

Von Gipfelstürmerinnen und der Qualifizierung von Ehrenamtlichen – Berichte aus den Verbänden



DNR-Projekt zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Um-
welt- und Naturschutz

Ein Wort zur Begrüßung ...

Seit Projektbeginn im Juli 2004 hat sich viel ereignet und wir möchten Sie gerne daran teilhaben lassen.

In der Zeit von September bis November 2004 hat das DNR-Projektteam Vertreter/innen von DNR-Mitgliedsverbänden zu ersten Round-Table-Gesprächen eingeladen. Ihr Ziel war es, umfassend über das Projekt zu informieren, bereits laufende Aktivitäten und Anknüpfungspunkte zu eruieren sowie gemeinsam nach Ansatzpunkten und Möglichkeiten zu suchen, das Thema Geschlechtergerechtigkeit in die Verbandsarbeit einzuführen und dort fest zu verankern.

In den Gesprächen wurde deutlich, dass in einigen Verbänden die Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen keineswegs neu ist, sondern dass bereits zahlreiche Aktivitäten und Strukturen zur Integration dieser Aspekte in die Verbandsarbeit vorhanden sind. Diese Ansätze – wir haben sie Best-practice-Beispiele genannt – werden wir dieser und den folgenden Ausgaben des Newsletters vorstellen, beginnend mit dem Deutschen Alpenverein (DAV).

Wir möchten Sie mit diesen Beispielen inspirieren sowie dazu motivieren, Projektideen zu entwickeln, um sich und Ihre Organisation in den gemeinsamen Prozess einzubringen.

Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit ...

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

„**Mehr Gender“ in die Verbände** Seite 2
Round-Table-Gespräche mit einzelnen Verbandsvertreter/innen zeigen Aktivitäten und Potenziale

Von Gipfelstürmern und Netzwerkerinnen Seite 3
Der Deutsche Alpenverein (DAV)

Buchtipps Seite 4
„Gender Mainstreaming im Naturschutz“, Dokumentation der BfN-Tagung 2003 in Bonn und anderes

Kontakt:

Deutscher Naturschutzring:
Helga Inden-Heinrich (stellvertr. Generalsekretärin)
Juliane Grüning, Tel. 030 / 443391-81, Fax -80
E-Mail: helga.inden-heinrich@dnr.de,
juliane.gruening@dnr.de

Universität Lüneburg:
Dr. Christine Katz, Dipl. Soz.Päd./Soz.Arb.
Marion Mayer und Anja Thiem, M. A.
Tel. 04131 / 782-966, -967, Fax -532
E-Mail: gendergreen@uni-lueneburg.de

Mehr Gender in die Verbände

Round-Table-Gespräche mit einzelnen Verbandvertreter/innen zeigen Aktivitäten und Potenziale

Gender Mainstreaming, d. h. letztlich das Zusammendenken von Geschlechteraspekten mit Natur- und Umweltschutzthemen, ist für einige Verbände noch recht neu, für andere fast eine Selbstverständlichkeit. In Round-Table-Gesprächen haben wir einige Vertreter/innen der Mitgliedsverbände des DNR nach ihren Arbeitsschwerpunkten gefragt und nach bereits vorhandenen Aktivitäten zum Gender Mainstreaming: Werden Geschlechteraspekte bereits in die Verbandsarbeit integriert? Welche Anknüpfungsmöglichkeiten gibt es für eine Integration? Wie kann für ein Gender Mainstreaming sensibilisiert werden? Welche Bedeutung hat das Thema Geschlechtergerechtigkeit für die Verbandsarbeit sowohl auf einer strukturellen Ebene als auch für die inhaltliche Facharbeit? Wo ist mit Synergieeffekten bei der Integration zu rechnen, wo ergeben sich Schwierigkeiten? Der folgende Beitrag fasst die Inhalte und Ergebnisse der Round-Table-Gespräche zusammen.

Wo „gender“ noch fehlt...

Obwohl die teilnehmenden Verbandsvertreter/innen über sehr unterschiedliche Organisationsstrukturen, Arbeits- und Themenschwerpunkte berichteten, zeigten sich doch einige Gemeinsamkeiten in ihrer Ausgangssituation und hinsichtlich möglicher Anknüpfungspunkte für ein Gender Mainstreaming.

Auf unsere Frage nach existierenden Anknüpfungspunkten für Gender Mainstreaming in den Natur- und Umweltschutzverbänden nannten die Teilnehmer/innen unter anderem folgende mögliche Aufgaben:

- Geschlechtergerechte Strukturen in den Verbänden schaffen,
- die Verbandsmitglieder geschlechterdifferenziert nach ihren Motivationen und Aktivitäten erfassen und analysieren,
- geschlechterspezifische Bedeutungen und Auswirkungen von (Naturschutz-)Projekten erkennen,
- Geschlechteraspekte in aktuellen Arbeitsthemen sichtbar machen und sie in Projektanträge integrieren lernen,
- Bildungskonzepte und Veranstaltungsangebote so gestalten, dass möglichst viele Zielgruppen (Männer und Frauen, Jungen und Mädchen, Alleinerziehende und Familien, Einzelpersonen und Gruppen, gemischt- und gleichgeschlechtlich) sie nutzen und attraktiv finden...

Warum wir zu Round-Table-Gesprächen eingeladen haben

Hauptanliegen der Round-Table-Gespräche war der gemeinsame Austausch mit den Verbandsvertreter/innen über laufende oder abgeschlossene Aktivitäten zum Gender Mainstreaming und neue inhaltliche Perspektiven.

Im Verlauf der Gespräche wurden Themen und Strukturen sichtbar, die „mehr Gender“ vertragen können. Es wurden Projektideen entwickelt, die zu neuen Organisations- und Arbeitsstrukturen führen können und mit denen die Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die Mitgestaltung- und Entscheidungsmacht zwischen Männern und Frauen gerechter verteilt werden können.

Von den insgesamt 94 eingeladenen Mitgliedsverbänden nahmen bislang neun Verbände an den Round-Table-Veranstaltungen in Berlin, Kassel und München teil. Ein letztes Gespräch findet am 16. November 2004 in Bonn statt.

Der „Gender-sensible Blick“ ist gefordert

Etwas, das alle Verbände beschäftigt, ist der Blick auf die eigenen Strukturen, die nach Einschätzung aller Teilnehmenden einer genauen Analyse und Auswertung unterzogen werden sollen: Wird der Vorstand mehrheitlich von Männern oder Frauen gebildet? Wie ist dieses Verhältnis auf der Referateebene, wie in den Arbeitskreisen, den Ortsgruppen oder beispielsweise im Betriebsrat?

Weiter wurde als dringend notwendig angesehen, die Mitgliederstrukturen geschlechterspezifisch zu erheben, d. h. die Anzahl sowie die jeweiligen Zu- und Abgänge an männlichen und weiblichen Mitgliedern zu ermitteln, ihre bevorzugten Aktivitäten und ihre Motivationen den Verband aktiv mitzugestalten. Denn nur darüber lassen sich mehr Informationen darüber gewinnen, wie das Engagement für den Naturschutz gestärkt, sinkenden Mitgliederzahlen entgegen gewirkt und die Übergänge von den Jugend- in die Erwachsenenverbände verbessert werden können.

Neben diesen organisatorischen Erfordernissen sehen sich die Verbände außerdem vor die Aufgabe gestellt, Geschlechterverhältnisse in ihre fachliche und inhaltliche Arbeit wie z. B. in die Bildungsarbeit oder in Naturschutzprojekte und -kampagnen zu integrieren. Vor allem für die Projekteinwerbung gilt die Integration von Geschlechteraspekten als zunehmend bedeutsam. Doch so einfach lässt sich die Geschlechterrelevanz von Natur- und Umweltschutz nicht erkennen. „Was hat das denn bitte schön mit den Geschlechterverhältnissen zu tun?“, war eine oft gestellte Frage. Und so wurde über Möglichkeiten diskutiert, in Gendertrainings und -workshops gemeinsam Antworten auf diese Frage zu finden.

„Mehr Gender in die Verbände“: Warum das weder schnell noch einfach geht

In den Round-Table-Veranstaltungen wurde deutlich, dass die Integration von Geschlechteraspekten sowohl in die Organisationsstruktur als auch in die inhaltliche Arbeit der Verbände oft von einzelnen Personen und ihrem besonderen Engagement abhängig ist. Die Kommunikation des Gender-Mainstreaming-Ansatzes sei immer noch viel zu schwierig, viele fühlten sich davon geradezu abgeschreckt. Strukturelle Barrieren wie die zwischen Haupt- und Ehrenamt, zwischen Dachverband und Ortsgruppe scheinen die Einführung eines Gender Mainstreaming erst mal zu erschweren, gilt es doch auch jene für das Thema zu sensibilisieren, welche die „Vor-Ort-Arbeit“ leisten. Dazu kommen die ohnehin nur knappen Zeit- und Personalressourcen, angesichts derer andere Themen Prioritäten haben.

Erste Schritte zur Integration von Gender in die Verbände

In den Gesprächen wurde deutlich, dass diese Überlegungen nur ein Anfang sein können, um die vielfältigen Verbindungen zwischen Geschlechterverhältnissen und Naturschutz sichtbar werden zu lassen und sie für die Verbände in konkreten Maßnahmen und Aktivitäten zu bündeln. Die Round-Table-Gespräche waren ein erster Schritt in diese Richtung. Für das Projektteam heißt dies vor allem, möglichst konkrete Schritte und Hilfestellungen für die Verbände anzubieten, die sich eingehender mit Gender Mainstreaming und Geschlechteraspekten in ihrer konzeptionellen Arbeit auseinandersetzen wollen. Hierzu werden mit den interessierten Verbänden die in den Round-Table-Gesprächen begonnenen Überlegungen bilateral weiterentwickelt und vereinzelt erste kleinere Vorhaben initiiert.

Falls Sie Lust bekommen haben, in den Projekten mitzuwirken...

Wir möchten ganz besonders alle diejenigen Verbände einladen, die sich bisher noch nicht an dem Arbeitsprozess beteiligen konnten. Am 26. Januar 2005 findet zur weiteren Planung eine eintägige *Perspektivenwerkstatt* mit den Verbänden statt. Dort haben Sie die Möglichkeit, Vorhaben mitzugestalten und Ihre Kompetenzen und Ideen einzubringen für die Entwicklung eines geschlechtersensiblen Natur- und Umweltschutzes. Ziel dieser Arbeitstagung ist es, gemeinsam die vorhandenen Ansatzpunkte für weitere Aktivitäten zu einem Gender Greenstreaming zu konkretisieren und zu Projekten oder Kampagnen zu bündeln, die von den Verbänden mit Unterstützung und in Begleitung des Projektteams im nächsten Jahr umgesetzt werden.

Von Gipfelstürmern und Netzwerkerinnen Der Deutsche Alpenverein (DAV)

In dieser Rubrik werden DNR-Mitgliedsverbände vorgestellt, die sich für Chancengleichheit von Männern und Frauen stark machen und begonnen haben, Verbandsstrukturen, -inhalte und -prozesse geschlechtersensibel zu gestalten. Wir wollen an dieser Stelle regelmäßig über die vielfältigen Aktivitäten und unterschiedlichen Möglichkeiten und Wege informieren, Gender in den Umwelt- und Naturschutz zu bringen. Nutzen auch Sie die Möglichkeit, sich an dieser Stelle aktiv mit eigenen Beiträgen zu beteiligen und über Ansätze und Erfahrungen Ihres Verbandes zu berichten! Dabei soll es nicht um einen Wettbewerb gehen, sondern es kommt darauf an, Schritte und Erfahrungen mitzuteilen, die zeigen wie es funktioniert, wenn Geschlechtersensibilität in der Verbandsarbeit ernst genommen wird.

Frauenförderung und Gender Mainstreaming beim Deutschen Alpenverein (DAV)

Der Deutsche Alpenverein ist keine Frauendomäne, aber etwas mehr als ein Drittel der Mitglieder sind Frauen, mit steigender Tendenz. 2003 lag der Zuwachs an weiblichen Mitgliedern erstmals höher als bei den Männern – zumindest seit die Mitgliederzahlen nach Geschlecht differenziert erfasst werden. Dass Frauen entsprechend ihres Mitgliederanteils in den Gremien des DAV vertreten sein sollen, hat der DAV in seinem neuen Strukturkonzept verankert. Noch sieht es in den Gremien anders aus, aber vieles ist in Bewegung...

Der Deutsche Alpenverein (DAV)

wurde 1869 als „bildungsbürgerlicher Bergsteigerverein“ ins Leben gerufen. Heute zählt er mit seinen ca. 670.000 Mitgliedern zu den großen Verbänden und ist die größte Bergsteigervereinigung der Welt. Der Dachverband besteht bundesweit aus 352 rechtlich eigenständigen Vereinen, den „Sektionen“. Der DAV unterhält 307 „Hütten“ und viele tausend Kilometer Wegenetz, das jährlich von Millionen von Bergsteigerinnen und -wanderern genutzt wird.

Als ein anerkannter Naturschutzverband hat sich der DAV zum Ziel gesetzt, die Alpen als Erholungsraum nachhaltig zu sichern, die natürlichen Ressourcen zu schonen und naturverträgliches Bergsteigen in all seinen Ausprägungen zu ermöglichen. (Quelle: www.alpenverein.de)

Gender Mainstreaming als Arbeitsbereich der Hauptgeschäftsführung

Für 2005 ist Gender Mainstreaming als Projekt im Jahresplan des DAV aufgenommen worden. Die Planung, Koordination und Initiierung ist Aufgabe des Referenten des Hauptgeschäftsführers. Damit ist eine wichtige Voraussetzung dafür erfüllt, dass Gender Mainstreaming neben den Aktivitäten zur Frauenförderung als „Top-Down-Prozess“ in den einzelnen Arbeitsbereichen umgesetzt und die Kategorie „Geschlecht“ nachhaltig als Bestandteil des Handelns und Denkens in die Organisation integriert werden kann.

Personen mit Gender-Erfahrung im DAV

Ulrike Seifert ist langjähriges aktives Mitglied im DAV und seit einigen Jahren Vorsitzende des Ausschusses für Familienbergsteigen im Hauptverein sowie Beauftragte der Projektgruppe Frauen. Außerdem ist sie Delegierte im Bundesausschuss für Frauen des Deutschen Sportbundes und darüber intensiv an der Umsetzung von Maßnahmen zum Gender Mainstreaming beteiligt.

Markus Eckert, von Hause aus Jurist, arbeitet seit Mai dieses Jahres als Referent des Hauptgeschäftsführers und ist u. a. für die Gestaltung und Umsetzung des neuen Projekts Gender Mainstreaming zuständig.

Frauennetzwerke – Arbeit von „unten nach oben“

Auch im DAV werden die frauen- und geschlechterpolitischen Aktivitäten überwiegend von dem Engagement und Durchhaltevermögen ehrenamtlich tätiger Frauen getragen. Diese Frauen haben sich „Gender-Wissen“ und -Kompetenz angeeignet, das es bei einer geschlechtergerechten Verbandsarbeit aufzunehmen gilt.

Die Projektgruppe Frauen beim DAV hat zum Ziel, die Frauen untereinander besser zu vernetzen und dadurch an Einfluss gewinnen zu lassen. Unterstützt werden die Frauen in ihrem Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit in den letzten Jahren verstärkt durch den Präsidenten und die neue Geschäftsführung des Hauptvereins. Seit 2001 ist die Projektgruppe mit einem eigenen Budget ausgestattet, mit dem sie Workshops und Veranstaltungen zu frauen- und geschlechterbezogenen Themen initiiert, beispielsweise ein Gender-Training für ehrenamtliche Führungskräfte.

Darüber hinaus hat die Projektgruppe zahlreiche andere Aktivitäten angestoßen: In Absprache mit dem Präsidium übernahm sie einen offiziellen Auftrag zur Herstellung von Chancengleichheit für Männer und Frauen beim DAV. Dazu befindet sich ein Maßnahmenkatalog in Vorbereitung, in dem auch die Strategie des Gender Mainstreaming explizit aufgegriffen und berücksichtigt wird.

Leitbild Diskussion als Chance

Auf der Hauptversammlung in Duisburg 2001 verabschiedete der DAV fast einstimmig ein neues Leitbild. Dieses war auf der Grundlage einer umfassenden Befragung von Mitgliedern, Sektionen und Gremien erarbeitet worden. In die Diskussion wurden von Beginn an die Anliegen der Frauen eingebracht. Hauptziel war, das Prinzip des Gender Mainstreaming programmatisch im Leitbild zu verankern. Folgende Formulierung wurde verabschiedet: *„Der Verein achtet besonders auf die Chancengleichheit und Gleichberechtigung der Geschlechter. Er ermutigt besonders die Frauen in seinen Reihen, verstärkt ihre Interessen einzubringen und sich zu engagieren.“* Damit hat der Verband einen Prozess begonnen, der innerhalb der DNR-Verbände durchaus beispielhaft ist und der sich aktuell durch die Verankerung des Gender Mainstreaming auf hauptamtlicher Ebene in einer weiterführenden Arbeitsphase der Umsetzung und Konkretisierung befindet.

Nicht alle Männer wollen Gipfelstürmer sein

Die Arbeit beim DAV wird bereits durch die Aktivitäten des Deutschen Sportbundes zu Gender Mainstreaming unterstützt, mit dem Ulrike Seifert in ihrer Funktion als Frauenvertreterin kooperiert. Einen Ansatzpunkt bietet beispielsweise das Familienbergsteigen und die Sensibilisierung und Qualifizierung der Honorarkräfte in diesem Bereich für Geschlechteraspekte beim Bergsport. So wäre aus der Sicht von Ulrike Seifert stärker darauf hinzuwirken, dass explizit Männer von dem Angebot „mit der Familie ins Gebirge zu gehen“ angesprochen werden.

Ein Ansatz im Sinne des Gender Mainstreaming wäre z. B. auch eine stärkere Orientierung auf den Aspekt der Gesundheitsförderung. Statt über den Leistungsgedanken könnten Männer auch über andere Themen und Angebote erreicht werden, die ihren Interessen und Bedürfnissen entsprechen.

Zu überlegen wäre weiterhin, wie und unter welchen Aspekten Umwelt- und Naturschutzthemen konzeptionell stärker in alle Angebote integriert und umgesetzt werden können, um Frauen und Männern mit jeweils unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen für Natur- und Umweltschutz im Sinne eines nachhaltigen Umgangs mit der Natur zu sensibilisieren.

Frauen an die Spitze auch im Ehrenamt

Auch auf der Ebene des Jugendverbandes (JDAV) besteht Interesse an der Gender-Thematik. Bei den Schulungen im Jugendbereich wie auch auf der Ebene der Fachübungsleiter/innen, die vor Ort die Unternehmungen im Gebirge organisieren und leiten, werden wichtige Ansätze für geschlechtersensible Maßnahmen gesehen. Insbesondere vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Mitgliederstruktur und zunehmend anderer Anforderungen an die Serviceleistungen und Angebote des DAV kommt der Personalplanung und -entwicklung im Ehrenamt eine zukunftsweisende Bedeutung zu.

Buchtipps, Termine

Bundesamt für Naturschutz (Hg.): Gender Mainstreaming im Naturschutz. Bearbeitung von Doris Hayn. Bonn 2004, 14,- Euro, Bezug: www.lv-h.de/bfn

Der Band fasst Tagungsbeiträge der gleichnamigen BfN-Veranstaltung vom Herbst 2003 in Bonn zusammen. Es werden Genderaspekte und -perspektiven aus unterschiedlichen Themen- und Handlungsfeldern vorgestellt, Umsetzungswege und -strategien aufgezeigt (Gender Impact Assessment, Wege der Vermittlung von Genderkompetenz, Gender Mainstreaming in der Jugendverbandsarbeit). Bei aller Unterschiedlichkeit in der Qualität der Beiträge ist die Lektüre empfehlenswert und gibt einen guten Überblick und Einstieg in die Diskussion.

Hayn, Doris und Schultz, Irmgard: Wissenschaftliche Begleitung zur Einführung des Gender Mainstreaming in der Regelpraxis des BMU. Abschlussbericht. Institut für sozial-ökologische Forschung, Frankfurt a. M. 2004

Katz, Christine/Müller, Christa/Winterfeld, Uta von: Globalisierung und gesellschaftliche Naturverhältnisse. Wuppertal Institut, Juni 2004

Termin: 26.1.2005, Perspektivenwerkstatt (siehe Seite 3)
Information/Anmeldung: siehe Kontakt Seite 1