

Natur- und Umweltschutzverbände auf dem Weg – Meilensteine zur Geschlechtergerechtigkeit



Ein Wort zur Begrüßung ...

„DNR-Projekt zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz am Start“ – so lautete der Untertitel der ersten Ausgabe unseres Newsletters im September 2004. Jetzt sind wir fast am Ziel, denn mit diesem Newsletter halten Sie die letzte Ausgabe in den Händen.

Gemeinsam mit den Natur- und Umweltschutzverbänden können wir auf zwei ereignisreiche und spannende Jahre und viele Aktivitäten blicken, unsere „Meilensteine“ im Projekt. Dazu gehören auch unsere Reisen zu Verbandsvertretern und -vertreterinnen, um mit ihnen im Rahmen von Workshops bestimmten Fragen und Themen zu nachzugehen. Diese Veranstaltungen bilden den inhaltlichen Schwerpunkt dieser Ausgabe.

Einen ausführlichen Überblick über unser Projekt Gender Greenstreaming wird es im Abschlussbericht geben. Als weiteres Produkt werden Handreichungen für die Integration von Geschlechterfragen in die Arbeit der Natur- und Umweltschutzverbände erstellt. Sie sind aus unserer beratenden Tätigkeit in den Verbänden hervorgegangen und werden in diesem Newsletter kurz vorgestellt.

Viel Spaß beim Lesen und alles Gute für die Zukunft wünschen Ihnen

Karin Fischer
Dr. Christine Katz
Marion Mayer
Anja Thiem
Juliane Grüning
Helga Inden-Heinrich

Ehrenamtlicher Nachwuchs durch zielgruppenspezifische Ansprache in der Deutschen Wanderjugend (DWJ) Seite 2

Aktive Frauen im Naturschutzbund Deutschland (NABU) Seite 3

Geschlechtergerechte Vielfalt innerhalb der Naturschutzjugend (NAJU) von Christine Sauer Seite 5

Gender Mainstreaming im DAV von Markus Eckert und Stefan Witty Seite 6

Handreichungen für die Mitgliedsverbände des DNR Seite 7

Verstetigungsperspektiven nach Gender Greenstreaming in den Natur- und Umweltschutzverbänden Seite 8

Kontakt:

Deutscher Naturschutzring:
Helga Inden-Heinrich (stellvertr. Generalsekretärin),
Juliane Grüning
E-Mail: helga.inden-heinrich@dnr.de,
juliane.gruening@dnr.de

Universität Lüneburg:
Karin Fischer, M. A., Dr. Christine Katz, Dipl. Soz.
Päd./Soz.Arb. Marion Mayer, Anja Thiem, M. A.
E-Mail: gendergreen@uni-lueneburg.de

Demnach könnten folgende Aspekte der DWJ die Zielgruppe „junge Männer als Teamer“ besonders ansprechen (in der Abb. als „Stärken“ bezeichnet):

- Natur erleben, Abenteuer, körperliche Herausforderungen, Kulturen kennen lernen, Interessen vertreten, Freundschaften knüpfen und Spaß haben.

Für die Zielgruppe „junge Frauen fürs Ehrenamt“ sollten demgegenüber folgende Stärken der Wanderjugend herausgestellt werden:

- Kultur, Tanz, Musik, Internationale Begegnungen, Gemeinschaftsgefühl, soziale Bindungen aufbauen und erhalten, beteiligen und mitbestimmen, Natur erleben mit allen Sinnen.

Stärken zielgruppenspezifisch vermitteln

Folgenden „Nutzen“ könnten die beiden Zielgruppen von ihrem Engagement in der DWJ haben:

a) sich selbst bestätigt fühlen, sich ausprobieren können, internationale Erfahrungen sammeln, Freundschaften schließen, „Wanderjahre sammeln“, „prahlen“ können;

b) persönliche Fähigkeiten erweitern (sozial, emotional, fachlich/inhaltlich), Spaß und nicht alltägliche Erlebnisse haben, Erfolg und Anerkennung gewinnen, (geschlechtsspezifische) Unterstützung durch Frauen in vergleichbaren Situationen erfahren, Raum für Selbsterfahrung und keinen Leistungsdruck zu haben. Für die zielgruppenadäquate An-

sprache würde dies bedeuten, „junge Frauen fürs Ehrenamt“ über persönliche Gespräche in Verbindung mit einer DWJ-Flyer-Übergabe, Fortbildungen sowie speziellen Angeboten mit Kinderbetreuung zu erreichen. Für die „jungen Männer als Teamer“ hat die Arbeitsgruppe bereits eine Vorlage für einen Werbeflyer entworfen.

Vorsicht vor Stigmatisierungen

Ziel dieser Fallbeispiel-Übung war, in der sehr begrenzt zur Verfügung stehenden Zeit, den Gewinn für den Verband in der Auseinandersetzung mit verschiedenen Zielgruppen differenziert nach Geschlecht zu erkennen und konkrete Umsetzungsschritte zu erarbeiten, die auf die praktische Arbeit übertragen werden können.

Dabei wurde das Spannungsverhältnis deutlich, Männer und Frauen zwar unterschiedlich ansprechen zu wollen, ohne jedoch immer wieder Stereotype zu reproduzieren. Denn die Qualität einer gendersensiblen zielgruppenspezifischen Ansprache liegt darin, um Geschlechterunterschiede zu wissen, geschlechterspezifische Bewertungen zu reflektieren und Rollenklischees gezielt aufzulösen.

Für eine erste Auseinandersetzung mit den Geschlechterverhältnissen in der Verbandsarbeit war dieser Workshop ein gelungener Auftakt, den es nun – angestoßen durch die Delegierten der BDV – in der Wanderjugend fortzusetzen gilt.

Aktive Frauen im Naturschutzbund Deutschland (NABU)

Wer kennt sie nicht? Viele Engagierte im Natur- und Umweltschutz haben schon von ihr gehört: Lina Hähnle. Sie gründete den NABU und bestimmte annähernd 40 Jahre seine Politik und Entwicklung. Aktive Frauen, die maßgeblich die Naturschutzarbeit und -politik des NABU mit gestalten und tragen gibt es auch heute. Das Gender-Greenstreaming-Team hat sich im März 2006 in Stuttgart im Rahmen eines 6-stündigen Workshops mit fünf Verbandsvertreterinnen getroffen, die in ganz unterschiedlichen Bereichen im NABU tätig sind.

Verbandsarbeit attraktiv gestalten und auch nach Außen vermitteln, dass Engagement im Natur- und Umweltschutz Spaß macht und außerdem: aktive Frauen gewinnen und sie ermutigen, im NABU in neuen Bereichen tätig zu werden, waren ihre ganz konkreten Vorhaben, für die sie sich vom Gender-Greenstreaming-Team Unterstützung wünschten.

Hinterfragen alter Strukturen

Daher standen am Vormittag die verschiedenen Tätigkeitsbereiche und Interessenschwerpunkte von Verbandsvertretern und -vertreterinnen im Mittelpunkt. Die Teilnehmerinnen sammelten Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Aktiven im

Haupt- und Ehrenamt. Sie hielten im Ergebnis u. a. fest, dass fachliche Verbandsarbeit allgemein auf großes Interesse stößt. Unterschiede werden in der Wahl der Themen deutlich (vgl. Abb.):

Für Ornithologie interessieren sich deutlich mehr Männer, für Umweltbildung und Kräuterkunde eher Frauen. Verbandsvertreter übernehmen häufiger repräsentative und entscheidungsrelevante Aufgaben – Verbandsvertreterinnen engagieren sich im organisatorischen und sozialen Bereich.

Dies spiegelt sich dann auch in der Besetzung der Vorstände von Landesverbänden und Ortsgruppen wider.

Zeiten flexibel gestalten

Ein Aspekt, der im Verlauf des Workshops mehrfach angesprochen wurde und der viele der Bereiche betrifft, ist das Thema Zeit. Veranstaltungsangebote sollten an die Lebensformen und -zeiten der Zielgruppen angepasst sein.

Politische Arbeitskreise können auch gerade dann attraktiv sein, wenn sie für eine begrenzte Zeit, z.B. ein Jahr, angeboten werden. So ist es auch jenen möglich sich in die Naturschutzarbeit einzubringen, die nicht über lange Zeiträume hinweg planen können.

Geschlechtergerechte Vielfalt innerhalb der NAJU

Von Christine Sauer

Bisher waren die Diskussionen innerhalb der NAJU zum Thema Gender regelmäßig verhallt, ohne dass sich Ehrenamtliche wie Hauptamtliche intensiver mit dem Thema auseinandergesetzt haben. Ein Gender-Workshop der Hauptamtlichen im Februar dieses Jahres war wenig ergiebig gewesen, um die Problematik innerhalb der NAJU aktiver zu thematisieren. Woran mochte es liegen, dass sich niemand intensiver mit Gender in der NAJU beschäftigen wollte? Eine Analyse der Mitgliederzahlen und der Aktivenbasis von Bundes- und Landesebene, die im März 2006 durchgeführt wurde, erbrachte interessante Ergebnisse.

Aufbau und Struktur in der NAJU

Mit ca. 83.000 Mitgliedern ist die Naturschutzjugend im NABU, kurz NAJU genannt, eine der größten Jugendumweltorganisationen in Deutschland. Sie gliedert sich, wie es bei einem föderal strukturierten Verband üblich ist, in den Bundesverband, in 13 aktive Landesverbände und in NAJU Gruppen, die vor Ort tätig sind. Bundesweit gibt es insgesamt ca. 1.000 NAJU Kinder- und Jugendgruppen, die oft auch von NABU-Ortsgruppen betreut werden.

Von den NAJU Mitgliedern im Alter zwischen 6 und 27 Jahren sind rund 49% Mädchen und junge Frauen und rund 51% Jungen und junge Männer. In absoluten Zahlen sind rund 40.800 weiblichen und ca. 42.500 männlichen Geschlechts.

Auf Bundes- und Landesebene engagieren sich 325 Aktive, die Verantwortung für Freizeiten, Gruppenarbeit, Projekte, Seminare und in Vorständen übernehmen. Hierbei sieht das Geschlechterverhältnis so aus, dass 51 % (167) Mädchen und junge Frauen sowie 49 % (158) Jungen und junge Männer sind. Nicht berücksichtigt sind dabei die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter, die vor Ort die ca. 1.000 Kinder- und Jugendgruppen anleiten.

Gleichberechtigte Partizipation

Es wurde bei der Analyse festgestellt, dass die Arbeitskreise auf Bundes- wie auch auf Landesebene gleichberechtigt besetzt sind. Dabei belegen Mädchen und junge Frauen auch die so angeblichen Männerdomänen wie Klettern oder Vorstände. Es gibt sogar zwei Vorstände, bei denen der Anteil der weiblichen Mitglieder zwei Drittel beträgt. Jungen und junge Männer bleiben aber in der Regel ihren klassischen Betätigungsfeldern treu.

Abstrakte Vermittlung und Diskussion von Gender als Hindernis

Nach den bisherigen Erfahrungen, die zu diesem Thema innerhalb des Verbandes gesammelt wurden, ist anzumerken, dass Gender Mainstreaming

eine untergeordnete Rolle spielt. Das mag daran liegen, dass die gesellschaftliche Auseinandersetzung von einer abstrakten

Ebene aus erfolgt und die Gleichstellung der Geschlechter im gesellschaftlichen Kontext nicht ausreichend berücksichtigt wird.

Rahmen und Ressourcen berücksichtigen

Auf keinen Fall darf außer Acht gelassen werden, dass für genderpolitische Diskurse innerhalb eines Jugendverbandes wie der NAJU die Ressourcen, sei es Zeit, Finanzen und hauptamtliche Kräfte, eng begrenzt sind und sich die Aktiven eine Plattform innerhalb der NAJU wünschen, die es ihnen erlaubt, ihre eigenen Vorstellungen für ihren Verband umsetzen zu können. Selbstbestimmung und Partizipation sind entscheidende Kriterien der Mitarbeit von ehrenamtlichen Aktiven bei der NAJU.

Bedarf an Checklisten

Für die tägliche Arbeit der Hauptamtlichen wären praktische Checklisten von großem Vorteil. Somit wäre es wesentlich einfacher, bereits bei der Entwicklung von neuen Projekten auf Genderaspekte zu achten. Weiterhin bietet die Evaluation von Projekten eine nicht zu unterschätzende Möglichkeit von zielgruppengenauen Auswertungen, deren Potenzial bisher nicht im vollen Maße ausgeschöpft wurde. Diese Ergebnisse könnten so unmittelbar in die Arbeit einfließen. Gegenwärtig werden entsprechende Frage- und Bewertungsbögen entwickelt.

Aktiv für eine geschlechtergerechte Vielfalt

Fazit dieser Erstanalyse der NAJU Mitglieder- und Aktivenzahlen, die anlässlich eines Vortrages zur Zukunftskonferenz des DNR-Projektes „Gender Greenstreaming“ am 17. März 2006 durchgeführt wurde, ist, dass zumindest gegenwärtig auf Bundes- und Landesebene eine geschlechtergerechte Vielfalt existiert. Gleichberechtigt haben sowohl Mädchen und junge Frauen wie Jungen und junge Männer Zugang in den Verband und können sich aktiv und

entsprechend ihren Neigungen in den Verband einbringen.
Eine stetige Analyse der eigenen Verbandsarbeit ist

dabei unerlässlich, um rechtzeitig Veränderungen wahrzunehmen, und wenn nötig, gegensteuern zu können.

Gender Mainstreaming im Deutschen Alpenverein (DAV)

Von Markus Eckert & Stefan Witty

Bereits ab 2001 hat der Deutsche Alpenverein (DAV) als einer der ersten Verbände begonnen, die Chancengleichheit der Geschlechter in seinem Leitbild, seiner Satzung und dem Strukturkonzept zu verankern. Im vergangenen Jahr (2005) wurden nun wichtige Entscheidungen und Schritte unternommen, Gender Mainstreaming (GM) auch in der Praxis Realität werden zu lassen.

Zahlen als Auslöser

Die Statistiken machen deutlich, dass Geschlechtergerechtigkeit im DAV bislang noch wenig umgesetzt ist: Über ein Drittel der Mitglieder sind zwar Frauen, in den Führungsgremien des DAV sind sie aber kaum vertreten. Das Präsidium beschloss daher Anfang 2005, GM als verbandsumfassende Strategie einzuführen. In enger Zusammenarbeit mit dem von der Projektgruppe „Frauen im DAV“ entwickelten Frauenförderplan soll GM im DAV sukzessive weiterentwickelt werden.

Mit GM Potenziale erschließen

Im Rahmen der Hauptversammlung 2005 wurde GM als grundlegende Entscheidungsstrategie vorgestellt. Die Sektionsvertreter und -vertreterinnen begrüßten die Ansätze des GM und signalisierten Bereitschaft für einen Blickwechsel. Allerdings wurde zum Ausdruck gebracht, dass konkrete Hilfe zur Umsetzung benötigt werde.

Erste Ansätze zur Umsetzung wurden durch die Alpinismustagung – traditionell in Bad Boll – vom 18.-20.11.2005 gegeben. Die Tagung beschäftigte sich mit GM als einem Arbeitsprinzip, mit dem die Zukunftsfähigkeit der Sektionen und des DAV gesichert werden kann. Aktuell treten mehr weibliche Mitglieder in den DAV ein als männliche. Das spiegelt sich jedoch in der ehrenamtlichen Struktur in keiner Weise wider. Es wurden daher zahlreiche Ideen und Ansätze diskutiert, wie mit GM neue Potenziale für das Ehrenamt erschlossen werden können.

Die Spitze trägt mit

In seiner 1. Sitzung 2006 beschloss das DAV-Präsidium die Einrichtung einer Projektgruppe, die mit vielfältigen Erfahrungen aus der Sektionsarbeit konkrete Handlungsleitlinien für die praktische Umsetzung erarbeiten wird.

Unterstützende Strukturen

Die eingerichtete Projektgruppe setzt sich zusammen aus einem hauptberuflichen Mitglied der DAV-Geschäftsleitung, einem Mitglied des Präsidiums, einer GM-Expertin, die gleichzeitig hohe Verbandsfunktionärin des DAV ist, sowie einer freien Journalistin, die bereits bei der Alpinismustagung zum Thema Gender Mainstreaming eine differenzierte Tagungsbeobachtung eingebracht hatte.

Impulse für geschlechtergerechte Naturschutzarbeit durch das Gender-Greenstreaming-Team

Anlässlich der im zweijährigen Rhythmus stattfindenden DAV-Naturschutztagung wurde ein Workshop mit zwei GM-Expertinnen des Gender-Greenstreaming-Teams durchgeführt. Das Motto der diesjährigen Tagung, „Zukunft schützen – DAV: ein bundesweit anerkannter Naturschutzverband“, passte gut, da sowohl ein Rückblick als auch ein Ausblick auf die zukünftige Naturschutzarbeit des DAV geleistet werden sollte. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Workshops brachten ihre frischen Erfahrungen in die Arbeitsgruppen der Tagung ein. Ein weiterer kleiner Baustein, die Ideen von GM mit Verbandsleben zu füllen.

Erfahrungen mit einbeziehen

Im nächsten Schritt will der DAV eine Evaluation bei Sektionen durchführen, die Gender Mainstreaming bereits umsetzen oder in ihre Sektionsarbeit integriert haben. In diesem Rahmen sollen weitere Pilotprojekte auf der Ebene der Sektionen initiiert werden, die fachlich begleitet und von GM-Experten und Expertinnen unterstützt werden.

Die hierbei gewonnenen Erfahrungen werden in weitere Projekte einfließen. Dadurch soll GM auf eine breitere Basis im gesamten DAV gestellt werden. Sämtliche Informationen und Ergebnisse zum Thema Gender Mainstreaming werden zentral gesammelt, um mit diesem Wissens- und Erfahrungspool alle 355 Sektionen im gesamten Bundesgebiet auf ihren Wegen in eine geschlechtergerechtere Zukunft gezielt beraten zu können.

GM als Chance für zukunftsfähige Verbandsarbeit

Gender Mainstreaming ist in der jüngsten Vergangenheit zu einem wichtigen Thema für den DAV geworden. Ein Verein spiegelt oft die aktuellen Strömungen einer Gesellschaft wider. Der DAV will in diesem Rahmen seine Mitgliederzahlen halten oder sogar noch einen Zuwachs verbuchen. Dazu wird es notwendig sein, möglichst viele gesellschaftliche Bedürfnisse im Sport- und Vereinsleben zu berücksichtigen. Gender Mainstreaming wird nicht sofort, aber mit der einem großen Verband eigenen Beharrlichkeit Stück für Stück umgesetzt werden. Gender ein Baustein also, der unsere Welt lebenswerter und damit reicher machen will.

Handreichungen für die Mitgliedsverbände des DNR

Damit einige der Beratungsdienstleistungen von *Gender Greenstreaming* auch nach Projektende in der Arbeit der Verbände weiterwirken können, hat das Projektteam vier thematische Handreichungen erstellt, die jeweils beispielhaft und praxisnah verdeutlichen, wie die Berücksichtigung der Genderperspektive den Verband voranbringen kann. Sie werden ab Mitte Juni 2006 unter der Bezugsadresse des DNR in Bonn (siehe Titelblatt) und im Internet unter www.dnr.de/projekte zur Verfügung stehen.

1) Im Rahmen der Verbändeförderung des BMU/UBA werden drei Fragen zu geschlechtsspezifischen Auswirkungen gestellt, die die Antragstellenden dazu anregen sollen, Geschlechteraspekte und Chancengleichheit in ihren Projekten zu reflektieren. Die Fragen dienen dazu, die Auswirkungen von Projektstrukturen und -inhalten auf Männer und Frauen bereits in der Antragsphase systematisch mit zu denken, um sie in der Projektdurchführung von Beginn an berücksichtigen zu können. Da sich die Beantwortung der Fragen für die praxisnahe Naturschutzarbeit nicht auf Anhieb erschließt, haben wir folgende Arbeitshilfe entwickelt:

Gender in Projektanträgen

Arbeitshilfe zur Beantwortung der Fragen zu geschlechterspezifischen Auswirkungen im Rahmen der Verbändeförderung des BMU/UBA

Zielsetzung dieser Handreichung ist es, den Antragstellenden die Integration der Genderperspektive im Rahmen der Projektbeantragung sowie der Projektplanung und -durchführung zu erleichtern. Hierfür werden die drei Fragen aus dem Antragsformular weiter spezifiziert und anhand von exemplarischen Beispielen beantwortet. Darüber hinaus werden weitere Instrumente vorgestellt, die dazu dienen, ein erfolgreiches Gender Mainstreaming in Projekten und Programmen zu verstetigen.

2) Der Umgang mit Medien und die Gestaltung von Öffentlichkeitsarbeit gehören zum Alltagsgeschäft der Natur- und Umweltschutzverbände. Geschlechterzuschreibungen die fortgesetzt oder aufgelöst werden können („doing gender“) kommt hierbei ein großer Stellenwert zu. Zur Verdeutlichung, welche Chancen geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit und gendersensible Mediengestaltung dem Natur- und Umweltschutz bieten, haben wir folgende Handreichung geschrieben:

Umwelt und Natur ge(nder)lesen ge(nder)hört ge(nder)sehen ?

Chancen geschlechtergerechter Öffentlichkeitsarbeit und gendersensibler Mediengestaltung im Natur- und Umweltschutz

Ergänzend hilft eine Checkliste dabei, die wichtigsten Punkte im Überblick zu behalten und in der Praxis anzuwenden.

3) Im Leitbild der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ werden ökologische, ökonomische und soziale Faktoren zusammengeführt und berücksichtigt. Die Basis dafür bilden eine Orientierung an den sozialen Bedürfnissen der Menschen sowie der Anspruch auf gerechte Verteilung der Lebenschancen für alle auf der Erde lebenden Menschen, für zukünftige Generationen sowie zwischen den Geschlechtern. Für Bildung im Umwelt- und Naturschutz ist es deshalb von besonderer Bedeutung, die sozialen und gesellschaftlichen Differenzen im Blick zu haben und zu berücksichtigen. Deshalb ist für die konkrete Umsetzung folgende Handreichung entstanden, um die Akteure/innen in der Umweltbildung hinsichtlich der Kategorie „Gender“ zu sensibilisieren und ihre Genderkompetenz zu stärken:

Gestaltung einer gendersensiblen Bildungs- und Gruppenarbeit in den Natur- und Umweltschutzverbänden

Die vier Dimensionen gendersensibler Bildung werden darin näher beschrieben:

- *geschlechtergerechte Methodik und Didaktik*
- *Reflexion des geschlechtsspezifischen Verhaltens von Leitenden und Teilnehmenden*
- *Geschlechterverhältnisse als inhaltliche Dimension* sowie
- *Gestaltung von Rahmenbedingungen und Ansprache.*

Deren Umsetzung wird in der praktischen Umweltbildungsarbeit an exemplarischen Beispielen verdeutlicht.

4) Immer mehr Verbände sprechen gezielt Männer und Frauen in ihren unterschiedlichen Lebenszusammenhängen an und erzielen eine größere Breitenwirkung der Natur- und Umweltschutzarbeit sowie ein stärkeres Engagement ihrer Mitglieder. Um die Natur- und Umweltschutzverbände darin zu unterstützen, Geschlechterverhältnisse in ihren Organisationen auf verschiedenen Ebenen zu reflektieren und Maßnahmen zu entwickeln, die zu Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit beitragen, wurde diese Handreichung erstellt:

**Gender als
Qualitätsmerkmal in der
Organisation von Natur-
und Umweltschutzverbänden**

Hierin wird das Verfahren der Prozessschrittanalyse in Kombination mit Leitfragen in Anlehnung an das 4-Schritte-Modell (nach Bergmann/Primminger

2004) beispielhaft dargestellt.

Ziel der Handreichung ist es, die Reflexion der verbandseigenen Arbeitsabläufe und -strukturen in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse mit Hilfe dieser Leitfragen sowie exemplarischer Anschauungsbeispiele zu erleichtern. Ergänzend werden ausgewählte Instrumente für eine gendersensible Überprüfung von Organisationsstrukturen und Arbeitsinhalten vorgestellt.

Verstetigungsperspektiven nach *Gender Greenstreaming* in den Natur- und Umweltschutzverbänden

Nach zwei Jahren intensiver Projektarbeit, in der auf den unterschiedlichsten Ebenen in zahlreichen Mitgliedsverbänden des DNR die inhaltliche, individuelle und strukturelle Auseinandersetzung mit den Geschlechterverhältnissen angestoßen wurde, stellt sich die Frage, wie die begonnenen Prozesse für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz verstetigt werden können. Hierzu wurden sowohl gemeinsam mit den Teilnehmenden der Zukunftskonferenz als auch im Projektteam verschiedene Vorschläge und Umsetzungsschritte erarbeitet, die bereits im Newsletter Nr. 8, Ausgabe April 2006 zusammengefasst wurden. An dieser Stelle wird noch einmal dargestellt, welches Potenzial die Genderperspektive für den Natur- und Umweltschutz bringt und warum es sich lohnt, die begonnenen Gender-Mainstreaming-Prozesse weiter zu tragen.

Dass die Genderperspektive den Natur- und Umweltschutzverbänden etwas bringt, haben alle bestätigt, die sich durch die Arbeit von *Gender Greenstreaming* näher damit auseinandergesetzt haben:

a) Auf strukturell/organisatorischer Ebene wird angeregt genau hinzusehen, wie (Entscheidungs-) Prozesse ablaufen und wer woran beteiligt ist, mit dem Ziel, gleichberechtigte Beteiligungsmöglichkeiten für beide Geschlechter zu schaffen und zu Chancengleichheit beizutragen. Damit wird ein Beitrag zur Qualitätsverbesserung der Organisation geleistet, in der sich die Mitarbeitenden bestätigt, ernst genommen und wohl fühlen, so dass ihre Motivation, sich zu engagieren, steigt.

b) Inhaltlich/fachlich bringt die Auseinandersetzung mit den Geschlechterverhältnissen eine Erweiterung der Natur- und Umweltschutzthematik, indem andere Perspektiven berücksichtigt werden, die stärker vom Lebensweltlichen und Alltagsbezug aus „das Soziale“ hineinragen. So spielt die Frage, welches Thema gewählt und wie es angegangen wird, eine wichtige Rolle. Z.B. bei der Klimathematik, ob Stofffluss- und Reduktionsziele oder soziale Ab-

hängigkeiten und Betroffenheiten verschiedener Zielgruppen in den Mittelpunkt gerückt werden. Hierbei können sowohl die politischen Verknüpfungen als auch individuelles Engagement verdeutlicht werden.

c) Auf persönlich/individueller Ebene wird dazu angeregt, sich mit dem eigenen Rollenverhalten auseinanderzusetzen und sensibel für den Umgang mit Geschlechterklischees zu werden und so zum Auflösen von Stereotypisierungen beizutragen. Dadurch kommt mehr Vielfalt und Individualität zum tragen, die im Natur- und Umweltschutzengagement fruchtbar gemacht werden kann.

Insgesamt bietet sich für die einzelnen Verbände, die sich mit Geschlechterfragen befassen wollen, die Chance, anhand der Strategie des Gender Mainstreaming, ihre Organisation zukunftsfähig umgestalten zu können. Sie können sich mehr und neue Zielgruppen erschließen und die Beteiligten adäquat und spezifisch einbeziehen. Dadurch kann nicht zuletzt das Bindungspotenzial und die Motivation der Aktiven erhöht werden.

Das Projekt „Gender Greenstreaming“ verabschiedet sich formal an dieser Stelle und wünscht den vielen Gender-Mainstreaming-Ansätzen in den Mitgliedsverbänden des DNR weiterhin viel Erfolg, damit sie zu einem Gender Greenstreaming im Natur- und Umweltschutz werden!

