



DNR-Projekt
Gender Greenstreaming –
Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz

Dokumentation der Perspektivenwerkstatt

Andere Einblicke bringen neue Aussichten
Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz

am 26. Januar 2005
im Haus der Demokratie und Menschenrechte, Berlin

Impressum

Projektteam des DNR-Projektes „**Gender Greenstreaming
- Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz**“

Autorinnen:

Juliane Grüning, M.A. Kulturwiss.
Dr. Christine Katz, Dipl. Biol.
Marion Mayer, Dipl. Soz.Päd./ Soz.Arb.
Anja Thiem, M.A. Kulturwiss.

Weitere Beiträge von:

Thomas Frischmuth, DNR
Franziska Mischek, BUNDjugend

Herausgeber:

Deutscher Naturschutzring

Dachverband der deutschen Natur- und Umweltschutzverbände (DNR) e.V.
Am Michaelshof 8 – 10
53177 Bonn
vertreten durch:
Helga Inden-Heinrich, Stellv. Generalsekretärin

Das Projekt wird gefördert durch das
Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU)
und das Umweltbundesamt (UBA).

Berlin, Bonn und Lüneburg, April 2005

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-------|
| Vorwort | S. 4 |
| 1 Hintergrund und Stand des DNR-Projekts..... | S. 5 |
| 2 Konzeption und Ablauf der Perspektivenwerkstatt | S. 9 |
| 3 Berichte aus den Arbeitsgruppen | S. 12 |
| 3.1 Gender in der Energiepolitik | S. 12 |
| 3.2 Gender und Biodiversität | S. 18 |
| 3.3 Gender in der Bildung für eine Nachhaltige Entwicklung | S. 21 |
| 3.4 Gender in der Organisationsentwicklung | S. 26 |
| 4 Zwischen Skepsis und neuen Perspektiven – Eindrücke von der Perspektivenwerkstatt | S. 32 |
| 5 Ausblick und weitere Aktivitäten..... | S. 34 |
| 6 Anhang – Beiträge der Referenten/innen | S. 37 |

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

liebe Teilnehmende an der Perspektivenwerkstatt,

Geschlechtergerechtigkeit und die globale ökologische Situation sind zwei Seiten einer Medaille.

In Rio 1992 auf dem Umweltgipfel wurde dies deutlich herausgestellt und mehr Geschlechtergerechtigkeit gefordert. Auf nationaler, europäischer und globaler Ebene ist dies jedoch noch weit von einer Realisierung entfernt.

Die EG-Richtlinie zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit in allen amtlichen Institutionen kann als ein erster Schritt in die richtige Richtung, d.h. in Richtung Handeln, Aktiv werden und Umsetzen gewertet werden.

Auch Natur- und Umweltschutzverbände sind wichtige Akteure, denn umweltverantwortliches Handeln und entsprechende Entscheidungs- und Positionsfindungen sind nicht geschlechtsneutral. Willenserklärungen für ein Gender Mainstreaming gehen schnell über die Lippen, aber bei der Realisierung gibt es noch viele „wenn und aber“ und vor allem Unkenntnis und Ignoranz.

Darum gilt es noch mehr zu sensibilisieren, Erfahrungen auszutauschen, sich zu vernetzen, Ansätze von Integration von Genderaspekten weiterzuentwickeln und zu konkretisieren, vor allem auch Arbeitsziele und -schritte verbindlich zu vereinbaren.

Der Deutsche Naturschutzring (DNR) hat sich des Themas Gender-Mainstreaming angenommen mit einem vom BMU/UBA geförderten Projekt „Gender Greenstreaming“. In einer Vorstudie wurden die bisherigen Vorkenntnisse und ersten Erfahrungen in den Verbänden abgefragt und für weitere konkrete Schritte ausgewertet. Den Natur- und Umweltschutzverbänden soll die Integration von Gender in ihre Arbeitszusammenhänge erleichtert und Hilfestellung bei der Anwendung gegeben werden. Die Verbände sind in ihren Strukturen, Arbeitsweisen, Inhalten und Positionen vielfältig und bunt und jeder Verband muss für sich entscheiden, an welchen Stellen unterschiedliche Zu- und Umgangsweisen mit Naturschutz berücksichtigt und einbezogen werden können.

Geschlechtergerechtigkeit betrifft alle!

Es bedarf der Klärung der inhaltlichen Bedeutung von Gender für Natur- und Umweltschutzthemen ebenso wie der Reflexion und Umgestaltung von Organisationsweisen und -strukturen.

Eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Greenstreaming funktioniert jedoch nur, wenn sich die Verbände aktiv darauf einlassen, das Thema für sich konkret zu einem zu machen und zu fördern.

Die durchgeführte Perspektivenwerkstatt ist eine entscheidende Veranstaltung in diesem Projekt, um in die konkrete Handlungsphase einzutreten.

Helga Inden-Heinrich

Stellv. Generalsekretärin

Deutscher Naturschutzring (DNR)

1 Hintergrund und Stand des DNR-Projekts

Die folgenden Ausführungen dokumentieren eine im Rahmen des DNR-Projektes „**Gender Greenstreaming** - Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“ durchgeführte Perspektivenwerkstatt mit Vertretern/innen von Natur- und Umweltschutzorganisationen am 26.1.2005 in Berlin.

Bevor auf den Ablauf, die Prozesse, Ergebnisse und die sich daran anschließenden weiteren Aktivitäten dieser Veranstaltung genauer eingegangen wird, wollen wir kurz einige Hintergrundinformationen über die politische Einbettung, die Ziele und den derzeitigen Stand des Gesamtprojektes liefern.

Zum politischen Hintergrund ...

Als ein wesentlicher Beitrag für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern wurde der Ansatz des Gender Mainstreaming 1997 auf europäischer Ebene im Amsterdamer Vertrag verankert und von der Bundesregierung 1999 per Kabinettsbeschluss als verbindliches Leitprinzip verabschiedet.

Gender Mainstreaming ...

... ist ein **Top-Down Prinzip** und stellt sich gegen das Alltagsverständnis, das Organisationen als geschlechtsneutrale Gebilde ansieht.

Nicht nur die Zielgruppe Frauen steht im Mittelpunkt, sondern ebenso wichtig ist die **Einbeziehung von Männern** und derjenigen Rahmenbedingungen, die zum Erhalt der bestehenden **Geschlechterverhältnisse** beitragen.

Grundsätzlich ist der Ansatz des Gender Mainstreaming daraufhin angelegt, **vielfältigen zielgruppenspezifischen Interessenslagen** und Situationen gerecht zu werden und stereotype Zuschreibungen und Vorannahmen zu hinterfragen und abzubauen.

Seitdem entstand eine Vielzahl an Initiativen – auch auf der Seite von Behörden wie dem Umweltministerium, deren fachlicher Zuschnitt auf den ersten Blick wenig mit Gender zu tun zu haben scheint. Doch in allen sozialen und kulturellen Prozessen und Strukturen, auch im Umweltbereich, spiegeln sich die Geschlechterverhältnisse einer Gesellschaft – in der Regel als Machtgefälle zwischen Männern und Frauen. Denn es sind Menschen, die abhängig von ihrem spezifischen gesellschaftskulturellen Erfahrungshintergrund, Natur und Umwelt als krank, bedroht, verschmutzt oder schützenswert wahrnehmen, festlegen und entsprechende umwelt- bzw. naturschutzpolitische Gestaltungsmaßnahmen beschließen. In unserem Land sind es bis heute mehrheitlich Männer bzw. männliche Erfahrungen, Lebensentwürfe und Sichtweisen, die die naturschutzfachliche und umweltpolitische Realität bestimmen, maßgeblich entscheiden und gestalten.

Das Umweltministerium und seine nachgeordneten Behörden haben vor einigen Jahren damit begonnen, ihre Mitarbeiter/innen für die Genderrelevanz umweltfachlicher Zusammenhänge zu sensibilisieren. Es wurden Modellprojekte initiiert, bspw. die Novellierung der StrahlenschutzVO unter Berücksichtigung von Genderaspekten in Form eines Gender Impact Assessments.

Während auf der Ebene der Umweltministerialverwaltung das Prinzip des Gender Mainstreaming somit in einigen Bereichen bereits Anwendung findet, ist es um die konzeptionelle Verankerung der Genderperspektive auf der Seite des nichtamtlichen Natur- und Umweltschutzes eher schlecht bestellt. Es ist aber nicht nur aufgrund des im Grundgesetz festgeschriebenen Gleichheitsgebotes zwischen Männern und Frauen auch für Natur- und Umweltschutzorganisationen angezeigt, Genderaspekte zu berücksichtigen. Vielmehr sprechen auch Gründe wie die inhaltliche Angemessenheit von Natur-, Umweltschutzaktivitäten und deren gesellschaftliche Akzeptanz dafür. Denn ohne das soziale Beziehungsgefüge und die gesellschaftlichen Machtstrukturen im Auge zu behalten (und damit ohne die Geschlechterdimension einzubeziehen), gehen Umweltverbände womöglich von Problemstellungen aus und verfolgen Lösungsansätze, die langfristig zu einer Verschärfung der ökologischen Verhältnisse und zur Verfestigung von Ungleichbehandlungen beitragen. Wenn der thematische Zugang und die Durchführungsformen auf der Haupt- und Ehrenamtsebene den Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern gleichermaßen gerecht würden, fühlten sich alle diejenigen, die sich in „weiblichen Lebenssphären“ bewegen (z.B. in der Haushaltsfürsorge und Kinderversorgung) ausreichend repräsentiert und wären entsprechend stärker motiviert, ihre Kenntnisse und Sichtweisen aktiv einzubringen und sich ehrenamtlich zu engagieren.

Last but not least sind auch die Umweltorganisationen angehalten, sich an eine neue umweltministerielle Förderpolitik anzupassen. Zwar finanzieren sich die meisten Verbände noch immer zu mehr als 80% über Mitgliederspenden. Dennoch dürfte es für zahlreiche Verbände von nicht unerheblicher Bedeutung sein, dass im BMU bei der Beantragung von Fördermitteln die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten mittlerweile zu einem Entscheidungskriterium für oder gegen die finanzielle Unterstützung geworden ist.

Die Frage danach, wie die **Genderaspekte für den Arbeitsbereich von Natur- und Umweltschutzverbänden** sicht- und fruchtbar gemacht werden können, ist also weder Luxus noch eine rein akademische Übung, sondern durchaus sinnvoll und von wachsender existentieller Bedeutsamkeit. Auch wenn dazu bislang kaum befriedigende Antworten vorliegen, ist eines bereits jetzt klar: Es wird und kann für die recht heterogenen Natur- und Umweltschutzverbände keine allgemeingültigen Lösungen geben.

Die jeweiligen Möglichkeiten auszuloten und Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Verbandsmitarbeiter/innen die verschiedenen Geschlechterbezüge der Fachthemen und der Arbeitsverhältnisse (z.B. Strukturen, Organisation) selbst erkennen können und konkret in den fachlichen und organisatorischen Zusammenhängen berücksichtigen lernen, ist eine große Herausforderung.

Zu den Zielen ...

An dieser Aufgabe setzt seit Mitte Juli 2004 das vom BMU/UBA geförderte Projekt des DNR „Gender Greenstreaming - Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“ an¹. Um die Natur- und Umweltschutzverbände dabei zu unterstützen, den (neuen) gleichstellungspolitischen Ansprüchen Rechnung tragen zu können, sollen ausgerichtet an den Möglichkeiten und Ansprüchen/Bedürfnissen der einzelnen Verbände und in enger Kooperation mit ihren Mitarbeitern/innen

¹ Dieses Projekt wird von der Universität Lüneburg (Institut für Umweltstrategien, Fachgebiet Umweltplanung) wissenschaftlich begleitet.

- die geschlechtsspezifischen Merkmale in den Arbeitsverhältnissen, -strukturen und -inhalten der Natur- und Umweltschutzorganisationen kritisch reflektiert und
- Ansatzpunkte bzw. konkrete Beispiele für die Integration der Geschlechterperspektive in die verbandsspezifischen Arbeitszusammenhänge eruiert bzw. entwickelt werden.

Das Projekt sieht sich damit in der Funktion eines Dienstleisters in Sachen Gendersensibilisierung/-integration: Die projektverantwortlichen Mitarbeiterinnen erstellen fachliches Hintergrundmaterial, konzipieren, organisieren und führen Fachgespräche und Workshops durch, unterstützen bei der Vernetzung, dem informellen Austausch bzw. der Kooperation der Verbände untereinander, leisten Hilfestellung bei verbandsinternen Prozessen und vermitteln Gendertrainings. Dies alles soll dazu beitragen, dass die Natur- und Umweltschutzorganisationen befähigt werden, Geschlechterverhältnisse sehen und in Modellaktivitäten integrativ einbeziehen (also verstehen) zu lernen, letztlich mit dem langfristigen Ziel einer institutionellen Verstetigung dieser Prozesse.

Das Projekt baut auf Ergebnissen einer Vorstudie auf, die im Jahr 2003 von der Arbeitsgruppe bei Prof. Dr. Hofmeister an der Universität Lüneburg (Fachbereich Umweltwissenschaften, Umweltplanung) im Auftrag des DNR und gefördert vom BMU/UBA erstellt wurde (Brouns et al. 2003, www.dnr.de/dnr/projekte/index.php). Ihr Ziel war es, eine erste Bestandsaufnahme zu erheben, welche Relevanz Geschlechteraspekten in den Natur- und Umweltschutzverbänden bisher zugewiesen wird und welche Hindernisse und Blockaden einer Integration von Genderfragen dabei im Wege stehen (können).

Ein zentrales Ergebnis dieser Untersuchung war, dass bislang bei den meisten Natur- und Umweltverbänden lediglich vereinzelt Aktivitäten zum Gender Mainstreaming initiiert wurden. Für wenige der befragten Verbandsvertreter/innen war die Relevanz von Gender für Natur- und Umweltschutzbelange verständlich. Entsprechend war die Bereitschaft, sich damit ernsthaft inhaltlich auseinanderzusetzen, eher gering ausgeprägt. Zwar wird in den Verbänden eine Reihe an Instrumenten eingesetzt, die überwiegend dem Bereich der klassischen Frauenförderung zuzuordnen sind. In aller Regel sind diese jedoch weder institutionell eingepasst noch in ein Gesamtkonzept zur Integration von Geschlechteraspekten in alle Arbeitszusammenhänge eingebettet – und damit abhängig vom Engagement Einzelner.

Während die Vorstudie vorwiegend unter dem Motto „*Relevanz ermitteln. Potenziale erkennen*“ stand, ist das Nachfolgeprojekt mehr der Umsetzung verpflichtet und sieht seine Aufgabe darin, einen Beitrag zur „*Initiierung, Nutzung und Weiterentwicklung von gendersensiblen strukturellen und inhaltlichen Innovationen*“ zu liefern.

Das gesamte Projekt ist stark kommunikationsorientiert und prozessförmig angelegt. Als Ergebnis wird daher weniger ein „fertiges Produkt“ erwartet. Es geht vielmehr um sichtbare Anfänge von Veränderungen und zwar auf der organisationsstrukturellen und der inhaltlichen Ebene.

Zum derzeitigen Stand ... und Ausblick

Ein Blick auf die bisherigen und zukünftigen Projektaktivitäten verdeutlicht die Prozessorientierung des gesamten Projektes:

Seit Projektstart gibt es einen regen Austausch per Telefon und/oder Email mit Verbandsvertretern/innen über die Ziele des Projektes und mögliche Aktivitäten aus dem Arbeitsumfeld der Umweltorganisationen.

Von September bis November 2004 fanden Round-Table-Gespräche in verschiedenen Regionen Deutschlands (in Berlin, Kassel und München) mit Vertretern/innen interessierter Natur- und Umweltschutzverbände statt. Dabei wurde das Vorhaben erstmalig vorgestellt. Darüber hinaus wurden fachliche Hintergrundinformationen geliefert, und es wurde gemeinsam nach ersten möglichen strukturellen und thematischen Anknüpfungspunkten gesucht, über welche die Relevanz der Genderperspektive veranschaulicht werden könnte.

Seit September 2004 sorgt ein regelmäßiger Newsletter im DNR-Rundbrief für die notwendigen Informationen aus dem laufenden Projekt und über einzelne Aktivitäten aus den Verbänden. Er bietet darüber hinaus die Möglichkeit zum Austausch bzw. zur Vermittlung neuen fachspezifischen Genderwissens.

Am 26.1.2005 wurde eine Perspektivenwerkstatt in Berlin durchgeführt, um über die im Verlauf bis März 2006 intensiver zu verfolgenden Gender-Aktivitäten und -Maßnahmen in den Verbänden zu diskutieren und zu entscheiden. (Modellphase)

Für den April 2006 ist eine, die Modellphase abschließende Zukunftskonferenz geplant, in der die verbandseigenen und/oder -übergreifenden Aktivitäten präsentiert und bilanziert werden. Darüber hinaus gilt es Möglichkeiten/ Voraussetzungen auszuloten, um den Prozess zu verstetigen und weitere Maßnahmen vorzubereiten.

2 Konzeption und Ablauf der Perspektivenwerkstatt

Die Perspektivenwerkstatt bildete den Auftakt zur Konkretisierung von Maßnahmen für erste pilotförmige Vorhaben und Umsetzungsschritte für ein Gender Mainstreaming im Umwelt- und Naturschutz sowie zur Fortsetzung und Vernetzung bereits bestehender Aktivitäten.

Mit der Konzeption der Veranstaltung als Arbeitstagung wurde versucht, der **Vielfalt und Differenz der Verbände** zu entsprechen und einen Raum zu schaffen, in dem sich aus den zahlreichen, unterschiedlichen Ansätze gemeinsame Aktivitäten bündeln lassen. Wie schon in der Vorstudie zu diesem Projekt deutlich wurde, kann Gender Mainstreaming als Arbeitsprinzip nur dann einen sinnvollen Beitrag für die Entwicklung der Organisations- und Fachkultur von Natur- und Umweltschutzverbänden leisten, wenn es für die jeweilige Organisation, die fachlichen Zusammenhänge und die Zielsetzung passend und konkret gemacht wird.

Für die Arbeit des Gender-Greenstreaming-Projektes bedeutet dies, einen konzeptionellen Rahmen anzubieten, der viel Raum lässt, die unterschiedlichen Anliegen, Entwicklungsprozesse und Wissens- bzw. Erfahrungsstände zu berücksichtigen und „Gender“ anhand der jeweiligen politisch wie fachlich relevanten Arbeitsfelder zugänglich zu machen, ohne im Allgemeinen und Unkonkreten unterzugehen.

Auch wenn Gender Mainstreaming für eine Strategie steht, in der die Verantwortlichkeit für eine die Geschlechterverhältnisse reflektierende Organisationsentwicklung möglichst weit oben angesiedelt werden soll – also „Top-down“ –, verteilt sich die Zuständigkeit doch auf vielen Schultern. Ziele und Maßnahmen sind gemeinschaftlich und möglichst konkret festzulegen und abzustimmen. Hierfür gilt es geeignete Wege zu finden und Entscheidungen zu treffen, die einen Einstieg in die Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming fördern. Damit geht es auch darum, geeignete Vorhaben zu bestimmen, die aktuell „anstehen“ und die es ermöglichen, mit den beteiligten Personen die Genderaspekte in ihrem Verantwortungsbereich und ihrer Zuständigkeit zu erarbeiten.

Gender Mainstreaming (GM) ist auch eine Strategie, die fehlendes Wissen und Können sichtbar macht und deshalb nach neuen Wegen und Antworten sucht. Personen mit Genderexpertise und Überblickswissen sind hierfür hilfreich und nötig, um in der Modellphase von GM den Einstiegs-Prozess zu strukturieren, zu sortieren und zu moderieren. Trotzdem können die meisten Aufgaben, die es dabei zu lösen gilt, erst im weiteren Verlauf der Arbeit bewältigt werden. So müssen zum Beispiel erst bestimmte geschlechterdifferenzierte Daten gesammelt werden, um weitere Planungsschritte „gendern“ zu können oder um Geschlechterdimensionen in scheinbar geschlechterneutralen Kontexten sichtbar zu machen.

Außerdem hat Gender Mainstreaming nicht nur eine geschlechtergerechte Ressourcenverteilung und gesellschaftliche Partizipation zum Ziel, sondern es sollen dabei auch Differenzen unter Frauen und unter Männern berücksichtigt werden.

Die Reflexion von unterschiedlichen Zu- und Umgangsweisen mit Natur(-schutz) sowie das Verhältnis und die Vorstellungen von Natur- und Umweltschutz bei Männern und Frauen mit jeweils vielfältigen Lebensstilen verlangt mehr als eine formale Gleichbehandlung der Geschlechter. Dafür bedarf es der Klärung der inhaltlichen Bedeutung von Gender für Natur- und Umweltschutzthemen ebenso wie der Reflexion und Umgestaltung von Organisationsweisen und -strukturen.

Ziel der Perspektivenwerkstatt war es vor allem, themenbezogene Ansatzpunkte zur Integration von Gender in den Verbänden zu entwickeln, die nach Möglichkeit an laufende bzw. aktuelle Aktivitäten in der Verbandsarbeit anknüpfen und die im Rahmen des Gender-Greenstreaming-Projektes realisiert werden können.

Die vier Themen **Energiepolitik, Bildung, Organisationsentwicklung** und **Biodiversität**, die sich in den bisherigen Kontakten mit den Verbänden als aktuelle „Schlüsselthemen“ herauskristallisierten, wurden als inhaltliche Schwerpunkte ausgewählt.

Der Veranstaltungsablauf

Konzipiert als Arbeitstagung startete der Tag mit Impulsreferaten, die aufzeigten, wo und wie Geschlechterdimensionen in den jeweiligen Themen und Politikfeldern wirken, sichtbar werden und welche Bedeutung ihnen für die fachlich-inhaltliche Weiterentwicklung zukommt. Drei der vier Themen wurden jeweils von einem **Tandem** referiert, **bestehend aus einer Genderexpertin** auf dem jeweiligen Fachgebiet und einer **Person mit entsprechender Fachkompetenz aus einem Verband**.

Die Aufgaben der **externen Expertin bzw. des Experten** umfassten:

- das beispielhafte Aufzeigen von Ansätzen und Gründen für die Relevanz von Gender in den jeweiligen Themenfeldern,
- das Verdeutlichen der Perspektivenwechsel, die entstehen, wenn Gender berücksichtigt wird sowie
- das Hinweisen auf Schieflagen/ Defizite, die entstehen, wenn Gender ausgeblendet bleibt.

Die **Experten und Expertinnen aus den Verbänden** legten ihre Akzente auf:

- die Reflexion ihrer jeweiligen Erfahrungen mit „Gender“ innerhalb ihres Fachgebietes bzw. ihres Verbandes,
- das Sichtbarmachen der spezifischen Geschlechterbarrieren im fachpolitischen Feld wie beispielsweise im von Männermacht geprägten Bereich der Energiepolitik und den Herausforderungen, die sich daraus auch für eine gendersensible Verbandsarbeit ergeben und
- Hinweise zu Chancen und Möglichkeiten, die sich bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming eröffnen.

Als Referenten/innen beteiligten sich:

- **Ulrike Röhr**, genanet/ life e.V. & **Bettina Dannheim**, Robin Wood für das Thema **Energiepolitik**;
- **Franziska Müller**, stud. Mitarbeiterin genanet/ life e.V. zum Thema **Gender und Biodiversitäts-Strategie**;
- **Dr. Angela Franz-Balsen**, Institut für Umweltkommunikation der Universität Lüneburg & **Nicola Moczek**, Bundesgeschäftsführerin der BUNDjugend zum Thema **Gender in der Bildung für Nachhaltige Entwicklung** sowie
- **Gabriele Schambach**, Heinrich-Böll-Stiftung & **Ansgar Drücker**, Bundesgeschäftsführer der Naturfreundejugend zum Thema **Organisationsentwicklung** in Verbänden.

In der anschließenden Gruppenarbeit wurden zu diesen vier Themenfeldern über ein Brainstorming **Visionen** entfaltet, vorhandene bzw. sichtbare mögliche **Umsetzungsbarrieren, Voraussetzungen** und konkrete **Ansatzpunkte** zur gendersensiblen Umsetzung in der Umwelt- und Naturschutzarbeit gesammelt und diskutiert. An diese Sammlung wurde am Nachmittag angeknüpft, mit dem Ziel, gemeinsam mit den Teilnehmenden konkrete Arbeitsziele und Planungsschritte für die Umsetzung in den Verbänden zu entwerfen.

Die **Arbeitsgruppenphase I** umfasste ein themenfokussiertes Brainstorming, um darüber Einstiegsmöglichkeiten und Umsetzungsinteressen auf der Seite der Verbände zu reflektieren und die vorhandenen Erfahrungen und Einschätzungen zu den Genderbezügen systematisch erfassen zu können. In dieser Arbeitsphase durchliefen die Teilnehmenden vier Stationen, die thematisch den Kurzreferaten entsprachen.

In der **Arbeitsgruppenphase II** wurde mit den Ergebnissen des Vormittags weitergearbeitet. Aufgabe war, Arbeitsschritte für weitere Aktivitäten in den Verbänden festzulegen.



3 Berichte aus den Arbeitsgruppen

3.1 Gender in der Energiepolitik

„Bei ökonomischen Instrumenten gibt es immer eine Genderrelevanz“ / „Hätten wir mit einem anderen Plakat andere Zielgruppen erreicht?“ - Impulse zum Einstieg ins Thema

Ulrike Röhr (genanet/ life e. V.) verdeutlichte in ihrem Impulsreferat Geschlechteraspekte im Themenfeld Energiepolitik. Sie legte anhand von Daten zur Atomnutzung dar, dass mit steigendem Bildungsstand sich mehr Männer *für* eine Nutzung von atomarer Energie aussprechen, während Frauen mit zunehmendem Bildungsstand dies ablehnen. Unterschiede seien auch bei Einstellungen und Verhalten zur Energieproduktion nachweisbar: Anders als Frauen, die tendenziell Verhaltensveränderungen vorzögen, befürworteten Männer eher technische Lösungen. Dafür hätten Frauen ein etwas geringeres Faktenwissen als Männer. Generell

Genderrelevanz bei Maßnahmen in Energiepolitik und Klimaschutz:

- bei ökonomischen Instrumenten immer
- in Informations- und Bildungsarbeit
- Beschäftigungswirkungen
- Beteiligung an Planung und Entscheidung
- Prioritätensetzung

(Quelle: Foliensatz U. Röhr, genanet/life e.V.)

sei die Präsenz und Beteiligung beider Geschlechter im Energiebereich sehr unterschiedlich. Beispielsweise werden nur 2 von 950 Stadtwerken von Frauen geleitet - der Frauenanteil bei den Beschäftigten in der Energiewirtschaft ist auch auf anderen Ebenen sehr niedrig. Frauen seien auch deutlich weniger in politischen Gremien vertreten und damit nicht in gleichem Maße wie Männer an politischen Entscheidungen beteiligt.

Diese Aussagen bestätigte **Bettina Dannheim**, die für Robin Wood den Impulspart aus Verbandssicht übernahm. In ihrer verbandlichen Arbeit sieht sie sich als Energierferentin hauptsächlich Männern gegenüber: Politikern, Behördenvertretern und Vertretern der Energiekonzerne. Im eigenen Verband seien Beteiligung und Entscheidungsprozesse aber ausgewogen. Forschungsbedarf formulierte Bettina Dannheim für die Öffentlichkeitsarbeit in ihrem Verband. Zu klären sei beispielsweise, wie geschlechtersensibel für einen Stromwechsel zu werben ist, mit welchem Material gearbeitet und wie es aufbereitet werden sollte, um relevante Zielgruppen zu erreichen. Mit einem geschlechtersensiblen Blick ließen sich Informationsmaterialien noch anders auf Zielgruppen zugeschnitten herstellen.

Einig waren sich die Referentinnen, dass hinsichtlich der Einstellung von Männern und Frauen zu erneuerbaren Energien noch Forschungsbedarf besteht.

„Tagungen im Energiebereich in Zukunft nur noch mit 50:50-Besetzung!“ – Visionen für eine geschlechtergerechte Energiepolitik

Nach ihren **Visionen** einer geschlechtergerechten Energiepolitik gefragt, entwarfen die Teilnehmer/innen der Perspektivenwerkstatt eine Energiepolitik, die sich stark an den Kriterien der Nachhaltigkeit orientiert: alle Säulen (Ökologie, Soziales und Wirtschaftliches) werden beachtet und integriert umgesetzt. Die fehlende Offenheit für Umwelt und Soziales in der bisherigen Politik im Energiebereich ist überwunden. Dezentrale Versorgung und kleinräumige Lösungen werden grundsätzlich bevorzugt. Überhaupt werden nur Aktivitäts-

ten/Maßnahmen, die vorher Genderanalysen durchlaufen haben, durchgeführt. In Tagungsplanung und -ausführung, in Entscheidungsgremien etc. herrscht paritätische Beteiligung von Frauen und Männern.

Dadurch, dass neue Verhaltens- und Lebensstile im Energiebereich gefördert werden, gehört der Irrglaube, Technik löse alle durch unkritische Technikgläubigkeit verursachten Probleme, der Vergangenheit an. Auch Energiesparsamkeit ist so positiv „lebar“ und nicht mit der „Verzichtsrhetorik“ verknüpft. Die Energiewende ist erreicht, so dass Klimaschutz quasi überflüssig geworden ist.

In der Verkehrspolitik gelten nachhaltige Mobilitätskonzepte, die den Öffentlichen Personennahverkehr geschlechtergerecht je nach sozialer Rolle und Lebenslagen gestalten. Dabei ist eine Positionsentwicklung jenseits von „Autoideologie als Leitbild von Verkehrspolitik“ selbstverständlich, die unterschiedliche Verhaltensweisen als Grundlage annimmt und (umweltverträglich) unterstützt. Null-Emissionsmotoren und 1-Liter-Autos² gehören ebenso wie Energieeffizienz beim motorisierten Verkehr zur Normalität. Es gibt allgemein mehr Rad- und Fußverkehr, mehr ÖPNV.

Erreicht werden könnte dies durch „Methoden ohne Technikbegeisterung“. Einige sahen dies sogar als Voraussetzung für den Lernerfolg (neue Methoden, „Männerlastigkeit“ ausgleichen) – dies war allerdings kein Konsens³.

„Auch Frauen sind genderblind“ – Stolpersteine und fehlende Voraussetzungen auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Energiepolitik

Diesen Visionen stehen aus der Sicht der Teilnehmenden in der Realität leider einige Barrieren im Weg. So habe „herkömmliche“ Energiepolitik einen sehr hohen Technikbezug mit eingefahrenen vorhandenen Strukturen. Hier wurden benannt: eine extreme Überzahl von Männern und die damit verbundenen Machtverhältnisse sowie eine Auffassung von Energiepolitik, die meist reaktives statt planendes Agieren im Alltag erfordert. All dies führe infolge eingeschränkter Sichtweisen zu einer „Kettenreaktion“ von politischen Folgen, die wiederum eine bestimmte Klientel bediene, aber zur Verfestigung der Strukturen beitrage. Zudem sei das Thema nicht nur in sich sehr komplex, sondern auch noch mit anderen Politikbereichen verknüpft: Globalisierung, Handel etc.

Hinzu komme, dass schon das fachliche Thema „erneuerbare Energien“ beträchtlicher kommunikativer Überzeugungsaktivitäten bedarf. Es birgt für die Teilnehmer/innen große Schwierigkeiten, hier zwei Themen gleichzeitig vermitteln zu wollen⁴. Fehlendes Wissen über die (oder Ignorieren von) Verknüpfungsmöglichkeiten „weicher“ sozialer und umweltpolitischer Aspekte mit der „harten Energiepolitik“ machten das Ganze zu einer Gratwanderung. „Braucht die Welt *noch* mehr Grundsatzdiskussionen?“ – so beschreibt ein Teilnehmer von ihm befürchtete Reaktionen auf Fachveranstaltungen, wenn er versuchen würde, Geschlech-

² Einer rein technischen Lösung wurde in der Diskussion widersprochen: radikalere Schritte waren gefragt, nämlich ein vollständiges Umdenken des Energie- und Verkehrsbereiches.

³ Hierzu eine Teilnehmerin: aus konstruktivistischer Sicht ist „selbstgesteuertes Lernen“ eine Grundbedingung für Erfolg, es kann also auch kontraproduktiv sein, für das Lernen „Vorschriften“ zu machen, „Begeisterung“ motiviert da durchaus.

⁴ Die BUNDjugend berichtete allerdings von einer vor kurzem veranstalteten Konferenz zu Erneuerbaren Energien, bei der im Vorfeld die Zielgruppen spezifisch angesprochen wurden mit dem Ziel, eine paritätische Beteiligung zu erreichen. Die Kommunikation lief geschlechterdifferenziert. Es gab eine Evaluation bei und nach der Konferenz und es stellte sich heraus, dass tatsächlich eine 50/50-Beteiligung erreicht worden war. Eine Konzentration auf geschlechtersensible Kommunikation vermag also durchaus Wirkung zu zeigen! Allerdings wurde festgestellt, dass hauptsächlich Abiturient/en/innen angesprochen werden konnten.

tergerechtigkeit zu integrieren. Grundsatzdebatten würden oft abgewiegelt. Auch bei der Verkehrspolitik stünden oft einzelne Verkehrsmittel statt ihre Vernetzung im Mittelpunkt.

Doch stießen Verfechter/innen von Geschlechtergerechtigkeit nicht nur auf strukturelle, sondern auch auf Hindernisse, die mehr auf der persönlichen Ebene zu verorten sind. So werde die Beschäftigung mit Genderaspekten als „Nebenwiderspruch“ oder „unfachlich“ bezeichnet, andere Ziele seien prioritär. Es fehlten Vorbilder, und auch Frauen seien „genderblind“. Zumal „Geschlecht“ nicht die einzige einzubeziehende Kategorie bei nachhaltiger Politik sei: Bildung, Schicht, Alter, Herkunft, Einstellung... müssten auch einbezogen werden. Darüber hinaus gelte es immer wieder klar zu machen, dass Genderpolitik nicht das gleiche wie „Frauenförderung“ ist. Hier gebe es einigen Kommunikations- und Informationsbedarf.

Voraussetzungen für eine fruchtbare Verknüpfung von Gender und Energiepolitik wären z.B. die vermeintliche Geschlechtsneutralität im Energiesektor in Frage zu stellen, eine Entflechtung von Wirtschaft und Politik (so dass mehr „Idealismus“ möglich ist) und das Bewusstsein über den „Mehrwert“ einer Verknüpfung.

Das Interesse an beiden Themen (Energie, bes. Erneuerbare Energien *und* Gender) müsste gestärkt werden, wobei die Aktivitäten Lebensqualität fördern und das Positive herausstellen sollten: es geht nicht zwangsläufig um Verzicht. Ausreichend viele Daten und Fakten/Argumente, um das zu erreichen, müssten hierfür allerdings zur Verfügung stehen – Alltagserfahrungen und empirische Untersuchungen seien ebenso einzubeziehen wie technische Modelle, Formeln etc.

Die Zielgruppenspezifika (Milieus, Männer und Frauen) müsse in der Kommunikation von Erneuerbare Energien und Geschlechtergerechtigkeit ebenso einbezogen werden wie eine bessere Integration von Teilzeitarbeitsplätzen auf der strukturellen Ebene.

Kompetenzen (an)erkennen und nutzen – Ansätze und Impulse für geschlechtersensible Energiepolitik

„Begeisterung für neue Technologien“ auf der männlichen, „Verhaltensänderungen“ auf der weiblichen Seite – so scheint die zur Zeit vorzufindende Rollenverteilung im Energiesektor zu sein. Dieser Status Quo kann und sollte für die Energiewende genutzt werden, weil beides Kompetenzen sind. Dies heißt allerdings nicht, den Status Quo so wie er ist zu verfestigen, sondern die Gründe zu analysieren und voneinander zu lernen. Darin waren sich die Teilnehmer/innen in der Phase des Brainstormings am Vormittag einig. Weitere Ansatzpunkte sind im nebenstehenden Kasten zusammengefasst.

Ansatzpunkte für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Energiepolitik/Ergebnisse des Brainstormings:

- Risikobewusstsein (Unterschiede zwischen Männern und Frauen)
- Mehr Frauen in technisch-praktischen Projekten (Vorbildfunktion, Motivation, Frauenförderung)
- Gender braucht „harte Fakten“: Studien durchführen, Alltagswissen dabei integrieren
- Vorhandenes Bewusstsein für das Thema und Fachfrauen/männer gezielt nutzen und vernetzen
- Thema ist alltagsnah – hier gezielt tätig werden; ansonsten: Komplexität reduzieren und das Thema alltagstauglich machen
- Technikzentriertheit/-hoheit im Bereich (Erneuerbare) Energien zurückschrauben, auch auf andere Verhaltensweisen setzen
- Vorhandene Regelungswut entschärfen und vereinfachen, regionale Entscheidungen fördern
- Zusammenhänge zwischen politischen Entscheidungen und geschlechtsspezifischen Auswirkungen verdeutlichen
- Stoffstromanalysen durchführen! Verhaltensänderungen sollten nicht nur im privaten, sondern auch im öffentlichen und industriellen Bereich erreicht werden (z.B. öffentliches Beschaffungswesen)

Fokussiert auf die Ebene der einzelnen Verbände und zwei Diskussionsthemen verlief dann der Nachmittag in der Arbeitsgruppe zu Energie.

So berichtete Susann Scherbarth von der **BUNDjugend** von Aktivitäten zur Vorbereitung des 20. Jahrestages von Tschernobyl: zusammen mit der Naturfreundejugend, der Naturschutzjugend (NAJU), der Katholischen Landjugendbewegung Deutschlands (KLJB), Youth for Intergenerational Justice and Sustainability (YOIS) setzt sich die BUNDjugend im Jugendbündnis Zukunftsenergie⁵ für die Energiewende ein. Unter anderem sind Kampagnen zum Stromwechseln, Erneuerbaren Energien und Energiesparen sowie ein Kongress zu Tschernobyl geplant (2006). Es soll auch Schulprojekte geben („Jugendliche bilden Jugendliche“). Im Rahmen dieser Aktivitäten arbeiten die BUNDjugendlichen auch im Jugendkomitee im Umweltministerium mit. Ein expliziter Genderbezug sei noch nicht eingeplant, Anknüpfungspunkte gäbe es aber viele.

Robin Wood ist hauptsächlich im Bereich der umweltpolitischen Kommentierung der Tagespolitik, Lobbyarbeit und Aktionen tätig. Bettina Dannheim sah Ansätze zur Integration von Genderaspekten in der bereits angelaufenen Stromwechselkampagne mit Verbraucher/innen-Orientierung. Auch in der Atompolitik ergäben sich Anknüpfungspunkte für Genderintegration über die Risikowahrnehmung (z.B. soziale, physische, psychische Folgen).

Gila Altmann vom **Verkehrsclub Deutschland (VCD)** beschrieb als aktuelle Themen im Verband Alternative Antriebe (einschl. Kraftstoffe), Brennstoffzellen, Energie-Effizienz, Emissionen (Klimaschutz). Genderaspekte wären bei allen Themen zu integrieren, wobei sich die Frage nach Kapazitäten, Finanzen und Bündnispartner/innen stellt. Neben Aktivitäten im Bereich Energiepolitik/Klimaschutz sei für den VCD natürlich die Verkehrspolitik entscheidend, wobei sich da zahlreiche Überschneidungspunkte ergäben. Da *Alternative Antriebe* an sich ein relativ neues Breitenthema seien, existierten erst wenig Daten zur Genderdimension. Offene Fragen und Gender-Anknüpfungspunkte gäbe es allerdings eine Menge, besonders in Verbindung mit der Gerechtigkeitsfrage.

Berit Müller vom **Energieseminar⁶ der TU Berlin** vertrat keinen Umweltverband, das Energieseminar ist aber schon seit Jahren dabei, sich auf universitärer Ebene für nachhaltige Energiepolitik einzusetzen. Das Energieseminar hat vor kurzem ein Genderseminar veranstaltet, das sich aber mehr um Gender allg. als mit den direkten Bezügen zu Energie beschäftigte. Ein Ziel sei es, „Selbstverständlichkeiten zu verstetigen“ - zur Zeit gebe es nur einen 20 % Frauenanteil in den betreffenden Studiengängen. Aktuelles Hauptthema ist Biomasse, das Energieseminar beteiligt sich an der Vorbereitung der Tagung zum Import von Biomasse (siehe Kasten S. 15).

Ulrike Röhr von der **Leitstelle genanet/ life e.V.**, die auch das Impulsreferat für diesen Themenbereich gehalten hatte, beschrieb die Energie-Aktivitäten der Leitstelle folgendermaßen: z.Zt. läuft eine Recherche zu Frauen in der Erneuerbaren-Energien-Branche (strukturell, finanziell, politisch). Auf internationaler Ebene wird versucht, die Gendersicht aus den Industriestaaten auf Klimaschutzpolitik und Erneuerbare Energien zu richten. Genanet ist

⁵ www.zukunftsenergie.org

⁶ „In Reaktion auf den geringen Praxis-, Ökologie- und Gesellschaftsbezug ingenieurwissenschaftlicher Lehrangebote entstand 1980 das Energieseminar als studentische Initiative. In selbstorganisierten Seminaren wurde - motiviert durch Kritik an Atomenergie - die Nutzung regenerativer Energien diskutiert und in Form kleiner Anlagen umgesetzt. Ökologische, soziale und politische Aspekte sollten das gleiche Gewicht erhalten wie ökonomische und technische Belange. Das Themenfeld Energie-Umwelt-Gesellschaft und die Verbindung von Theorie und Praxis und bestimmen seitdem unsere Arbeit.“
www.tu-berlin.de/fb6/energieseminar/ueber.shtml

eine „Servicestelle für Genderkompetenz“ und bietet Hintergrundmaterialien zum Thema an⁷. Kooperationen im europäischen Raum laufen z.B. mit Women in Europe for a Common Future (WECF), national mit der AG Frauen im Forum Umwelt und Entwicklung, die im Februar ein Wochenende zum Thema Bioenergie/Biodiversität durchgeführt hat.

Mögliche Vertiefungsprojekte im Energiebereich

Es herrschte großer Austausch- und Diskussionsbedarf sowie „Faktenhunger“ in der Arbeitsgruppe Energie – der aus Zeitmangel leider unterbrochen werden musste. Zwei Themen zur vertieften Diskussion kristallisierten sich nach kurzer Zeit aus einer (sicher nicht vollständigen) Ideensammlung heraus: „Stromwechselln geschlechtergerecht“ (1.) und „Gendersaspekte rund um Biomasse“ (2.).

Kleine Projekt- und Themenideensammlung

- Verknüpfung von Energiepolitik mit Lebensstildebatte („Techniklastige Diskussion durch Alternative Bewegungen, Maßnahmen... anreichern“) → Effizienz-Debatte [Konfliktpotenzial: mit der Verzichtsdabatte/Sparsen/ Konsummuster sind Umweltverbände in der Vergangenheit gescheitert]
- Stromwechsellkampagne und 20 Jahre Tschernobyl
- Nachwachsende Rohstoffe, Biomasse etc.
- Beteiligung an Veranstaltung zu Biomasse im Juni („Weltmarkt für Bioenergie zwischen Klimaschutz und Entwicklungspolitik - eine NRO Standpunktbestimmung“, Tagung des Netzwerks Erneuerbare Energien Nord-Süd, 20.-21. Juni 2005, Bonn-Königswinter)

1. „Stromwechselln geschlechtergerecht“

Geplant wurde ein Erfahrung- und Informationsaustausch der Interessierten, mit der Intention zielgruppensensibler zu arbeiten, ohne Rollenklischees zu verstärken. Das heißt, z. B. auf Bilder zu achten, Texte in Flyern und anderen Informationsmaterialien zu untersuchen und sich bei der Erstellung Gendersaspekte zu vergegenwärtigen.

Folgende im Zusammenhang von Gender und Stromwechselln/-sparsen **offene Fragen** wurden gesammelt:

- Welche Kriterien erschweren es, zum Ökostrom zu wechselln? Gibt es „Genderbezogene“ Barrieren? Einstellungen? Verhaltensweisen?
- Nach welchen Kriterien wählen Männer/Frauen ihren Stromanbieter aus?
- Gibt es unterschiedliche Motivationen von Männern und Frauen, den Strom (nicht) zu wechselln?
- Wer regelt im Haushalt die „Stromfragen“?
- Welchen Anteil haben Männer und Frauen beim Bezug von Ökostrom?
- Wissen erweitern: Welcher Anbieter ist bei welcher „Haushaltskonstellation“ günstig?
- Abkehr vom Atomstrom – Folgen der Atomenergie auf Männer/Frauen herausstellen (wie sehen die Gemeinsamkeiten/Unterschiede aus?)
- Gibt es eine „Informationspolitik“, die Männern und Frauen im Infowirrwarr hilft?
- Bedingungen beim Vertrag untersuchen

Mögliches Projekt: Geschlechtersensible Kriterien entwickeln für die Weiterempfehlung von Anbietern (Erneuerbare Energien, ohne Atom, geschlechtergerechte Unternehmen/betreibt

⁷ www.genanet.de („Infopool“)

der Anbieter gendersensible Politik....). Label vergeben für „besten Strom“ (unter Einbeziehung von „Gender“).

2. „Genderaspekte rund um Biomasse“

Die grundlegende Sensibilisierung für das Thema wurde als „sehr wichtig“ an den Anfang aller Bemühungen gestellt. Die umwelttechnische Dimension müsse dabei mit der Gerechtigkeitsdebatte verknüpft werden. Der Erfahrungs- und Informationsaustausch der Interessierten wurde auch hier verabredet. Die bereits erwähnte Tagung zum Import von Biomasse ist als wichtiger Termin vermerkt. Allerdings gab es großen Klärungsbedarf: Was muss alles beachtet werden, wenn man Gender und Biomasse zusammen denkt?

Folgende zu klärende Fragen/Forderungen wurden gesammelt:

- **Gender-Anknüpfungspunkte bei *Alternativen Antrieben*:**
 - Wem nützen/wer nutzt *Alternative Antriebe* im Norden?
 - Globale Aspekte des Nord-Süd-Konfliktes (Armut, Biodiversität...); inwieweit werden hier wohlbekannte Probleme zementiert?
 - Finanzen: gerechte Preise fordern (sowohl ökologisch als auch sozial)
 - „Engendern“ der Erzeugung/Herstellung von *Alternativen Antrieben*
 - Welche Auswirkungen haben die neuen Techniken auf die Geschlechter? (auch bei entfernten Themen, wie eingenommene Gewerbesteuern) [Gender Impact Assessment durchführen!]
- **Gender-Anknüpfungspunkte bei Motorisiertem Individualverkehr (MIV) und ÖPNV**
 - Wer nutzt was? Wie? Warum?
 - Wer trifft Kaufentscheidungen unter welchen Kriterien?
 - Wem gehört das Auto, wer fährt es?
- **Emissionen: Folgenabschätzung, Auswirkungen, Nebenwirkungen; wer hat den Nutzen, wer das Nachsehen?**
- **Es empfiehlt sich eine getrennte Betrachtung von Nord und Süd.**

3.2 Gender und Biodiversität

Im inhaltlichen Impuls ging die Referentin, **Franziska Müller**, Mitarbeiterin bei genanet/ life e.V. zunächst auf den nationalen und internationalen politischen Rahmen des Biodiversitätserhaltes ein. Hervorgehoben wurde die Besonderheit, dass durch die Konvention über die Biologische Vielfalt (CBD) das Thema biologische Vielfalt nicht mehr als klassisches Naturschutz-, sondern zunehmend als Querschnittsthema wahrgenommen werde, in dem die soziale und ökologische Dimension integrativ angelegt sei. Die Zusammenhänge zwischen Gender und Biodiversität wurden beispielhaft für Süd- und Nordländer veranschaulicht, wobei die Referentin deutlich machte, dass die bisherigen genderrelevanten Daten und Analysen sich vorrangig auf die Südperspektive beziehen. Abschließend zeigte sie kurz auf, welche Effekte von der Integration von Genderaspekten exemplarisch für einige Handlungsfelder ausgehen können (s. Anhang).

In der Brainstormingphase wurden folgende Aussagen zu den **Visionen, Barrieren, Voraussetzungen und Ansätzen**, Genderaspekte in den verbandsspezifischen Arbeitszusammenhängen im Bereich Biodiversität zu berücksichtigen, getroffen:

Die Teilnehmenden entwickelten zwar im Rahmen dieser Workshopphase keine konsistente, strukturelle und fachliche Bereiche beinhaltende Vision. Dennoch wurde zu einzelnen Aspekten eine Reihe an durchaus **visionären Vorstellungen** formuliert: Biodiversität wird danach deswegen erhalten, weil ihre verschiedenen und vielfältigen Wertigkeiten (Natur, Kultur, Zugangsrechte, Medizin, Gesundheit), ihre nord- und südspezifische Bedeutung sowie ihre genderspezifischen Relevanzen der Gesellschaft bewusst und verständlich sind. Gender erscheint nicht mehr als ein akademisch verklausuliertes, theoretisches Konstrukt, sondern die geschlechtsspezifischen Zusammenhänge der Biodiversität sind allen deutlich und verständlich. Dies funktioniert, weil es eine bevölkerungsnah („Bild-Zeitungs-Niveau“) Vermittlung von Genderbezügen gibt und weil in den für die Kenntnis von Biodiversität grundlegenden Wissenschaften, wie der Biologie oder den Umweltwissenschaften, Gender Mainstreaming verbindlich berücksichtigt wird. Als Folge davon („für“-)sorgen sich Männer wie Frauen ganz selbstverständlich um Biodiversität und andere Naturressourcen; die Beachtung ökologischer und genderspezifischer Zusammenhänge wird zum Grundprinzip jeglicher Arbeit. Damit eröffnen sich den Verbänden andere Möglichkeiten und Lösungsansätze zum Schutz von Biodiversität, nicht zuletzt auch darüber, dass ihre Kinder/Jugendprojekte so gendersensibel gestaltet sind, dass sich Mädchen und Jungen gleichermaßen angesprochen fühlen.

Als wesentliche **Schwierigkeit/Barriere**, die der Verwirklichung dieser Vorstellungen entgegensteht, wurde von den Teilnehmenden auf die in unserer Gesellschaft herrschenden Wirtschaftsstrukturen, die Verteilung von Macht und Geld sowie die dabei stattfindende Zuordnung von Zuständigkeiten und Aufgaben, die zu einer steten Reproduktion der gesellschaftlichen Verhältnisse beitragen, hingewiesen. Dies bezogen die Teilnehmer/innen auf die Besitzverhältnisse im Bereich biologischer Ressourcen/Vielfalt und die (rein ökonomische) Bewertung dieses Besitzes bzw. seiner Nutzung.

Darüber hinaus war für einen Teil der Teilnehmer/innen die als unklar, schwammig, Konstrukte und Worthülsen (Fremdwörter, die zu den verschiedensten Assoziationen anregen) kritisierten Begriffe „Biodiversität“ und „Gender“ der Grund, die Entwicklung neuer und vor allem angemessene und verständliche Beschreibungen zu fordern (*„Die Kommunikation der Genderaspekte der Biodiversitäts-Strategie muss über andere Begriffe laufen, weil diese*

bereits in ganz bestimmter Hinsicht interpretiert werden und besetzt sind“). Dies wurde allerdings von anderen vehement und als kontraproduktiv abgelehnt. Sie vertraten stattdessen die Ansicht, dass es gerade wichtig und richtig sei, an bestehende Konzepte und Begriffe anzuknüpfen, die seit Jahren sowohl im Wissenschafts- als auch im Politikbereich verwendet würden. Einigkeit bestand jedoch darin, dass es an Beispielen mangle, die das Abstrakte der Begrifflichkeiten und konzeptionellen Vorschläge an konkreten Fällen veranschauliche. Das gesamte Themenfeld wurde als zu akademisch besetzt beschrieben und weise nicht zuletzt deswegen eine Männerdominanz auf, wie sich überhaupt in der Biodiversitätsforschung und -geschichte an „großen“ Männern orientiert werde. Dass der Zusammenhang zwischen Biodiversität und Gender für viele nicht ersichtlich sei und damit keine Notwendigkeit gesehen werde, Gender und Biodiversität zusammen zu denken, wurde als Grund dafür genannt, warum es in den Verbänden an Wissen und Kommunikation über „Gender und Biodiversität“ mangle. Überhaupt werde nach Einschätzung der Teilnehmenden sowohl Gender als auch Biodiversität bzw. die Verbindung zwischen beiden nur dann in den Verbänden thematisiert, wenn es eine entsprechende Förderung (in Form von Zeit und Geld) dafür gäbe. Ansonsten wurde im generellen Desinteresse und der Ignoranz – damit verbunden i.d.R. keine Zeit und kein Geld – eine wesentliche Barriere für die Auseinandersetzung mit Genderaspekten gesehen.

Als eine zentrale **Voraussetzung** zur Überwindung dieser Probleme wurde genannt, zunächst das Problembewusstsein und Interesse für die Relevanz von Genderaspekten zu wecken (Gendersensibilisierung). Um dies zu erreichen, hielten die Teilnehmer/innen die Durchführung von Gendertrainings in Verbandszusammenhängen, insbesondere auf der Projektleitungsebene für überaus sinnvoll. Unter anderem dazu bedürfe es allerdings umfassender Daten bzgl. deutscher Verhältnisse (Genderanalysen, Wissen über Genderverhältnisse, Kenntnisse über Gender und Biodiversität und ihre Zusammenhänge). Um die Aufnahmebereitschaft für die Genderperspektive zu erhöhen oder überhaupt erst mal herzustellen, wurde es jedoch für dringend erforderlich gehalten, die Zusammenhänge zwischen Biodiversität und Gender an konkreten und die Natur- und Umweltschutzverbandsinteressen berührenden Themenfeldern aufzuzeigen (z.B. im Bereich der Landnutzung, der Agrobiodiversität, der Gesundheit, ...) und dabei, soweit möglich, bereits die Verknüpfung mit dem jeweiligen vorhandenen Fachthemenbereich herzustellen.

Notwendig sei nach Meinung der Teilnehmenden darüber hinaus eine ganz grundsätzliche Diskussion über das Mensch-Natur- sowie das Schützen und Nutzen-Verhältnis, wie auch über Realisierungschancen und -grenzen vielfältiger Lebensformen und -weisen.

Bei der Sammlung bereits bestehender **Anknüpfungspunkte** sowie weiterer möglicher Ansätze für eine Integration von Gender in die Arbeitszusammenhänge der Natur- und Umweltschutzverbände zu Biodiversität wurden von den Teilnehmenden vornehmlich Bildungsaspekte genannt. Nach ihren Aussagen, sei es offenbar relativ zeitnah und im Grunde unkompliziert machbar, die Bildungskonzepte der Verbände nach innen (z.B. den Aufbau von Genderkompetenz bei den Mitarbeitern/innen) und nach außen, d.h. die Öffentlichkeitsarbeit und die Informationsmaterialien gendersensibel umzugestalten und Leitfragen für die Behandlung der Genderaspekte zu entwickeln. In jedem Fall sollte nach Einschätzung der Teilnehmenden die Verbandsspitze ihre Mitarbeiter/innen dazu motivieren, sich mit der Genderperspektive auseinander zu setzen und dafür Zeit und Möglichkeiten bereitzustellen. Inwieweit zum Aufbau eigener Kompetenzen und Positionen sinnvoll auf die Erkenntnisse zu Biodiversität

und Gender aus dem Süden zurückgegriffen werden kann, wurde unter den Teilnehmern/innen kontrovers diskutiert.

Anmerkungen zur Brainstormingphase in dieser Arbeitsgruppe

Auffallend an dieser Arbeitsgruppe war, dass Biodiversität nicht wirklich als Thema im Vordergrund stand, sondern die überwiegende Mehrheit der Beiträge der Teilnehmenden wenig spezifiziert und eher allgemein auf Gender in der Verbandsarbeit gerichtet war.⁸ Das mag damit zusammenhängen, dass die wenigsten sich vorstellen konnten, welche konkreten Genderaspekte mit der Biodiversitätsthematik verbunden sind.

Erschwerend kam hinzu, dass die in den Verbänden mit Biodiversität befassten Experten/innen bei der Veranstaltung nicht anwesend waren. Deshalb fanden sich auch leider nur zwei Personen, die sich weitergehend für die thematische Auseinandersetzung interessierten.

In der Arbeitsgruppe wurden keine konkreten Fragen zum Zusammenhang von Gender und Biodiversität formuliert oder der Wissens-, Informations- und Forschungsbedarf benannt. Intensiv wurde jedoch über den Sinn und Zweck der Ausgangsbegrifflichkeiten „Biodiversität“ und „Gender“ diskutiert. Ein Teil der Teilnehmenden forderte diese durch Begriffe zu ersetzen, die eingängiger seien. In diesem Kontext wurde auch eine Grundsatzkritik an der akademischen, wenig anschaulichen Art und Weise geäußert, wie die Thematik allgemein präsentiert werde.

Als hauptsächliche Barrieren für die Integration von Geschlechteraspekten in den Fachdiskurs wurden von den Teilnehmenden ein allgemeines Informationsdefizit auf Seiten der Verbändevertreter/innen als auch der Mangel an konkreten Anschauungsbeispielen und Datenmaterial sowie die geringe Bezugnahme auf die Verbandsrealität durch Genderfachexperten/innen benannt. Für entsprechend wichtig hielten es viele, dass die Zusammenhänge zwischen Biodiversität und Gender an konkreten, für die Verbände ausschlaggebenden Themenfeldern verdeutlicht werden (z.B. Landnutzung, Gesundheit...).

Es wurde als vordringlich angesehen, in den Verbänden für die Bedeutung von Gender zu sensibilisieren, um überhaupt ein Problembewusstsein und das Interesse zu wecken. Vorgeschlagen wurde dazu, Gendertrainings auf der Projektleitungsebene anzubieten. Darüber hinaus wurde von den Teilnehmenden als unumgängliche Voraussetzungen für eine weitere Beschäftigung mit dieser Thematik eingefordert, umfassende Daten zu den Genderaspekten der Biodiversität insbesondere bezogen auf deutsche Verhältnisse zu erheben, d.h. Genderanalysen, Wissen über Genderverhältnisse, Kenntnisse über Gender und Biodiversität und ihre Zusammenhänge.

Als derzeitige mögliche Ansatzpunkte, um auf Genderaspekte der Biodiversitätsthematik aufmerksam zu machen, wurde von vielen Teilnehmenden die verbandliche Bildungsarbeit genannt: Nach der Einschätzung zahlreicher Teilnehmer/innen könnte im Grunde sofort damit begonnen werden, Informationsmaterialien über Biodiversität sowie die Konzepte zur Vermittlung der ökologischen und politischen Zusammenhänge von Biodiversität gendersensibel zu gestalten.

⁸ Dies wurde von der ersten Diskussionsrunde auch selbst reflektiert.

Fazit und Konsequenzen für die Weiterarbeit im Rahmen des Gender Greenstreaming Projektes

Die Argumente und Aussagen zu den verbandsspezifischen Ansätzen, Barrieren und Voraussetzungen, Genderaspekte in die Biodiversitätsthematik zu integrieren, bezogen sich nahezu ausschließlich auf den fachlichen (zu wenig Daten, Kritik an Begrifflichkeit) und den persönlichen Bereich (Sensibilisierungsmangel bzw. -notwendigkeit). Strukturelle Aspekte der gesellschaftlichen Teilhabe in diesem Kontext wurden nur zweimal erwähnt, zum einen als Kritik an der Männerdominanz im Bereich der Wissensgenerierung zu Biodiversität, zum anderen allgemein an der gesellschaftlichen Macht- und Aufgabenverteilung, die sich auch in der Art und Weise wie das Thema Biodiversität in den Verbänden behandelt werde, niederschläge. Weitere strukturelle Zusammenhänge zwischen Biodiversität und Gender in der Verbandsarbeit wurden nicht thematisiert.

3.3 Gender in der Bildung für nachhaltige Entwicklung

Bildung für nachhaltige Entwicklung kann ohne „gendersensibel“ zu sein, nicht nachhaltig wirken

Die Referentin **Dr. Angela Franz-Bahlsen** vom Institut für Umweltkommunikation der Universität Lüneburg baute ihren Beitrag auf dem Unterschied zwischen den zwei Begrifflichkeiten ‚Bildung für Nachhaltige Entwicklung‘ (BNE) und ‚Umweltbildung‘ auf, um den Wandel in den Bildungsverständnissen und -zielen zu verdeutlichen. Die Umweltbildung habe ihren Fokus lange Zeit darauf gelegt, die Menschen aufzuklären und zu motivieren, sich für die Rettung bzw. den Schutz der Umwelt zu engagieren, indem über konkrete Bildungsmaßnahmen auf Verhaltensänderungen hingewirkt wurde bzw. wird. Im Mittelpunkt stand dabei nicht der Mensch, sondern die Natur bzw. die Umwelt. In der Konzeption der BNE hingegen sei die Bildungsidee auf das Subjekt bezogen, die Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden ist das primäre Anliegen. Ziel sei demnach die Steigerung ökologischer, ökonomischer, sozialer und kommunikativer Kompetenzen, die mit dem Begriff der „**Gestaltungskompetenz**“ zusammengefasst werden. Die Qualität dieser kognitiven, sozialen und emotionalen Kompetenzen solle den Menschen zu einem kongruenten gesellschaftlichen Engagement befähigen. In diesem Verständnis nehme das Verhältnis zwischen Natur/ Umwelt und Mensch einen zentralen Stellenwert ein. Mit einbezogen in die Konzeption der BNE ist hier laut Franz-Bahlsen auch die Genderkompetenz als Herausforderung und grundlegender Bestandteil. Die Referentin bilanzierte den aktuellen Stand in Wissenschaft und Praxis als noch weitgehend offen und wenig erschlossen hinsichtlich der Frage, wie eine gendersensible Bildung für Nachhaltige Entwicklung konzipiert sein solle. Hier könne jedoch auf vorhandenes Wissen aus der Erwachsenenbildung und der Jugendarbeit zurückgegriffen werden. Angela Franz-Bahlsen wies ausdrücklich darauf hin, dass die allgemeinen Prinzipien einer geschlechtergerechten Didaktik zahlreiche Schnittstellen mit den Zielen der Bildung für eine Nachhaltige Entwicklung aufweisen.

Gender in der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung ist in der BUNDjugend, laut **Nicola Moczek**, Bundesgeschäftsführerin der BUNDjugend, in drei Bereichen handlungsleitend: In

der Qualifizierung junger Ehrenamtlicher und der Aktivierung junger Mitglieder, in der Selbstdarstellung der BUNDjugend sowie in Mentoring-Programmen. Im Rahmen eines Pilot-Projektes zu Gender Mainstreaming waren diese Bausteine Thema und Lernort für den Integrationsprozess von Gender in den Jugendverband. (Zusammenfassung der Impulsreferate siehe Anlage)

Visionen einer geschlechtergerechten Bildung für Nachhaltige Entwicklung in einer geschlechtersensiblen und lernfähigen Organisation

Gender in der Bildung für Nachhaltige Entwicklung ist nicht nur – wie sich schon beim Brainstorming in der ersten Arbeitsgruppenphase zeigte – ein Thema für die Gestaltung der Umweltbildungsangebote, die der Verband anbietet, es ist auch ein Themenkomplex, der die Akteure/innen und Verbände selbst betrifft. Insofern finden sich auch in der von den Teilnehmenden entworfenen Visionen einer Nachhaltigen Bildung viele Punkte, die Aspekte der Organisationsentwicklung mit einschließen. Die Einführung von Gender Mainstreaming als Gestaltungsprinzip einer Organisation kann letztlich ohne interne Bildungs- und Reflexionsprozesse nicht realisiert werden.

Die **Vision** für eine geschlechtergerechte Bildungsarbeit wurde von den Teilnehmenden folglich als Querschnittsthema formuliert, das sich auf alle Ebenen und Dimensionen verbandlicher Arbeit bezieht. Danach spiegelt sich eine gendersensible Bildungsarbeit in der **Kultur der lernenden Organisation** wider: Ihre Strukturen werden flexibel gestaltet und die Akteure/innen sind lernfähig und offen für Entwicklungsprozesse. Die Frage „**Was heißt Nachhaltigkeit?**“ wird auf allen Ebenen der Organisation diskutiert, Nachhaltigkeit findet sich im Leitbild des Bildungskonzeptes. Alle angebotenen Bildungsmaßnahmen sind gendersensibel gestaltet. Das Leitbild der Nachhaltigen Entwicklung wird in einer breiten Methodenvielfalt umgesetzt.

Die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen und Bildungsreferenten/innen haben ausreichende Genderkompetenz erworben. Sie verfügen sowohl über die Sensibilität für **Genderaspekte im eigenen planerischen und didaktischen Handeln** als auch über das Wissen und die Kompetenz zur Umsetzung von **Gender in den analytischen Instrumenten der Bildungsarbeit** und der Ausgestaltung der Angebote. Genderanalysen sind entsprechend fest in die Bildungsplanung und die Zielgruppenansprache integriert und gehören zur „Arbeitsroutine“. Außerdem sind die Bildungsakteure/innen geübt in **reflexiver Selbstwahrnehmung** in Bezug auf das eigene geschlechtsspezifische Handeln in der Bildungspraxis. Es ist ausreichend Raum und Zeit vorhanden, darüber nachdenken zu können, wie Arbeit und andere Lebensbereiche „gesund“ und „nachhaltig“ zu gestalten sind. „Gender“ ist kein Streitthema mehr, sondern es gehört zur Selbstverständlichkeit, die Kategorie Geschlecht auf allen Ebenen als integralen Bestandteil mitzudenken.

Die Vision geht in ihrer Reichweite über die Verbände hinaus. Neue Mitarbeiter/innen bringen andere Erfahrungen aus der Ausbildung mit in die Umwelt- und Naturschutzorganisationen: In ihren Ausbildungen besuchten sie Studien- und Ausbildungsgänge mit interdisziplinären Projekten und Modulen. Bei den Studierenden wie den Lehrenden ist eine geschlechterparitätische Verteilung selbstverständlich.

„Im Alltag fehlt häufig das Bewusstsein für die Notwendigkeit“ – eine Skizze der Barrieren auf dem Weg zu einer gendersensiblen Bildungsarbeit für alle Verbandsebenen

Mit dem Blick auf die Bildungsarbeit in den Verbänden wurde von den Teilnehmern/innen in der Brainstormingrunde eine Vielzahl von Barrieren formuliert, die der Umsetzung oder Weiterentwicklung gendersensibler Bildungsarbeit derzeit noch im Wege stehen.

Ein großer Hemmschuh wurde neben den grundsätzlichen Wissensdefiziten über Gender in der **dezentralen Arbeitsweise der Verbände** gesehen: Die Auseinandersetzung mit allgemeinen bzw. übergreifenden Themen wie Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming kämen „unten nicht an“ bzw. würden dort nicht aufgegriffen. Die Arbeit der Landesverbände sei stark auf lokale Themenstellungen ausgerichtet und werde wesentlich von den lokalen Akteuren/innen geprägt. Dabei gingen aber leider auch wichtige thematische Bezüge verloren, nämlich dann, wenn die Aktivitäten „vor Ort“ zu wenig in globalen, übergreifenden und allgemeineren Kontexten thematisiert und reflektiert würden. Dies wiederum wurde mit Wissensdefiziten über das oder persönlicher Ablehnung vom Thema „Gender“ bei den lokalen „Schlüsselakteuren/innen“ in Zusammenhang gebracht.

Brüche im Transfer von Wissen und Informationen wurden auch mit den personellen und arbeitszeitlichen Bedingungen in Verbindung gesetzt. Die Arbeitsgruppe am Nachmittag diskutierte insbesondere länger über das Problem der zeitlich begrenzten Perspektive der aktiven Mitglieder und der Wissensfluktuation durch den Wechsel von Mitarbeitern/innen. Es wurde dabei die Frage erörtert, ob und wie beispielsweise in den Jugendverbänden Genderwissen und -kompetenzen durch Wissensmanagement überhaupt weitervermittelt werden können.

Auch der Zeitaspekt sei hier zu beachten: Für viele ehrenamtliche und sicher auch einige hauptamtliche Akteure/innen in der Bildungsarbeit komme hinzu, dass der Arbeitsaufwand in der Freizeit stattfindet oder sich dorthin verschiebe, so dass auch häufig die zeitlichen Ressourcen knapp seien und einer Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit neuen Themen entgegen stehe.

Für die Bildungsarbeit der Natur- und Umweltschutzverbände wurde festgestellt, dass häufig immer noch geschlechterbezogene Themenbesetzungen existieren, die durch entsprechende geschlechterspezifische Ausbildungen und Interessen verstärkt würden. Auch fänden sich immer noch viele „**Biologismen**“ bzw. „**Sexismen**“ wieder, durch die eine Stereotypenbildung aufrechterhalten werde, als könnten Aussagen über ‚**den Mann**‘ oder ‚**die Frau**‘ getroffen werden. „Gender“ werde leider immer noch allzu oft mit „Frau“ gleichgesetzt, so dass die Chancen zur Überwindung dieser Zuschreibungsmuster, die in der Reflexion der Geschlechterverhältnisse liege, nicht genutzt werden könnten bzw. würden.

Ein Beispiel, dass es bei „Gender“ um mehr geht als um die Differenz zwischen Männern und Frauen oder Jungen und Mädchen, zeigte sich auch in der Diskussion am Nachmittag – nämlich bei der Zielgruppenansprache und der Frage, welche Personengruppen überhaupt erreicht werden sollen. Hier wurde, ausgehend von der Situation auf der Jugendverbandsebene, das Problem geschildert, dass die aktiven Mitglieder in der Regel aus bildungsbürgerlichen Lebensverhältnissen kämen, Gymnasiasten/innen bzw. Studierende seien und sich in ihrer Ansprache auch eher an diese Gruppen richteten. Zwar existiere ein Wissen darüber, dass „Ausschlussmechanismen“ vorhanden sind, aber die Ansprache von Zielgruppen aus den so genannten „bildungsferneren“ Bevölkerungsschichten bleibe eher auf der Strecke.

„Aktuelle Programme nutzen, um Gender in der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung voran zu bringen“ – Ansatzpunkte und Voraussetzungen für die Bildungsarbeit und die Qualifizierung der verbandlichen Akteure/innen

Neben Gendertrainings wurden Ansätze zur Einbeziehung von Gender in konkreten Vorhaben oder Pilotprojekten gesehen wie auch bei der Nutzung im Rahmen von aktuellen Vorhaben wie der UNESCO-Dekade ‚Bildung für Nachhaltige Entwicklung‘, der Arbeit an der ‚Nachhaltigkeitsstrategie‘, dem Agenda21-Prozess und in Verbändeprojekten.

Um mehr Genderkompetenz in die BNE zu bringen, wurden neben der grundsätzlichen Verankerung von Gender in der Verbandskultur die Qualifikation und Genderkompetenz der Multiplikatoren/innen und Bildungsreferenten/innen als zentrale Voraussetzungen benannt. Gendertrainings für die Bildungsreferenten/innen und die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen wurden deshalb von den Teilnehmenden immer wieder als eine Art ‚Initialinstrument‘ aufgeführt, das in absehbarer Zeit als ein wichtiger Baustein zur Integration von Gender auf den unterschiedlichen Ebenen verbandlicher Bildungsarbeit dienen soll.

Ansatzpunkte für eine gendersensible Bildungsarbeit, die beim Brainstorming gesammelt wurden:

- Gendertrainings für die Bildungsakteure/innen
- Pilotprojekte für die Umsetzung einer gendersensiblen Bildungsarbeit
- Förderung von Netzwerken zum Austausch in der Bildungsarbeit
- Lehren und Bilden im Genderteam
- Geschlechtshomogene Räume und Angebote
- Zielgruppenanalyse nach Genderaspekten
- Evaluation der Kommunikationsmittel, d.h. der Programme, Texte, Medien, Bildmaterialien
- Reflexion der eigenen Rollen und Bildungsvorstellungen

Als ein weiterer Ansatzpunkt für die Vermittlung und den Aufbau von Genderkompetenz wurden aktuell laufende Mentoring-Programme genannt. Sie hätten die Funktion, die Durchlässigkeit in die Erwachsenenverbände zu unterstützen und damit zur Verstetigung der Mitarbeit von jungen, aktiven Mitgliedern beizutragen. Diese brächten aus den Jugendverbänden nicht nur ein aktives Gestaltungsinteresse an der demokratischen und thematischen Weiterentwicklung mit, sondern verfügten über Genderkompetenzen oder zumindest eine andere Sensibilität für den Umgang mit Geschlechteraspekten, weil Gender seit längerem in vielen Jugendorganisationen Thema sei.

Geschlechtersensibilität und die daran gekoppelte Bereitschaft und Fähigkeit zur Selbstreflexion (auf Seite der „Lehrenden“) wurde von den Teilnehmenden als wesentliche Voraussetzung für eine gendersensible Bildung formuliert. Hierzu zähle auch die Möglichkeit und Bereitschaft, in „Genderteams“ zu lehren/arbeiten sowie sich Wissen über gendersensible Didaktik anzueignen. Es sollte überlegt werden, geschlechtshomogene Räume und Gruppen anzubieten, um Zielgruppen für bestimmte Themen gezielter anzusprechen und erreichen zu können. In diesem Zusammenhang wurde explizit die Förderung von Netzwerken und Arbeitszusammenhängen für Nachwuchskräfte angesprochen.

Für die Gestaltung geschlechtergerechter Veranstaltungen gelte es aber auch, die Themenbesetzung auf ihre Geschlechterbezüge hin zu reflektieren und ggf. zu modifizieren. Außerdem wurden von den Teilnehmenden mehrere Instrumente zur Planung einer gendersensiblen Bildungsarbeit zusammengetragen. Hierzu zählen:

- die Durchführung von Analysen der bestehenden **Bildungsangebote** des Verbandes in Hinblick auf Wirkung und Ansprache auf/ für bestimmte Zielgruppen und ggf. die Veränderung/ Erneuerung bestehender Konzepte auf der Basis der Erkenntnisse einer geschlechtersensiblen Untersuchung;
- die Reflexion der **Kommunikationsmittel**, d.h. der Art und Weise, wie Zielgruppen mit welchen Inhalten angesprochen werden, damit die Reproduktion von Geschlechterstereotypen vermieden und Inhalte so gestaltet werden können, dass nicht nur einseitig bestimmte Interessenslagen bedient werden.

Auch könne im Rahmen einer Genderanalyse jeweils genauer untersucht werden, was zu tun sei, um die Informationen zum Thema "Gender" innerhalb der Verbände breiter zu kommunizieren.

Grundsätzlich wurde angemerkt, dass das Konzept der Nachhaltigkeit als Klammer für die Gestaltung von Lebenskonzepten und als Bildungsziel noch konkret zu füllen bzw. zu gestalten sei. Der Begriff Nachhaltigkeit wirke bisher eher als Barriere denn als Gestaltungsperspektive. BNE als ein umfassendes Konzept mit einem aktivitäts-fördernden und Handlungskompetenz erzeugenden Bildungsverständnis müsse nicht nur in Bezug auf die Dimension Geschlecht hin entwickelt werden. Vielmehr sei Nachhaltigkeit als Lebenskonzept und damit als Bildungsauftrag aus den jeweiligen Kontexten der Verbände umfassend zu füllen und zu gestalten.

Anmerkungen zur Arbeitsgruppe Bildung für eine Nachhaltige Entwicklung

Leider war die Arbeitsgruppe am Nachmittag sehr klein und es fehlten diejenigen Verbändevertreter/innen mit haupt- oder ehrenamtlichen Funktionen im Bildungsbereich. Deshalb wurde (noch) kein modellhaftes Arbeitsprogramm zum Thema Bildung für eine Nachhaltige Entwicklung aufgestellt. Dennoch wurden einige Anknüpfungspunkte für die Weiterarbeit bzw. die Kontaktpflege untereinander gesammelt. Eine Kooperationsmöglichkeit wurde im Rahmen der Vorbereitung der europäischen Energietagung⁹ gesehen, an der sich sowohl die AG-Teilnehmerinnen Mareike Himme und Nicola Moczek (Referentin) von der BUNDjugend als auch Dino Laufer, wiss. Mitarbeiter am Energie-Seminar der TU Berlin, beteiligen wollen.

Weiterhin wurden auch andere Anknüpfungspunkte in der verbandlichen Bildungsarbeit gesammelt, bei denen noch zu klären wäre, inwieweit projektbezogener Kooperations- und Beratungsbedarf für Genderaspekte in der Jugendbildung bestehen. Genannt wurden hier beispielsweise die Angebote ‚Naturtagebuch‘ der BUNDjugend und der Umweltkindertag. Auch bei einer möglichen Fortführung des Projektes ‚Zukunftspiloten‘ wäre eine Kooperation mit dem DNR-Projekt „Gender Greenstreaming“ vorstellbar.

Als Bilanz der Arbeitsgruppe ist festzuhalten, dass für die weitere Arbeit zum Thema Gender in der Bildung für nachhaltige Entwicklung dringend noch weiterer Kommunikations- und Planungsbedarf besteht.

⁹ Anlässlich des 20. Jahrestages zu Tschernobyl im April 2006.

3.4 Gender in der Organisationsentwicklung

Die Referentin **Gabriele Schambach** von der Heinrich-Böll-Stiftung und der Referent **Ansgar Drücker** von der Naturfreundejugend gestalteten ihren Beitrag im Wechsel: Gabriele Schambach führte in die theoretischen Grundlagen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Organisationen ein und erläuterte diese beispielhaft an der Vorgehensweise der Heinrich-Böll-Stiftung. Ansgar Drücker „übersetzte“ die Theorie in Handlungsoptionen für Umwelt- und Naturschutzverbände. Die Vortragenden begannen mit einführenden Erläuterungen zur Kategorie Geschlecht, die ein grundlegendes Organisations- und Ordnungsprinzip sei und der Analyse kultureller, politischer und gesellschaftlicher Konstruktionen diene. Gender als Analysekategorie fokussiere dabei nicht nur auf das Verhältnis von Frauen und Männern, sondern beziehe sich auch auf die Verhältnisse zwischen Frauen und zwischen Männern. Es wurde aufgezeigt, dass mit genderbezogenen Ansätzen neue Anforderungen an die Mitglieder einer Organisation gestellt werden. Diese seien aufgefordert, sich in andere Perspektiven einzudenken, Dialoge miteinander zu führen und gemeinsame Verantwortung zu erkennen.

Gabriele Schambach führte die Teilnehmer/innen in das Idealbild einer geschlechtergerechten Organisation ein. Zu ihren Kennzeichen gehören u. a. Pluralismus, strukturelle Integration, Transparenz in Entscheidungs- und Informationsprozessen, konstruktive Konfliktlösungen, Verantwortungsbewusstsein, etc. Ansgar Drücker wies darauf hin, dass eine Modernisierung der Verbandsstrukturen in diesem Sinne neben Zeit auch angepasste Konzepte brauche, in denen die Interessen der Mitarbeiter/innen sichtbar und Vielfalt zugelassen werden. Geschlechtergerechtigkeit werde in der Jugendverbandsarbeit schon seit geraumer Zeit thematisiert. Auf diesen Erfahrungen könne man aufbauen, um Gender Mainstreaming-Prozesse in den Gesamtverbänden zu initiieren. Auf einer persönlichen Ebene würden die Mitarbeiter/innen durch Gendertrainings für das Thema Gender sensibilisiert. Gabriele Schambach ging dabei konkreter auf die Voraussetzung für Gender Mainstreaming in der Organisationsentwicklung ein. Auf fachlicher Ebene sollten über Analysen Datengrundlagen geschaffen werden, die auf der strukturellen Ebene für eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung Verwendung finden könnten. Den potenziellen Gewinn einer Organisation, die sich für eine geschlechtergerechten Entwicklungsprozess entschließt, sah Ansgar Drücker in einer neuen Außen- und Selbstdarstellung.

Mehr Gender in die Verbände

Organisationsentwicklung ist eine Form des geplanten Wandels für Veränderungen der Organisations- und Kommunikationsstrukturen sowie der Verhaltensmuster, Einstellungen und Fähigkeiten von Organisationsmitgliedern. Gender in der Organisationsentwicklung ist somit ein Thema, das in den Verbänden auf mehreren Ebenen relevant wird: Gender Mainstreaming betrifft sowohl die fachliche Arbeit, als auch die strukturellen Regelungen der Verbände im weitesten Sinne. Es ist aber auf einer persönlichen Ebene wirksam. Denn die Mitarbeiter/innen sind dazu aufgefordert, ihre Wahrnehmung für gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse zu erweitern und ihre Auswirkungen auf die eigene Person zu erkennen. Diese drei Ebenen fanden sich auch in den Aussagen und Gedanken der Teilnehmer/innen wieder zu Visionen, Barrieren, Voraussetzungen und Ansätzen für ein Gender Mainstreaming im Umwelt- und Naturschutz-Bereich.

Visionen geschlechtergerechter Organisationen

Im Brainstorming haben die Teilnehmer/innen ihre visionären Vorstellungen von geschlechtergerechten Organisationen beschrieben: Ein wichtiges Merkmal einer solchen Organisation ist die Bereitschaft, sich auf einen Prozess einzulassen. Alle Mitarbeiter/innen einer geschlechtergerechten Organisation sind offen für Veränderungen der Arbeits- und Organisationskultur. Gender ist kein „Frauenthema“ (persönliche Ebene).

Geschlechtergerechtigkeit ist selbstverständlich und stellt eine von verschiedenen Perspektiven dar, unter denen Fachthemen überprüft und bearbeitet werden. Daraus ergeben sich neue Qualitätskriterien für die fachlich-inhaltliche Arbeit (fachliche Ebene).

Gender Mainstreaming wird tatsächlich im Verband gelebt: Organisationsabläufe sind flexibel und angepasst, die vielfältigen Lebensentwürfe von Männern und Frauen werden in der Gestaltung der Arbeitszeiten berücksichtigt. Frauen und Männer sind auf allen Ebenen zu jeweils 50 Prozent vertreten. Informelle Strukturen werden zugunsten von Transparenz und allgemeiner Zugänglichkeit abgebaut (strukturelle Ebene).

In der hier entworfenen Vision haben die Teilnehmer/innen Gender Mainstreaming als einen Prozess beschrieben, indem die gesamte Organisation lernend ist.

Knappe Zeitressourcen und Fluktuationen im Personalbereich blockieren den Wandel

Die Teilnehmer/innen wiesen darauf hin, dass die Bereitschaft sich auf der persönlichen Ebene mit Gender Mainstreaming bzw. mit den gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen auseinander zu setzen, oft blockiert sei. „Gender“ werde häufig mit dem Feminismus und der Frauenbewegung der 1970er Jahre assoziiert. Als wichtig wurde hervorgehoben, dass in der Organisation ein Prozess des Umdenkens einsetzen müsse, der es ermögliche, dass sich die Mitarbeiter/innen neue Zugänge zum Thema „Gender“ erschließen können und der alte Rollen- und Ressourcenzuweisungen auflöse. Es wurde auf die tradierte aber immer noch verbreitete Erwartung hingewiesen, dass ehrenamtliche, **nicht mit Macht und Ansehen verbundene** Arbeit im Verband von Frauen übernommen werden müsse.

Eine grundsätzliche Schwierigkeit sahen die Teilnehmer/innen in der Arbeitsüberlastung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen. Gender Mainstreaming werde dann als zusätzliche Belastung empfunden, für die keine Kapazitäten vorhanden seien. Zu einer Überlastung würden auch bestimmte Effizienzkriterien und starre Arbeitsabläufe in Organisationen beitragen. Ebenfalls wurde die hohe Fluktuation unter den Mitarbeiter/innen angesprochen, die Unbeständigkeiten verursache. Eine Bearbeitung von Genderaspekten sei häufig an einzelne Personen gebunden und damit wenig konstant oder werde den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet.

Eine fehlende oder nicht ausreichende Unterstützung des Prozesses durch die Organisationsleitung wurde von den Teilnehmenden ebenfalls als hinderlich bewertet.

Eine große Schwierigkeit wurde darin gesehen, dass auf fachlicher Ebene die Genderrelevanz der Arbeitsinhalte nicht ohne weiteres ersichtlich sei. Konkurrenz unter den Mitarbeitern/innen komme erschwerend hinzu, dies stehe einer Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlechterverhältnisse entgegen.

Gender Mainstreaming braucht Reflexionsräume und die Unterstützung der Verbandsspitze

Welche Bedingungen müssen gegeben sein, damit eine Entwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Organisation eintreten kann? Die Frage wurde von den Teilnehmenden wie folgt beantwortet:

Bereitschaft und Offenheit für Veränderungen, Räume für eine Reflexion der Arbeitskulturen – ohne die geht es nicht, so wurde einstimmig festgestellt. Individuelle Lernergebnisse seien zu einer gemeinsamen Wissensbasis zusammen zu führen (persönliche und fachliche Ebene). Die zu einer Organisation gehörenden Personen müssen als Aktive, Experten/innen, Interessierte wahrgenommen werden und nicht nur als Männer und Frauen.

Auf struktureller Ebene wurde von den Teilnehmenden als dringlich festgehalten, dass Genderkompetenz auch von unten zu bilden sei, z. B. durch die Einarbeitung von Genderaspekten in Arbeitshilfen, den Aufbau eines Informationspools im Intranet mit verbesserten Zugriffsmöglichkeiten auf interne und externe Publikationen. Es wurde von der Mehrheit der Teilnehmenden der Wunsch geäußert, Gendertraining nicht nur für die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen anzubieten, sondern für alle im Ehrenamt Aktive und – dies wurde mehrfach betont – unabhängig von Hierarchien. Neben dieser Form des Coaching wünschten sich die Teilnehmer/innen ein Genderteam, das den Verbänden beratend zur Seite stehe. Es herrschte unter den Teilnehmenden darüber Einigkeit, dass Veränderungen in den Umwelt- und Naturschutzverbänden nur dann gelingen können, wenn die Verbandsspitzen die Prozesse mittrügen und förderten. Einige Teilnehmende wiesen darauf hin, dass ein Beschluss zur Verankerung von Gender Mainstreaming in der Geschäftsordnung oder die Implementierung in das Leitbild der Organisation von Vorteil seien. Die Führungsspitze solle konkrete und zeitlich gebundene Zielvorgaben für den Prozess geben und eindeutige Zuständigkeiten für die Implementierung geschlechtergerechter Strategien in alle Bereiche vereinbaren.

Als wichtig wurde eingestuft, Bewusstsein für die Bedeutung und die positive Wirkung des Prozesses zu schaffen. Eine weitere Voraussetzung war für die Teilnehmer/innen die Bereitstellung von Zeit, finanziellen Ressourcen und Infrastruktur.

Im Brainstorming wurde deutlich, dass in einigen Verbänden bereits Ansätze bestehen und erprobt werden. Vor allem in den Jugendverbänden werde darauf hingearbeitet, die Organisation auf den unterschiedlichen Ebenen gendersensibel zu gestalten und die haupt- wie ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen mit Genderkompetenz auszubilden.

Eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung ist eine Gemeinschaftsaufgabe – da waren sich alle Teilnehmenden einig.

In der Arbeitsgruppe am Nachmittag entwickelten und diskutierten die Teilnehmer/innen konkrete Projekte und Aktivitäten für ihre Verbände. Zunächst wurde am Beispiel eines Verbandes gearbeitet. Im Anschluss stellte jede/r Teilnehmer/in mögliche Projekte und Aktivitäten zum Gender Mainstreaming für den eigenen Verband vor. Als Hilfestellung diente den Teilnehmer/innen eine Zeitskala, auf der sie die geplanten Ziele, Maßnahmen und Arbeitsschritte für den Verlauf eines Jahres eintragen konnten. Fachlich unterstützt wurde die Arbeitsgruppe von Gabriele Schambach (Heinrich-Böll-Stiftung).

Gender jetzt! Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Landesverband ...

Unter dieses Motto stellte ein Landesverband seinen Vorschlag für eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung seines Verbandes. Der Verbandsvertreter formulierte folgende **Ziele**: Der Anteil von weiblichen Mitgliedern und hier speziell der Aktiven sei zu erhöhen, da der aktuelle Männeranteil deutlich höher sei. Mittels einer **Genderanalyse** solle zunächst die Ausgangslage der Geschlechterverhältnisse im Landesverband aufgedeckt werden, um Gestaltungsmöglichkeiten sichtbar zu machen. Der Landesverband würde daraufhin festlegen, was für ihn eine geschlechtergerechte Organisation ausmache. Dies soll dazu beitragen, die „Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“ der eigenen Organisation in ihrer Entwicklung zu verstehen und Veränderungen herbeiführen zu können. Folgende, für die Analyse handlungsleitende Fragen wurden überlegt: Welche Veränderungen möchte der Landesverband mit der Erhöhung des Frauenanteils unter den aktiven Mitgliedern erreichen? Welche Veränderungen sind in welchen Bereichen notwendig, um die Attraktivität des Landesverbandes für Frauen zu steigern? Welche positiven Auswirkungen auf die fachliche Arbeit des Verbandes sind mit dieser Maßnahme verbunden?

Eine **erste Maßnahme** im Landesverband solle bzw. könne eine **Befragung der Mitglieder** sowie der Aktiven im Haupt- und Ehrenamt sein. Mit Leitfragen zur Organisation, zu den Verhältnissen und Aufgaben der Arbeit wird der Verband dabei systematisch untersucht, um zielgruppenspezifisches und zieladäquates Handeln zu ermöglichen. Für die Auswertung könnten folgende Fragen erkenntnisleitend sein: Welche Rahmenbedingungen und Unterstützung werden benötigt, um den Verband geschlechterdemokratisch zu gestalten? Stehen geschlechterdifferenzierte Daten zur Verfügung? Welcher Handlungsbedarf ist nach der Auswertung der geschlechterspezifischen Datenanalyse sichtbar geworden?

Ein weiterer **Arbeitsschritt** wäre die **Überprüfung der Außendarstellung und der Öffentlichkeitsarbeit**: Welche neuen Zielgruppen möchte der Verband mit seiner Arbeit erreichen? Werden ihre Interessen beachtet? Sind Außendarstellung und Öffentlichkeitsarbeit ausreichend auf diese Zielgruppen abgestimmt?

Genderberatung sowie ein **Gendercoaching** können als **Bausteine** zur Weiterentwicklung des Verbandes dienen. Sie ermöglichen eine gezielte Unterstützung von Führungskräften, Verbandsmitgliedern, Steuerungsgruppen oder der Genderbeauftragten während des gesamten Prozesses. Beide Beratungsformen sollten den Prozess der Implementierung geschlechterpolitischer Strategien begleiten.

Als mögliche **Kooperationspartner/innen** wurden Verbände genannt, die ähnliche Maßnahmen durchführen, bereits abgeschlossen haben oder planen. Als Erfolgskontrolle könnten zeitlich terminierte Meilensteine dienen, die dann im Verband bekannt gemacht werden sollten.

Im Anschluss an dieses Beispiel stellten die anderen Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe Aktivitäten und Maßnahmen vor, die für einen Gender Mainstreaming-Prozess im eigenen Verband entweder als dringlich angesehen wurden oder bereits in Planung sind: Ein Anliegen mehrerer Teilnehmer/innen war es, die Geschäfts- oder Bundesleitung für das Thema Geschlechtergerechtigkeit gewinnen zu wollen und sie zu einem Beschluss/ einer Absichtserklärung für ein Gender Mainstreaming zu bewegen.

Ebenfalls von mehreren Vertretern/innen wurde der Bedarf gesehen, geschlechterdifferenzierte Daten für den eigenen Verband zu erheben. Sie planten die Durchführung von geschlechtersensiblen Mitgliederbefragungen.

Ein anderer Verband hielt eine Genderanalyse für förderlich, um genderbezogene Problem-bereiche erkennen zu können. Darauf aufbauend könnten Maßnahmen für eine ehrenamts-spezifische Ansprache abgeleitet und die Öffentlichkeitsarbeit zielgruppenspezifisch und gendersensibel gestaltet werden (strukturelle Ebene).

Einige Verbandsvertreter/innen wollten sich intensiver darüber Gedanken machen, wie die Integration von Gender in die fachlichen Arbeitsschwerpunkte und Schwerpunktdebatten verbessert werden könne (fachliche Ebene).

Ein weiteres Anliegen war, die Sensibilisierung bestimmter Zielgruppen wie beispielsweise „Ehrenamtliche“ für die Entstehung von Geschlechterdifferenzen in einem Gendertraining zu erreichen.

Fazit zu ‚Gender und Organisationsentwicklung‘

Das Thema ‚Gender in der Organisationsentwicklung‘ stieß bei den Teilnehmenden der Perspektivenwerkstatt auf ein breites Interesse und es gab eine große Bereitschaft, sich aktiv mit Fragen einer gendersensiblen Prozessgestaltung auseinander zu setzen. Es war die am meisten nachgefragte Arbeitsgruppe. Im Folgenden werden die wesentlichen Punkte zusammengefasst, die von den Teilnehmern/innen genannt und diskutiert wurden.

Im Brainstorming wurden vorrangig strukturelle Aspekte der Umwelt- und Naturschutzverbände gesammelt. Die Teilnehmer/innen hatten genaue Vorstellungen davon, wie eine geschlechtergerechte Organisation strukturiert und aufgebaut sein sollte sowie ein ausgeprägtes Empfinden dafür, was dem eigenen Verband auf dem Weg dorthin noch fehlt. Übereinstimmend wurde festgestellt, dass ein solcher Prozess von der Geschäfts- oder Organisationsleitung unterstützt werden müsse. Diese Willensbekundung sollte schriftlich im Leitbild oder der Geschäftsordnung festgehalten werden. Als hilfreich für diesen Prozess wurden Bildungsangebote in Form von Gendertraining und -coaching sowie ein regelmäßiges Controlling angeführt. Ein Genderteam sollte den Prozess begleiten und kommunizieren, die anderen Mitarbeiter/innen informieren und ihnen beratend zur Seite stehen. Als absolut notwendig auf dem Weg hin zu einer geschlechtergerechten Organisation wurde das Vorhandensein von ausreichenden Personal-, Zeit- und Finanzressourcen bewertet.

Auf persönlicher Ebene wurde mehrfach die Notwendigkeit angesprochen, sich von tradierten Rollenzuweisungen und Denkart zu trennen, um neue Arbeitskulturen in den Verbänden zu schaffen. Dieser gemeinsame Lernprozess aller Mitarbeiter/innen in einer Organisation sollte durch Gendertrainer/innen oder ein Genderteam professionell begleitet werden.

Eher zurückhaltend wurde auf fachlicher Ebene argumentiert. Die Teilnehmer/innen wiesen auf grundlegende Schwierigkeiten hin, so zum Beispiel, dass ihnen unklar sei, wie Projektanträge „zu gendern“ oder die eigenen Arbeitsinhalte geschlechtersensibel zu bearbeiten sind. Hier wurde ein Handlungsbedarf sichtbar, dem u.E. mit der Bereitstellung von Genderexpertise zu den Fachthemen und Arbeitsinhalten der Verbände begegnet werden kann.

Die Diskussion in der Arbeitsgruppe am Nachmittag kam zögerlich in Gang. Für einige Teilnehmer/innen tat sich die Schwierigkeit auf, wie, ausgehend von der allgemeinen Forderung

nach „mehr Geschlechtergerechtigkeit im Verband“, konkrete Ziele sowie Handlungsoptionen und -strategien zu formulieren seien. Als Bedarf wurde von vielen die Generierung geschlechterdifferenzierter Daten über die Situation im Verband genannt. Durchweg wurde von den Verbandsvertretern/innen das Anliegen geäußert, mehr über die Interessen- und Themenwünsche vorhandener und potentieller Mitglieder in Erfahrung zu bringen, um gezielt auf deren Ansprüche eingehen zu können. Dahinter steht das Interesse, neue Mitglieder effektiver werben zu können. Der Wunsch, mehr Frauen zu integrieren, wurde besonders von den Verbandsvertretern/innen geäußert, die sich mit naturwissenschaftlichen und technischen Themen beschäftigen. Unklarheit bestand teilweise darüber, wie geschlechterdifferenzierte Befragungen und Erhebungen aussehen sollten.

Das exemplarische Durchspielen einer Prozessplanung für die Organisationsentwicklung eines Verbandes ermöglichte den Teilnehmern/innen einen praktischen Einblick in die Entwicklung der einzelnen Arbeitsschritte und Zugangswege für eine erste Genderanalyse zur Umsetzung weiterer Planungsschritte für ein Gender Mainstreaming.



4 Zwischen Skepsis und neuen Perspektiven – Eindrücke von der Perspektivenwerkstatt

Statements der Teilnehmer/innen bei der Abschlussrunde

- die Probleme sind scheinbar in allen Verbänden ähnlich – aber es gibt auch schon Lösungsansätze: das macht Mut!
- Beim Thema Biodiversität wünsche ich mir eine Rennschnecke!
- Schnecken hinterlassen ja eine Schleimspur: hoffentlich bleiben viele dran kleben!
- Und es bewegt sich **doch** was
- Um tatsächlich Licht am Ende des Tunnels zu sehen, muss man noch viel genauer gucken
- Für mich ist es ein richtiger Luxus, mich mal wieder einen ganzen Tag mit Gender Mainstreaming beschäftigen zu können – so kommt das Thema wieder ins Bewusstsein. Möglichkeiten zur Umsetzung sind da, man muss sich nur die Zeit dafür nehmen.
- Wir dürfen nicht nur bei den Frauen ansetzen, denn Macht und Geld sind meist in Männerhand.
- Ich habe hier viele Kooperationsmöglichkeiten gefunden
- Ich kam aus der Wissenschaft und habe jetzt viel in die Praxis schauen können

Thomas Frischmuth, DNR-EU-Koordination:

Geläufig war mir das Wort Gender seit längerem. Doch mein Wissen darum begrenzte sich auf Begriffe wie Ungerechtigkeit, Frauenförderung und Frauenquote. Aber was hat das alles mit Naturschutz oder Energiepolitik zu tun? Auf der Gender-Perspektivenwerkstatt eröffneten sich dann für mich eine Vielzahl an neuen Betrachtungsmöglichkeiten und Einblicken, was wie wo und warum von Geschlechterverhältnissen beeinflusst wird und umgekehrt. Auch wenn für mich die Frage wie der letztendliche Bezug zur Praxis (bspw. Gender und Naturschutz) aussehen kann noch nicht ganz geklärt ist, so bin ich seit der Veranstaltung für dieses Thema sensibilisiert und werde es bei Gedanken an Zielgruppen oder Inhalte vielleicht mit einer größeren Selbstverständlichkeit mitdenken.

Skeptisch bin ich jedoch noch bei vielen, während der Veranstaltung gefallener Thesen über klassische Mann-Frau-Charakteristika. Sichtweisen, dass bspw. untechnokratische und dezentrale Lösungen in der Energiepolitik oder flexible Organisationsabläufe, Transparenz und lernende Organisation in der Organisationsentwicklung Ausdruck „weiblicher“ Einflüsse, also durch Gender zu fördernde Qualitäten seien, konnte ich (noch) nicht ganz teilen – meiner bisherigen Erfahrung nach entspringen sie eher einer zeitgemäßen und Geschlechter übergreifenden Herangehensweise.

Franziska Mischek, Vorstandsmitglied der BUNDjugend:

Einen gelungenen Einstieg fand die Perspektivenwerkstatt mit inhaltlichen Impulsen. Durchweg sehr gute und engagierte Referenten/innen trugen dazu bei, dass die verschiedenen Dimensionen von Genderaspekten, die sich in Fachthemen, sowie in Strukturen der Umweltverbände verbergen, klarer wurden.

Im nachfolgenden Brainstorming zu den referierten Themen setzten sich die Teilnehmenden aktiv mit den einzelnen Themensträngen auseinander. Allerdings war manchen die Zielsetzung dieser Runde nicht ganz klar. In der später stattfindenden Kleingruppe zu den selben Themen gab es beispielsweise keine Rückbezüge auf die Ergebnisse. Mir ist in dieser Arbeitsphase jedoch deutlicher geworden, an welcher „Baustelle“ ich in meinem Verband weiterarbeiten möchte und welchen Schwerpunkt ich für die Kleingruppenphasen setze.

Die Kleingruppenphase war für mich dann auch der Höhepunkt des Tages, weil ich mit dem Frage zum Workshop gekommen war, inwieweit Genderaspekte in Umweltorganisationen überhaupt schon mitgedacht werden.

Nach einer Runde zu den Gender Mainstreaming bezogenen Vorhaben in den Verbänden, wurden konkrete Ansätze für eine Organisation gesucht. Im Rahmen der Kleingruppenarbeit war Vernetzung und Informationsaustausch zwischen den Verbänden möglich. Viele erfreuliche Angebote zur Unterstützung durch das Gender Greenstreaming Team und erfahrene Verbände wurden unterbreitet. Ich hoffe, dass in der Fortführung des Dialoges Anknüpfungspunkte an den Gender Mainstreaming Prozess für weitere Umweltorganisationen gefunden werden können.

Mein Eindruck nach der Veranstaltung war, dass in einigen Verbänden Gender Mainstreaming schon verankert ist und Strategien und Maßnahmen nicht nur geplant, sondern auch angegangen werden. Teilweise wird Gender Mainstreaming aber immer noch als reine Frauenförderung verstanden. In vielen Verbänden besteht noch erheblicher Erklärungsbedarf für das Konzept. Wichtig erscheint mir, dass bei allen Maßnahmen eine Verstetigung und eine langfristige Sicherung des Prozesses mitgedacht werden muss, um nicht nach einer einmaligen Gender-Aktion wieder am Anfang zu stehen.

Insgesamt hat der Workshop meine Erwartungen bestens erfüllt. Ein abwechslungsreiches Programm und ein angenehmer Rahmen für die Veranstaltung trug dazu bei, dass die Vernetzung der Verbände ein Stück vorangebracht wurde und die Teilnehmenden Impulse und Ansatzpunkte für die weitere Arbeit am Gender Mainstreaming bekommen haben. Den engagierten Organisatorinnen sei herzlich gedankt.

5 Ausblick und weitere Aktivitäten

Auf der Perspektivenwerkstatt wurden gemeinsam mit den anwesenden Verbandsvertretern/innen etliche Ideen und Konkretisierungen für die Weiterarbeit und die Umsetzung von Gender-Ansätzen sowie dafür hilfreiche Kooperationen entwickelt. Diese gilt es nun vom Gender Greenstreaming-Team intensiv zu begleiten und zu unterstützen. Die zentralen Erkenntnisse aus der Veranstaltung und die daraus zu ziehenden Konsequenzen für das weitere Vorgehen im DNR-Projekt lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Insgesamt wurde von den Teilnehmenden der Perspektivenwerkstatt der Bedarf an grundlegenden Bildungsangeboten zur Sensibilisierung für Gender relativ hoch eingeschätzt. Für die Arbeit auf der persönlichen Ebene ist bspw. geplant, Gendertrainings in den Verbänden anzubieten, in denen die Mitarbeiter/innen für genderrelevante Fragen und Entscheidungen im Arbeitsalltag sensibilisiert werden. Dennoch scheint es sinnvoll zu sein, diese nicht als allgemeine Einführungen zu Gender Mainstreaming zu konzipieren, sondern anhand konkret geplanter Maßnahmen und Gestaltungsaufgaben durchzuführen, die Aufgaben und Themen aus der alltäglichen Verbandsarbeit betreffen.

Es besteht ein großes Interesse an Veränderungen im organisationsstrukturellen und arbeitskulturellen Bereich der Verbände, hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit. Dazu wurde von den Teilnehmenden eine Reihe an Vorschlägen und recht konkreten Planungen präsentiert bzw. erarbeitet, die in absehbarer Zeit realisiert werden können, z.B. durch eine Genderanalyse in Form einer verbandsinternen Befragung zur Ausgangslage im Verband oder in Form einer Mitgliederbefragung zur veränderten Zielgruppenansprache und Mitgliedergewinnung. Das DNR-Projekt-Team sieht seine Aufgabe in diesem Zusammenhang vorwiegend darin, die interessierten Verbände jeweils zielgruppenorientiert bzgl. ihrer konkreten Zielsetzungen sowie der Konzeption von Planungsschritten und Maßnahmen zu beraten und bei ihren verschiedenen Aktivitäten fachlich zu begleiten.

Der Diskussionsprozess während der Perspektivenwerkstatt hat sichtbar gemacht, dass der zentrale Bedarf sich auf Informationen und Kompetenzbildungen bezieht, um mit der Kategorie Gender in der fachlichen Arbeit in klassischen Natur- und Umweltschutzthemenbereichen konkret umgehen zu können. Deutlich wurde der Wunsch geäußert, darüber mehr zu erfahren. Hier besteht nicht nur ein enormer Sensibilisierungsbedarf für die Mitarbeiter/innen der Verbände, um die geschlechtliche Dimension der Fachinhalte und -probleme überhaupt erkennen zu können, sondern es muss auch entsprechende Kompetenz aufgebaut, d.h. weiterqualifiziert werden, um Gender als Querschnittskategorie in die eigenen Arbeitszusammenhänge integrieren zu können.

Als *eine* mögliche Konkretisierungsperspektive bietet sich der Themenkomplex **Biodiversität** an, da es sich um ein „**naturschutznahes**“ und **daher Kernthema von Natur- und Umweltschutzverbänden** handelt (bzw. wird es als solches wahrgenommen). Darüber hinaus ist Biodiversität ein politisch brisanter Bereich, in dem vor allem auch von den Natur- und Umweltschutzverbänden Gestaltungsbeiträge erwünscht sind¹⁰.

Sinnvoll wäre es sicherlich, eine Zusammenstellung des bisherigen Erkenntnisstandes bzw. bereits vorhandener Berichte und Fakten zu spezifischen Naturschutz- und Umweltthemen

¹⁰ Siehe Prozess zur Erarbeitung einer nationalen Biodiversitätsstrategie, bei dem das BMU/BfN ausdrücklich zur Integration von Genderaspekten auffordert.

wie „Gender und Biodiversität“ oder „Gender und Energiepolitik“ und die sich daraus ergebenden verbandsspezifischen Anknüpfungspotentiale zu erarbeiten¹¹ und diese im Rahmen gezielter informeller Gesprächsrunden in den Verbänden zu diskutieren. Aufgrund der knappen zeitlichen und personellen Ressourcen des DNR-Projektes erscheint es realistisch, sich auf einen einzigen Themenkomplex zu beschränken und diesen zugeschnitten auf die jeweiligen Verbandsbedürfnisse in Form eines **Informations- und Reflexionsbausteins** aufzubereiten. Hilfreich wäre darüber hinaus jedoch ein koordinierter Informationsaustausch zwischen den jeweiligen Fachreferenten/innen. Das Projekt-Team bietet an, die dazu notwendigen konzeptionellen und organisatorischen Vorarbeiten zu leisten.

Die Diskussion zum Thema **Bildung für eine Nachhaltige Entwicklung** hat deutlich gemacht, dass gerade zur Situation der Umweltbildung und der Öffentlichkeitsarbeit der Umweltverbände wie auch zur (verband-internen) Weiterqualifizierung des Personals die Teilnehmer/innen viel an konkreten Veränderungsvorschlägen beizutragen hatten¹². Bezogen auf die unmittelbaren und effektiven Möglichkeiten, Genderaspekte zu integrieren, wurde die Bildungsarbeit von den Teilnehmenden als geeignetes Handlungsfeld für eine Auseinandersetzung mit Gender bewertet, da es wegen seiner Außenwirkung sowie seiner Funktion bei der Mitgliederanwerbung große Bedeutung für die Umwelt- und Naturschutzverbände besitzt. Außerdem scheint es inzwischen allgemein akzeptiert zu sein, dass es geschlechterspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung von, den Zugängen zu und dem Interesse an Natur- und Umweltthemen gibt.

Das DNR-Projekt-Team wird die Umsetzung einer gendersensiblen Bildungsarbeit einzelner Verbände unterstützen. Möglich wäre bspw. Gestaltungsempfehlungen für unterschiedliche Zielgruppen zu erarbeiten (Handreichung).

Grundsätzlich wichtig für das weitere Vorgehen ist, die Erkenntnis zu akzeptieren, dass „Gender sehen, verstehen und denken/einbeziehen“ einen Prozess impliziert, für den innerhalb der Verbandstätigkeiten zeitliche und räumliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen und in dem die Zuständigkeit nicht automatisch an Frauen als die davon vermeintlich biologisch Betroffenen delegiert wird.

Konkrete Angebote ...

Neben zahlreichen Einzelkontakten wird das Gender Greensteaming-Team ausgehend von den Ergebnissen der Perspektivenwerkstatt zu einer Reihe von weiteren Angeboten einladen, die die Verbände darin unterstützen sollen, „Gender“ in die fachliche und organisatorische Arbeit hineinzuholen.

Hierzu sind folgende Bausteine und Arbeitsphasen vorgesehen:

Ende April/ Mai 2005: Integration von Gender in Drittmittelanträge, z.B. Workshops und Einzelberatungen für Verbände;

¹¹ Z.B. Recherche vorhandener statistischer Materialien, Bündelung von Forschungsergebnissen, Aufbereitung von in Verbänden gelaufenen Arbeitsschritten etc.

¹² Z.B. die Notwendigkeit einer Genderanalyse der Materialien zur Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit, die Bereitschaft zur Selbstreflexion des eigenen Rollenverhaltens, Kriterienentwicklung für eine gendersensible Sprachvermittlung etc.

Baustein Gender in der Bildung für eine Nachhaltige Entwicklung: Koordinations- und Planungstreffen ‚Integration von Gender in die verbandliche Bildungsarbeit‘ (erstes Treffen voraussichtlich im Juni 2005);

Thematischer Informations- und Reflexionsbaustein: Konkretisierungen der Genderdimension in fachpolitisch relevanten Feldern des Umwelt- und Naturschutzes (z.B. Biodiversität, Energiepolitik, Verkehr);

Baustein Organisationsentwicklung: Workshops und/ oder Einzelberatungen zur Integration von Genderfragen in der Verbandsanalyse und Organisationsentwicklung. Zusätzlich zu den oben genannten Angeboten kann das Projektteam auch für verbandsinterne Beratung angefragt werden.

Die genauen Ankündigungen der Veranstaltungen sind über den Newsletter oder über die Projekthomepage von Gender Greenstreaming zu erfahren:
www.dnr.de/dnr/projekte/php.htm oder direkt über das Projektteam.

Email: gendergreen@uni-lueneburg.de



6 Anhang: Beiträge der Referentinnen

Die Beiträge von Ulrike Röhr und Gabriele Schambach sind als PDF-Dokumente im Internet unter www.dnr.de sowie uwi.uni-lueneburg.de/umweltplanung/ einsehbar.

Franziska Müller

genanet/ life e.V.

Gender und Biodiversität

Biologische Vielfalt ist ein umkämpftes Terrain. Der politische Rahmen, in dem sich die Verhandlungen zum Schutz der biologischen Vielfalt abspielen, zeigt, dass es sich um ein komplexes Thema handelt, das eine differenzierte Vorgehensweise erfordert. Globale, nationale und lokale Ebene sind miteinander verschränkt; NGOs kommt eine große Bedeutung und Verhandlungsmacht zu. Von daher sind gerade beim Thema Biodiversität nicht Top-Down-Lösungen gefragt, sondern eine koordinierte Zusammenarbeit der einzelnen Ebenen.

Die Konvention über den Schutz der Biodiversität bietet dazu einen in Teilen angemessenen Rahmen, weil sie soziale und ökologische Dimension miteinander verknüpft, und einen Kompromiss zwischen den drei Zielen Schutz, Nutzung und Zugang zu biologischer Vielfalt anstrebt. Außerdem hat sie dazu beigetragen, dass mittlerweile ein Konsens darüber herrscht, was eigentlich unter biologischer Vielfalt zu verstehen ist: die genetische Vielfalt innerhalb einer Art, die Artenvielfalt an Tieren, Pflanzen und Mikroorganismen sowie die Vielfalt der Ökosysteme.

Die Umsetzung der Konvention verläuft bislang allerdings stockend, und es zeichnet sich ab, dass eine Kommerzialisierung biologischer Vielfalt begünstigt wird, während andere Ziele der Konvention wie "nachhaltige Nutzung", Stärkung lokaler Nutzungsformen, Ausweitung von Naturschutzgebieten, Partizipation lokaler und indigener Gruppen, weit dahinter zurück stehen. Dies geht soweit, dass 2002 im Rahmen des Rio + 10- Gipfels sogar eine ad-hoc-Strategie entwickelt wurde, um wenigstens bis 2010 Fortschritte zu erzielen.

Zur Situation in Deutschland: Das Thema Biologische Vielfalt stand lange Zeit in der Tradition klassischer Naturschutzpolitik. Diese Engführung erweitert sich nun langsam. Biologische Vielfalt wird zunehmend als Querschnittsthema betrachtet, das in enger Verbindung mit Themenbereichen wie Verkehr, Flächenverbrauch, Landwirtschaft steht. Bisher wurde keine nationale Strategie zur Umsetzung entwickelt, so wie dies die CBD vorsieht. Eine eigene Biodiversitätsstrategie der Bundesregierung wird im Rahmen des Fortschrittsberichts zur Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie für 2007 entwickelt. Damit ist die Konzentration von Aktivitäten für die Integration der Genderperspektive ist gerade jetzt von großer Bedeutung

Was hat es eigentlich mit der Verknüpfung von Biodiversität und Gender auf sich?

Dazu ein Statement, das mir recht "vielsagend" erscheint: *"Dem Urwald ist es doch egal, ob er von Männern oder von Frauen geschützt wird".*

Doch tatsächlich macht es einen gewaltigen Unterschied, ob der "Genderblick" zum Einsatz kommt, oder ob weiter "genderblind" vorgegangen wird: Grundsätzlich strebt die Konvention eine Verknüpfung sozialer und ökologischer Dimension an. Damit geht es um ein erweitertes

Verständnis von Ökosystemen, das auch die Bezüge zwischen Mensch und Natur betrachtet und in Politiken einbezieht. An dieser Stelle kommt das Geschlechterverhältnis ins Spiel. Tatsächlich leisten Frauen weltweit einen wichtigen, wenn nicht den entscheidenden Beitrag zur Erhaltung der Biodiversität. Sichtbar wird dies z.B. im Rahmen agrarsoziologischer Studien. Forschungsfragestellungen befassen sich u.a. damit, welche Praktiken sich um die Nutzung der Agrobiodiversität entwickelt haben und welche Rolle dabei einzelne Genderaspekte, wie die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern haben, oder welche Verhandlungsposition Frauen auf der Basis dieser sozial und ökologisch wertvollen Arbeit zukommt. Beispiele finden sich in der Arbeit von Patricia L. Howard, Heide Inheetveen, oder im Rahmen des BMBF-Verbundprojekts "Agrobiodiversität entwickeln". Es zeigt sich dabei, dass im Verhältnis zwischen Frauen und Natur Vorsorgeaspekte eine wichtige Rolle spielen.

Bereits die Präambel der Konvention und insbesondere der weitere Umsetzungsprozess betonen die entscheidende Bedeutung des Geschlechterverhältnisses: Anerkannt wird die "wichtige Rolle der Frau bei der Erhaltung und nachhaltigen Nutzung" sowie die "Notwendigkeit einer vollen Beteiligung" auf allen Ebenen der politischen Entscheidung. In den Verhandlungen ist es teilweise gelungen, die Bedürfnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen:

- Verbesserte Verhandlungsposition und politische Partizipation bei der Erzielung des prior informed consent
- Achtung des traditionellen Wissens von Frauen in Bezug auf Pflanzensammlung, Pflanzenzucht und -weiterverarbeitung
- Gleichberechtigte Arbeitsverhältnisse bei beruflichen Tätigkeiten im Zusammenhang mit Biodiversität - z.B. im Ökotourismus.

Nicht gelungen ist dies jedoch wenn es um die "harten ökonomischen Fragen" des Access and Benefit Sharings geht, sprich darum, wer von den Erlösen der Nutzung genetischer Ressourcen profitiert - sei es finanziell oder durch Sachleistungen. All dies beschränkt sich allerdings nicht auf die Länder des globalen Südens. Auch im Norden macht die Integration der Genderperspektive Sinn.

Worauf kommt es also bei der Verknüpfung von Gender und Biodiversität konkret an? Was verspricht die Integration der Genderperspektive?

Dies möchte ich für einzelne Bereiche der Biodiversität erläutern und mit einigen Beispielen illustrieren. Allerdings fehlt gerade in den Ländern des Nordens Datenmaterial, das eine differenzierte Analyse des Verhältnisses zwischen Biodiversität und der Kategorie Geschlecht ermöglicht; es besteht also noch erheblicher Forschungsbedarf. Grundsätzlich erscheint eine Einbettung der Genderperspektive v.a. im Bereich der Agrobiodiversität und der Waldwirtschaft aussichtsreich und vielversprechend. Es ist nicht unbedingt notwendig, allen und jeden Aspekt biologischer Vielfalt zu gendern., sondern vorrangig dann, wenn dies sowohl im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit ist, als auch dem Schutz und der Nutzung biologischer Vielfalt dient. Bedeutsam sind v.a. die beiden Genderdimensionen "Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung" bzw. "Gestaltungsmacht von Frauen und Männern"

Aspekte, an denen umweltverbandliche Arbeit hier anknüpfen kann, finden sich in folgenden Bereichen:

Agrobiodiversität

- Konventionelle Landwirtschaft trägt stark zum Verlust von Biodiversität bei, indem sie durch intensivierte hochtechnische Produktionsmethoden in umliegende Ökosysteme stark eingreift.
- Gleichzeitig zeigt sich, dass Frauen oft die treibende Kraft bei der Umstellung eines landwirtschaftlichen Betriebes auf Ökolandbau sind,
- dass Frauen oft einen kritischeren Blick auf die Risiken der Lebensmittelproduktion richten,
- sowie dass nach Ergebnissen der gendersensiblen Risikoforschung bei Frauen das Risikobewusstsein über Technologien, die unumkehrbare Gefährdungen darstellen, besonders ausgeprägt ist - Stichwort Agrogentechnik.
- Damit sind sie wichtige „Bündnispartnerinnen“ - gerade auch im Hinblick auf das Ziel der Bundesregierung, den Anteil des ökologischen Landbaus zu erhöhen, um somit auch eine nachhaltigere und weniger stark in umliegende Ökosysteme eingreifende Landbewirtschaftung zu fördern.

Waldwirtschaft

- Frauen waren und sind hier unterrepräsentiert, da Waldarbeit und Waldwirtschaft immer noch als Arbeiten betrachtet werden, bei der vor allem Eigenschaften wie Körperkraft, Härte und Risikobewusstsein zählen. Mit dem ungebrochenen Bezug auf diese Ideale droht sich die Waldwirtschaft aber in eine Sackgasse zu manövrieren.
- Formen nachhaltiger Waldwirtschaft könnten demgegenüber deutlich attraktivere Perspektiven für Frauen bieten.
- Dies legt auch ein Beispiel aus Schweden nahe. Durch eine Reform des Erbrechts beträgt der Anteil der Waldbesitzerinnen mittlerweile rund 37%. Viele der neuen Besitzerinnen kommen aus anderen Berufsfeldern, als traditionelle Waldbesitzer. Damit setzen sie in der Waldwirtschaft andere Prioritäten, orientieren sich nicht nur an der Wirtschaftlichkeit, sondern beziehen Vorsorgeaspekte stärker mit ein.
- Ähnlich ist die Situation in Finnland: Waldbesitzerinnen wenden eher ganzheitliche Ansätze der Waldwirtschaft an. Holzproduktion ist nicht der einzige Schwerpunkt, sondern auch Biodiversitätsmanagement und der Zugang zum Wald als Erholungsraum gewinnen an Bedeutung.
- Diese Beispiele legen nahe, dass es auch in Deutschland sinnvoll wäre, mehr über die Interessen der Waldbesitzerinnen und ihre Vorstellungen von Waldnutzung in Erfahrung zu bringen.

Entwicklung von Konzepten in der Umweltpädagogik/Umweltbildung

- In der Stellungnahme zum Fortschrittsbericht 2004 haben DNR, BUND und NABU eine "Kommunikationsoffensive" sowie verstärkte Umweltbildungsmaßnahmen gefordert. Auch hier finden sich Anknüpfungspunkte:

- So etwa die unterschiedliche Naturwahrnehmung von Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männern. "Wilde Natur" – etwa ausgedehnte Waldgebiete, aber auch unübersichtliche Parks findet der eine erholsam, die andere hingegen bedrohlich.
- Für Projekte der Umweltbildung /-pädagogik wäre es sinnvoll, auf die unterschiedlichen Formen der Naturwahrnehmung einzugehen, damit das Ziel einer intensiven Naturerfahrung für alle gleichermaßen offen ist.

Um es auf den Punkt zu bringen: Die Verknüpfung von Gender und biologischer Vielfalt verspricht größere politische Vielfalt: Die Einbettung von Gender sorgt für eine qualitativ bessere Biodiversitätspolitik. Diese ist inhaltlich vielfältiger und damit wirksamer, da sie an den Interessen der Akteurinnen und Akteure ausgerichtet ist.

Gender in der aktuellen Diskussion um Bildung für eine nachhaltige Entwicklung

Derzeit spielt der Gender-Ansatz in der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (BNE) in Deutschland noch kaum eine Rolle, dies gilt ganz besonders für die Praxis. Das dürfte sich jedoch in den nächsten Jahren – das heißt im Zeichen der UN-Dekade Bildung für eine nachhaltige Entwicklung 2005 – 2014 - ändern. Denn das Konzept, das hinter dem Begriff der BNE steht, erfordert durch seinen explizit partizipatorischen Anspruch geradezu zwingend, dass die Gender-Perspektive integriert wird. Zivilgesellschaftliche Teilhabe ist nach der Agenda 21 eng mit dem Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ verbunden. Bildung ist ein wichtiges Instrument auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, da Gender-Bewusstsein vor allem über Bildungsprozesse vermittelt wird.

Die Bildung für eine nachhaltige Entwicklung wird sich also der Herausforderung eines Gender Mainstreaming stellen müssen – in der Theorie, in der Praxis und auf allen Ebenen des Bildungssystems.

Umweltbildung vs. BNE

Ein Eckpunkt zum Verständnis dieses Zusammenhangs ist die Klärung der unterschiedlichen Zielsetzungen von Umweltbildung und BNE. Die Umweltbildung der 80er und 90er Jahre war auf den Schutz von Umwelt und Natur ausgerichtet, Lernende und Studierende wurden eher als Instrumente für den Umweltschutz gesehen, denn als eigentliche Objekte der pädagogischen Interventionen. Die Bildung für eine nachhaltige Entwicklung hingegen richtet den Fokus auf die Lernenden, deren Persönlichkeitsentwicklung ist das primäre Anliegen. Das wichtigste Bildungsziel heißt „Gestaltungskompetenz“ – dieser Begriff umfasst ein ganzes Bündel von kognitiven, sozialen und emotionalen Kompetenzen, die Menschen zu gesellschaftlichem Engagement befähigen sollen.

Die UN-Dekade

Auf Empfehlung des Weltgipfels für nachhaltige Entwicklung in Johannesburg hat die Vollversammlung der Vereinten Nationen die Jahre 2005 bis 2014 zur *Weltdekade „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“* ausgerufen. Die UNESCO wurde mit der Koordination beauftragt. Die deutsche UNESCO-Kommission hebt in ihrer „Hamburger Erklärung“ (Juli 2003) die Bedeutung von Bildung und lebenslangem Lernen für eine umfassende Nachhaltigkeitspolitik hervor. Zu den für einen Aktionsplan empfohlenen Maßnahmen gehört die Überarbeitung von Lehrbüchern, Curricula und Prüfungskriterien „im Lichte der Agenda-21-Ziele“. Dies impliziert eine Aufforderung zur Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in Bildungsprozessen und im Bildungssystem.

„Doing Gender“ - Inszenierung des Geschlechterverhältnisses in Lehr-/Lernprozessen

Wird Gender als Analysekategorie auf didaktische Fragen angewendet, so tritt die Re-Inszenierung des Geschlechterverhältnisses als „Doing Gender“ in Lehr-/Lernprozessen zentral in Erscheinung (Derichs-Kunstmann 1999). In der Interaktion entsteht ein Geschlechterverhältnis, das auf der Ungleichheit von Frauen und Männern aufbaut. Dies wird selten von den Beteiligten wahrgenommen. Das klassische Geschlechterverhältnis wird in Lehr-/Lernprozessen so immer wieder neu inszeniert, Vorurteile, Ungleichheiten und Hierarchien aus dem Alltag werden im Klassenzimmer oder Seminarraum abgebildet.

Zum anderen wird von Seiten der Lehrenden viel zu wenig berücksichtigt, dass geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Lernenden bestehen: Jungen und Mädchen, Frauen und Männer haben unterschiedliche Lernkulturen, die berücksichtigt werden können.

Beide Phänomene – unreflektiertes „Doing Gender“ wie auch die vermeintlich geschlechtsneutrale Herangehensweise – führen zu Lernbehinderungen (vgl. Knoll 2002).

Genderkompetenz

Lehrende müssen über „Genderkompetenz“ verfügen, um alles dies zu erkennen und zu vermeiden. Genderkompetenz besteht aus Fachwissen über die Komplexität der Geschlechterverhältnisse, über Geschlechterrollen/-differenzen und Geschlechterpotentiale, aus Methodenwissen über genderspezifische Analyseverfahren sowie aus der Fähigkeit, dieses Wissen und die Methoden in der eigenen professionellen Praxis anzuwenden.

Bezogen auf Lehr-/Lernprozesse bedeutet dies, die bisherige Geschlechtsneutralität abzulegen, Unterschiede zu erkennen, diese zu tolerieren und konstruktiv zu nutzen. Gleichzeitig muss aber die Gleichwertigkeit von männlich und weiblich konnotierten Lebensmustern, Tätigkeiten und Kompetenzen akzeptiert und artikuliert werden.

Diese Ansprüche lassen sich mühelos auf andere soziale Diversitäts-Faktoren (Alter, ethnische und soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung, Behinderung) übertragen. Das Konzept „Managing Diversity“ führt den konstruktiven Umgang mit allen diesen Unterschieden zu einer umfassenden Antidiskriminierungsstrategie zusammen, die Vielfalt von Menschen wird hier als Bereicherung angesehen. Im derart erweiterten Rahmen wird heute von „**Diversitätskompetenz**“ als Lernziel gesprochen, welches Genderkompetenz subsumiert.

Erreicht werden diese Kompetenzen nicht von heute auf morgen. Zunächst sind spezielle Gendertrainings notwendig, die vermitteln, wie Gender in die BNE integriert werden kann. Neben den inhaltlichen Bezügen zwischen Gender & Nachhaltigkeit (vgl. Weller 2004; Franz-Balsen 2005), müssen Möglichkeiten einer geschlechtersensiblen Didaktik vorgestellt und eingeübt werden.

Charakteristika geschlechtssensibler Didaktik

Die Bildung für nachhaltige Entwicklung kann hier auf Vorarbeiten im Bereich der Erwachsenenbildung und der Jugendarbeit zurückgreifen.

Geschlechtssensible oder geschlechtergerechte Didaktik hat vier Ansatzpunkte, um „Doing Gender“ bewusst zu machen und zu vermeiden: Die Inhalte, die Methoden, das Verhalten

von Lehrenden und Lernenden sowie die Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen oder Bildungsprogrammen. Das bedeutet für die Planung von Veranstaltungen, dass bei der Themenwahl, der Auswahl der Lehrpersonen und der Teilnehmenden, bei didaktischen Entscheidungen sowie bei der Bestimmung von Zeit und Ort immer die soziale Konstruktion von Geschlecht berücksichtigt wird.

Höchste Aufmerksamkeit erfordert die konkrete Interaktion zwischen Lehrenden und Lernenden, innerhalb der Lerngruppen und auch innerhalb eines Teams von Lehrenden. Hier gilt es, Abschied vom Dualismus männlich-weiblich zu nehmen, Stereotypen zu vermeiden, den Blick auf geschlechtsbezogene Zuweisungsprozesse und Selbstinszenierungen zu richten, sich von Bewertungen wie gut/böse oder klüger/dümmer zu verabschieden, und stattdessen die individuellen Persönlichkeiten mit ihrer jeweiligen Mischung aus weiblichen und männlichen Zügen zu stärken.

Gender Mainstreaming für die BNE

Diese allgemeinen Prinzipien geschlechtsgerechter Didaktik haben zahlreiche Schnittstellen mit den Prinzipien und Zielen von Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Das Oberziel „Gestaltungskompetenz“ der Zielgruppen ist eine solche Schnittstelle, es umfasst mit Blick auf die Zukunft selbstverständlich auch „Genderkompetenz“. Genderkompetenz als Lernziel der BNE hat Berührungspunkte mit den Lernzielen „Verstehen von Komplexität“ und „Umgang mit Komplexität“ (de Haan/Harenberg 2003). Die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse und ihre Auswirkungen auf Umwelt und Nachhaltigkeit sind einer der komplexen Inhalte, die es in der BNE zu vermitteln gibt. Die neue große Herausforderung für die BNE heißt also: Gender sichtbar machen – vor allem als Barriere für nachhaltige Entwicklung.

Auf diese Herausforderung muss die BNE noch mit einem umfassenden Gender Mainstreaming vorbereitet werden. Genderkompetenz ist auf allen Ebenen dieses Bildungsbereichs anzustreben, bei den Lehrenden und ebenso bei den WissenschaftlerInnen, die über BNE forschen und Konzepte entwickeln. Und unter der Perspektive lebenslangen Lernens auch bei den Zielgruppen, von den Schulkindern bis zu den Senioren.

Gender Mainstreaming müsste aber auch „Genderanalysen“ der Institutionen (Schule, Hochschule, Umweltzentrum, Verband) umfassen, in deren Rahmen Personalfragen, Infrastruktur, Organisationskultur und die pädagogische Praxis überprüft werden.

Literatur

Derichs-Kunstmann, K./Auszra, S./Müthing, B. (1999): Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Bielefeld.

Franz-Balsen, Angela (2005): Gender im Mainstream – Konsequenzen für Theorie und Praxis der Nachhaltigkeitskommunikation. In: Michelsen, G./Godemann, J. (Hrsg.): Handbuch Nachhaltigkeitskommunikation. München.

Knoll, Viktoria (2002): Geschlechtsspezifische Umweltbildung. In: Bayrische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit. (Hrsg.) Kompetenz für die Zukunft – Umweltbildung auf nachhaltigen Wegen. (Reihe: D61) München, S. 55 - 58

Weller, Ines (2004): Nachhaltigkeit und Gender. Neue Perspektiven für die Gestaltung und Nutzung von Produkten. München

Mehr Informationen zum Thema unter:

www.service-umweltbildung.de

www.umweltbildung.de

www.dekade.org

Nicola Moczek

BUNDjugend

Die BUNDjugend auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit

Die BUNDjugend ist die Jugendorganisation des „Bund für Umwelt- und Naturschutz Deutschland e.V.“ (B.U.N.D.) und gehört mit 43.000 Mitgliedern unter 25 Jahren zu den größten Jugendumweltorganisationen in der BRD. Im April 2003 startete das aus Mitteln des BMU und des UBA geförderte Projekt „Gender Mainstreaming in der BUNDjugend“.

Partizipation von Mädchen im Umweltbereich – Die Vorstudie

Eine im Rahmen des EU-Projektes GAP (girls action plan) zu Partizipation und nachhaltiger Entwicklung erstellte Vorstudie untersuchte im Vorfeld die Partizipation von Mädchen und jungen Frauen in der BUNDjugend. Untersucht werden sollte, ob Mädchen gleichberechtigt partizipieren oder ob es geschlechtsspezifische Barrieren gibt.

Naturschutz, so das Ergebnis, ist im Kindes- und Jugendalter vorwiegend Mädchensache. Deren Beteiligung liegt in den Jugendverbänden durchschnittlich bei 60 %, wobei ihr Anteil bei steigendem Lebensalter sinkt. Mädchen interessieren sich offenbar sehr für Umweltschutzthemen. Die Form der Selbstorganisation (über lokale Jugendgruppen), wie die BUNDjugend sie praktiziert, kommt den Wünschen von Mädchen ebenfalls entgegen. Gleichwohl fanden bislang keine geschlechtsspezifischen Analysen oder konzeptionelle Diskussionen statt.

Interessant ist, dass zwar aktuell in der ehrenamtlichen Bundesjugendleitung und in der Delegiertenversammlung 50 % weiblich sind und damit junge Frauen gut vertreten sind. Doch zeigt sich, dass es die Männer sind, die anschließend in bezahlte Tätigkeiten beim BUND wechseln. Eher noch schlimmer sieht es im *Ehrenamt* der „Mutterorganisation“ aus: Hier sind kaum Frauen vertreten und sie haben -- trotz vielfältiger Kontakte – Schwierigkeiten für eine Position in den Blick zu kommen und akzeptiert zu werden.

Ein wesentliches Ergebnis der Studie lautet, dass die Jugendumweltorganisationen Mädchen und junge Frauen noch besser fördern und unterstützen könnten, wenn sie deren spezifische Interessen wahrnehmen und die eigenen geschlechtsspezifischen Strukturen analysieren und Barrieren abbauen würden. Gleichzeitig liegen hier umfangreiche Potenziale, Mädchen für Umwelt und Technik zu begeistern und ihnen auch Berufsfelder in diesen Bereichen nahe zu bringen.

Eine Veränderung von Rollenmustern und Qualifizierung für den ‚Aufstieg‘ in den verbandlichen und beruflichen Umweltschutz – das Projekt

Wie gehen junge Frauen und Männer in der BUNDjugend miteinander um, wo kann man Umgangsformen optimieren und wie kann besonders jungen Frauen der Weg in den verbandlichen und beruflichen Umweltschutz erleichtert werden? Die InitiatorInnen beschlossen, sowohl junge Frauen gezielt zu fördern, als auch mit jungen Männern zu arbeiten. Eines der Standbeine des Projektes besteht in einer Veränderung der Kommunikation über Umwelt-

schutz und den dabei bestehenden Geschlechterverhältnissen. Jugendlichen sollen unterschiedliche (Rollen-)Bilder von der Zukunft im Umweltschutz vermittelt werden. Mit der Präsentation von Vorbildern und mit Informationen über Umweltkarrieren werden auf der eigenen Website neue mögliche Wege für junge Frauen, aber auch für junge Männer aufgezeigt. Die BUNDjugend wählt dabei den Weg, auf ihrer Website „gender“ nicht explizit zu erwähnen. Eine Erweiterung der für den eigenen Horizont „vorstellbaren“ Rollenmuster über die traditionellen hinaus soll so quasi „unbemerkt“ passieren und selbstverständlich werden.

Das zweite Standbein bezieht sich auf die interne Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der BUNDjugend. Für die Jugendlichen aus der Bundesjugendleitung (dem gewählten achtköpfigen Vorstand) wurde ein Gender-Workshop organisiert, bei dem die meisten ihre ersten Erfahrungen damit machten, Geschlechterrollen gemeinsam zu reflektieren und Handlungsfelder, Strukturen und Arbeitsweisen herauszuarbeiten, an denen die Geschlechterverhältnisse und –aspekte in der eigenen Arbeit sichtbar werden. Neben den Bereichen der internen Kommunikation und der Zuständigkeiten in der Geschäftsstelle werden Geschlechteraspekte in der Projektorganisation besonders deutlich. Inzwischen wird darum regelmäßig analysiert, welche Zielgruppen mit einzelnen Projekten angesprochen werden. Zum Beispiel sind in manchen Projekten, wie beim „NaturTageBuch“, 75 % der Teilnehmenden Mädchen.

Im ersten Projektjahr begann außerdem eine Qualifizierungseinheit mit Workshops und individuellen Coachings, um auf die bei der Analyse der Strukturen und Umgangsformen herausgefundenen Defizite (Umgang mit Verantwortungsübernahme, Vertreten der eigenen Meinung, Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten) zu reagieren sowie gleichzeitig eine individuell abgestimmte Qualifizierung für junge Umweltaktive zu ermöglichen. Ein ergänzendes Mentoringprogramm wird im Jahr 2005 starten. Frauen und Männer sollen gezielt dazu ermuntert werden, sich nach ihrem Engagement in der BUNDjugend später auch im BUND zu betätigen.

Hat die bisherige Beschäftigung mit Gender Mainstreaming auch schon konkrete Auswirkungen auf die Projekte? Nicola Moczek, Bundesgeschäftsführerin der BUNDjugend, berichtet, dass nach ihrem Eindruck sensibler mit der Geschlechterthematik umgegangen werde. Eine Begleitstudie des Projektes „Jugendbündnis Zukunftsenergie“ zeige zum Beispiel, dass auf dem Kongress zur Zukunft der Erneuerbaren Energien („Youth Energy Summit 2004“) - eher ein klassisches „Männer-Thema“ - von den 150 Teilnehmenden exakt gleich viel junge Männer wie Frauen teilnahmen. Durch eine eigens mit Blick auf das Geschlechterthema entwickelte Kampagne scheint es gelungen zu sein, auf die Bedürfnisse beider Gruppen einzugehen und nicht einseitig bestimmte Muster zu bedienen.

Der Ansatz der Jugendorganisation ist in seiner praktischen „Eigennützigkeit“ durchaus auch ein leicht vermittelbares Vorbild für andere Organisationen: Jungen Menschen den Weg in Organisationen für den Umweltschutz zu ebnen, junge Frauen dazu ermuntern, beruflich und ehrenamtlich im Umweltschutz aktiv zu werden und vor allem zu bleiben, und dabei vielleicht eingefahrene Strukturen der Verbandsarbeit zu verändern – das kann man(n) sich als Organisation doch nur wünschen!

Ansgar Drücker

Naturfreundejugend

Thesen zu Gender Mainstreaming und Organisationsentwicklung

Gender Mainstreaming und Verbandsentwicklung verknüpfen

Gender Mainstreaming kostet – als Prozess verstanden – Zeit und Geld. Wenn beides knapp ist, kann Gender Mainstreaming z.B. in einem thematischen Kernbereich des Verbandes mit der Organisationsentwicklung verknüpft werden. Dafür müssen verbandsinterne Chancen und Strukturen genutzt und möglichst auch externe Ressourcen erschlossen werden.

Geschlechtergerechtigkeit *und* Verbesserung der Arbeitsqualität

Strategische Ziele für den Verband sind mehr Geschlechtergerechtigkeit *und* die Verbesserung der Arbeitsqualität für Haupt- und Ehrenamtliche. Z.B. kann eine männlich-weibliche Doppelspitze im Falle guten Funktionierens als Beispiel für einen partnerschaftlichen Umgang der Geschlechter auf Leitungsebene dienen und die Aufgabenerfüllung verbessern.

Den Modernisierungsdruck für Gender Mainstreaming nutzen

Umweltverbände stehen unter einem Modernisierungsdruck: Bei vielen Umweltverbänden gehen Eigen- und Fremdwahrnehmung zum Teil erheblich auseinander. Während sich die Verbände selbst als progressiv einstufen, gehen Assoziationen von außen häufig in Richtung "altbacken", "strukturkonservativ" und "unflexibel". Ansatzpunkte sind eine Veränderung der internen Beteiligungs- und Verantwortungskultur, eine Überwindung überalterter und von Männern dominierter Strukturen etc.

Raus aus der Nische, rein in den gesamten Verband

Gender Mainstreaming nur für den Jugendverband, einen Arbeitskreis oder eine Ebene isoliert zu betrachten, erscheint aufgrund der engen Einbindung in den gesamten Verband und die dort vorherrschenden Strukturen nur begrenzt sinnvoll. Eine Beschränkung würde bedeuten, eine nette kleine Geschlechteridylle inmitten eines als feindlich wahrgenommenen Umfeldes errichten zu wollen.

Attraktivere ehrenamtliche Beteiligungsmöglichkeiten

Die männerdominierte Politikkultur der langen Nächte, der Interessendurchsetzung mit Macht statt durch bessere Argumente, der strukturellen Nicht-Rücksichtnahme auf Ehrenamtliche und Familienzeiten macht auch vor Umweltverbänden nicht Halt. Allerdings wird – zumindest auf derselben Ebene – sehr viel stärker mit dem Konsensprinzip gearbeitet als beispielsweise in Parteien. Es gibt unterschiedliche Toleranzschwellen für unangenehme Seiten der Tätigkeit oder das Ertragen von Machtspielchen und Intrigen. Daher muss der Gewinn einer ehrenamtlichen Tätigkeit für beide Geschlechter – oder allgemeiner – für unterschiedliche Motivationslagen und Ziele ehrenamtlichen Engagements beschreibbar sein.

Die Gremienkultur verändern

Die Gremienkultur ist ein wichtiger Ansatzpunkt für spürbare Veränderungen, aber im Streitfall ein doppelt schwieriger. Interne Meinungsverschiedenheiten; Machtkämpfe und Konflikte werden in Verbänden häufig überbewertet. Eine wachsende Kultur der Infragestellung von

dem Verband schadenden Machtstrukturen, informellen Hierarchien und nicht länger sinnvollen Traditionen kommt dem Verband insgesamt zugute, erhöht aber auch die Chancen für eine stärkere Beteiligung von Frauen. Hinzukommen müssen eine zeitliche oder räumliche Verlegung von Sitzungsterminen und/oder Angebote der Kinderbetreuung und der vielerorts immer noch notwendige Vertrauensvorschluss, dass nach vielen Jahren oder Jahrzehnten auch eine Frau an eine verantwortliche Stelle im Verband vorrücken kann.

Erfahrungen der Jugendverbände für den Gesamtverband nutzen

Geschlechtergerechtigkeit war in der Jugendverbandsarbeit schon ein Thema, als die Konjunktur des Begriffes Gender Mainstreaming noch nicht begonnen hatte. Die Jugendverbände stellen durch ihre kontinuierliche Arbeit einerseits und ihre laufende personelle Erneuerung andererseits ein gutes Praxisfeld für Gender Mainstreaming dar.

Pädagogische Arbeit kann als Ausgangspunkt genutzt werden

Als grundsätzliche Stärke für einen Gender Mainstreaming-Prozess in vielen Umweltverbänden kann die hohe Zahl von Männern mit pädagogischer Verantwortung bewertet werden, die sich bereits in unterschiedlichen (Geschlechts-) Rollen wahrgenommen und reflektiert haben. Das Klischee der stärker pädagogisch interessierten Frau und der nur auf politische Karriere und Macht bedachten jungen Mann als typische Ehrenamtliche in Verbänden stimmt nicht mehr.

Anforderungen an "die" Politik und "den" eigenen Verband

Die politisch Verantwortlichen in Ministerium und Verband müssen Klarheit schaffen, ob sie Gender Mainstreaming als Modethema verfolgen oder beispielsweise der Verwaltungsebene zur – dann möglicherweise sehr technokratischen – Realisierung überlassen. Zu klären ist, ob Gender Mainstreaming nur ein weiteres Kriterium neben vielen anderen ist oder die Politik oder der Verband auch bereit sind, das Prinzip Gender Mainstreaming gegen andere Belange konfrontativ durchzusetzen.

Gender Mainstreaming für Frauen und Männer

Aktive Frauenförderung durch Seminare, spezielle Angebote für Frauen oder eine Quotierung von Vorstandsposten ist neben oder als Bestandteil von Gender Mainstreaming weiterhin erforderlich. Gender Mainstreaming sollte aber auch Männern etwas bieten und kann gerade ihnen nur schwer verordnet werden.

Gender Mainstreaming bei der Naturfreundejugend Deutschlands

Projekt "Qualitätsentwicklung und Gender Mainstreaming bei Kinder- und Jugendreisen"

- Erarbeitung eines Leitbildes für die Reisen und Freizeiten der Naturfreundejugend Deutschlands mit Berücksichtigung von Gender Mainstreaming
- Erarbeitung der Arbeitshilfen "CHECKheft" und "BAUsteine" auf Basis des Leitbildes mit eigenem Kapitel zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Kinder- und Jugendreisen
- Evaluation von Kinder- und Jugendreisen, auch in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen in der Bewertung der Reiseangebote

Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Positionspapiere, z.B.

- Anhörung des Sächsischen Landtages zum Thema Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe
- Tagung zu Gender Mainstreaming im Naturschutz
- Veröffentlichungen, z.B. Forum Jugendarbeit International 2004
- (IJAB), Dokumentation Bundesamt für Naturschutz, Mitgliederzeitschrift NaturFreundIn der NaturFreunde Deutschlands
- Mitwirkung am Positionspapier des Deutschen Bundesjugendrings

Gender Mainstreaming auf Bundesebene

- Weiblich-männliche Doppelspitze in der Geschäftsführung
- Derzeit quotierte ehrenamtliche Bundesleitung
- Zwei Verantwortliche für Gender Mainstreaming (HA/EA, m/w)
- Projektentwicklung mit Genderperspektive
- Geschlechtsneutrale bzw. -bewusste Sprache
- Beschluss der Bundeskonferenz der Naturfreundejugend Deutschlands zu Gender Mainstreaming
- Antrag der Naturfreundejugend Deutschlands zu Gender Mainstreaming zur Beschlussfassung auf dem Bundeskongress der NaturFreunde Deutschlands im Frühjahr 2005
- Thematisierung auf mehreren Hauptamtlichentagungen und Sitzungen des Bundesausschusses

Weitere Informationen

Naturfreundejugend Deutschlands, Ansgar Drücker, Haus Humboldtstein, 53424 Remagen, Telefon 02228 – 9415 – 11, Telefax 02228 – 9415 – 22

E-Mail: druecker@naturfreundejugend.de

Internet: www.naturfreundejugend.de