

Vielfältiger Auftakt bei der Perspektivenwerkstatt der Verbände

Weshalb die „Schnecke“ für Nachdrücklichkeit
im Gender Mainstreaming sorgt



Ein Wort zur Begrüßung ...

Das neue Jahr begann für unser Projekt Gender Greenstreaming ereignisreich – am 26. Januar fand in Berlin eine Perspektivenwerkstatt unter dem Motto „Andere Einblicke bringen neue Aussichten“ statt. Gemeinsam mit Vertretern und Vertreterinnen aus interessierten Verbänden entstand eine erste Struktur zur Einführung von Gender Mainstreaming in die Natur- und Umweltschutzarbeit.

Was ist für die Organisationsentwicklung aus Gender-Sicht zu beachten? Wie ändern sich Naturschutzpositionen, wenn Geschlechterverhältnisse berücksichtigt werden? Wo stecken Gender-Aspekte in der Energiepolitik und der Biodiversitäts-Strategie? Welche neuen Blickwinkel auf Umweltthemen ergeben sich, wenn Gender mitgedacht wird?

Dies alles waren Fragen, die an diesem Tag zu einem weiterführenden Arbeitsprogramm anregen und von denen wir Ihnen gerne in dem vorliegenden Newsletter in Kurzfassung berichten möchten.

Eine ausführliche Dokumentation der Perspektivenwerkstatt ist ab Mitte März 2005 erhältlich (siehe Kontakt).

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

Neue Perspektiven in Energiepolitik, Biodiversität, Bildung und Organisationsentwicklung

Seite 2

Berichte aus den Arbeitsgruppen

Gender und Energiepolitik

Seite 2

Gender und Biodiversität

Seite 3

Gender und Bildung

Seite 3

Gender und Organisationsentwicklung

Seite 4

Kontakt:

Deutscher Naturschutzring:
Helga Inden-Heinrich (stellvertr. Generalsekretärin)
Juliane Grüning
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.
E-Mail: gendergreen@uni-lueneburg.de

Neue Perspektiven in Energiepolitik, Biodiversität, Bildung und Organisationsentwicklung

Symbolisch endete am 26. Januar 2005 im Haus der Demokratie und Menschenrechte in Berlin die Perspektivenwerkstatt des Gender Greenstreaming-Projektes: Ausgerechnet Schneckenhäuser dienten in der Abschlussrunde dazu, den Tag Revue passieren zu lassen. Und das aus guten Gründen:

1. Schnecken sind zwittrige Wesen

Gender Mainstreaming ist ein Thema für Frauen und Männer – ohne letztere geht es hier nicht: Denn es geht um das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitgliedern, Haupt- und Ehrenamt und verschiedenen Zielgruppen, aber dahinter verbirgt sich mehr als eine formale Gleichbehandlung der Geschlechter. Keine Organisation ist geschlechtsneutral und Natur- und Umweltschutzthemen sind es ebenso wenig: so selbstverständlich, wie Schnecken Männliches und Weibliches in sich vereinen.

2. Schnecken sind langsam und stetig - Zeit für das Wesentliche und erste Prioritäten setzen

Angelegt als Arbeitstagung startete die Veranstaltung mit Impulsreferaten, in denen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf unterschiedliche Genderdimensionen in ihrem Wirkungsbereich eingestimmt wurden.

In Tandems aus verbandlichen und „externen“ Perspektiven wurden Impulse gesetzt: Ulrike Röhr,

genanet/ life e.V. und Bettina Dannheim, Robin Wood zum Thema Energiepolitik, Franziska Müller, stud. Mitarbeiterin bei genanet / life e.V. zu Gender Ansätzen in der Biodiversitäts-Strategie, Dr. Angela Franz-Balsen, Universität Lüneburg und Nicola Moczek, Bundesgeschäftsführerin der BUNDjugend zum Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung sowie Gabriele Schambach, Heinrich-Böll-Stiftung gemeinsam mit Ansgar Drücker, Bundesgeschäftsführer der Naturfreundejugend zur geschlechtergerechten Organisationsentwicklung.

3. Schnecken hinterlassen Spuren

In Arbeitsgruppen wurden diese vier Themenfelder in Hinblick auf Perspektiven, vorhandene Ansätze und Voraussetzungen für sowie Umsetzungsbarrieren bei der kompetenten gendersensiblen Gestaltung der Umwelt- und Naturschutzarbeit diskutiert. Gemeinsam mit den Teilnehmenden entstanden am Nachmittag konkrete Planungsschritte und Ansatzpunkte für die weitere Umsetzung in den Verbänden.

Berichte aus den Arbeitsgruppen

Gender und Energiepolitik

Energiepolitik ist einerseits ein hochtechnisches und hauptsächlich von Männern besetztes Thema, andererseits durch stete Präsenz sehr alltagsnah. Wer mehr Geschlechtergerechtigkeit in die Energiepolitik bekommen will, kann über das magische Dreieck der Nachhaltigkeit nicht nur eine Öffnung des „Betonköpfe-Themas“ zu mehr Ökologie und Sozialem erreichen, sondern auch zielgruppenspezifischer arbeiten. Zum Beispiel über eine Verknüpfung mit der Lebensstildebatte oder gendersensible Stromwechsellkampagnen.

Schon bei der Forderung nach erneuerbaren Energien stoßen Umweltverbände bei der mächtigen Energielobby oftmals auf taube Ohren – dies nun auch noch geschlechtergerecht zu tun, erfordert Fingerspitzengefühl!

Aber über die unterschiedliche Risikowahrnehmung von Männern und Frauen, über gut aufbereitete Kommunikationsmittel und eine Einbeziehung der verschiedenen Rollen besonders in den planerischen Bereichen, finden sich viele Anknüpfungspunkte, dieser Aufgabe gerecht zu werden. Weniger auf technische als auf grundsätzliche Lösungen (Energiewende, Dezentralität, bedürfnisorientierte Verkehrsplanung) setzte die Arbeitsgruppe zur

Energiepolitik. Die („männliche“) Technikgläubigkeit und -begeisterung auf der einen, die („weibliche“) Verhaltensänderung auf der anderen Seite müsse hinterfragt, könne aber auch als Kompetenz genutzt werden, um gemeinsame Lösungen zu finden. Forschungsbedarf wurde vor allen Dingen bei der Motivation von und Widerständen bei Männern und Frauen für den Wechsel auf Strom aus alternativen Quellen gesehen. Auch bei der Verwendung von Biomasse gilt es, sowohl die ökologische Seite zu sehen, als auch zu hinterfragen, inwieweit soziale (und ökologische) Aspekte zu einer Problemverlagerung beitragen (Nord-Süd-Problematik).

Gender und Biodiversität

Biologische Vielfalt ist in vielen Umwelt- und Naturschutzverbänden ein Querschnittsthema, das in der Regel nicht in Verbindung mit Genderaspekten bearbeitet wird. Groß ist der Bedarf an konkreten Analysen und an Informationen über die Zusammenhänge zwischen Biodiversität und Gender.

Das Thema Biodiversität, das sich in der politischen wie praktischen Arbeit als ein Feld mit hohem Spezialwissen erweist, war im Rahmen der Veranstaltung mit Sicherheit der schwierigste Zugang, um Geschlechterverhältnisse sichtbar zu machen und ihre Relevanz zu verdeutlichen. Es ist nicht zufällig, dass bei diesem Thema die Verbändeseite unbesetzt blieb. Vorgeschlagen wurde von den Teilnehmenden als unumgängliche Voraussetzung für eine weitere Beschäftigung mit dieser Thematik, umfassende Daten zu den Genderaspekten der Biodiversität insbesondere bezogen auf deutsche Verhältnisse, d. h. Wissen über Geschlechterverhältnisse,

Biodiversität und ihre Zusammenhänge zu erheben. Außerdem fehlt es bisher an plakativen Beispielen in für die Verbände ausschlaggebenden Themenfeldern wie z. B. Landnutzung oder Gesundheit. Als derzeit mögliche Ansatzpunkte, um auf Genderaspekte der Biodiversitätsthematik aufmerksam zu machen, wurde der verbandliche Bildungsbereich genannt: Bereits jetzt könnte damit begonnen werden, Informationsmaterialien sowie die Konzepte zur Vermittlung der ökologischen und politischen Zusammenhängen von Biodiversität gendersensibel zu gestalten.

Arbeitsgruppe Bildung für nachhaltige Entwicklung

Gender in der Bildung für nachhaltige Entwicklung ist nicht nur ein Thema für auf Adressaten und Adressatinnen bezogene Bildung, die von den Verbänden angeboten wird, es ist auch ein Themenkomplex, der die Akteure und Verbände selbst betrifft. Enge inhaltliche Verknüpfungen mit Organisationsentwicklungsprozessen sind deshalb zu beachten.

Gender Mainstreaming als Gestaltungsprinzip einer Organisation kann letztlich ohne interne Bildungs- und Reflexionsprozesse nicht realisiert werden. Gebraucht wird dafür Genderkompetenz innerhalb der Organisationen. Das Thema Bildung ist folglich vielfältig: Es bezieht sich sowohl auf das Innenverhältnis der Verbände und damit die Weiterbildung der Akteure und Akteurinnen in Haupt- und Ehrenamt wie auch auf das „nach außen“ gerichtete Bildungsangebot, das sich an interessierte Zielgruppen wendet.

Ein intensiv diskutiertes Thema in der Arbeitsgruppe war die Bewältigung der Wissensfluktuation durch den häufigen Wechsel von Mitarbeiter/innen. Die Frage nach einem geeigneten Wissensmanagement betrifft auch die Verstetigung der Mitarbeit von aktiven Mitgliedern, die alters bedingt aus den Jugendverbänden ausscheiden und ein aktives Gestaltungsinteresse und Genderkompetenzen mitbringen: Hier wird bereits aktuell vor allem über Mentoring-Programme gegengesteuert.

Insgesamt wird der Bedarf an grundlegenden Angeboten zur Sensibilisierung für Gender hoch eingeschätzt. Neben Gendertrainings werden Ansätze zur Einbeziehung von Gender auch in konkreten Projektvorhaben gesehen. Aktuelle Prozesse wie die UNESCO-Dekade „Bildung für nachhaltige

Entwicklung“, die Arbeit an der Nachhaltigkeitsstrategie, der Agenda 21-Prozess und die Möglichkeit, Verbände-Projekte zu initiieren, um Gender in Bildungsvorhaben und -prozesse zu integrieren, sollten dafür genutzt werden.

Neben der grundsätzlichen Verankerung von Gender in der Verbandskultur wurden die Qualifikation und Genderkompetenz der Multiplikatoren/innen und Bildungsreferenten/innen als wesentlich herausgestellt. Geschlechtersensibilität und die daran gekoppelte Bereitschaft und Fähigkeit zur Selbstreflexion (auf Seite der „Lehrenden“) wurde von den Teilnehmenden als wesentliche Voraussetzung für gendersensible Bildung formuliert. Hierzu zählt auch die Bereitschaft, in „Genderteams“ zu arbeiten und sich Wissen über gendersensible Didaktik und ihrer Umsetzung anzueignen. Gefordert wurde ebenso die Möglichkeit für einen Austausch in geschlechtshomogenen Räumen und Gruppen, um Zielgruppen für bestimmte Themen gezielter ansprechen und erreichen zu können.

Für die Gestaltung geschlechtergerechter Veranstaltungen kann eine gendersensible Analyse der bestehenden Bildungsangebote in Hinblick auf Wirkung und Ansprache (Inhalt und Kommunikationsmittel) auf/ für bestimmte Zielgruppen ein Ausgangspunkt sein.

Bildung für nachhaltige Entwicklung als umfassendes Konzept mit einem Aktivitäten fördernden und Handlungskompetenz erzeugenden Bildungsverständnis gilt es aber nicht nur in Bezug auf die

Dimension Geschlecht hin zu entwickeln, sondern Nachhaltigkeit als Lebenskonzept und damit Nachhaltigkeit als Bildungsauftrag ist aus den jeweiligen Kontexten der Verbände zu füllen und zu gestalten.

Gender in der Organisationsentwicklung

Gender in der Organisationsentwicklung ist ein Thema, das in den Verbänden auf mehreren Ebenen relevant wird: Gender Mainstreaming betrifft sowohl die fachliche Arbeit als auch die Strukturen der Verbände. Zusätzlich ist es auf der persönlichen Ebene wirksam. Hier sind die Mitarbeiter/innen dazu aufgefordert, ihre Wahrnehmung zu erweitern für gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse und ihre Auswirkungen. Diese drei Ebenen fanden sich auch in den Aussagen und Gedanken der Teilnehmer/innen zu Visionen, Barrieren, Voraussetzungen und Ansätzen für ein Gender Mainstreaming in den Umwelt- und Naturschutz-Verbänden wieder.

Geschlechtergerechte Organisationen zeichnen sich für die Teilnehmer/innen aus den Verbänden dadurch aus, dass ihre Mitarbeiter/innen offen sind für Veränderungen der Arbeits- und Organisationskultur (persönliche Ebene). Geschlechtergerechtigkeit ist selbstverständlich und ist eine von verschiedenen Perspektiven, unter denen Fachthemen überprüft und bearbeitet werden (fachliche Ebene). Gender Mainstreaming wird tatsächlich im Verband gelebt: Organisationsabläufe sind flexibel und angepasst, Frauen und Männer sind strukturell auf allen Ebenen vollständig integriert und zu jeweils 50 Prozent vertreten. Informelle Strukturen werden abgebaut zugunsten von Transparenz und allgemeiner Zugänglichkeit, etc. (strukturelle Ebene). In der hier entworfenen Vision wird Gender Mainstreaming als Prozess und die Organisation selbst als lernend verstanden.

Einiges ist schon verwirklicht. Die Teilnehmenden weisen auf bereits bestehende Ansätze hin, z. B. in den Jugendverbänden, die darauf hinwirken, Strukturen dahingehend aufzulösen und zu reformieren. Diese zeigen, dass die Bereitschaft und Offenheit für Kulturveränderungen bei der Organisationsleitung und den Mitarbeiter/innen Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung in den Verbänden ist.

Gender jetzt! Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Landesverband ...

so lautete am Nachmittag das Motto eines Landesverbandes für eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung. Der Vertreter des Verbandes beschreibt die Ausgangssituation: der Anteil von Frauen im Bereich der Mitglieder und hier speziell unter den Aktiven ist zu erhöhen, da der Anteil von Männern deutlich höher ist als der von Frauen. Ziel ist es, mit einer Genderanalyse zunächst Gestaltungsmöglichkeiten von Geschlechterbeziehungen

im Landesverband als eine „Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“ sichtbar werden zu lassen.

Eine erste Maßnahme, die der Landesverband anstrebt, ist daher eine Befragung der Mitglieder sowie der Aktiven im Haupt- und Ehrenamt. Mit Leitfragen zur Organisation, den Arbeitsplätzen und Arbeitsaufgaben wird der Verband systematisch untersucht, um zielgruppenspezifisches und zieladäquates Handeln zu ermöglichen.

Für die Auswertung können folgende Fragen erkenntnisleitend sein: Welche Zielgruppen möchte der Verband mit seiner Arbeit erreichen? Werden ihre Interessen beachtet? Sind die Inhalte auf die Zielgruppen abgestimmt? Eine Genderberatung und ein Gendercoaching sollten den Prozess begleiten. Ein weiterer Arbeitsschritt ist die Überprüfung von Außendarstellung und Öffentlichkeitsarbeit des Landesverbandes.

Ausgehend von diesem Beispiel diskutieren die Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe folgende Aktivitäten und Maßnahmen für ihre Verbände: Ein dringliches Anliegen auf struktureller Ebene wurde darin gesehen, die Geschäfts- oder Bundesleitung für das Thema Geschlechtergerechtigkeit zu gewinnen und sie zu einer Absichtserklärung für ein Gender Mainstreaming zu bewegen. Die Teilnehmenden planten Genderanalysen, um geschlechterbezogene Problembereiche sichtbar zu machen, um daraus Maßnahmen für eine ehrenamtsspezifische Ansprache abzuleiten sowie um die Öffentlichkeitsarbeit zielgruppenspezifisch und/oder neutraler zu gestalten. Mehrere Verbandsvertreter/innen nahmen sich vor, Gender in die fachlichen Arbeitsschwerpunkte und Schwerpunktdebatten zu integrieren. Quer dazu liegt für die Teilnehmenden die persönliche Ebene: bestimmte Zielgruppen wie beispielsweise „Ehrenamtliche“ sollen in einem Gendertraining für die Entstehung von Geschlechterdifferenzen sensibilisiert werden.