



Gender Mainstreaming

Implementierung in der aej

Franz K. Schön

Jahrgang 1955, männlich

Beruf: Diakon, Zusatzstudien
Verwaltungswirtschaft,
BWL

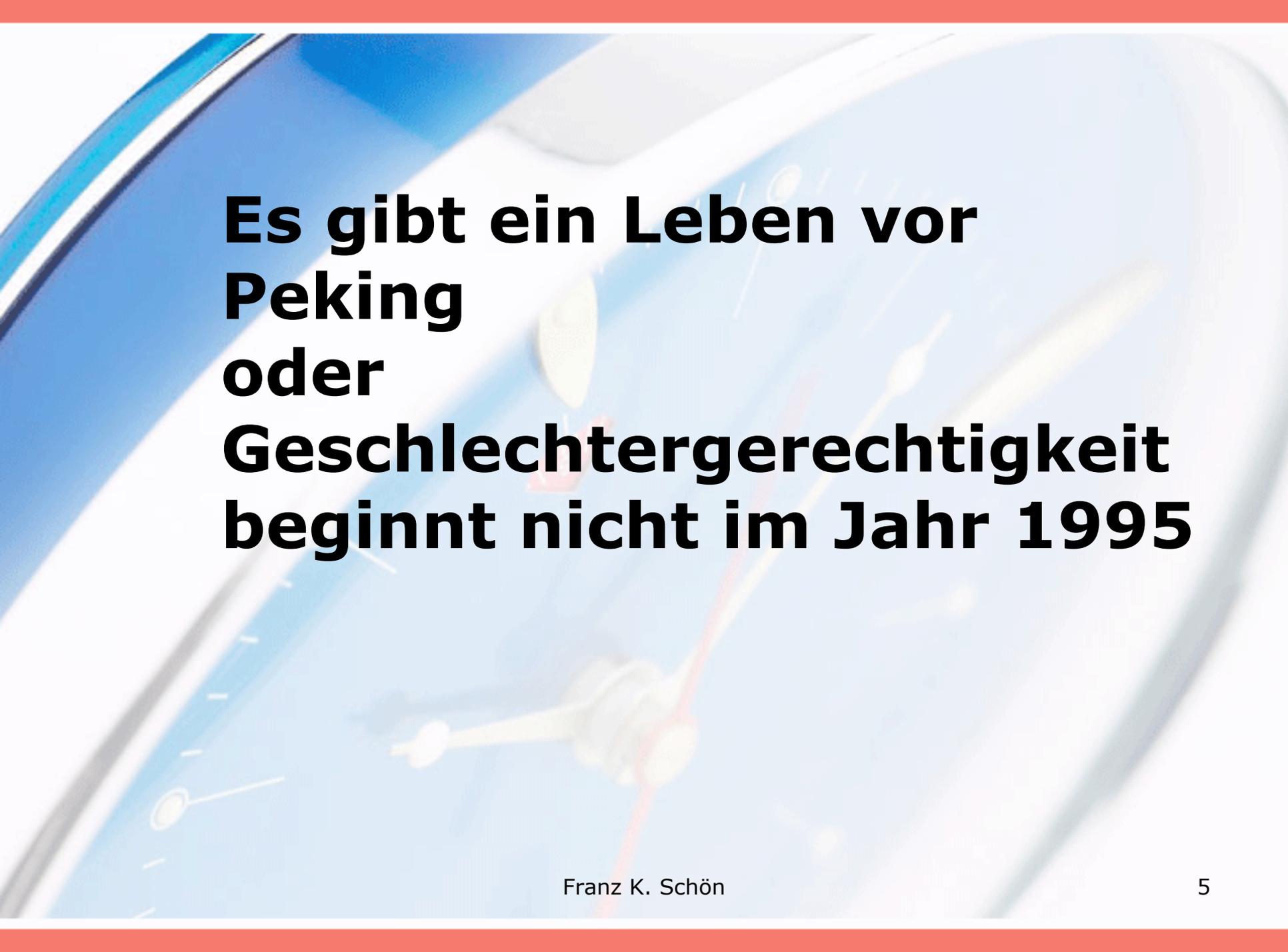
Tätigkeiten: Jugendhilfe, PR,
kirchliche Verwaltung,
Verbandsarbeit

aej

- Verbandliche Jugendarbeit der Landeskirchen
- Werke und Verbände (CVJM, EC, Pfadfinder(innen) usw.)
- Jugendarbeit der Freikirchen
 - Partnerorganisationen, Studienzentren, Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten usw.

Herausforderung

- Damit scheiden alle Versuche GM top down durchsetzen zu wollen aus.
- Nötig ist ein Ansatz,
 - der bottom up legitimiert,
 - auf Vorhandenem aufbaut und
 - zielgerichtet und verbindlich
 - Ergebnisse zeitigt



**Es gibt ein Leben vor
Peking
oder
Geschlechtergerechtigkeit
beginnt nicht im Jahr 1995**

Voraussetzungen für GM in der aej

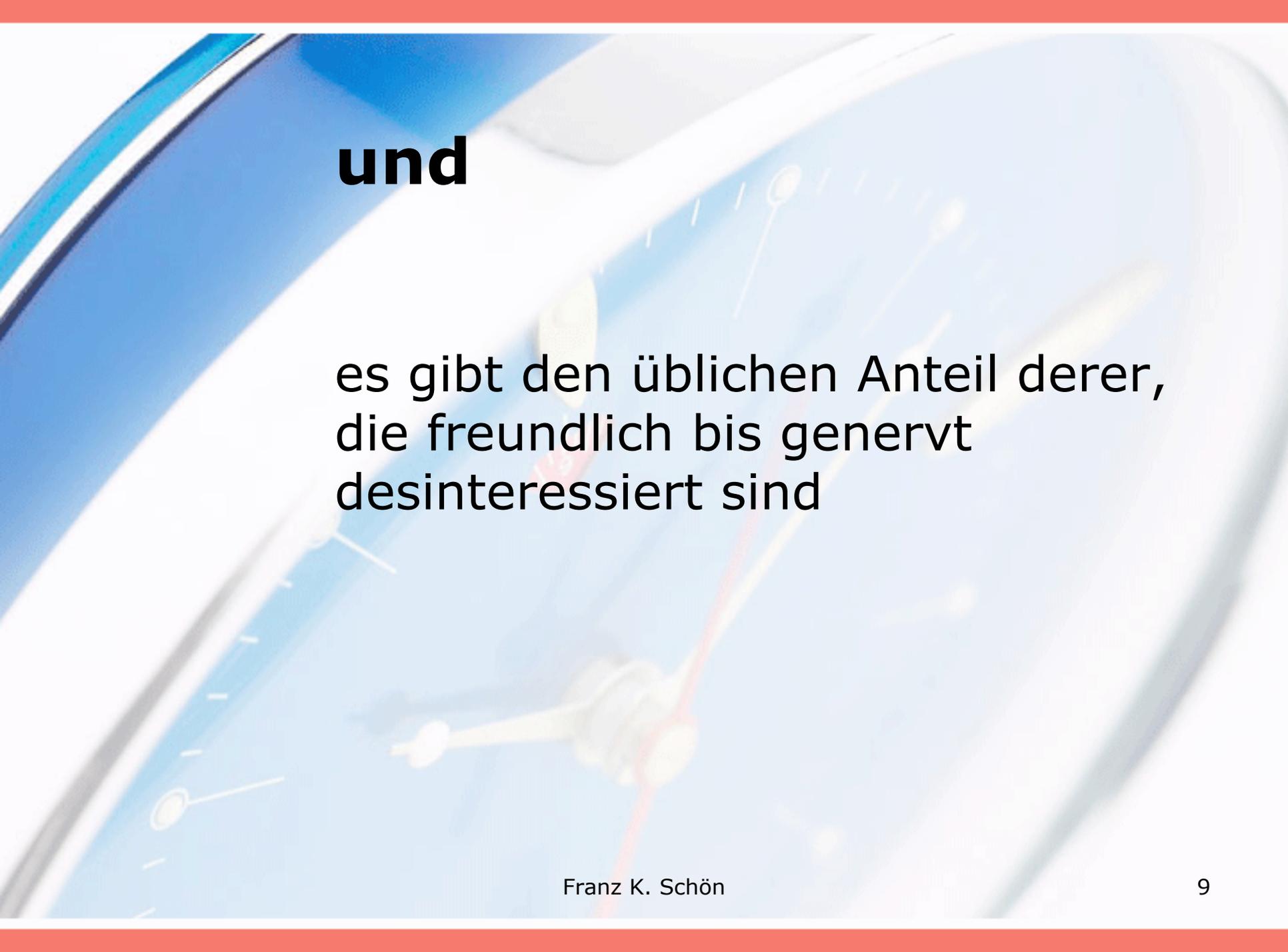
- Starke Tradition in der Emanzipationsbewegung
- Verwurzelung einzelner Bereiche im Feminismus
- Weitreichende internationale Netzwerke auch in Entwicklungszusammenhänge
- Bearbeitung von Genderfragen in einzelnen Mitgliedsorganisationen

Das heißt es gab

- eine hohe Aufgeschlossenheit der Mitglieder für GM
- bereits vorhandene Überlegungen und Konzepte
- eine tragfähige Basis aus der langjährigen Emanzipationsarbeit

Es gibt aber auch große Skepsis

- vor allem junger Frauen, die Geschlechtergerechtigkeit für sich weitgehend realisiert sehen und GM als diskriminierend empfinden
- vor allem von Frauen aus der feministischen Tradition, die GM als zu wenig politisch und am falschen Ende ansetzend empfinden



und

es gibt den üblichen Anteil derer,
die freundlich bis genervt
desinteressiert sind

Die Arbeit an Genderfragen ist ein Arbeiten gegen den gesellschaftlichen **Mainstream**

- Männer lügen und Frauen kaufen Schuhe
- Werbung, Jugendbücher und Soaps verkaufen die Ramafamilie mit betonierter Aufgabenzuschreibung und längst überholt geglaubten Frauenbildern
- Zeitungen schreiben unter der Rubrik Wissen über „Zickenalarm in Büros“

Ablauf eines nach oben offenen Prozesses

- Die Geschäftsleitung übernimmt 2001 GM als wichtigen Arbeitsschwerpunkt, der HGF übernimmt die Zuständigkeit
- Der Vorstand beschließt GM zum Schwerpunktthema der MV 2002 zu machen. Die MV wird durch eine Publikation vorbereitet.

Mitgliederversammlung 2002

- 1 Tag Schwerpunkt GM
- Sensibilisierung durch Elemente aus G-Trainings, Vorträge, Arbeitsgruppen, Diskussion
- Beschluss GM zu implementieren, Einrichten einer geschlechtsparitätisch besetzten Projektgruppe

Projektgruppe

- Durchführen einer Mitgliederbefragung
- Erarbeiten einer Publikation mit
 - best practice
 - Werkzeugen, z.B. Fragebogen
 - Maßnahmenkatalog für unterschiedliche Bereiche der Organisationen
 - Ergebnisse der Befragung
- Beratung der Geschäftsstelle bei einzelnen Maßnahmen

Mitgliederversammlung 2004

- Präsentation der Ergebnisse der PG. Die MV stimmt zu und beauftragt das weitere Vorgehen

Beschluss der MV 2004

- \) Formulierung operativer Ziele durch den Vorstand
- \) Regelmäßiges Reporting in der Mitgliederversammlung. Inhalt: Situation, Trends, Zielerreichung
- \) Erhebungen innerhalb einer Dekade (2007, 2010, 2013), Anschlussicherung

Beschluss der MV 2004 II

- Erhöhen des Anteils von Frauen bei den Referent(inn)en
- Maßnahmen zur Verbesserung der Work-life-balance
- Berichtspflicht bei Einstellungen, wie GM berücksichtigt wurde
- Gender-Kompetenz bei Mitarbeitenden, Aufnahme als Einstellungskriterium

Beschluss der MV 2004 III

- Anregen – Anbieten von G-Trainings
- Einführen von G-Budgeting und –Controlling und Schulungen dazu
- Überarbeiten von Satzung, GOen, Dienstvereinbarungen, internen Förderrichtlinien
- Beobachtung der Trends in Politik, Gesellschaft und Wissenschaft

Beispiel work-life-balance

- Führen durch Zielvereinbarungen bei hoher Selbstorganisation
- Anspruch auf Kinderbetreuung bei Gremiensitzungen
- Kernzeit 9:30 – 12:00 Uhr
Gleitzeit 6:30 – 18:00 Uhr
- Befristete Heimarbeit für Kinderbetreuung
- Heimarbeitsplätze
- Teilzeit

Beispiel: Innere Prozesse

- Schaffen verbindlicher und exklusiver Informationslinien
- Aufsetzen eines (mindestens) internen Wissensmanagements
- Zulassen und Ermöglichen von Kommunikation quer zur Linie
- Schaffen einer internetgestützten Kommunikationsplattform zum Einschränken von Dienstreisen

Probleme

- Differenz aus dem Anspruch von GM und gesellschaftlicher Realität
- Hohe Reisetätigkeit auf der Bundesebene
- Exorbitant zurückgehende Mobilität
- Sollbestimmungen mit Ausnahmereglungen

Alternativen

- Zwingende Quotierung
- Qorenregelung
- Stimmrechtsbeschränkung bei nicht paritätischer Gremienbesetzung

Kritische Erfolgsfaktoren

- Zuständigkeit bei der Leitung
- Aufwändige und breite Sensibilisierung der Mitglieder
- Einbinden möglichst vieler Akteure/innen
- Aufgreifen von vorhandenen Ansätzen und Modulen

Kritische Erfolgsfaktoren

- Zuweisung von Ressourcen (Zeit, Budget, Assistenzkapazitäten)
- Bearbeitung durch Zielvereinbarungen, Setzen von Posterioritäten
- Kultur der Organisation als vertrauensbasierter, lernender Organisation.

!Risiken und Nebenwirkungen!

**Achtung
Ein erfolgreicher GM-Prozess
wird Ihre Einrichtung
verändern!**

Forderung nach Risiken und Nebenwirkungen

Für eine optimale Zusammenarbeit zwischen Ministerium und Trägern zur qualitativen und signifikanten Verbesserung bei Geschlechter-demokratie und G.-Gerechtigkeit ist es erforderlich, dass sich das Verhältnis zwischen Ministerium und Zuwendungsempfänger ähnlich ändert, wie das innerhalb der Organisation

Konsequenzen

- Ministerium und Verbände sind Akteure auf gleicher Augenhöhe im jugendpolitischen Feld
- Gestaltungsinstrument dieser Partnerschaft sind Vereinbarungen zur jugendpolitischen Zusammenarbeit
- Operationalisierbar werden solche Verträge durch Planungs- bzw. Zielvereinbarungsgespräche

Konsequenzen II

- GM ist ein Politikfeld, das durch das Ministerium gesteuert werden muss
- Planungssicherheit für die Träger
- Akzeptieren der Verschiedenheit der Ansätze
- Unterstützen des Prozesses vor der Evaluation von Endergebnissen

A close-up, slightly blurred photograph of a blue watch face. The watch has gold-colored hour markers and hands, and a prominent red second hand. The background is a soft, out-of-focus blue and white.

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit**