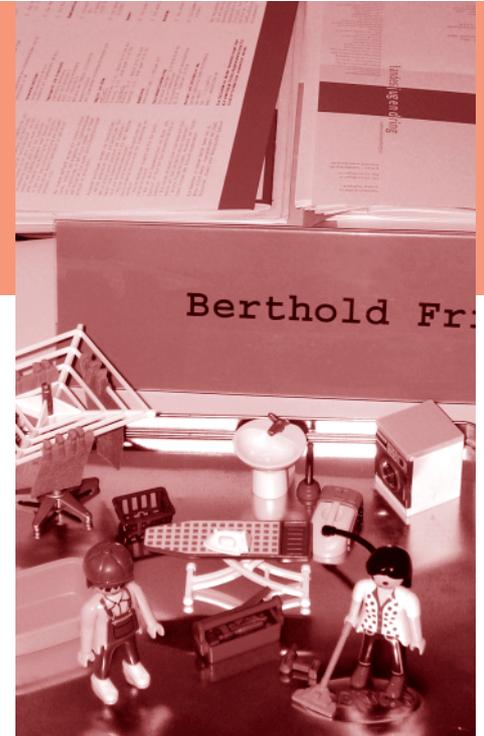
litischen FunktionärInnen und die hauptamtlichen MitarbeiterInnen der Geschäftsstelle. Die einen wollten in erster Linie für den Arbeitsalltag in ihren Verbänden (den Mitgliedsorganisationen des Landesjugendrings) profitieren, während es den anderen darum ging, die Arbeitsgemeinschaft Landesjugendring und dort vor allem auch die Geschäftsstelle weiter zu entwickeln.

Die unterschiedlichen Voraussetzungen aufgrund des beruflichen Hintergrunds stellen für die theoretischen Inputs zum Hintergrund von Gender Mainstreaming eine große Herausforderung dar. Manche kamen zu den Trainings um die Strategie Gender Mainstreaming kennen zu lernen, andere wollten das, was sie sich in anderen Kontexten oder in der Literatur angeeignet hatten, auf den Landesjugendring übertragen. So waren den

einen die Inputs zu knapp gehalten, während die anderen die (unnötige) Wiederholung von für sie Bekanntem kritisierten.

Doch nicht nur die Personen haben sehr unterschiedliche Voraussetzungen, sondern auch die Verbände, aus denen sie kommen. Die sichtbar gewordene Heterogenität, die Unterschiede in den Verbänden im Landesjugendring müssen nun im Sinne von Gender Mainstreaming aufgegriffen und bearbeitet werden.

Als wichtig wurde von vielen bewertet, dass über das Thema kommuniziert und die Wahrnehmung (weiter) sensibilisiert wurde. Die praktischen Anregungen in den Wahrnehmungsübungen, in einer Gremienanalyse, über eine Checkliste oder in Rollenspielen wurden positiv bewertet.



Wie im ganzen Prozess war es bei der Analyse, aber auch bei den Gender Trainings sehr hilfreich, dass es eine Begleitung von außen gab. Neben der Erfahrung, die sie einbrachte, war es vor allem in den Gender Trainings wichtig, dass diese von Außenstehenden geleitet wurden. Eine neutrale Moderation ist deshalb von großem Wert, da es oft entweder um sehr persönliche Fragestellungen, um Konflikte im Team oder auch um tabuisierte Machtfragen geht.

Nicht zu unterschätzen ist in diesem Zusammenhang ein geschlechtsgemischtes Team als Leitung der Gender Trainings. Beide stehen für den Gender-Ansatz und machen es Frauen wie Männern einfacher, sich auf die Auseinandersetzung einzulassen.

Vor allem für die ehren- und nebenamtlich Engagierten im Landesjugendring war es wichtig, dass drei verschiedene Termine für die Trainings angeboten wurden, und es ergaben sich gute Gruppengrößen von acht bis fünfzehn Personen. Fast alle Interessierten konnten auf diese Weise erreicht werden. Außerdem konnten die Erfahrungen der ersten Trainings in die Vorbereitungen der folgenden einbezogen werden. Allerdings erstreckte sich der Zeitraum der drei Trainings über mehr als fünf Monate, was die Dynamik des gemeinsamen Prozesses erschwerte.

Die Gender Trainings waren der zentrale Ort für die Verständigung, dass Geschlechterorientierung und Geschlechterdemokratie zentrale Ziele und zentrale Bestandteile der Arbeit des Landesjugendrings sein sollen. Deshalb stand nicht in erster Linie das vermittelte Wissen im Vordergrund und auch nicht die Entwicklung von weit reichenden Strategien.

4.4 Fazit

Insgesamt kann die Herangehensweise als Erfolg gewertet werden, die Analyse über Fragebögen und die Gender Trainings vorzunehmen. So wurde der Prozess Gender Mainstreaming als gemeinsam zu gestalten wahrgenommen und begann mit einem meist positiven Erleben, bei dem die Vielfalt der Hintergründe und Erfahrungen zum Gelingen beigetragen haben. Wichtig war vor allem, dass die Analyse kein nüchterner, sozialwissenschaftlicher Prozess war, sondern mit einem emotionalen Erlebnis verbunden wurde, bei dem die persönlichen Bedürfnisse eine große Rolle spielten. So war die Analyse auch ein wichtiger Startpunkt in den gesamten Prozess.

Schon in den Trainings zeigte sich aber auch, dass es Mitglieder des Vorstands gab und gibt, die das Thema Gender Mainstreaming nachrangig bearbeiteten und weder den Fragebogen ausfüllten, noch an den Gender Trainings teilnahmen, obwohl um die Teilnahme mit Nachdruck gebeten wurde. Einige äußerten ihre Kritik wenigstens per Fragebogen (siehe oben).

In der Analyse wurden zwei spezifische Bedingungen von Jugendverbandsarbeit wirksam: Die Mitglieder im Vorstand nehmen die Ämter ehren- oder nebenamtlich wahr.

Meist üben sie noch vergleichbare andere Funktionen aus, so dass sie immer unter einem großen Zeitdruck stehen. Gender Mainstreaming kann sehr schnell ans Ende der Prioritätenliste geraten, da in der Konkurrenz der anderen zu bearbeitenden Themen scheinbar weder eine große jugendpolitische Dringlichkeit besteht, noch (vor allem bei Männern) ein großer Leidensdruck in Bezug auf das Thema empfunden wird.

Zum anderen gibt es in Arbeitsgemeinschaften oder auch Dachverbänden keine Mechanismen, eine Mitarbeit oder eine Teilnahme anzuordnen. Vor allem Ehrenamtliche können z.B. nicht dazu gezwungen werden, einen ganzen Tag in ein Gender Training zu investieren. Dies muss bei vergleichbaren Prozessen bedacht werden, da es einen Prozess sehr erschwert, der die ganze Institution und alle, die darin arbeiten, verändern soll.

Deshalb hängt in solchen Top-Down-Prozessen in ehrenamtlich geprägten Strukturen viel davon ab, ob die Leitung Einigkeit für das Ziel Geschlechtergerechtigkeit herstellen kann. Dieses Ziel und die Leitung müssen so weit akzeptiert sein, dass sich die Beteiligten den Prozess und das Ziel zu eigen machen.

5. Sensibilisierung der Personen

Vorbemerkung zu den Kapiteln 5, 6 und 7:

Die durchgeführten Maßnahmen

Wie in der Prozessbeschreibung geschildert, setzte Gender Mainstreaming an drei verschiedenen Ebenen an, die jeweils parallel bearbeitet wurden:

- Sensibilisierung von Personen
- Überprüfung der Strukturen
- Überprüfung der inhaltlichen Arbeit

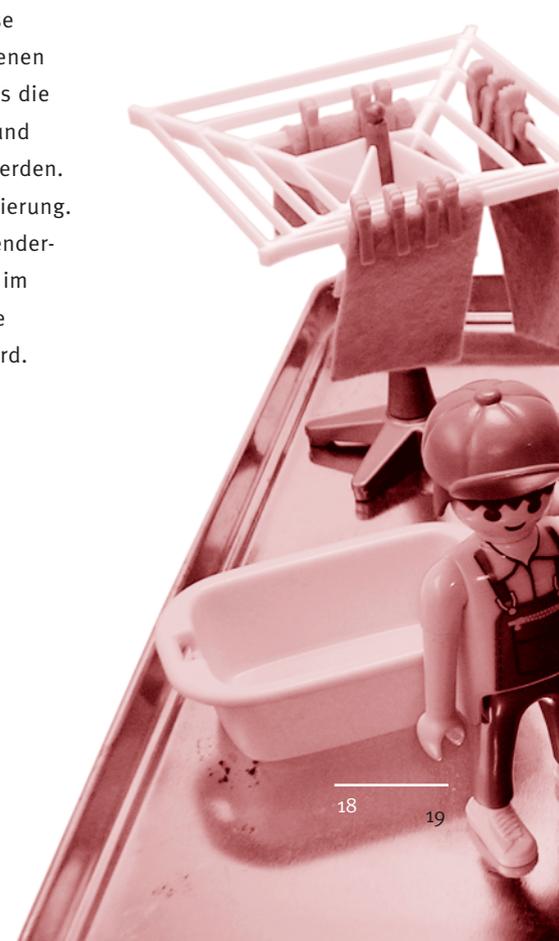
Die verwendeten Methoden und Ansätze werden nachfolgend dargestellt, auch wenn die Zuordnung an manchen Stellen schwierig ist. Einzelne Maßnahmen verfolgen Ziele auf verschiedenen Ebenen. Deshalb tauchen sie teilweise mehrfach auf, jeweils mit dem Anteil für die jeweilige Ebene. Manche Methoden sind auch bereits in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben.

5.1 Instrumente

■ 5.1.1 Gender Trainings

In den Gender Trainings trugen vor allem Rollenspiele zur Sensibilisierung bei. Männer und Frauen erarbeiteten in getrennt geschlechtlichen Gruppen typische Szenen aus dem Alltag der Jugendverbandsarbeit. Diese wurden in einem ersten Schritt von der Gruppe des jeweils anderen Geschlechts bewertet (Analyse 4.1.2 und Ablauf 10.2.3).

Dabei wurden sowohl verschiedene Handlungsweisen als auch verschiedene Bewertungen von Männern und Frauen sichtbar. Es gab an manchen Stellen kontroverse Diskussionen. Anhand von verschiedenen Wahrnehmungen wurde deutlich, dass die gleichen Sachverhalte von Männern und Frauen oft unterschiedlich bewertet werden. Auch die Inputs dienten der Sensibilisierung. Wenn jemand die Hintergründe der Gender-Theorie nachvollzogen hat, kann dies im Alltag dazu führen, dass die Kategorie Geschlecht stärker wahrgenommen wird.



■ 5.1.2 Interne Fortbildung zu Gender-Aspekten in der Geschäftsstelle

Von der Geschäftsführung wurde eine halbtägige interne Fortbildung zur Sensibilisierung in Gender- und Herkunftsaspekten durchgeführt. Daran nahmen die hauptberuflich Beschäftigten (Geschäftsführung, inhaltliche ReferentInnen, SachbearbeiterInnen) teil. Die Fortbildung war auch für Vorstandsmitglieder offen.

Bei dieser ersten Fortbildung ging es um eine Einführung in Kultur und Interkultur. An eine Reflexion der Kultur im Landesjugendring schloss sich die Frage an, wie in verschiedenen Bereichen eine Öffnung für

Menschen mit anderem kulturellem Hintergrund möglich werden kann. Dazu wurden Verabredungen zur Weiterarbeit in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen getroffen.

Vorgesehen ist, diese halbtägigen Fortbildungen in loser Folge ein- bis zweimal jährlich fortzusetzen. Dabei wird es inhaltlich immer wieder um eine Reflexion des eigenen Handelns in Bezug auf die Kategorien Gender und Herkunft gehen. Es wird reflektiert, ob es unterschiedliche und vor allem benachteiligende Verhaltensweisen gegenüber Männern und Frauen und gegenüber Men-

schen mit Migrationshintergrund gibt. In einer der nächsten Fortbildungen soll es um das Thema Sprache und Kommunikation gehen. Dabei wird untersucht, wie verständlich und wie einladend die im Landesjugendring verwendete Sprache empfunden wird und wie sie gegebenenfalls verändert werden kann.

In einem weiteren Schritt geht es darum, gemeinsam Projekte mit Selbstorganisationen der MigrantInnen zu entwickeln. Diese sind wichtige Partner aus dem Verbändespektrum der Menschen mit Migrationshintergrund.

■ 5.1.3 Gender-Maskottchen

Für die Arbeit im Vorstand wurde das Gender-Maskottchens als Instrument für die Gremienarbeit entwickelt. Per Los wird am Beginn jeder Vorstandssitzung eine Person

bestimmt. Diese hat die Aufgabe, die Sitzung danach zu beobachten, ob es Besonderheiten aus der Gender-Perspektive gibt. Wenn aus der Gender-Perspektive Handlungsbedarf besteht, wird dies sofort thematisiert und in die laufende Sitzung eingebracht. Am Ende der Vorstandssitzung schildern der Beobachter oder die Beobachterin ihre Eindrücke und ihre Einschätzung der Sitzung aus Gender-Perspektive.

Zur Erinnerung erhält die Person ein Maskottchen, das während der Sitzung sichtbar auf dem Tisch steht und Leitfragen zur Beobachtung (Hinweise und Leitfragen 10.2.4).



■ 5.1.4 Kommissions-Check im Vorstand

Der Vorstand des Landesjugendrings beschäftigt sich routinemäßig mit den verschiedenen Fachbereichen, die von den einzelnen Fachvorständen und den Kommissionen verantwortet werden. Dies geschieht in der Form des Kommissions-Checks. In jeder Sitzung des Vorstands berichten zwei

Fachvorstände über die Entwicklung im jeweiligen Bereich seit dem letzten Bericht und stellen dies zur Diskussion. Mit einem kleinen Fragebogen werden neue Entwicklungen, Höhe- und Tiefpunkte und Perspektiven im Fachbereich abgefragt. Im Rahmen des Prozesses Gender Mainstreaming wurde

eine Bewertung aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit eingeführt. Die Fachvorsitzenden berichten seither auch, ob die Kategorie Geschlecht in ihrem Bereich eine Rolle spielt und wie sich das Verhältnis von Männern und Frauen in ihrer Alltagsarbeit gestaltet.

5.2 Ergebnisse und Erfahrungen

Die Veränderung der Arbeitskultur und der Wahrnehmung von Personen ist ein längerer Prozess. Zum jetzigen Zeitpunkt können noch keine fundiert belegbaren Veränderungen festgehalten werden. Deshalb werden in diesem Kapitel Ergebnisse und (eher subjektive) Erfahrungen gemeinsam berichtet:

Die **Gender Trainings** wurden oben schon in ihrer Funktion für die Analyse bewertet. Hinsichtlich der Sensibilisierung von Personen waren die Trainings ein guter Auftakt. Allerdings ist die Wirkung mittelfristig sehr beschränkt, wenn ein Prozess wie Gender Mainstreaming nicht in den Alltag mündet und es dort nicht immer wieder Anlässe und Anregungen gibt, sich mit der Geschlechterfrage auseinander zu setzen.

Aus diesem Grund wurden weitere Methoden entwickelt. Dabei war es der Lenkungsgruppe sehr wichtig, dass die neuen Methoden dem knappen Zeitbudget angemessen sind. Gender Mainstreaming ist ein Querschnittsthema, das nicht in jeder Sitzung einen dominanten Platz einnehmen kann. Um der Gefahr vieler Querschnittsthemen zu entgehen, die mit der Zeit verloren gehen, wurden für den Prozess Gender Mainstreaming Formen entwickelt, die immer wieder an die gemein-

sam vereinbarten Ziele im Bereich Geschlechtergerechtigkeit erinnern sollen. Sowohl durch das Gender-Maskottchen als auch durch die Abfrage nach den Gender-Aspekten in den Kommissionschecks sind schon nach kurzer Zeit einige Effekte sichtbar:

→ Zunächst wurde die Beschäftigung mit Gender schon nach kurzer Zeit ein selbstverständlicher Bestandteil der Kultur. Es muss nicht jedes Mal darüber diskutiert werden, sondern es wird einfach durchgeführt und steht durch die Verlosung immer am Beginn der Sitzung. Durch das Maskottchen, das die ganze Zeit bei einem Vorstandsmitglied auf dem Tisch steht, ist das Thema auch optisch ständig präsent.

→ Die Vorstandsmitglieder, die das Maskottchen zugeteilt bekamen, werden in der meist fünf Stunden dauernden Sitzung darauf aufmerksam, in wie vielen Themen Gender-Aspekte zu berücksichtigen sind. Deshalb ist die Methode gut für die Sensibilisierung von Personen geeignet.

→ Durch die Zuteilung per Los sind reihum alle Mitglieder des Vorstands für den Prozess verantwortlich. Wichtig ist vor

allem, dass Männer und Frauen für das Thema stehen und sich um die Inhalte kümmern. Und auf diese Weise können auch Personen, die der Gender-Thematik kritisch gegenüber stehen, die Erfahrung machen, dass in dem Thema viel Potential steckt.

Zu Beginn stand allerdings die Beobachtung, dass auch der Umgang mit dem Maskottchen eingeübt werden muss. Die Vorstandsmitglieder müssen ein Gefühl dafür entwickeln, in welchem Umfang sofortige Interventionen sinnvoll sind und was sie besser im Bericht am Ende der Sitzung einbringen. Außerdem ist gerade bei Themen, die sehr emotional sind, die Gefahr groß, dass das Gender-Maskottchen vergessen wird. Festgestellt wurde auch, dass es einfacher ist, sich für das nach gleichem Prinzip verlorene Maskottchen zum Thema Migration/Integration einzusetzen als für Gender.

Überlegt wird, nach einigen Sitzungen einen Schnitt zu machen und die bisherigen Erfahrungen zu reflektieren. Auf dieser Basis könnte das Instrument verändert werden. Eine mögliche Weiterentwicklung wäre die Zusammenführung der beiden Maskottchen für Gender und Herkunft.

6. Organisation und Strukturen

Instrumente, Ergebnisse, Erfahrungen

Die nachhaltige Veränderung von Strukturen steht naturgemäß im Mittelpunkt der Einführung von Gender Mainstreaming. Dabei wurden im Landesjugendring drei Ebenen in den Blick genommen:

→ **Die Zugangsmöglichkeiten zu Gremien:**

Im Vorstand des Landesjugendrings waren zu Beginn des Prozesses mehr Männer als Frauen vertreten. Das wirkt sich auf die Arbeitsweise ebenso aus wie auf das Klima und kann Frauen abschrecken, für ein Vorstandsamt zu kandidieren.

Allerdings sind hier die Handlungsmöglichkeiten des Vorstands begrenzt, da er darauf angewiesen ist, dass KandidatInnen für den Vorstand vorgeschlagen und Mitglieder für Kommissionen gemeldet werden. Für beides sind die Mitgliedsorganisationen zuständig. Deshalb sind Quotenregelungen, in denen die Zugänge geschlechtsspezifisch geregelt werden, nur bedingt praktikabel. Seit der letzten Satzungsänderung ist geregelt, dass im Geschäftsführenden Vorstand nur höchstens zwei von drei Mitgliedern dem gleichen Geschlecht angehören dürfen.

→ **Die Zusammenarbeit in den Gremien:**

Die Instrumente zielen auf dieser Ebene auf die Arbeitsweise. Dabei geht es vor allem darum, wie Entscheidungen zustande kommen und ob es Mechanismen gibt, die Teile der Engagierten von Entscheidungsstrukturen ausschließen. Hier gibt es einen engen Zusammenhang zur Sensibilisierung von Personen.

→ **Die Außenwirkung der Vorstandsarbeit:**

Der Landesjugendring tritt über politische Gespräche, über Veröffentlichungen und über Öffentlichkeitsarbeit nach außen. Deshalb wurden Instrumente entwickelt, die ständig die Außenwirkung des Landesjugendrings überprüfen und gegebenenfalls im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit verbessern lassen. Eine besondere Rolle spielt auch, wie der Landesjugendring als jugendpolitischer Akteur zu mehr Gerechtigkeit zwischen Jungen und Mädchen, Männern und Frauen beitragen kann.

Die Instrumente, die sich auf die Struktur beziehen, wurden zu einem großen Teil auf der Vorstandsklausur im Frühsommer 2006 erarbeitet. Der entsprechende Tagesordnungspunkt wurde von der externen Moderation, Gerrit Kaschuba, geleitet. Sie stellte zu Beginn die Ergebnisse der Analyse vor. Danach erarbeiteten die Vorstandsmitglieder in Kleingruppen für die verschiedenen Ebenen (Zugangsmöglichkeit, Zusammenarbeit und Außenwirkung) Ziele, Indikatoren für die Ziele und Instrumente in Bezug auf die Arbeit des Vorstands. Im Plenum wurde dann gemeinsam beschlossen, welche Instrumente eingeführt werden.

Die ausführliche Beschäftigung mit der Thematik in der Vorstandsklausur war wichtig, um die Instrumente auf der Entscheidungsebene anzusiedeln. Außerdem wurde eine gemeinsame Basis für die Instrumente geschaffen – die Akzeptanz wurde durch dieses Verfahren erhöht. Dadurch wurde für alle nachvollziehbar, was mit dem Prozess erreicht werden soll.

Da sich auch an dieser Stelle die Ebenen ständig überlagern und gegenseitig beeinflussen, werden die Instrumente, die auf die Organisation abzielen, nachfolgend gemeinsam vorgestellt und bewertet.

6.1 Instrumente

■ 6.1.1 Möglichkeiten niederschwelliger und themenbezogener Mitarbeit im Landesjugendring

Wie beschrieben, hat der Vorstand des Landesjugendrings nur eingeschränkt Einfluss darauf, wer von den Mitgliedsorganisationen in den Vorstand oder in die Kommissionen entsandt wird. Da dies in der Regel von den jeweiligen Leitungen der Organisationen entschieden wird, kommt zunächst nur ein kleiner Personenkreis für die Mitarbeit in der Arbeitsgemeinschaft der Jugendorganisationen in Frage. Da die Vorstände meistens von Männern dominiert sind, ist die Auswahl zunächst eher männlich geprägt.

Dies war ein Grund, weshalb der Vorstand des Landesjugendrings andere Formen der inhaltlichen Mitarbeit entwickelt hat. Diese sind zum einen themenbezogen und meist mit einem konkreten Arbeitsziel verbunden und zum anderen niederschwellige, punktuelle Angebote. Es werden kurzfristige Arbeitsgruppen und Themenabende veranstaltet, bei denen es um fachliche Diskussionen und Anregungen geht, mit denen aber keine weiterführende Verpflichtung verbunden sind (z.B. Abend zu Gesundheit von Kindern und Jugendlichen, zur Zukunft der sozialen Sicherungssysteme,...).

Durch diese Arbeitsformen werden auch Menschen erreicht, für die der Landesjugendring bisher weit weg war. So ergeben sich nicht nur erste Kontakte zwischen Interessierten, sondern es wurde auch deutlich, wo inhaltliche Schwerpunkte und Aktionen bei Mitgliedsorganisationen liegen. Und auf diese Weise können sich auch jugendpolitisch Interessierte ein Bild vom Landesjugendring und den dortigen Akteuren machen. Dies wirkt nachhaltiger als ein Aufruf, für ein Amt im Vorstand oder für eine Außenvertretung zu kandidieren.

Unter Gender-Gesichtspunkten ist dies insofern besonders bedeutsam, da diese Vorgehensweise gerade Frauen den Weg in eine vertiefte jugendpolitische Arbeit im Landesjugendring ebnen kann. Denn wenn die jeweiligen Frauen über Kontakte verfügen, vom Landesjugendring angefragt werden und eine Grundmotivation mitbringen, sich dort zu engagieren, kommt ein Engagement im Landesjugendringvorstand aus der Sicht der Mitgliedsorganisationen eher in Frage.

■ 6.1.2 Hinweis im Aufruf zur Besetzung von Vorstand und Kommissionen

Für das reguläre Verfahren der Vorstandswahl hat die Vollversammlung des Landesjugendrings (das höchste beschlussfassende Gremium im Landesjugendring) einen Beschluss verabschiedet, dass der Wahlausschuss bei der KandidatInnensuche insbesondere auf Gender- und Herkunftsaspekte achten soll (Anlage 10.2.5). Damit ist auch ein Appell an die jeweiligen Verbände selbst verbunden, da sie die KandidatInnen für eine Mitarbeit im Landesjugendring motivieren und vorschlagen.

Dieser Beschluss wurde in einem ersten Schritt vom Wahlausschuss umgesetzt. In seinem Brief, mit dem er die Mitgliedsorganisationen zur Suche nach KandidatInnen aufforderte, wurde ausdrücklich auf das Ziel hingewiesen, dass im neuen Vorstand möglichst gleich viele Frauen und Männer vertreten sein sollen. Als weitergehendes Ziel war formuliert, dass der Vorstand möglichst

die Vielfalt der Mitglieder abbilden soll: unterschiedliche Verbände und Regionen, unterschiedliche Herkunft, unterschiedliche Engagementform (Haupt- und Ehrenamt).

In einem zweiten Schritt wurde zwei Monate später der Beirat der Mitgliedsorganisationen über das bis dahin bekannte Tableau der KandidatInnen informiert. Dies geschah mit einer Differenzierung nach Geschlecht, Region, Haupt- und Ehrenamt sowie Herkunft. Ziel war, dass die Mitgliedsorganisationen sich abzeichnende Überrepräsentationen bis zur Wahl verhindern konnten, indem sie bei Bedarf noch nach anderen oder zusätzlichen KandidatInnen Ausschau hielten.

Ähnlich war das Vorgehen auch bei der Besetzung der Kommissionen. Per Brief wurden die Mitgliedsorganisationen um die Benennung von Mitgliedern für die Fachkommissionen gebeten. Auch in diesem Brief wurde besonders auf die gendergerechte Besetzung hingewiesen. Insbesondere wurde darüber informiert, welche Kommissionen bisher stark von einem Geschlecht besetzt waren.

Da die Meldungen nicht in allen Kommissionen zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Männern und Frauen geführt hatten, entschied sich der Vorstand dafür, den Mitgliedsorganisationen den Zwischenstand erneut zurück zu melden mit der Bitte, doch dafür zu sorgen, dass in den entsprechenden Kommissionen noch so nachgemeldet wird, dass das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ausgeglichen wird.



■ 6.1.3 Veränderung der Arbeitsweise

Ein Ergebnis der Analyse war, dass die Sitzungskultur für manche Frauen und Männer nicht befriedigend war oder gar als abschreckend empfunden wurde. Deshalb war es ein Ziel des Prozesses Gender Mainstreaming, zu einer verbesserten Sitzungskultur beizutragen. Dies betrifft die Vorstandssitzungen aber auch die zweimal im Jahr tagende Vollversammlung.

Auf Gender Mainstreaming bezogen wurde als Ziel vereinbart, dass sich alle Männer und Frauen im Vorstand wohl und motiviert fühlen. Es sollte spürbar und sichtbar werden, dass sich ein positives Innenleben entwickelt. Dies sollte unter anderem daran zu erkennen sein, dass die Redebeiträge von Frauen und Männern sich in etwa die Waage halten.

Dafür wurden einige Instrumente weiterentwickelt, die an anderer Stelle schon ausführlicher beschrieben sind:

→ Durch das Maskottchen für „Gender“ wird die Kategorie Geschlecht ständig in den Blick gerückt. So wird bei wichtigen Entscheidungen darauf geachtet, dass die Kategorie reflektiert wird. Ausschlussmechanismen von Entscheidungen oder geschlechtsspezifische Benachteiligungen können durch die Diskussion und nach Intervention des Inhabers oder der Inhaberin des Maskottchens sichtbar gemacht und beseitigt werden.

Um die Rolle nicht zu überfordern wurde formuliert, dass es nicht darum geht, dass die Person, die das Maskottchen vor sich stehen hat, fertige Analysen und Lösungen formuliert, sondern eher Beobachtungen mitteilt oder Fragen stellt. Wichtig ist, die Kategorie Geschlecht in die Diskussion einzubringen.

Außerdem wird eine Möglichkeit eröffnet, Unbehagen über die Sitzungskultur zu äußern oder andere Methoden vorzuschlagen.

→ In den Kommissionschecks wird die fachliche Arbeit in den zu bearbeitenden Themenfeldern nach geschlechtsspezifischen Besonderheiten bewertet.

→ Dem dienen auch regelmäßige (jährliche) Berichterstattung und Reflexion zu Querschnittsthemen im Vorstand.

→ Es wird überprüft, ob die Methode „Redefluss durch Reißverschluss“ auch im Vorstand eingeführt werden soll. Dabei werden jeweils eine Liste der Wortmeldungen von Frauen und Männer geführt. Das Wort erhalten dann abwechselnd ein Mann und eine Frau. Damit kommt es zu einem gleichmäßigen Austausch von Argumenten von Männern und Frauen. Außerdem können so starke Verzerrungen vermieden werden – haben sich von einem Geschlecht wesentlich mehr zu Wort gemeldet, wird dies mit einer Wortmeldung vom anderen Geschlecht ausgeglichen – diese Person kommt dann schnell an die Reihe. Nachdem diese Methode bei der Vollversammlung schon eine lange Tradition hat, wird derzeit überprüft, ob sie auch bei den Vorstandssitzungen sinnvoll ist.



■ 6.1.4 Gestaltung von politischen Gesprächen

Eine der prominentesten Formen der Außen- darstellung des Landesjugendrings sind ju- gendpolitische Gespräche mit den Fraktionen des Landtags, den Parteien, den Ministerien sowie anderen Fachorganisationen. Je nach Anlass und GesprächspartnerInnen nehmen von Seiten des Landesjugendrings drei bis fünf Personen aus dem Vorstand teil. Norma- lerweise ist ein/e VertreterIn des Geschäfts- führenden Vorstands sowie der oder die Fachvorsitzende des Hauptthemas immer beim Gespräch dabei.

In der Gender-Analyse wurde deutlich, dass der Landesjugendring vor allem durch Män- ner repräsentiert wird. Um dies zu ändern wurde als Ziel formuliert, dass bei allen jugendpolitischen Gesprächen beide Ge- schlechter vertreten sind. Diese sollen grundsätzlich auch wichtige Themen bei Gesprächen übernehmen.

Die Geschäftsführerin für Politik und Perso- nal in der Geschäftsstelle des Landesjugend- rings koordiniert die Gespräche. Sie fragt per Mail alle Vorstandsmitglieder ab, wer zu einem Gespräch kommen wird. Zeichnet sich eine Delegation ab, bei der ein Geschlecht dominant ist, wird in einer Mail über den Zwischenstand informiert. Die Mitglieder des Vorstands werden darum gebeten, zu einer ausgewogenen Delegation beizutragen. Bei Bedarf sollen Frauen aus dem Vorstand gezielt für jugendpolitische Gespräche an- gefragt und gegebenenfalls von anderen Aufgaben freigestellt werden. Wenn einmal keine Frau bei einem Gespräch dabei ist, sollen die nicht anwesenden Frauen im Ge- spräch erwähnt werden.

Für die Strategieplanung des Vorstands des Landesjugendrings entstand im Prozess Gender Mainstreaming die Anregung, die Liste der noch zu führenden Gespräche zu erweitern. Es sollen gezielt Gespräche ge- führt werden mit FunktionsträgerInnen, die

sich mit Gender-Themen auseinander setzen und dies in den politischen Alltag einbringen.

Für die **inhaltliche Gestaltung** der Gesprä- che wurde eine Checkliste entwickelt, die alle beim Gespräch dabei haben und in der Vorbereitung beachten (siehe 10.2.7). Darin sind Vorschläge zur Gesprächsführung und zur Themenfindung formuliert, die für eine geschlechtergerechte Vorbereitung und Durchführung der jugendpolitischen Ge- spräche hilfreich sind.

Auch bei der Planung und Gestaltung der jugendpolitischen Gespräche gilt, dass die Ergebnisse aus dem Gender-Prozess die Ar- beit des Landesjugendrings nicht blockieren sollen. So wird zum Beispiel ein jugendpo- litisches Gespräch, an dem vom Landesju- gendring keine Frau teilnehmen kann, nicht abgesagt, sondern es wird nach Wegen ge- sucht, wie dies möglichst selten vorkommt und wie gegebenenfalls bewusst damit um- gegangen wird.

■ 6.1.5 Querschnittsthema in der Öffentlichkeitsarbeit

Es ist erklärtes Ziel des Vorstands des Lan- desjugendrings, in der nahen Zukunft die Öffentlichkeitsarbeit stärker als bisher an der Kategorie Geschlecht auszurichten. Das beinhaltet zum einen die Inhalte und Formu- lierung der laufenden Presse- und Öffent- lichkeitsarbeit. In einem zweiten Schritt bedeutet dies auch eine Überprüfung der Themen, zu denen sich der Landesjugend- ring äußert. Themen mit Gender-Bezug wer- den in Zukunft expliziter thematisiert. Ein dritter Schritt ist die Überprüfung der Ziel- gruppen der Öffentlichkeitsarbeit: Werden Frauen und Männer angesprochen? Richtet sich die Kommunikation auch gezielt an Menschen unterschiedlicher Herkunft?

Da eine eigene Checkliste noch in der Ent- wicklung ist, orientiert sich die Fachfrau für Öffentlichkeitsarbeit an existierenden Checklisten zur Öffentlichkeitsarbeit.

Der Landesjugendring bringt Mitte 2007 das neue jugendpolitische Magazin „kontur“ heraus. Darin wird eine Reihe eingerichtet, in der Mitglieder des Vorstands berichten, warum sie gerne im Vorstand mitarbeiten. Dabei wird bei Auswahl und Reihenfolge da- rauf geachtet, dass Frauen, Männer sowie Personen unterschiedlicher Herkunft gleich- wertig vorkommen (auch wenn dies nicht der aktuellen Zusammensetzung des Vorstands entspricht). Damit wird das Ziel verfolgt, die

verschiedenen Bedürfnisse und Motivationen von Frauen und Männern zu verdeutlichen. Es soll sichtbar werden, dass im Vorstand des Landesjugendrings Männer und Frauen gleichberechtigt zusammenarbeiten. Außer- dem sollen neue Personen für die Arbeit im Vorstand motiviert werden.

Auch im Rechenschaftsbericht, der zweijäh- rlich über die Arbeit des Vorstands informiert, wurde die Gender-Perspektive eingeführt. So wurden die Außenvertretungen und die Kommissionsvorsitzenden um eine Bewer- tung ihrer Arbeit unter Gender-Aspekten gebeten. Dies hat sich deutlich im Bericht niedergeschlagen.

■ 6.1.6 Checkliste gender- und herkunftsgerechtes Arbeiten in den projektähnlichen Feldern im Landesjugendring

Vor allem für die Beschäftigten der Geschäftsstelle, die in und mit Projekten arbeiten, wurde eine Checkliste für gender- und herkunftsgerechtes Arbeiten entwickelt (Checkliste 10.2.6). Diese hängt im Idealfall über den Schreibtischen und gibt immer wieder Anlass zur Überprüfung der eigenen Praxis. Dazu wird in jeder Dienstbesprechung abgefragt, ob es Erfahrungen mit der Checkliste

gibt. Damit ist zum einen das Thema ständig präsent. Zum anderen kann die Checkliste bei Bedarf angepasst werden.

In der Checkliste wird für die verschiedenen Phasen in einem Projekt (Analyse, Planung, Durchführung, Dokumentation) durch kurze Fragen an die Dimensionen Gender und Herkunft erinnert. So kann überprüft werden, ob

die Bedürfnisse von Mädchen und Jungen berücksichtigt werden, aber auch, ob durch die Ausschreibungsform bestimmte Gruppen benachteiligt werden (z.B. durch die Missachtung von religiösen Feiertagen). Die Checkliste ist auch im Projekthandbuch des Landesjugendrings enthalten. Ihre Fragestellungen und Hinweise wurden in alle Abschnitte eingearbeitet.

6.2 Ergebnisse und Erfahrungen

Insgesamt ist es gelungen, angemessene Instrumente zu finden um der Gender-Thematik einen angemessenen Platz in den Strukturen des Landesjugendrings zu geben. Gender Mainstreaming kann nicht immer eigens behandelt werden, die Beschäftigung mit Gender-Fragen muss sich zu einem Strukturmerkmal entwickeln. Dies ist an verschiedenen Stellen gelungen. Die Strukturen haben sich deshalb verändert, weil sich Entscheidungsprozesse und Arbeitsweisen verändert haben.

Bei der **Besetzung des Vorstands oder den Kommissionen** ist der Landesjugendring von seinen Mitgliedsorganisationen abhängig. Deshalb können nur sehr bedingt starre Strukturveränderungen, wie z.B. Quotenregelungen, eingeführt werden. Der Landesjugendring kann nur appellieren, erinnern und mit gutem Beispiel vorangehen. Man kann getrost davon ausgehen, dass isolierte Appelle nichts nutzen, wenn sie nicht durch eine glaubwürdige Praxis untermauert werden.

Im Laufe der Überlegungen wurde die Vorstandskultur als ein nicht zu unterschätzender „weicher Faktor“ für die Findung von Vorstandsmitgliedern entdeckt. Wenn es zur Arbeit des Landesjugendrings gute und niederschwellige Zugangsmöglichkeiten gibt und die Vorstandskultur positiv erscheint, erhöht sich die Motivation von potentiellen KandidatInnen für die Mitarbeit im Vorstand. Bei der Bewertung der Vorstandskultur spielt besonders die Frage eine Rolle, ob die Bedürfnisse von Männern und Frauen angemessen berücksichtigt sind. Im Ergebnis ist zumindest für die Vorstandswahl im Frühjahr 2007 zu verzeichnen, dass sich mehr Frauen für Vorstandsämter zur Verfügung stellten. Der aktuelle Vorstand besteht aus drei Frauen und fünf Männern.

Die **Checkliste für jugendpolitische Gespräche** ist besonders aufgrund ihrer Kürze gut einzusetzen. Auf einen Blick werden die wichtigen Fragen erkennbar, die bei der Gesprächsvorbereitung zu beachten sind. Dies

ist deshalb sehr wichtig, weil die Vorbereitungszeit für solche Gespräche immer sehr kurz ist. Mitglieder des Vorstands berichten, dass sie die Checkliste immer bei den entsprechenden Unterlagen für das Gespräch dabei haben und auf diese Weise immer wieder an das Thema erinnert werden.

Die **Checkliste für gender- und herkunftsgerechtes Arbeiten** in der Geschäftsstelle und der damit verbundene Tagesordnungspunkt „Checkliste Gender und Herkunft“ in jeder Dienstbesprechung haben sich als sehr wirksam erwiesen. Durch die Verbindung von Checkliste und Dienstbesprechung bleibt die Checkliste in Erinnerung und es gibt immer wieder einen Anlass, darüber nachzudenken, wo sie eingesetzt werden kann. Deshalb wird die Entwicklung positiv gewertet. Eine Kleinigkeit ist hierbei wichtig: Es wurde bei der Entwicklung darauf geachtet, dass die Checkliste nicht mehr als eine DIN A4-Seite füllt, so dass sie auch gut in den Büros über den Schreibtischen aufgehängt werden kann.

7. Handlungsfelder

Instrumente, Ergebnisse, Erfahrungen

7.1 Instrumente

Neben den Strukturen und den Personen wurden im Prozess Gender Mainstreaming auch die Inhalte in den Blick genommen, die der Landesjugendring bearbeitet. Zur Überprüfung und Veränderung der inhaltlichen Arbeit sind einige der oben erwähnten Instrumente relevant:

→ Checkliste für gender- und herkunftsgerechtes Arbeiten: In dieser Liste geht es unter anderem darum, die gewählten Themen danach zu bewerten, ob sie den Bedürfnissen von Männern und Frauen entsprechen. Das bedeutet, dass die Checkliste zu einer Überprüfung der Themenverteilung im Landesjugendring beitragen kann.

→ Die jährlich geplante Reflexion der Arbeit im Vorstand unter der Gender- und Herkunftsperspektive bildet einen Rahmen, in dem Fehlsteuerungen oder einseitige inhaltliche Fokussierungen und daraus folgender Handlungsbedarf sichtbar werden.

7.2 Ein Beispiel: Die Kommission Bildung

Beispielhaft wurde die Verbindung von inhaltlicher Arbeit und Gender-Fragen mit externer Begleitung in der Kommission Bildung eingeführt. Die Kommission Bildung beschäftigt sich vor allem damit, welchen Beitrag die außerschulische Jugendbildung zur Bildung von jungen Menschen leistet und wie dies besser in die bildungspolitische Debatte getragen werden kann.

In einem ersten Schritt reflektierten die Mitglieder der Kommission ihre Arbeit anhand einer Gremiencheckliste (siehe 10.2.8). Um eine Vorstellung zu ermöglichen, welche Kriterien dabei eine Rolle spielen, sollen die Ergebnisse hier kurz dargestellt werden:

→ Zusammensetzung der Kommission

Ein Drittel der Mitglieder der Kommission sind männlich, zwei Drittel sind weiblich. Die Zusammensetzung ist in Bezug auf Herkunft (sozial und Migrationshintergrund) eher homogen und spiegelt damit im Großen und Ganzen die verbandliche Jugendarbeit wieder. Ein Viertel der Mitglieder ist verheiratet und hat Kinder, der Rest ist ledig und kinderlos. Der Vorsitz und damit die Sitzungsleitung wird von einer Frau wahrgenommen.

→ Inhaltliche Mitarbeit

Das Thema ist etwas mehr weiblich konnotiert, aber insgesamt neutral. Dies erleichtert die inhaltliche Beteiligung von allen. Dadurch ist der Diskussionsstil insgesamt relativ geschlechtergerecht. Auch die Sprache ist unter Gender-Gesichtspunkten insgesamt in Ordnung.

→ Kommunikationsfluss

Informelle Netzwerke: Es gibt unterschiedliche Arbeitskontexte (z.B. Vorstand Landesjugendring, aber auch Verbindungen zwischen den Verbänden), durch die einzelne Kommissionsmitglieder Zugang zu zusätzlichen Informationen haben. In der Kommission werden die Informationen nach Bedarf der Mitglieder gegeben, es gibt auch gezielte Informationen per Email an die Kommissionsmitglieder. Gegenüber den Geschlechtsunterschieden ist hier der Unterschied zwischen Ehren- und Hauptamt dominanter.

→ Bearbeitung von Gender-Fragen

Gender ist als Querschnittsthema bisher nicht vorhanden. Die Gender-Perspektive kommt in einzelnen Teilprojekten des Gesundheitsprojektes vor, die geschlechtsspezifisch arbeiten. Geschlechterfragen werden in der fachlichen Arbeit der Kommission eher indirekt diskutiert, themenabhängig kommen sie vor, aber nicht vertieft. Zur Frage, ob Geschlechterrollen verfestigt oder hinterfragt werden, lässt sich nichts sagen.

→ Zugänge

Der Sitzungszeitpunkt wechselt zwischen Vor- und Nachmittag und der Sitzungsort zwischen Stuttgart und Karlsruhe. So werden verschiedene Bedürfnisse berücksichtigt wie Ehren- und Hauptamt, Wohnort etc.

→ Verteilung von Ressourcen

Nach Einschätzung der Kommission geschieht dies nicht nach Gender-Fragen, sondern nach Kapazität, Kompetenz und Interesse. Es zeigt sich, dass sich dies in der Kommission, z.B. am Beispiel der Vorstellung der Verbandskonzepte, gleichmäßig zwischen den Geschlechtern verteilt.

Nach dieser ausführlichen Analyse der Arbeit unter Gender-Gesichtspunkten kam die Kommission zu folgenden Schlussfolgerungen bezüglich der weiteren Arbeit:

→ Vom Umgang her gibt es aktuell keinen Bedarf (der Mitglieder) etwas zu verändern.

→ Es wird verabredet, die kommenden Themen verstärkt aus der Gender-Perspektive zu betrachten. Dazu wird vorgeschlagen, eine konkrete Zuständigkeit festzulegen.

→ Unterschiedliche Möglichkeiten der Mitarbeit sind (aus der Analyse) für Ehrenamtliche und Hauptberufliche gegeben. Dies soll verstärkt berücksichtigt werden.

→ Für jede Sitzung wird im Vorfeld ein Kommissionsmitglied für die Gender-Zuständigkeit festgelegt. Der/die Zuständige bereitet sich nach Erhalt der Tagesordnung auf Gender-Aspekte in den Themen vor und beachtet in der Sitzung, dass diese eingebracht werden. Die Leitfragen lauten dabei: Wie wirkt sich das aktuelle Thema auf Mädchen und Jungen, Männer und Frauen aus? Wie werden die Interessen von Mädchen und Jungen, Männern und Frauen berücksichtigt? Gibt es fachliche Aspekte aus der geschlechtsbewussten Pädagogik, die ins Thema einfließen können?

→ Für zu erstellende Positionspapiere erarbeitete die Kommission einen Leitfaden, der dann verwendet wird, wenn die Kommission mit ihrer Arbeit nach außen tritt.

7.3 Ergebnisse und Erfahrungen

Aufgrund des Ansatzes von Gender Mainstreaming und der Arbeitsweise des Landesjugendrings standen die inhaltlichen Fragen bisher nicht im Zentrum der Aufmerksamkeit. Die geschilderten Methoden befinden sich noch im Erprobungsstatus. Die Erfahrungen in der Kommission Bildung sollen auf die anderen Kommissionen übertragen werden.

8. Kontrollinstrumente und Berichtswesen

Instrumente, Ergebnisse, Erfahrungen

8.1 Instrumente

■ 8.1.1 Bericht der Mädchen- und Frauenbeauftragten

In der Geschäftsordnung des Landesjugendrings ist ein Bericht der Mädchen- und Frauenbeauftragten verankert. Dieser wird in jeder Periode (also einmal in zwei Jahren) der Vollversammlung vorgelegt und stellt den

Stand der Bemühungen um Geschlechtergerechtigkeit im Landesjugendring dar. In dem Bericht wird festgehalten, wie sich die zahlenmäßige Verteilung von Männern und Frauen in den verschiedenen Gremien entwickelt. In einer inhaltlichen Analyse der Protokolle wird auch die Entwicklung der thematischen Befassung mit Geschlechterthemen erhoben.

Dieser Bericht war im Jahre 2002 Ausgangspunkt für die Einführung von Gender Mainstreaming im Landesjugendring. In den kommenden Jahren soll er dazu genutzt werden, die Fortschritte zu beleuchten und zu bewerten, die durch den Prozess ausgelöst wurden.





■ 8.1.2 Planung Evaluation des Prozesses Gender Mainstreaming

In der Planung des Gesamtprozesses ist eine erste Evaluation für das erste Halbjahr 2008 vorgesehen. Für die Evaluation sind folgende Schritte eingeplant:

- Überprüfung des Einsatzes der Instrumente
- Überprüfung des Fortschritts anhand der im Vorstand entwickelten Indikatoren
- Überprüfung der Wirkungen, die sich durch diese Arbeitshilfe entwickeln

→ Dokumentenanalyse (Vorstandsprotokolle, Publikationen, Arbeitsbericht etc.)

Dabei soll auch die Frage behandelt werden, wie sich der Prozess fortsetzen lässt mit Personen, die nicht von Anfang an dabei waren.

In diesem Schritt ist vorgesehen, ein Verfahren für eine regelmäßige Überprüfung der Instrumente zu vereinbaren. Es erscheint sinnvoll, dies mit dem Bericht der Mädchen- und Frauenbeauftragten zu verbinden.

8.2 Ergebnisse und Erfahrungen

Vor allem der Bericht der Mädchen- und Frauenbeauftragten ist ein sehr wirksames Instrument. Da der Bericht regelmäßig vorgelegt wird, können darin Entwicklungen gut beobachtet werden.

Zudem ist dieser Bericht ein Anlass, in zweijährigem Rhythmus im höchsten beschlussfassenden Gremium des Landesjugendrings über die Frage zu diskutieren, was Jugendverbände im Allgemeinen und der Landesju-

gendring im Besonderen zur mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern beitragen können.

Zeigen sich in dem Bericht große Ungleichheiten, weckt er Motivation für Veränderung. Dies war im Landesjugendring so, als der Bericht der Mädchen- und Frauenbeauftragten zur Initialzündung für den Prozess Gender Mainstreaming wurde.

9. Fazit



Der Landesjugendring Baden-Württemberg wollte eigentlich einen groß angelegten Prozess Gender Mainstreaming starten. Dafür wurde keine ausreichende Finanzierung gefunden. Deshalb beschloss der Vorstand, unter Begleitung von außen, Elemente zu mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu entwickeln.

Nach drei Jahren kann festgehalten werden, dass es gelungen ist, auch ohne den eigentlich angestrebten umfassenden Prozess, einige Instrumente zu entwickeln, die die Umsetzung konkret und greifbar machen und direkt einleuchten. Dadurch kommen sie auch zum Einsatz.

Wichtig war, dass es relativ schnell gelungen ist, die Erkenntnisse der Analyse in die Entwicklung von konkreten Instrumenten einfließen zu lassen. Dies ist auch deshalb gelungen, weil in allen Schritten und vor allem in den Gender Trainings die Ebenen „Analyse“, „Sensibilisierung“ und „Struktur“ gleichzeitig bearbeitet wurden und kein Schritt in Reinform durchgeführt wurde.

Eine zentrale Stelle war dabei die Klausurtagung des Vorstands. Dabei konnte eine Verständigung im Leitungsgremium herbeigeführt werden und das Gremium hat für sich geeignete Instrumente entwickelt. Dadurch bekam der Prozess eine größere Akzeptanz und es war gewährleistet, dass die Instrumente passend sind. Vor allem setzte der Prozess damit auf der Strukturebene im Landesjugendring an, in der die wichtigen Entscheidungen fallen.

Nicht nur durch diesen Schritt ist es gelungen, dass auch Männer für den Gesamtprozess verantwortlich sind. Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern ist nicht mehr nur Sache der Frauenförderung, sondern alle sind dafür verantwortlich, auf die Kategorie Geschlecht zu achten und dafür zu sorgen, dass Entscheidungen immer danach beurteilt werden, wie sie sich auf Mädchen und Jungen, Frauen und Männer auswirken.

Durch das große Engagement der zuständigen Referentin wurde auch das Thema „Herkunft“ in den Prozess integriert. Dadurch wurde der Gefahr begegnet, dass Gender Mainstreaming dazu führt, dass Frauen und Männer als statische Blöcke wahrgenommen werden. Dies ist genau nicht die Intension von solchen Prozessen.

Im Rückblick lässt sich sagen, dass bei einem größeren Prozess die Gefahr bestanden hätte, dass schwerer handhabbare Instrumente entwickelt worden wären. Deshalb war es von Vorteil, den Prozess „nebenher“ zu machen und ihn so zu planen, dass er in die Regelabläufe gut integrierbar ist.

Nach dem Einsatz für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern im Landesjugendring besteht jetzt Handlungsbedarf im jugendpolitischen Engagement für eine Veränderung des Geschlechterverhältnisses in der Gesellschaft. Dafür sind die Veränderungen im Landesjugendring und die damit verbundene Sensibilisierung für das Thema eine gute Basis. Auch hier gilt: Einfach anfangen!

10. Material

10.1 Literaturliste

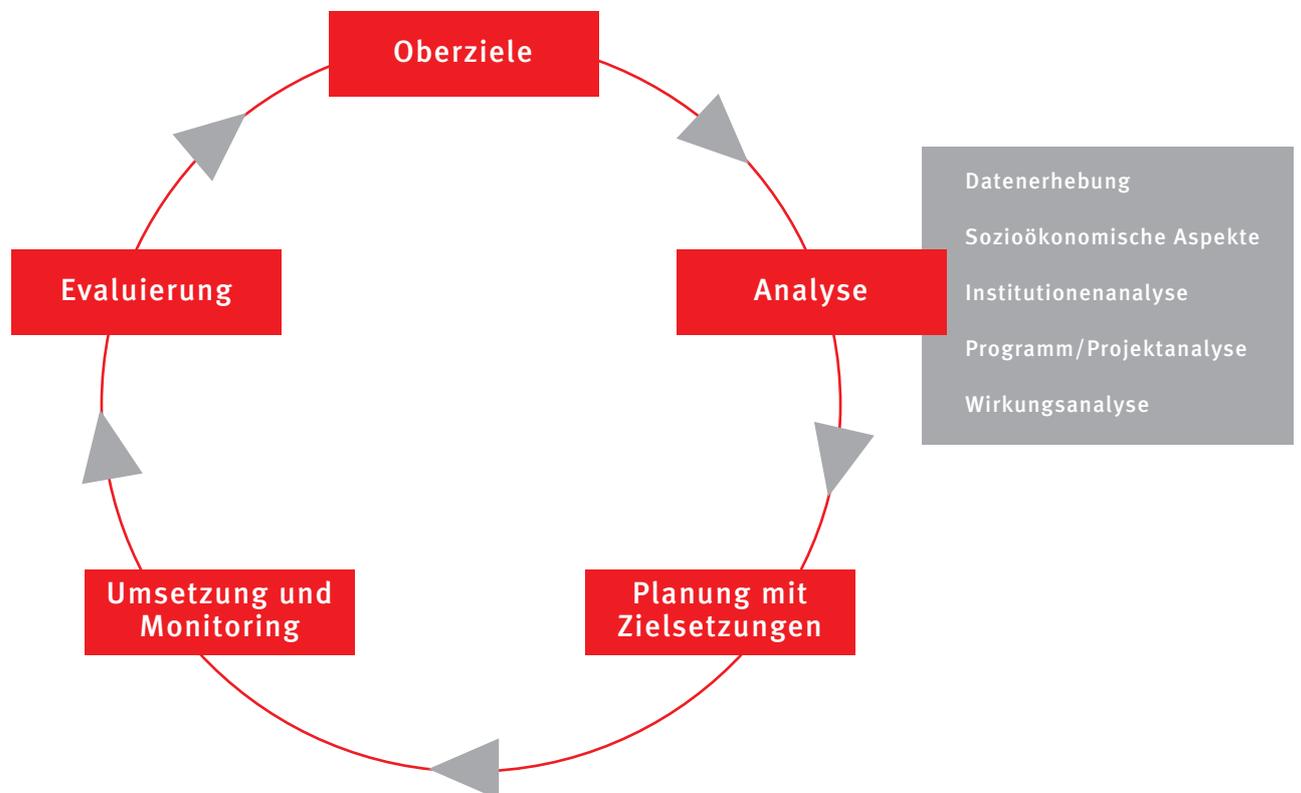
- BAG EJSÄ (Hg.) (2003):** Materialheft 2/2003 Gender Mainstreaming: Das geht alle an! Informationen, Einschätzungen, Anregungen und Praxisbeispiele aus der Arbeit der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (darin: Instrument zur Gremien-Analyse).
- Blickhäuser, Angelika/Bargen, Henning von (Hg.) (2005):** Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analyse-kategorie „Gender“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen. Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin.
- Castro Varela, María do Mar (2004):** Die Frage der Gerechtigkeit in der Jugendarbeit. Gender Mainstreaming – Chancen und Grenzen. In: Informations- und Dokumentationszentrum (2004), S. 4-15.
- Deutscher Bundesjugendring (2003):** Positionspapier zu Gender Mainstreaming. Berlin.
- Ginsheim, Gabriele von/Meyer, Dorit (Hg.) (2001):** Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin.
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA) (2004):** Pädagogische Ansätze für interkulturelle Geschlechtergerechtigkeit. Düsseldorf.
- Kaschuba, Gerrit/Lächele, Carlos (2004):** Gender Training – Konzepte – Erfahrungen. In: AdB (Hg.): Außerschulische Bildung. Materialien zur politischen Jugend- und Erwachsenenbildung 2-2004, S. 157-165.
- Landesjugendring Baden-Württemberg/ Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Baden-Württemberg (1990):** Die Hälfte der Welt. Mädchen- und Frauenförderplan für die Jugendverbandsarbeit und Offene Jugendarbeit in Baden-Württemberg. Stuttgart.
- Landesjugendring Baden-Württemberg (1996):** Auf die Plätze fertig, ... Praktische Ratgeberin zur Förderung von Frauen und Mädchen in den Gremien der Jugendarbeit. Stuttgart.
- Landesjugendring Baden-Württemberg (2001):** Abenteuer Geschlecht. Eine Arbeitshilfe für die Aus- und Weiterbildung von Jugendleiterinnen und Jugendleitern. Stuttgart.
- Landesjugendring Baden-Württemberg (2007):** Arbeitsbericht 2005/2006. Download unter www.ljrwb.de (Service – Publikationen).
- Landesjugendring Baden-Württemberg (2007):** Projekthandbuch. Stuttgart.
- Lang, Eva (2006):** Die Vielfalt leben – Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit. In: Landesjugendring Baden-Württemberg: Jugendringe – zwischen Autonomie und Abhängigkeit. Stuttgart.
- Netzwerk Gender Training (Hg.) (2004):** Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training. Königsstein/Taunus.
- Röhl, Bettina (2006):** Die Gender Mainstreaming-Strategie. Utopie oder Wirklichkeit. Zugänglich unter http://www.cicero.de/page_print.php?ress_id=7&item=581
- Rose, Lotte (2003):** Genderwissen und Genderforschung als Qualifizierungsimpuls für die Jugendarbeit. In: Deutsche Jugend, 51, S. 467-475.
- Schlegel, Adelheid (2002):** „Es geht nicht nur um Teilhabe an, sondern auch um Veränderung der Gesellschaft!“ Zu Möglichkeiten und Grenzen des Gender-Mainstreaming-Prinzips in einer jugendpolitischen Organisation am Beispiel des Landesjugendrings Baden-Württemberg e.V. In: ajs-Informationen, 38, Heft 1, S. 27 f.
- Stiegler, Barbara (2000):** Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Unmüßig, Barbara (2005):** Nachdenken über Gender Mainstreaming. Bilanz eines radikalen gesellschaftspolitischen Konzepts zehn Jahre nach der Weltfrauenkonferenz in Peking. Heinrich-Böll-Stiftung. Zugänglich unter: http://www.boell.de/de/o1_event/3692.html.



10.2 Dokumente aus dem Landesjugendring

■ 10.2.1 Der Planungszyklus Gender Mainstreaming

(Quelle: Dr. Gerrit Kaschuba, tifs)



■ 10.2.2 Der Fragebogen vor den Gender Trainings

(leicht gekürzte Fassung; Quelle: Dr. Gerrit Kaschuba, tifs)

- Zur Person:** männlich ohne Migrationshintergrund männlich mit Migrationshintergrund
 weiblich ohne Migrationshintergrund weiblich mit Migrationshintergrund

Berufsausbildung: _____

Alter: _____

Tätigkeit in der Jugendarbeit: hauptamtlich ehrenamtlich

Organisation/Verband: _____

Funktion in der Mitgliedsorganisation: _____

Funktion im LJR: _____ seit _____

Gender-Thema im LJR

1. Wie bewertest du die Auseinandersetzung mit der Gender-Thematik (Jungenarbeit, Mädchenarbeit, geschlechtersensible Jugendarbeit, Gender Mainstreaming) im Landesjugendring (LJR)?

- zuviel bedarfsgerecht zu wenig Ich weiß nicht

Anmerkungen:

2. Worüber nimmst du die Gender-Thematik im LJR wahr? (Mehrfachnennungen möglich)

- Personen
 Gremien
 Veröffentlichungen
 Sonstiges:

Anmerkungen:

3. Was erlebst du positiv beim LJR in Bezug auf das Gender-Thema?

.....

Wo siehst du Mängel?

.....

4. In welchen konkreten Bereichen soll der LJR künftig die Geschlechterperspektive stärker verfolgen:

- im inhaltlichen Bereich z.B. durch Themen in Gremien, Arbeitsmaterialien, Tagungen
 im strukturellen Bereich z.B. durch Beteiligung an Gremien, Checklisten für Gremien, Entscheidungsstrukturen
 Sonstiges:

5. Was brauchst du, um die Arbeit im LJR in Bezug auf Gender-Themen besser mitgestalten zu können?

.....

Gender-Thema in der Organisation und Vorkenntnisse

6. Ist „Gender“ bzw. die Bedeutung der Geschlechterverhältnisse in Jugendarbeit und Strukturen in deiner Organisation/deinem Verband ein Thema?

- ja nein

7. Ich habe mich mit Gender Mainstreaming beschäftigt.

- intensiv etwas kaum noch nicht

8. Ich habe mich mit Gender (Theorie, Begriff) beschäftigt:

- intensiv etwas kaum noch nicht

9. Hast du Erfahrungen mit der Durchführung von geschlechtersensibler Jugendarbeit/-bildung?

Anmerkungen: _____

Interesse an Gender Fortbildungen, Motivation & Ziele

10. Ich habe bereits an Gender-Fortbildungen/Gender Trainings teilgenommen:

- ja nein

11. Meine Motivation, mich mit der Gender-Thematik im LJR zu beschäftigen, ist:

- hoch mittel gering

Mögliche Gründe bitte erläutern: _____

12. Ich will (Mehrfachnennungen möglich)

- meine Wahrnehmung in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse schärfen
 sensibler in der Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen werden
 in den Gremien des LJR geschlechtergerecht arbeiten
 das Thema nachhaltig in meiner Arbeit als Querschnittsthema verankern
 meine methodischen Kenntnisse in der Jugendarbeit erweitern
 mich nicht damit auseinandersetzen
 Sonstiges: _____

Anmerkungen: _____

13. Ich habe vor, an einer Gender-Fortbildung des LJR teilzunehmen

- ja nein

Anmerkungen: _____

Bei „ja“ bitte folgende Frage beantworten!

14. Welche Inhalte willst du in der Gender-Fortbildung vertiefen? (Mehrfachnennungen möglich)

- Geschlechterbezogene Wahrnehmung und Kommunikation
 Gender-Theorie und Nutzen für die Praxis
 Gender Mainstreaming und Gender-Perspektiven in der Kinder- und Jugendhilfe/Jugendarbeit
 praktische Umsetzungsmöglichkeiten in der eigenen Arbeit mit Jugendlichen
 Gender-Perspektiven in der Gremienarbeit
 Geschlecht und Migrationshintergrund
 Austausch mit anderen im LJR zu dem Thema
 Sonstige Themen: _____

Vielen Dank fürs Ausfüllen!

■ 10.2.3 Ablauf der Gender Trainings

(Quelle: Dr. Gerrit Kaschuba und Carlos Lächele, tifs e.V.)

(mit kleinen Pausen und Muntermachern zwischendurch)

9.30 Uhr Begrüßung, Einführung, Vorstellung, Interessen und Plan
Geschlechterbezogene Wahrnehmung: Übung & Reflexion
Gender-Theorie und -Praxis der Jugend(verbands)arbeit
Geschlechtergerechtigkeit: Übung & Reflexion
(geschlechtshomogene Kleingruppen und Plenum)

12.45 Uhr Mittagspause

13.45 Uhr Einstiegsübung in den Nachmittag

Gender-Analyse in Prozessen Gender Mainstreaming:
Exemplarische Anwendung auf konkrete Situationen in
der Jugendverbandsarbeit / im LJR mit Schwerpunkt auf
Gremienarbeit

„Gremienkaleidoskop“: Anwendung von Instrumenten
zur Gender-Analyse sowie Rollenspiel zur Bearbeitung
von schwierigen Situationen in Gremien & Auswertung
(Kleingruppen und Plenum)

Transfer: Planung konkreter Vorhaben in der Jugendver-
bandsarbeit

Tagesauswertung

17.30 Uhr Ende

■ 10.2.4 Erklärung und Leitfragen für das Maskottchen Gender

Die Zuständigkeit Gender wechselt in jeder Vorstandssitzung zu einem anderen Vorstandsmitglied. Das Maskottchen dient der Unterstützung in dieser Rolle. Es geht darum, die Geschlechterdimension in die einzelnen Themen einzubringen, so dass der Vorstand sich mit ihr auseinandersetzt.

Fragen, die gestellt werden können:

→ Wie wirkt sich das aktuelle Thema auf Mädchen und Jungen, Männer und Frauen aus?

→ Wie werden die Interessen von Mädchen und Jungen, Männern und Frauen berücksichtigt?

Am Ende der Sitzung gibt es kurz die Möglichkeit, über die Erfahrung mit der Zuständigkeit zu berichten sowie Beobachtungen zu schildern.

■ 10.2.5 Empfehlungen an den Wahlausschuss

Antrag an die Vollversammlung des Landesjugendrings am 11.11.2006

Antragsteller: Vorstand

Die Vollversammlung möge beschließen:

Dem neu gewählten Wahlausschuss werden für die anstehende Vorstandswahl folgende Empfehlungen mitgegeben:

- Der Wahlausschuss soll bei der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten für die Vorstandswahl am 24.3.2006 darauf achten, dass beide Geschlechter ausgewogen vertreten sind und Menschen mit Migrationshintergrund für den Vorstand gewonnen werden. Ebenso soll die Breite der Verbände sich im Vorstand spiegeln.
- Der Wahlausschuss wird gebeten, in der der Vollversammlung vorausgehenden Sitzung des Beirats der Mitgliedsorganisationen das Tableau der gefundenen Kandidatinnen und Kandidaten mit Differenzierung nach Verband oder Ring, Geschlecht, Migrationshintergrund, Herkunftsregion sowie Haupt- und Ehrenamt vorzustellen und den VerbandsvertreterInnen zur Diskussion zu stellen.

Begründung:

Auf Beschluss der Vollversammlung im Herbst 2003 führt der Landesjugendring derzeit einen Prozess Gender Mainstreaming durch. Als eines von fünf Zielen wurde im Gender Mainstreaming Konzept von der Vollversammlung verabschiedet: „Auf allen Ebenen sind Frauen und Männer gleichermaßen vertreten und aktiv.“ In diesem Zusammenhang ist die Zusammensetzung der Gremien nach Geschlechtskriterien im Blick. Für den Geschäftsführenden Vorstand sieht die Satzung eine paritätische Besetzung vor. Dies ist für den weiteren Vorstand nicht der Fall und auch nicht angestrebt. Dennoch ist eine möglichst ausgewogene Besetzung des Vorstandes wünschenswert. Deswegen schlägt der Vorstand der Vollversammlung vor, dem Wahlausschuss ausdrücklich Empfehlungen auf den Weg zu geben.

■ 10.2.6 Checkliste gender- und herkunftsgerechtes Arbeiten

Vorbemerkung:

Unter einer Querschnittsverankerung von gender- und herkunftsgerechtem Arbeiten verstehen wir sowohl die Gleichstellung wie auch den Abbau von Benachteiligung nach Merkmalen von Geschlecht, Migrationshintergrund und Herkunft, Menschen mit Beeinträchtigungen und Berücksichtigung unterschiedlicher sexueller Orientierung.

a) Projektziele

- Welche Gleichstellungsziele unter Berücksichtigung von Gender und Herkunft sind in den Projektzielen enthalten?
- Sind die Zielgruppen nach Gender und Herkunft differenziert benannt?

b) Analyse

- Sind die Bedürfnisse, Fähigkeiten, Lebenswirklichkeiten und evtl. Teilnahmebarrieren differenziert nach Gender und Herkunft bekannt?
- Wer könnte informieren oder helfen?

c) Planung

- Werden alle Gruppen (Gender, Herkunft) frühzeitig in Entscheidungen und Maßnahmen einbezogen? Werden MigrantInnenselbstorganisationen (MSO) und Landesarbeitsgemeinschaften direkt oder indirekt in die Konzeptentwicklung einbezogen?
- Wird gender- und herkunftsgerecht diskutiert?
- Wie werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Mädchen und Jungen unterschiedlicher Herkunft sichergestellt bezüglich Akquisition und organisatorischer Projektgestaltung?
- Wurden bei Terminfestlegungen die Feiertage der orthodoxen, muslimischen und jüdischen Gemeinden usw. beachtet (auch Sabbat und Freitagsgebet, Ramadan)?
- Werden die Voraussetzungen der MSO in der Projektkonzeption berücksichtigt, z.B. hohe Ehrenamtlichkeit und Zugang ohne Anerkennung als Träger, anderes Projektvorgehen etc.?
- Wie wird sichergestellt, dass Mädchen und Jungen unterschiedlicher Herkunft gleichermaßen vom Projekt profitieren?
- Wie wird vermieden, dass durch das Projekt geschlechts- oder herkunftsspezifische Ungleichheiten reproduziert werden? Wie leistet das Projekt einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten?
- Ist bei Vergabeprojekten eine Budgetierung für Teilprojekte unter Gender- und Herkunftsaspekten sinnvoll? Gibt es andere Instrumente, die Mittel gender- und herkunftsgerecht zu verteilen?
- Ist ausreichend Zeit eingeplant, um mögliche Schwierigkeiten, die durch die unterschiedlichen Voraussetzungen verschiedener Gruppen entstehen können, zu bearbeiten?

d) Umsetzung

- Wird die Kommunikation gender- und herkunftsgerecht gestaltet (Info-Wege und -formen)?
- Werden die Planungen bzgl. Gender und Herkunft berücksichtigt und reflektiert? (Feedbackschleifen)
- Wer ist verantwortlich, leitet oder ist für die Koordinierung zuständig?
- Werden Indikatoren (Erfolgskriterien) unter Gender- und Herkunfts-Gesichtspunkten formuliert?

e) Evaluation

- Werden alle Daten und Ergebnisse gender- und herkunftsbezogen erhoben und dokumentiert?
- Wird geprüft, wem die Ressourcen des Projektes in der Durchführung zugute kamen?
- Wie wird die Erreichung der Gleichstellungsziele des Projekts überprüft?
- Wie fließen Evaluationsergebnisse in weitere Planungen ein?

■ 10.2.7 Checkliste jugendpolitische Gespräche

Beschlossen im Vorstand am 5.10.2006

Ziel: Der Vorstand des Landesjugendrings wird in jugendpolitischen Gesprächen als Gremium wahrgenommen, in dem bei allen Themen Frauen und Männer kompetent mitarbeiten.

Vorlauf:

- In der Terminfestlegung wird, wenn möglich, schon auf beide Geschlechter Rücksicht genommen.
- Die GeschäftsführerIn Politik und Personal weist in der Mailabfrage, wer am Gespräch teilnimmt, auf die gleichmäßige Teilnahme von Frauen und Männern hin.
- Je nach Rückmeldestand gibt es eine zweite Mailrunde mit dem gezielten Aufruf, das unterrepräsentierte Geschlecht auszugleichen.

Vorbereitungstreffen:

- Bei der Verteilung der Zuständigkeit für die Themen wird darauf geachtet, dass beide Geschlechter ausgewogene Themen einbringen, insbesondere auch „wichtige“ Themen. Geschlechtstypische Themen werden entsprechend verteilt.
- Bei der Planung des Ablaufs wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer so abwechselnd wie möglich zu Wort kommen.
- Für alle geplanten Themen wird gemeinsam kurz überlegt, ob es einen Gender- oder Herkunftsaspekt zum Thema gibt.
- Wenn einmal keine Frau bei einem Gespräch dabei ist, werden die nichtanwesenden Frauen im Gespräch erwähnt, ebenso die für Integration Zuständigen. Ebenso wird die Breite der Mitgliedsorganisationen des LJR dargestellt.

Jugendpolitisches Gespräch:

Alle achten darauf, dass alle anwesenden VertreterInnen des LJR möglichst ausgewogen zu Wort kommen.

■ 10.2.8 Gremien-Checkliste

(Quelle: Dr. Gerrit Kaschuba und Carlos Lächele in Anlehnung an BAG EJSa, Materialheft 2/2003)

1. Schritt: Analyse

Mögliche Leitfragen:

- Wie sieht die Geschlechterrepräsentanz (Beteiligung von Frauen, Männern versch. Herkunft, Familienstand etc.) im Gremium aus?
- Haben Frauen und/oder Männer den Vorsitz, die Sitzungsleitung?
- Wird geschlechtergerecht diskutiert in Bezug auf Anzahl der Redebeiträge, Redelänge und Aufnahme von Vorschlägen?
- Gibt es informelle Netzwerke? Wie sind Frauen und Männer beteiligt?
- Welche inhaltlichen Schwerpunkte gibt es im Gremium und welche fehlen?
- Zu welchem Zeitpunkt findet die Gremienarbeit statt? Welche Auswirkungen hat dies auf die Teilnahme von Frauen und Männer verschiedener Lebenslagen?
- Wie werden Geschlechterfragen in der fachlichen Arbeit berücksichtigt?
- Wie sind Mädchen und Jungen, Frauen und Männer von Entscheidungen betroffen?
- Wie werden die zur Verfügung stehenden Ressourcen und Mittel unter Gender-Gesichtspunkten verteilt?

Bitte überlegen Sie weitere Fragen und Antworten zur Analyse in Schritt 1 am Beispiel eines konkreten Gremiums

2. Schritt: Zielbestimmung

Mögliche Ziele:

- Das Gremium ist geschlechterparitätisch besetzt.
- Das Gremium übernimmt in der Außendarstellung und nach innen Verantwortung für das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit.
- Der Vorsitz/die Sitzungsleitung wird abwechselnd von einer Frau und einem Mann übernommen.

3. Schritt: Umsetzung

In einem bestimmten Zeitraum, der genau festzulegen ist, werden die Ziele nach und nach umgesetzt, z.B. durch

- Einführung von Regelungen, wie miteinander umgegangen, kommuniziert wird.

4. Schritt: Überprüfung/Evaluierung

Nach dem zuvor bestimmten Zeitraum werden die Erfolge und die Misserfolge anhand der Ziele überprüft und ggf. neue Verabredungen getroffen.



Impressum

Herausgeber:

Landesjugendring Baden-Württemberg e.V.
Siemensstraße 11
70469 Stuttgart
Tel. 0711/16 447-0
Fax 0711/16 447-77
E-mail: info@lrbw.de
Homepage: www.lrbw.de

Text und Redaktion:

Jochen Mack (Leitung), Eva Lang, Irene L. Bär

Fotos:

Jochen Mack

Gestaltung:

Gabriele Schmidt, Freiburg

V.i.S.d.P.:

Berthold Frieß,
Vorsitzender Landesjugendring

Druck:

Georg Riederer KG, Stuttgart

Auflage:

1.500 Exemplare

Stuttgart, Juni 2007

Gefördert mit Mitteln des Kommunal-
verbandes Jugend und Soziales
Baden-Württemberg (KVJS)



KVJS
Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

**Landesjugendring
Baden-Württemberg e.V.**

Siemensstraße 11
70469 Stuttgart
Tel. 0711/16 447-0
Fax 0711/16 447-77
E-Mail: info@ljbw.de
Internet: www.ljbw.de

