

QUERDENKEN

Gender Mainstreaming in der Projektarbeit



KLJB
Katholische
Landjugendbewegung
Deutschlands

Inhalt

Definition Gender Mainstreaming 4

Gender Mainstreaming in der KLJB

- » Bekanntheitsgrad und Nutzen von Gender Mainstreaming in der KLJB 6
- » Instrumente für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Projektarbeit 8
- » Praxiserfahrungen
 - Podiumsdiskussion auf dem Katholikentag 10
 - Partnerschaftsgipfel 13

Methoden zur Sensibilisierung

- » Gender-Bingo 16
- » „Wie die Karten fallen“ 17
- » Spiel „Na typisch“ 18
- » Krawatte und Korsett 19
- » Männlichkeit und Weiblichkeit in unserem Verband 20

Gender-Checkliste für Veranstaltungen 22

Weitere Infos zu Gender Mainstreaming 24

Impressum

Herausgeberin:

Katholische Landjugendbewegung Deutschlands e.V.
Drachenfelsstraße 23 :: 53604 Bad Honnef
Tel.: 0 22 24 / 94 65-0 :: Fax: 0 22 24 / 94 65-44
bundesstelle@kljb.org :: www.kljb.org

Inhalte:

Florian Aurbacher, Eva-Maria Düring, Johanna Elsässer, Wolfgang Ehrenlechner, Andreas Heger, Franz Pöter, Susanne Rauh, Sonja Stallmann

Redaktion:

Johanna Elsässer

Design:

DIE.PROJEKTOREN – www.dieprojektoren.de

Fotos:

photocase.com – tim_topplik (Titel), DIE.PROJEKTOREN, fotolia.de
Kathrin Erbe (S.10 / 11), KLJB

Gedruckt mit umweltfreundlichen, ölfreien Druckfarben auf
100 % Recyclingpapier

Erscheinungsdatum:

Dezember 2008

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Ihr habt Fragen zur geschlechtsbewussten Verbandsarbeit oder
braucht Unterstützung bei der Umsetzung von Gender Main-
streaming in Euren Strukturen?

Wendet Euch an

Johanna Elsässer

Referentin für Gender Mainstreaming
an der KLJB-Bundesstelle
j.elsaesser@kljb.org
Tel.: 0 22 24 / 94 65-14



DEN BLICK FÜR UNGERECHTIGKEITEN SCHÄRFEN

Seit 2004 arbeitet die KLJB-Bundesebene an der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Damit nimmt sie die Herausforderung an, bei allen Entscheidungsprozessen die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Mädchen, Frauen, Jungen und Männern ausreichend zu berücksichtigen. Das ist nicht immer einfach. Denn in einem weltoffenen und demokratischen Verband wie der KLJB zeigen sich mögliche Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts erst nach ganz genauem Hingucken. Und deutlich wird: Wir handeln weder böswillig noch ignorant. Benachteiligungen sind das Ergebnis unserer Sozialisation in einem zweigeschlechtlichen Regelsystem. Daraus ergeben sich Rollenzuschreibungen und Vorurteile, die so fest verankert sind, dass sie oft als gegeben akzeptiert und unreflektiert reproduziert werden.

In der KLJB wollen wir die ganze Vielfalt möglicher Perspektiven und Lebensformen lebbar machen. Je nach Situation ist es daher nötig, manchmal wegen struktureller Ungerechtigkeiten gerade auf Gleichheit abzielen, manchmal auf die geschlechtsbedingten Unterschiede einzugehen und manchmal eben gerade die individuellen Unterschiede der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu berücksichtigen.

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Strukturen und in den Inhalten der KLJB-Arbeit möchten wir Euch in dieser Broschüre zwei Tipps geben. Nach einer kurzen theoretischen Einführung stellen wir exemplarisch zwei Projekte der KLJB-Bundesebene vor, bei denen die Beseitigung von möglichen geschlechtsbedingten Benachteiligungen von Anfang an mitgedacht wurde.



Zum Schluss finden sich eine Reihe praxiserprobter Methoden für die Sensibilisierungsarbeit, zum Kopieren und Variieren, für die Gruppenstunde, Teamsitzung oder einen Workshop im Sommerlager.

Erst wenn Geschlechterungerechtigkeiten und Rollenzuschreibungen abgebaut sind, können echte Individualität und Vielfalt Platz finden. Dabei ist es nicht nur das Geschlecht, welches uns möglicherweise in unserem Handeln und in unseren Entscheidungen beeinträchtigt. Hier können wir von Gender Mainstreaming lernen: Die Gleichstellungsstrategie schärft nämlich auch den Blick für Ungleichheiten in Bezug auf Herkunft, finanzielle Möglichkeiten oder Bildungshintergrund und liefert Ideen, wie man diese angehen kann.

Viel Erfolg und wertvolle Aha-Erlebnisse bei Eurer Arbeit wünscht der **KLJB-Bundesvorstand**



DEFINITION GENDER MAINSTREAMING

Eine dauerhafte Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, ist längst nicht mehr nur „Frauensache“, sondern Aufgabe für die gesamte Gesellschaft. Mit der Strategie des Gender Mainstreaming wird das Thema Gleichstellung zur Querschnittsaufgabe in allen politischen und gesellschaftlichen Bereichen. Gender Mainstreaming ist also eine *Strategie*, um das *Ziel der Gleichstellung* durchzusetzen.

International wird eine *Querschnittsaufgabe* als „*Mainstreaming*“ bezeichnet. In Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit hat sich dabei ein Standard unter dem Namen „Gender Mainstreaming“ durchgesetzt. Die Bezeichnung *Gender* steht für das „*sozial und kulturell konstruierte Geschlecht*“. Gender bezieht sich also auf gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägte Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Im Gegensatz zum biologischen Geschlecht ist das soziale Geschlecht veränderbar.

Laut Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend (BMFSFJ) sollen die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in den Ergebnissen und Produkten sowie in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit in Verwaltungen, Organisationen und Unternehmen von vornherein berücksichtigt werden. Mit Gender Mainstreaming soll die Gleichstellung von Frauen und Männern also systematisch in die Planung, Durchführung und Bewertung von Maßnahmen integriert werden.



ENTSTEHUNG DER STRATEGIE GENDER MAINSTREAMING

Die Strategie Gender Mainstreaming entwickelte sich aus vielfältigen Diskussionen und Ansätzen im Bereich der internationalen Gleichstellungs- und Entwicklungspolitik. In der Entwicklungszusammenarbeit der 1970er- und 1980er Jahre ging es zunächst darum, die Belange von Frauen auf allen Ebenen zu berücksichtigen. Diese Forderung wurde im Ansatz „Women in Development“ (WID) als Mainstreaming bezeichnet und als



Doppelstrategie begriffen. Doppelstrategie deswegen, weil Ziel des Ansatzes sowohl die Entwicklung von frauenspezifischen Förderprogrammen als auch die Aufnahme von Frauen in die herrschenden Strukturen war.

Auf der 3. Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi rechnete eine Rednerin auf der Basis von UN-Statistiken vor, dass bei gleichbleibender Entwicklung der Frauengleichstellung die Gleichberechtigung von Frauen und Männern erst im Jahre 2490 erreicht würde.

Die Frauenkonferenz griff die Kritik an der bestehenden Form der Entwicklungspolitik auf, und es entstand in den folgenden Jahren der Ansatz „Gender and Development“ (GAD). Im Rahmen dieses Paradigmas wurde eine Einführung der Kategorie Gender in alle Projekt- und Programmabläufe der Entwicklungsinstitutionen, also in den Mainstream, gefordert. Aus der Verbindung von „Gender“ und „Mainstream“ entwickelte sich die Strategie Gender Mainstreaming.



Auf der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking wurde Gender Mainstreaming als Strategie der europäischen Gleichstellungspolitik eingeführt. Dies hatte zur Konsequenz, dass alle Mitgliedstaaten verpflichtet waren, in ihren nationalen Strategien ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu entwickeln. Die EU folgte mit ihrer Selbstverpflichtung 1996.

Drei Jahre später vereinbarten alle EU-Mitgliedstaaten im Amsterdamer Vertrag, eine aktive Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming zu betreiben.

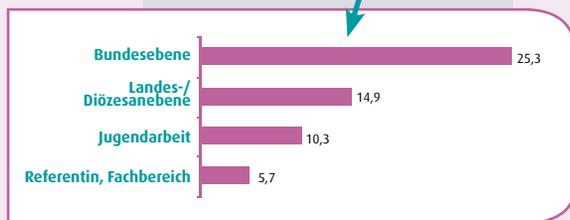
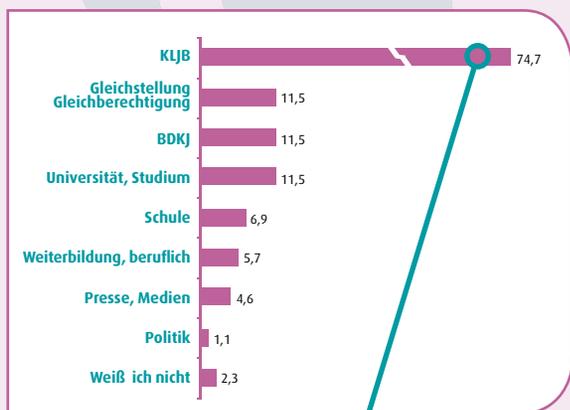
Dem Top-Down-Prinzip folgend wurde Gender Mainstreaming dann auch auf Bundes- und Landesebene eingeführt.

Seit 1999 befasst sich die Bundesregierung offiziell mit der Strategie des Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe, zum Beispiel im Kinder- und Jugendplan. Auch nicht-staatliche Organisationen wie zum Beispiel Kirchen, Gewerkschaften oder Verbände beschäftigen sich seit einiger Zeit mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in ihre Organisationsstrukturen.



AUF EINEM GUTEN WEG

Im Rahmen einer Diplomarbeit haben 111 KLJB-Mitglieder (70 Frauen und 41 Männer) aus ganz Deutschland an einer Online-Umfrage zur Umsetzung von Gender Mainstreaming teilgenommen. Die Umfrage-Ergebnisse fallen sehr positiv aus. 78 % der befragten Mitglieder haben den Begriff Gender Mainstreaming schon einmal gehört, davon 75 % innerhalb der KLJB.



Frage: In welchem Zusammenhang hast Du den Begriff „Gender Mainstreaming“ gehört?

Die Mehrheit der befragten KLJB-Mitglieder kann sehr genau sagen, worum es bei der Strategie Gender Mainstreaming inhaltlich geht. Nur gut 2 % können mit dem Begriff nichts anfangen. Auch die meisten der 24 Mitglieder, die den Begriff nicht kennen, gehen mit ihren Assoziationen in die richtige Richtung und verbinden ihn mit Gleichberechtigung oder ordnen ihn „etwas mit Geschlecht“ zu.

91 % der befragten KLJB-Mitglieder erachten eine Strategie wie Gender Mainstreaming generell als sinnvoll. Die Anwendung von Gender Mainstreaming ist nach Meinung eines Befragten deswegen sinnvoll, „weil wir alle gleichgestellt sind, Geschöpfe Gottes und keiner weniger wert ist“. Der Bedarf nach einer Strategie wie Gender Mainstreaming wird am häufigsten mit der noch nicht vollständig erreichten Gleichberechtigung der Geschlechter in der Gesellschaft begründet (49 %). Auch innerhalb der KLJB findet Gender Mainstreaming mit 58 % eine Zustimmung. 39 % der Befürwortenden halten es generell für wichtig, sich für Gleichberechtigung einzusetzen, und unterstützen dies auch in ihrem Verband. Immerhin gut 20 % möchten Gender Mainstreaming anwenden, da sie zu wenig Gleichberechtigung in der KLJB sehen. Dies wird von den meisten Befragten vorrangig auf die Ortsebene bezogen, wo in ländlich geprägten Gegenden noch immer alte Rollenbilder vorherrschen, was sich auch in der Verbandsarbeit widerspiegelt. Als weiteren Grund nennen die Mitglieder die Vorbildfunktion der KLJB (16 %): zum einen innerhalb des Verbandes als Sensibilisierung für das Thema Gender, zum anderen aber auch nach außen als Anstoß für die Gesellschaft.



Auf der Gegenseite wird als Hauptgrund der Ablehnung die bereits gute Realisierung von Gleichberechtigung in der KLJB genannt (64%). Viele empfinden keine Ungerechtigkeiten und erachten eine solche Strategie daher als überflüssig.

 *Befragter: Generell sehe ich Gender Mainstreaming in vielen Bereichen der KLJB schon sehr weit fortgeschritten. Größter Feind ist für mich bei dem Thema die Gewohnheit.*

Grundsätzlich steht die KLJB dem Thema Gleichberechtigung sehr offen gegenüber. 72% der Befragten ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Verband bekannt. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist in der Satzung der KLJB verankert und in den Leitlinien spezifiziert. Bezüglich der Umsetzung wird bemängelt, dass von der Basis nur wenig positives Feedback erfolgt. Dabei wird eingeräumt, dass der Begriff als solcher sehr abstrakt wirke und eine Akzeptanz auch dadurch erschwert würde, dass Inhalte nicht vollständig bekannt seien oder falsch verstanden würden.

 *Befragte: Der Begriff ist viel zu abstrakt und kann so nicht für Ortsgruppen verwendet werden.*

Die Umfrage zeigt, dass es zwischen den Geschlechtern nur geringe Abweichungen im Antwortverhalten gibt, was für ein analoges Empfinden im Verband spricht.



Die Mitglieder sind der Auffassung, dass in der KLJB Gleichberechtigung gelebt wird und ein offener Meinungs-austausch stattfindet.

Meiner Meinung nach bietet die Anwendung von Gender Mainstreaming in der KLJB eine gute Möglichkeit, die bereits sehr positive Haltung gegenüber Geschlechtergerechtigkeit weiter auszubauen. Zu berücksichtigen ist dabei immer, dass die Mehrheit der Mitglieder ehrenamtlich tätig ist und somit nur ein zeitlich begrenzter Rahmen zur Einarbeitung zur Verfügung steht.

Wenn Gender Mainstreaming jedoch kurz und praxisorientiert dargestellt wird, steht einer weiterhin erfolgreichen Umsetzung nichts im Wege.

Sonja Stallmann

Die Diplom-Soziologin untersuchte in ihrer Diplomarbeit den Bekanntheitsgrad und den Grad der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Deutschland allgemein und speziell in der KLJB.



GENDER MAINSTREAMING IN DER KLJB

Eine wichtige Teilaufgabe von Gender Mainstreaming ist die Sensibilisierung für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit. Allein das Wissen, dass Geschlechter und Geschlechterverhältnisse konstruiert und damit veränderbar sind, ist eine gewinnbringende Erkenntnis für die Zusammenarbeit. Die Bewusstseinsarbeit im Verband kann zum Beispiel durch *Schulungen und Trainings* für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder durch die konsequente Verwendung *geschlechtersensibler Sprache* passieren. Durch Selbsterfahrung und Überprüfung von Verhaltensmustern wird der Blick für geschlechtsbedingte Ungerechtigkeiten in routinierten Abläufen im täglichen Leben und im Verbands-umfeld geschärft.

Gender Mainstreaming ist aber vor allem eine Querschnittsaufgabe. Das heißt für die konkrete KLJB-Arbeit, dass es nicht unbedingt Veranstaltungen oder Projekte geben muss, die sich explizit mit dem Thema befassen.

Es geht vielmehr darum, bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen oder Kampagnen die unterschiedlichen Bedürfnisse von beiden Geschlechtern im Blick zu haben. Die Ziele des Gender Mainstreaming sollen *parallel zu den jeweiligen inhaltlichen Zielen* erreicht werden.

IMMER UND ÜBERALL DABEI

Aufbauend auf Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung ist es sinnvoll, Gender Mainstreaming in gezielten *Pilotprojekten* umzusetzen. Das hat die KLJB-Bundesstelle im Jahr 2008 gemacht.

Exemplarisch hat sie fünf Projekte in der Planung, Durchführung und Reflexion einem sogenannten „Gender-Check“ unterzogen. Konkret ging es um die Erstellung eines KLJB-Imagefilms, um den Finanzbericht auf dem Frühjahrsbundesausschuss, um ein Podium zu gerechter Klimapolitik, ein Fachsymposium zur Landpastoral und ein Austauschtreffen zum Thema Partnerschaftsarbeit. Getreu der bewährten MIJARC-Methode „sehen – urteilen – handeln“ steht am Anfang jedes Projekts die Reflexion eines typischen Arbeitsablaufs, zum Beispiel für ein Projekt, eine Veranstaltung oder eine Kampagne. Anschließend werden in Anlehnung an das 4-Schritte-Modell die zielgruppenspezifischen Defizite, Potenziale und Handlungsschritte ermittelt. Damit leistet dieses Instrument auch ganz allgemein einen wertvollen Beitrag zur Qualitätssicherung der Verbandsarbeit. Die folgenden Seiten stellen die Methode und dann beispielhaft zwei der Pilotprojekte vor.



VIER SCHRITTE ALS METHODE DER PROZESSGESTALTUNG

Mit der 4-Schritte-Methode kann Gender Mainstreaming als ein integrativer Prozess umgesetzt werden – wie ein roter Faden wird das Thema Gleichstellung in den regulären Planungs- und Arbeitsprozess integriert.

ANALYSE

- » Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bestehen im Interventionsbereich des Projekts?
- » Gibt es unterschiedliche Probleme und Bedürfnisse bei Frauen und Männern der Zielgruppe? Welche?
- » Gibt es geschlechtsspezifische Teilnahmebarrieren? Welche?

ZIELE

- » Was heißt Chancengleichheit für das konkrete Projekt?
- » Welche Gleichstellungsziele werden in die Projektziele integriert?
 - bezüglich der Teilhabe von Frauen und Männern
 - bezüglich der Gleichstellungswirkung des Projekts

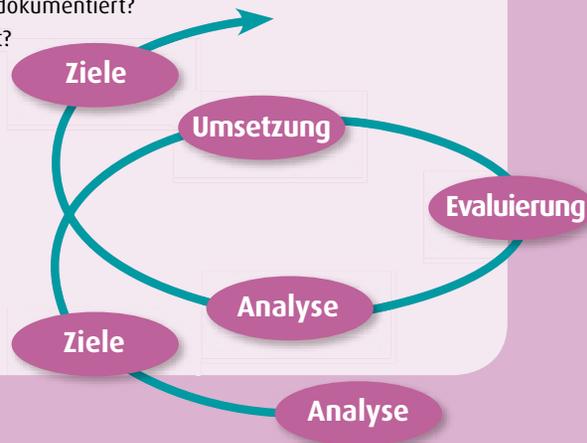
UMSETZUNG

- » Wie werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt?
- » Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen vom Projekt profitieren?
- » Wie wird vermieden, dass durch das Projekt geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduziert werden?
- » Wie leistet das Projekt einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten?

EVALUIERUNG

- » Werden alle Daten und Ergebnisse geschlechtsspezifisch erhoben und dokumentiert?
- » Wie wird die Erreichung der Gleichstellungsziele des Projekts überprüft?

Diese vier Schritte sind kein abgeschlossener Prozess.
Der Evaluierung folgt die erneute Analyse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung.
Die Spirale verdeutlicht diesen Ansatz.



Quelle: Praxishandbuch Gender Mainstreaming von Bergmann/Priminger.

PODIUMSDISKUSSION GERECHTE KLIMAPOLITIK

Unter dem Motto „Donnerwetter! Höchste Zeit für eine gerechte Klimapolitik“ fand im Mai 2008 auf dem Katholikentag in Osnabrück eine von der KLJB organisierte Podiumsdiskussion statt. Zusammen mit Bundeskanzlerin Angela Merkel, dem ehemaligen Generalsekretär des Umweltprogramms der Vereinten Nationen Klaus Töpfer, Tanja Wielgoß vom Bundesverband der Deutschen Fluggesellschaften und Christoph Bals von Germanwatch diskutierte der Bundesvorsitzende Wolfgang Ehrenlechner über die verschiedenen Facetten einer zukünftigen Klimapolitik und brachte die Forderungen der KLJB ein.



ANALYSE

Bei Podiumsdiskussionen zu politischen Themen bei Großveranstaltungen oder im Fernsehen sitzen fast immer mehr Männer als Frauen auf der Bühne. Damit werden häufig klassisch-patriarchale Rollenbilder zementiert: Männer repräsentieren, Frauen hören zu und agieren eher im Hintergrund – es fehlt das Aufbrechen der Rollenbilder und damit positive Vorbilder.

In Bezug auf die Rolle des Klimawandels in der Öffentlichkeit lässt sich schnell feststellen, dass er zu großen Teilen von Männern erforscht und diskutiert wird. Auf der anderen Seite gibt es Untersuchungen, dass Frauen weltweit in anderem Maße von den Folgen des Klimawandels betroffen sind als Männer. Frauen stellen den Großteil der armen Bevölkerung weltweit und sind häufiger direkt von natürlichen Ressourcen abhängig.

ZIELE

- » Keine Geschlechterstereotypen in der Organisation und Durchführung der Veranstaltung zu reproduzieren.
- » Frauen und Männern gleichermaßen die Chance zu geben, sich zu Auswirkungen und Handlungsbedarf bezüglich des Klimawandels zu Wort zu melden.
- » Explizit die für Frauen und Männer unterschiedlichen Ursachen und Auswirkungen des menschengemachten Klimawandels zu benennen.

UMSETZUNG

Besetzung des Podiums

Aufgrund der zu befürchtenden Männerdominanz wurde bei der Besetzung des Podiums von Anfang an darauf geachtet, möglichst viele Frauen dabei zu haben. Das Podium war mit drei Männern und zwei Frauen besetzt; ein Mann moderierte. Auch bei der Sitzordnung wurde auf eine gleichmäßige Verteilung geachtet. Nach einer sehr kurzfristigen Absage der Sozial- und Umweltwissenschaftlerin Sunita Narain wurde das Kriterium „Frau“ bei der Suche nach einer Ersatzperson nicht als oberste Priorität betrachtet. Ursprünglich sollte auch die Moderation von einer Frau übernommen werden. Die angefragten Moderatorinnen sagten uns jedoch alle ab. Wir freuten uns über die Zusage von Peter Frey vom ZDF.



Technisch-wissenschaftliches Fachwissen

Aufgrund einer persönlichen Beziehung konnte Dr. Ottmar Edenhofer vom Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung als Fachreferent für ein Inputreferat gewonnen werden. Da dieses Referat in der Diskussion nur einen sehr kleinen Teil einnehmen sollte, wurde hier auf die Parität verzichtet.

Begrüßung

Der Präsident des Zentralkomitees der deutschen Katholiken (ZdK), Hans Joachim Meyer, übernahm die Begrüßung seitens des Katholikentags, die Geschäftsführerin Theresia Runde seitens des KLJB-Bundesverbands.

Videoclips

Im Vorfeld der Veranstaltung wurden Videoclips produziert, die als Diskussionsgrundlage dienen sollten. Bei den interviewten Personen wurde auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern geachtet, mit dem Ergebnis eines leichten Frauenüberhangs. Im extern beauftragten Produktionsteam waren ausschließlich Männer für Kamera und Schnitt zuständig, die Aufnahmeleitung und Interviews wurden von gemischten Teams oder nur von Frauen gemacht. Auf die vorbereitete Frage, inwiefern Frauen und Männer eventuell unterschiedlich von den Folgen des Klimawandels betroffen sind, konnte oder wollte sich keine interviewte Person äußern.

Anwältin und Anwalt des Publikums

Die Anwältin und der Anwalt des Publikums sondierten während der Podiumsdiskussion Fragen, die Zuschauerinnen und Zuschauer auf bereitliegenden Zetteln niederschrieben und nach vorne reichten.



Diese Methode ermöglichte auch weniger extrovertierten Menschen eine aktive Beteiligung an der Diskussion. Das gemischtgeschlechtliche Team sollte beide Geschlechter ansprechen und repräsentieren.

Geschlechtersensible Sprache

In Informationsmaterialien wie Presseankündigungen, Nachrichten sowie in ihren Wortbeiträgen während der Diskussion oder bei anschließenden Pressestatements verwendeten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KLJB geschlechtersensible Sprache. Dabei war die KLJB den übrigen Gesprächsbeiträgen einen guten Schritt voraus. Ein interessantes Detail war zum Beispiel die Äußerung von Kanzlerin Merkel („Ich bin kein Freund von Tempolimits“) im Gegensatz zum KLJB-Bundesvorsitzenden, der in seinen Wortbeiträgen konsequent beide Geschlechter nannte.



Evaluierung

In Bezug auf Veranstaltungsrahmen und Durchführung hat die KLJB ein gutes Beispiel für die gleichberechtigte Beteiligung beider Geschlechter geliefert. Die Ausschreibung und Bewerbung der Veranstaltung hat offensichtlich beide Geschlechter angesprochen, das Geschlechterverhältnis des Publikums war – nach Schätzung – ausgewogen.

In der Veranstaltung kamen Frauen und Männer gleichermaßen als Fachpersonen zu den Auswirkungen des Klimawandels zu Wort. Für einen besseren technischen Ablauf wären Ton- und Stellproben für alle Beteiligten sinnvoll gewesen – zum Beispiel hätte es beim Mikrofonpult für die Bundesgeschäftsführerin einer Trittstufe bedurft. Das Versäumnis lag unter anderem daran, dass die technische Leitung nicht in einer Hand lag.

Die Projektzuständigkeit von Seiten der KLJB lag bei zwei Männern, bei dem für Ökologie zuständigen Bundesvorsitzenden und dem Ökologiereferenten. Zwar wurden in allen Arbeitsschritten auch weibliche Kolleginnen eingebunden, dies stellt aber nicht den Idealzustand dar. Studien belegen, dass gemischtgeschlechtliche Teams zu kreativeren und tragfähigeren Lösungen kommen. Dies sollte bei der Besetzung eines Leitungsteams grundsätzlich beachtet werden.

Obwohl in den vorbereiteten Fragen für den Moderator Peter Frey die Frage „Können Sie unterschiedliche Auswirkungen des Klimawandels auf die jeweiligen Situationen von Frauen und Männern feststellen?“ vorlag, wurden diese Aspekte in der Diskussion nicht angesprochen. Auch bei den befragten Personen in den Video-Einspielern stießen Fragen nach der Geschlechter-Thematik auf Unsicherheit oder Unwissen.

Dies bestärkt uns darin, im Zusammenhang mit dem Klimawandel unsere Bewusstseinsarbeit zu geschlechterrelevanten Gerechtigkeitsfragen zu intensivieren. Zur weiteren Vertiefung besteht die Möglichkeit, mit dem internationalen Kompetenznetzwerk Gender CC – women for climate justice oder der deutschen Leitstelle Gender, Umwelt, Nachhaltigkeit genanet zu kooperieren.

Nachgefragt

„Dass die indische Podiumsteilnehmerin Sunita Narain wegen einer Autopanne auf dem Weg zum Flughafen ihren Flieger verpasst und 16 Stunden vor der Veranstaltung absagen musste, war wirklich unglücklich. Wir waren heilfroh, so kurzfristig noch eine Person zu finden, die die Süd-Perspektive fundiert in die Debatte einbringen konnte – das war eine gute Lösung, aber ein Kompromiss. Wenn es uns ernst mit der Gleichberechtigung ist, müssen wir Kompromisse vermeiden. Wir hätten ja auch nicht statt einer Umweltaktivistin einen Kohlelobbyisten eingeladen.“

Franz Pöter

Referent für Ökologie und Fundraising
an der KLJB-Bundesstelle
Verantwortlich für die
Organisation und Durchführung
der Podiumsdiskussion



Linktipps: www.genanet.de :: www.genderrcc.net

PARTNERSCHAFTSGIPFEL

Der Partnerschaftsgipfel findet in zweijährigem Rhythmus statt. Hauptziel ist der Erfahrungs- und Ideenaustausch von Haupt- und Ehrenamtlichen, die in der Partnerschaftsarbeit der Diözesan- und Landesverbände aktiv sind. Der Partnerschaftsgipfel 2008 fand vom 14. – 15. November 2008 in Würzburg statt.

Analyse

Genderbedingte Aspekte spielen in der Partnerschaftsarbeit in zweierlei Hinsicht eine Rolle: Zum einen innerhalb des deutschen Teams: Internationale Themen, Partnerschafts- und Eine-Welt-Arbeit sprechen Frauen tendenziell mehr an als Männer. In internationalen Arbeitskreisen der KLJB besteht – im Gegensatz zu anderen Arbeitsgruppen – eher ein Frauenüberschuss. Selten wird diskutiert worden sein, ob zum Beispiel Frauen in Partnerschaftsarbeit dominanter sind oder warum Männer sich tendenziell weniger einbringen.

Zum anderen sind Geschlechtergerechtigkeit und Gender im interkulturellen Kontext zu betrachten: Spezifische Frauen- und Männerrollen treten bei jeder Begegnung mit Partnergruppen früher oder später zum Vorschein. Sie regen an, eigene Rollenzuschreibungen zu reflektieren. Allerdings spielen Genderfragen in Partnerschaftsbegegnungen meist eine kleine Rolle und werden nicht ausreichend beachtet. Sie werden jedoch zur großen Herausforderung, wenn Konflikte oder Situationen auftreten, die die Gruppe mit Rollenzuschreibungen konfrontieren.

Ziele

Ziel war es einerseits, den Partnerschaftsgipfel selbst geschlechtersensibel durchzuführen, und andererseits das Thema Geschlechtergerechtigkeit – sowohl im deutschen Team als auch im interkulturellen Kontext – zu diskutieren.



Umsetzung

④ Gesamtorganisation der Veranstaltung

Im sogenannten „Rahmen-Check“ während der Planungsphase wurde zum Beispiel auf folgende Kriterien geachtet:

Das *Vorbereitungsteam* bestand aus zwei Frauen und einem Mann, die gleichberechtigt Verantwortung trugen und ansprechbar waren. Der *Ausschreibungsflyer* der Veranstaltung beinhaltete ein geschlechtsneutrales Foto, das an einem Strang ziehende Hände von Frauen und Männern zeigte. Die Ansprache zielte auf das internationale Interesse aller KLJBlerInnen.

Das *Tagungshaus* ist in der Stadtmitte, zentral und unweit des Bahnhofs gelegen. Die Anreise war daher für alle Teilnehmenden sicher und unkompliziert zu meistern. Sowohl Männer- als auch Frauen-Toiletten waren direkt neben dem Tagungsraum vorhanden. Technik, Dekoration und Mitschreiben auf Flipchart-Plakaten wurden selbstverständlich von männlichen und weiblichen Verantwortlichen übernommen. So wirkten sie Typisierungen entgegen.



Es wurde bei der Auswahl der Methoden darauf geachtet, dass sich alle Teilnehmenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen und Interessen einbringen konnten.

② *Genderfrage bei der Austauschrunde*

Am ersten Abend fand eine Austauschrunde zu verschiedenen Themen der Partnerschaftsarbeit statt (beispielsweise Geld, Überraschungen oder Leitlinien). Im Rahmen dieser Austauschrunde zielte eine Impulsfrage auf Erfahrungen von Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterrollen. Die Impulsfrage lautete: „Im Verhältnis von Männern und Frauen ist mir aufgefallen...“

In gemischten Kleingruppen tauschten sich die Teilnehmenden über Erfahrungen aus. Diskussionspunkte dabei waren beispielsweise:

- » Umgang mit klassischen Rollenzuschreibungen (etwa „Frauen in Haus und Kindererziehung“) bei der Partnergruppe
- » Wenig Kontakt zu Frauen, E-Mail-Kontakt nur zu Männern
- » Dominanz der Priester
- » Inwiefern kann man sich einmischen? Inwiefern kann man Gleichberechtigung thematisieren?

③ *Themenblock Gender*

In einem dreistündigen Parallel-Workshop-Block widmete sich eine Arbeitsgruppe dem Thema Gender und Geschlechtergerechtigkeit. Die Arbeitseinheit war von einer Frau und einem Mann erarbeitet worden. Durchgeführt wurde die Arbeitsgruppe von einem Mann.

Ziel der Arbeitsgruppe war es, typische Geschlechterunterschiede und Rollenzuschreibungen in verschiedenen Kulturkreisen zu reflektieren und zu überlegen, wie man mit ihnen umgehen möchte.

Mit verschiedenen Warm-ups wurden die Teilnehmenden in die Thematik eingeführt. Zum Beispiel wurden sie aufgefordert, mit Hilfe der Methode „Forumtheater“ selbst erlebte Situationen zu veranschaulichen, die unterschiedliche Geschlechterzuschreibungen in der Partnerschaftsbegegnung wiedergaben.



Als Rollenspiel wurde eine solche Situation angespielt: Ein zierliches Mädchen der ausländischen Partnergruppe trägt die schweren Koffer des Priesters. Für beide ist dies eine Selbstverständlichkeit, die die unterschiedlichen Rangstufen widerspiegelt. Die Teilnehmenden spielten die genannte Situation mit unterschiedlichen Handlungsoptionen.



Sie fragten sich zum Beispiel: Wie hätte sich welche Person anders verhalten können? Wie kann sich die deutsche Partnergruppe in einer solchen Situation verhalten? Ist es okay, sich einzumischen? Die Teilnehmenden waren sich letztendlich einig, dass es im Rahmen von Partnerschaftsbegegnungen legitim ist, einige Vorstellungen (bezüglich Gleichberechtigung) einzubringen und anzusprechen. Die große Frage war jedoch, in welcher Form und auf welche Weise dies möglichst sensibel geschieht.

Im Anschluss entwickelte die Gruppe Handlungsideen für die gendersensible Vorbereitung und Durchführung für Partnerschaftsbegegnungen. Als Grundlage aller Bemühungen um Geschlechtergerechtigkeit in internationalen Maßnahmen der KLJB formulierte die Gruppe zwei Ziele: „Die Wahl haben“ und „Die Kompetenz zur Durchsetzung schaffen“.

Evaluierung

Es nahmen 13 Frauen und sechs Männer am Partnerschaftsgipfel teil. Interessantes Detail: Bei Doppelbesetzungen aus Diözesanverbänden reisten mit nur einer Ausnahme gemischtgeschlechtliche Teams an. Ohne eine explizite Aufforderung bildeten sich alle Kleingruppen geschlechtergemischt. Dies kann als Bestätigung dafür gesehen werden, dass die gewählten Themen Männer und Frauen gleichermaßen ansprachen. Innerhalb der Kleingruppen beteiligten sich Frauen und Männer in gleichem Maße.

Eine Reflexion der Teilnehmenden der Gender-Einheit ergab, dass der einführende und methoden-orientierte Charakter der Einheit für die einen genau richtig war. „Fortgeschrittene“ hätten sich eine vertiefte Diskussion gewünscht.

Trotz der unterschiedlichen Voraussetzungen und Erwartungen der Teilnehmenden wurde das Bewusstsein für das Thema gefördert und ihre Sensibilität gestärkt.

Die Ergebnisse und Anregungen der Gender-Arbeitsgruppe fließen in einen Baustein zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und Gender in der Partnerschaftsarbeit ein, welcher in einer Methodensammlung für internationale Begegnungen integriert werden wird.

Nachgefragt

„Ungleiche Geschlechterverhältnisse werden bei Austauschprogrammen früher oder später immer zum Thema. Hier regt oft der Blick auf andere Kulturen dazu an, die eigenen Vorstellungen von Geschlechtergerechtigkeit zu reflektieren. Schade, dass Gender im Vergleich zu anderen wichtigen Bausteinen der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Partnerschaftsmaßnahmen noch nicht den Stellenwert genießt, den das Thema verdient.“

Susanne Rauh

Referentin für Internationale Entwicklung
an der KLJB-Bundesstelle
Verantwortlich für die Organisation und
Durchführung des Partnerschaftsgipfels



GENDER-BINGO

Ziele

Kennenlernen der Gruppe, Öffnung und Einstieg ins Thema

Zielgruppe und Alter

8 bis 30 Personen, ab 7 Jahre, gemischtgeschlechtliche oder geschlechtshomogene Gruppe

Dauer

20 Minuten

Material

Für jede Person eine Kopie vom BINGO-Blatt und einen Stift

Methode

Nach gegenseitiger Abfrage tragen sich die Mitspielenden auf Bingo-Blättern mit verschiedenen, potenziell geschlechterbezogenen Aussagen ein.

Beschreibung der Übung

Jede Person erhält ein BINGO-Blatt mit 16–25 Aussagen. Alle gehen gleichzeitig durch den Raum und müssen jemanden finden, auf die oder den eine Aussage zutrifft. Es darf pro Begegnung von jeder Seite nur eine Vermutung geäußert werden (Hast du eine Schwester?). Wenn es zutrifft, dann wird dieser Name in das Feld eingetragen. Wenn eine Reihe senkrecht, waagrecht oder diagonal mit Namen gefüllt ist, ist es ein BINGO. Das wird laut in die Gruppe gerufen.

Das Spiel kann jetzt beendet werden, aber es macht mehr Spaß, wenn weitergespielt wird und alle so viel wie möglich voneinander erfahren (nebenbei lernt man die Namen). Je nach Bereitschaft der Gruppe kann sich auch ein längeres Erzählen oder eine Diskussion über Rollenverständnisse oder persönliche Erfahrungen ergeben.

Beispiel-Aussagen für ein Bingo-Blatt:

Ich bin der/die Größte in der Familie. :: Ich raufe gern. :: Ich bin in einem Sportverein. :: Ich habe ein Haustier. :: Ich kümmere mich gern um kleine Kinder. :: Meine Mutter arbeitet ganztags. :: Ich weiß, was Gender Mainstreaming bedeutet. :: Meine Mutter ist handwerklich geschickt. :: Mein Vater kocht regelmäßig bei uns. :: Mein Vater hat mir bei meinen Hausaufgaben geholfen. :: Ich finde die neue Elterngeld-Regelung gut. :: Ich hatte eine Grundschullehrerin. :: Ich hatte einen Grundschullehrer. :: Jungen sind benachteiligt. :: Ich habe schon geschlechterbezogene Arbeit erlebt. :: Mein Vater arbeitet ganztags. :: Geschlecht ist größtenteils konstruiert. :: Ich finde die neue Elterngeld-Regelung nicht gut. :: Ich habe eher im Haushalt geholfen. :: Ich habe eher bei handwerklichen Sachen geholfen. :: Es ist mir wichtig, im Sprachlichen auf beide Geschlechter zu achten. :: Ich spiele gern Fußball.

BINGO-BLATT

Ich bin der/die Größte in der Familie.	Ich raufe gern.	Ich bin in einem Sportverein.	Ich habe ein Haustier.	Ich kümmere mich gern um kleine Kinder.
Meine Mutter arbeitet ganztags.	Ich weiß, was Gender Mainstreaming bedeutet.	Meine Mutter ist handwerklich geschickt.	Mein Vater kocht regelmäßig bei uns.	Mein Vater hat mir bei meinen Hausaufgaben geholfen.
Ich finde die neue Elterngeld-Regelung gut.	Ich hatte eine Grundschullehrerin.	Ich hatte einen Grundschullehrer.	Jungen sind benachteiligt.	Ich habe schon geschlechterbezogene Arbeit erlebt.
Mein Vater arbeitet ganztags.	Geschlecht ist größtenteils konstruiert.	Ich finde die neue Elterngeld-Regelung nicht gut.	Ich habe eher im Haushalt geholfen.	Ich habe eher bei handwerklichen Sachen geholfen.
Es ist mir wichtig, im Sprachlichen auf beide Geschlechter zu achten.	Ich spiele gern Fußball.			



„WIE DIE KARTEN FALLEN ...“

Ziele

Einstieg ins Thema, Vielfalt von Geschlechterrollen deutlich machen

Zielgruppe und Alter

4 bis 15 Personen, ab 16 Jahre, gemischtgeschlechtliche oder geschlechtshomogene Gruppe

Dauer

15 Minuten für die Einzelarbeit, 45 bis 90 Minuten für Präsentation und Diskussion

Material

Zettel und Stifte, Kopien der Fragen

Methode

Einzelarbeit, Fragebogen beantworten, Präsentation und Diskussion im Plenum

Beschreibung der Übung

Die Gruppenmitglieder erhalten folgenden Arbeitsauftrag:
„Stell Dir vor, Du wachst morgen früh auf und bist eine Person im anderen Geschlecht. Du hast die gleiche Funktion in Beruf und Familie. Würdest Du Dein Verhalten und Deine Standpunkte zu bestimmten Fragen verändern?“

- ① *Nenne mindestens fünf verschiedene Beispiele, wie sich Dein Leben ändern wird.*
- ② *Denke darüber nach, wie andere auf Dich reagieren. Denke ganz speziell an die Haltungen Deiner engsten Familie, der Großfamilie, enger Freunde und Freundinnen, Deiner Kollegen und Kolleginnen, Dein Umfeld im allgemeinen, die Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen und die Gesellschaft und das politische Umfeld als Ganzes.*
- ③ *Meinst Du, dass Du als Person in dem anderen Geschlecht mehr oder weniger Macht in der Schule oder Hochschule, an Deinem Arbeitsplatz oder in Deiner ehrenamtlichen Funktion haben wirst? In der Familie? In der Gesellschaft?*
- ④ *Was würdest Du jetzt von anderen brauchen oder erwarten, was Du bisher nicht gebraucht oder erwartet hättest?*
- ⑤ *Welche Vorbilder hast Du jetzt?*

Drücke zum Schluss in einem Wort aus, wie Du Dich bei dieser Übung gefühlt hast.

Im anschließenden Plenum können einige beginnen, (vorerst unkommentiert) ihre Gedanken und Gefühle vorzutragen – entweder eine Person alle Fragen hintereinander oder einzelne zu Punkt 1, dann 2 usw. Natürlich ist keiner gezwungen, sich zu äußern. Dann ist die Diskussion eröffnet.

Adaptiert aus: Barga von, Henning/Blickhäuser, Angelika:
Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser
für Training und Beratung im Gender Mainstreaming.
Königstein, 2006.

SPIEL „NA TYPISCH!“

Ziele

Kennenlernen der Gruppe, Einstieg ins Thema, Bewusstmachen und Hinterfragen von eigenen Geschlechter-Stereotypen

Zielgruppe und Alter

2 bis 30 Personen, ab 16 Jahre, gemischtgeschlechtliche oder geschlechtshomogene Gruppe

Dauer

30 Minuten und länger

Material

Gesellschaftsspiel „Na typisch“ und evtl. „Na Typisch – Fan-Edition“ vom aktuell-spiele-verlag

Methode

Das Einschätzungsspiel lädt mit über 200 Behauptungen, Situationen und Verhaltensweisen zum Thema Frauen, Männer und Beziehungskisten zum Positionieren und Diskutieren ein.

Beschreibung der Übung

Reihum werden Karten mit verschiedenen Aussagen gezogen, vorgelesen und die Gruppe um Einschätzung gebeten. Bei der Beantwortung gibt es kein richtig oder falsch, sondern die Mehrheitsmeinung in der Spielrunde zählt. Die Ergebnisse und Meinungen der Mitspielenden werden in der Gruppe diskutiert.

Auf den Thesen-Karten stehen Aussagen wie „Frauen sprechen nur zu Themen, von denen sie etwas verstehen“, „Männer trauen sich nur beim Sport, ihre Gefühle auszuleben“ oder „Der Kampf um die Gleichberechtigung hat die Männer zutiefst verunsichert“.

Die Mensch X-Karten beschreiben typische Verhaltensweisen oder Situationen. Hier überlegen die Spielerinnen und Spieler, ob sich hinter der Person X ein „typischer Mann“ oder eine „typische Frau“ verbirgt. Auf den Karten steht zum Beispiel „Mensch X hat sich total verfahren, lehnt es jedoch ab, nach dem Weg zu fragen“ oder „Mensch X spielt Erfolge herunter und hofft, dass die Bekannten irgendwann von anderen davon erfahren“.

Hinweise zum Einsatz der Übung

Als Ergänzung des Basis-Spiels empfiehlt sich die „Fan-Edition“ mit 300 neuen Aussagen. Für die Vorbereitung kann es bei beiden Kartensätzen ratsam sein, einige ungeeignete Karten auszusortieren. So könnte man zum Beispiel die Diskussionen mehr in Richtung Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft lenken, und den Themenfeldern Liebe und Partnerschaft etwas weniger Raum geben.

>> www.aktuell-spiele-verlag.de



KORSETT UND KRAWATTE

Ziele

Reflexion der persönlichen Verhaltens- und Interaktionsmuster, Sensibilisierung für die Vielfalt an Interaktionsmöglichkeiten

Zielgruppe und Alter

15 bis 20 Personen, ab 16 Jahre, gemischtgeschlechtliche oder geschlechtshomogene Gruppe

Dauer

Eine Stunde

Material

Arbeitsblätter (für Frauen: „Das Korsett“; für Männer: „Die Krawatte“), Stifte, Flipchart

Methode

Einzel- und Paararbeit

Beschreibung der Übung

Die Arbeitsblätter „Das Korsett“ und „Die Krawatte“ werden ausgeteilt, und die Teilnehmenden werden gebeten, jede und jeder für sich als einengend bzw. disziplinierend erlebte Verhaltensweisen aufzulisten (Einzelarbeit, 5 Minuten). Die aufgelisteten Begriffe werden einer gleichgeschlechtlichen Person eigener Wahl vorgestellt. Beide überlegen gemeinsam, wie die genannten Hemmnisse in Stärken verwandelt werden können (Paararbeit, 10 Minuten).

Im Plenum werden die Ergebnisse (z.B. anhand einer Flipchart) vorgestellt und unter den folgenden Fragestellungen diskutiert:

- » Welche Erkenntnisse habt Ihr gewonnen?
- » Gibt es Gemeinsamkeiten? Worin bestehen sie?
- » Gibt es Unterschiede? Worin bestehen sie?
- » Wie sehen Zugangsregelungen / Beschränkungen in unserer Gesellschaft aus?

Hinweise zum Einsatz der Übung

In der Diskussion sollen keine Klischees verstärkt werden, vielmehr soll auch die Vielfalt an Verhaltensmöglichkeiten in der geschlechtshomogenen Paararbeit sichtbar werden.

Vorlage für die Arbeitsblätter

Was beschränkt mich? Was engt mich ein?	<i>Bei Korsett:</i> Beschränkendes in Stärkendes verwandeln <i>Bei Krawatte:</i> Disziplinierendes in Befreiendes Verwandeln
» Erkenntnisse aus der Diskussion	

Adaptiert aus: Groner-Zilling, Birgit: Korsett und Krawatte, in: Burbach, Christiane / Schlottau, Heike (Hg.): Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining, Göttingen, 2001, Seite 178-181.

MÄNNLICHKEIT UND WEIBLICHKEIT IN UNSEREM VERBAND

Ziele

Wahrnehmung gesellschaftlicher Festlegungen von Eigenschaften und Werten als maskulin und feminin, Entdecken und Bewerten dieser Kategorien bei sich selbst und in Organisationen, Bewusstwerdung der polarisierenden Wirkung dieser Kategorisierung im Arbeitszusammenhang

Zielgruppen und Alter

15 bis 20 Personen, ab 16 Jahre, gemischtgeschlechtliche oder geschlechtshomogene Gruppe, vorzugsweise zusammengesetzt aus Personen, die in irgendeiner Form im Verband zusammenarbeiten (z.B. Leitungsgremium oder Arbeitskreis)

Dauer

1,5 Stunden

Material

Stuhlkreis, zweifarbige Metaplankarten (eine Farbe für „weiblich“, die andere für „männlich“), dicke Filzstifte, Pinnwand, evtl. Flipchart

Methode

Einzel- und Gruppenarbeit, Diskussion im Plenum

Beschreibung der Übung

Diese Übung besteht aus verschiedenen Phasen:

① In der Gruppe wird eine geleitete kurze Diskussion (5–10 Minuten) darüber geführt, dass in jedem Menschen eine unterschiedliche Kombination von Eigenschaften steckt, von denen einige in unserer Gesellschaft als weiblich, andere als männlich kategorisiert werden.

② Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden gebeten, für sich (die Ergebnisse müssen nicht in der Gruppe veröffentlicht werden!) aufzuschreiben, welche fünf „männlichen“ und „weiblichen“ Eigenschaften sie in sich selbst entdecken. Danach sollen sie sich mit ein bis zwei NachbarInnen (Murmelgruppen) über die Erfahrungen beim Erfüllen der Aufgabe unterhalten: Wie ist es Euch dabei ergangen? Danach können Einsichten im Plenum genannt und eventuell kommentiert werden. Dabei können folgende Impulsfragen unterstützen:

» Bei welchen Eigenschaften fiel das Aufschreiben schwerer?

» Wie geht es mit Eigenschaften, die von der Gesellschaft dem anderen Geschlecht zugeordnet sind?

③ Im Stuhlkreis (in der Mitte liegt ein großes Tuch und darauf zweifarbige Metaplankarten, eine Farbe für „weiblich“, die andere für „männlich“) erläutert die Leitungsperson, dass es auch am Arbeitsplatz/in Organisationen Eigenschaften gibt, die als männlich oder weiblich kategorisiert werden. Die Gruppe wird gebeten, auf die „männlichen“ Farbkarten die sogenannten „männlichen Eigenschaften“, die sie in der KJLB erleben, aufzuschreiben. Diese Karten werden wahllos in die Mitte des Stuhlkreises gelegt. Das Tuch bleibt aber frei.



Anschließend wird der Vorgang für die weiblichen Eigenschaften wiederholt und die beschrifteten „weiblichen“ Farbkarten werden ebenfalls in der Mitte platziert.

Gemeinsam werden nun jene Karten beider Farben herausgesucht, die aus Sicht der Gruppe negative Eigenschaften tragen, d. h. Eigenschaften, die sie in der KLJB nicht gern sehen. Diese werden an die Pinnwand gesteckt. Karten, über die keine Einigung erzielt werden kann, bleiben liegen und werden mit Blitz markiert. Aus diesen suchen sich die Teilnehmenden jene heraus, die sie für eine gute Organisation für unabdingbar, wichtig oder wünschenswert halten. Diese kommen in die Mitte auf das Tuch. Die Teilnehmenden sollen jeweils erklären, warum sie bestimmte Karten ausgewählt haben. Es folgt eine Diskussion über die Karten in der Mitte anhand folgender Fragestellungen:

- » Wie viele „männliche“ und wie viele „weibliche“ Farbkarten liegen in der Mitte, und was sagt das aus?
- » Welche Eigenschaften haben sich der geschlechtlichen Zuordnung entzogen? Wurden Eigenschaften beiden Geschlechtern zugeordnet?
- » Wie empfindet die Gruppe die Kategorisierung in männliche und weibliche Eigenschaften? Ist diese Polarisierung wünschenswert? Warum existiert sie?
- » Sind die so genannten männlichen Eigenschaften eher bei Männern zu finden? Sind die so genannten weiblichen Eigenschaften eher bei Frauen zu finden?
- » Wie werden die Eigenschaften, die auf rosa Karten stehen, bewertet (in Form von öffentlicher Anerkennung, Hierarchiestufen, Status im Verband, finanzieller Unterstützung o.ä.)? Wie ist das bei blauen Karten?



④ Schlussreflexion zu folgenden Fragestellungen:

- » Welche Eigenschaften konnten keinem Geschlecht eindeutig zugeordnet werden?
- » Welche Auswirkungen hat die Geschlechterkategorisierung in Organisationen für Jungen und Männer auf der einen und für Mädchen und Frauen auf der anderen Seite?
- » Wem nützt das bipolare Geschlechtsdenken, wem schadet es? Warum?
- » Welche Handlungsoptionen leitet die Gruppe für die Organisationsentwicklung ab? Was erwartet sie sich vom Verband und von sich selbst im Umgang mit diesen Kategorisierungen?

Hinweise zum Einsatz der Übung

Bei sehr großen oder wortgewandten Gruppen sollte die Anzahl der zu beschriftenden Karten in Phase 3 auf 2–3 pro Person begrenzt werden.



Adaptiert aus: Kirleis, Edda: Makulinität und Femininität in Organisationen, in: Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gender Training, Göttingen, 2001, Seite 99–102.

GENDER-CHECKLISTE FÜR EURE VERANSTALTUNGEN

Gender-Checklisten sollen die Durchführung einer genderbezogenen Analyse erleichtern. Diese Checklisten sollten im Vorfeld, das heißt in der Planungs- und Entwicklungsphase einer Maßnahme angewandt werden, um eine geschlechtersensible Ausgestaltung zu gewährleisten.

I. Organisation

A. VORBEREITUNG

Teambesetzung

- Das Team besteht aus Frauen und Männern, die gleichberechtigt Verantwortung tragen und ansprechbar sind.

Unterkunft

- Die Wege zur Unterkunft sind sicher.
- Eine Unterbringung getrennt nach Frauen und Männern muss möglich sein.
- Es muss eine ausreichende Anzahl an sanitären Einrichtungen für Frauen und für Männer geben.

Material

- Bei der Auswahl der Materialien ist in allen Bereichen darauf zu achten, dass die Bedürfnisse beider Geschlechter berücksichtigt werden (Bastelmaterial, Literatur, Freizeit- und Sportgeräte, Musik u.a.).
- Die verantwortlichen Frauen und Männer denken gleichermaßen an die für das Gremium relevanten Dinge: z.B. Werkzeug, Dankes- oder Geburtstagsgeschenke.

Fahrtorganisation

- Beide Geschlechter fahren Fahrzeuge jeder Größe, einschließlich Anhänger.
- Aufgaben wie Kartenlesen, Routenplanung, Autocheck etc. werden gleichberechtigt verteilt.

Ausschreibung

- Beim Layouten der Ausschreibung ist darauf zu achten, dass auf den Fotos beide Geschlechter vertreten sind und dass Form und Farbe dem Empfinden beider Geschlechter gerecht werden.

B. DURCHFÜHRUNG

Soziale Dienste

- Die sozialen Dienste wie Küche, Technik, Reinigung, Seminarablauf werden von Frauen und Männern erledigt.

Leitung

- Die Leiterinnen und Leiter nehmen die Aufgaben gleichermaßen wahr. (Zum Beispiel: Seminaratmosphäre, Einhaltung von Regeln, Absprachen mit Hausleitung).

C. NACHBEREITUNG

Öffentlichkeitsarbeit

- Es wird auf eine ausgewogene Verwendung von Fotos und auf das unterschiedliche Empfinden von Frauen und Männern bei Schriften und Farben geachtet.
- Frauen und Männer erstellen den Artikel/Bericht zu gleichen Anteilen.

Auswertung der Veranstaltungsorganisation

- Hat das Team alle oben genannten Punkte berücksichtigen können?
- Welche Veränderungen/Denkanstöße hat es im Team und bei den Teilnehmenden gegeben?
- In welchen Situationen kam es zu einer klassischen Rollenverteilung? Welche Ursachen hatte dies?

II. Inhalte

A. VORBEREITUNG

Aufgabenverteilung in der Leitung

- Bei der Umsetzung der anfallenden Aufgaben werden die Teamerinnen und Teamer gleichwertig beteiligt. Es gibt keine Zuordnung der Aufgaben nach Geschlechtern.

B. DURCHFÜHRUNG

Programmünsche

- Auf Programmwünsche und Änderungsvorschläge von Frauen und Männern reagiert das Team gleichermaßen offen.
Zum Beispiel:
 - » Die Männer äußern den Wunsch nach Fußball spielen als Freizeitsport.
 - » Die Frauen äußern den Wunsch nach Entspannungsübungen oder Volleyball.

Umgang

- Das Team achtet darauf, dass Frauen und Männer an den Inhalten, den Diskussionen, der Präsentation von Ergebnissen usw. in gleichem Maße beteiligt werden, besonders bei kreativen oder spielerischen Angeboten.

- Die verantwortlichen Frauen und Männer achten in ihrem Verhalten darauf, dass untereinander keine sexistischen Äußerungen oder Ausgrenzungen vorgenommen werden bzw. thematisieren diese im Team.

Verantwortung und Klima

Personen sollen ermuntert werden, auch für sie ungewohnte Aufgaben zu übernehmen.

- Das Team hilft Frauen und Männern sowie der Gruppe zur Selbstständigkeit und zur Übernahme von Eigenverantwortung. Dabei haben die Verantwortlichen die unterschiedlichen Verhaltensweisen von Frauen und Männern im Blick. (Zum Beispiel: Frauen tragen Konflikte untereinander oft nicht direkt, sondern eher über andere aus, Frauen sorgen für das soziale Klima in der Gruppe, Männer drücken sich manchmal vor gruppendienlichen Aufgaben, sie benötigen eher eine direkte Aufforderung).

C. NACHBEREITUNG

Auswertung der Inhalte

- Hat das Team alle oben genannten Punkte berücksichtigen können?
- Wie hat sich das veränderte Rollenverhalten von Frauen und Männern auf die Umgehensweise in der Gruppe ausgewirkt?
- Wie haben die Frauen und die Männer sowie die Gruppe von dieser Herangehensweise profitiert?

WWW.KLJB.ORG

WEITERE INFOS ZU GENDER MAINSTREAMING

www.geschlecht-gerecht-echt.de

Website der Jugendverbände der Gemeinschaft Christlichen Lebens (J-GCL)

www.genderkompetenz.info

GenderKompetenzZentrum an der Berliner Humboldt-Universität

www.gender-mainstreaming.net

Website der Bundesregierung

www.fumanrw.de

Fachstelle Gender in NRW, Fuma

Bargen von, Henning / Blickhäuser, Angelika: **Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz**. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein, 2006.

Baer, Susanne / Hildebradt, Karin: **Gender Works!** Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit. Frankfurt am Main, 2007.

Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene: **Praxishandbuch Gender Mainstreaming** – Konzept Umsetzung Erfahrung. Wien, 2004.

Burbach, Christiane / Schlottai, Heike: **Abenteuer Fairness**. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining. Göttingen, 2001.

Cornelißen, Waltraud / Gille, Martina / Queisser, Hannelore u.a.: **Junge Frauen, junge Männer** – Daten zur Lebensführung und Chancengleichheit. Wiesbaden, 2002.

Deutscher Bundesjugendring e. V.: **Gender Mainstreaming**, Positionspapier des DBJR zu Gender Mainstreaming. Berlin, 2003.

Landesjugendring Niedersachsen e. V.: **Gender. Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit**. Materialien für Jugendarbeit und Jugendpolitik. Hannover, 2007.

Von Ginsheim, Gabriele / Meyer, Dorit: **Gender Mainstreaming – neue Perspektiven für die Jugendhilfe**. Berlin, 2001.