

Dokumentation des Seminars „Gender Mainstreaming in der GJ Bayern?“ am 12.3.2011

Tagesordnung:

1. Vorstellungsrunde
2. Was ist Gender Mainstreaming?
(Vortrag von Friedel Schreyögg)
3. Bestandsaufnahme
 - Wo gibt es aktuell Gender-Probleme im Verband?
 - Welche Ebenen sind betroffen?
 - Wo sind Ansatzpunkte und AdressatInnen?
4. Ideenphase
 - Was könnte man an Gender Mainstreaming-Ansätzen in der GJ umsetzen?
 - Was müsste Landesvorstand/-verband/-ebene leisten?
 - Was müssten Basisgruppen leisten?
 - Anhand welcher Kriterien überprüfen wir Entwicklungen?
 - Was könnten (Zwischen-)Ziele sein?
5. Gender Mainstreaming in der GJ Bayern einführen?
 - Was müssten wir bei Gender Mainstreaming beachten, welche Anforderungen würden sich aus einem Gender Mainstreaming-Prozess für den Verband ergeben?
 - erfüllen unsere Ideen und Vorschläge das Gender Mainstreaming-Konzept?
 - Wollen wir einen Gender Mainstreaming-Prozess starten?
 - Wenn ja: Welche weiteren Schritte müssen wir unternehmen?
 - Wenn nein: Welche weiteren Schritte wollen wir trotzdem unternehmen?
(Antrag auf LJK, Leitlinien entwickeln etc.)

Homepage-Bericht: Gender Mainstreaming in der GJ Bayern?

Auf der letzten Landesversammlung wurde beschlossen ein Seminar durchzuführen, welches zum Ziel hatte zu überprüfen, ob in der GJ Bayern ein Gender Mainstreaming-Prozess gestartet werden kann/soll. Das Seminar hat jetzt am 12.3. in München stattgefunden. Wir konnten dafür eine mit Friedel Schreyögg eine hochkarätige Referentin gewinnen. Sie war die erste Gleichstellungsbeauftragte der Stadt München und übte diese Tätigkeit über 20 Jahre lang aus und konnte somit viel Erfahrung in unterschiedlichen Themenfeldern von Gleichstellung bzw. Gender Mainstreaming einbringen.



Zunächst stellte uns Frau Schreyögg mittels einer Präsentation dar, was es mit Gender Mainstreaming auf sich hat:

Gender Mainstreaming



- **GM fordert die Einbeziehung der Kategorie Geschlecht in alle Aufgaben und Verwaltungsabläufe der Stadt, um deren Wirkung auf Frauen und auf Männer überhaupt prüfen zu können.**
- **GM verlangt in der Umsetzung ein systematisches Vorgehen mit den Schritten:**
 - Gesamtziele Förderung der Gleichstellung definieren,
 - geschlechtsdifferenzierte Ist-Analyse
 - Handlungsziele messbar beschreiben
 - Konzept entwickeln, Ressourceneinsatz planen, Umsetzungsschritte festlegen,
 - Controlling und Evaluierung der Ergebnisse, Weiterentwicklung
- **GM setzt eine geschlechtsdifferenzierte Aufbereitung aller verfügbaren Daten und Informationen voraus.**
- **Ausgangspunkt ist eine Genderanalyse der Ist-Situation des Stands der Gleichstellung in einem Aufgabenbereich**

Die ganze Präsentation findet sich hier: [Gender Mainstreaming_Friedel Schreyögg.pdf](#)

Frau Schreyögg brachte uns in anschaulichen Beispielen immer wieder nahe, wie bestimmte Dinge umgesetzt werden könnten oder wies uns auf Probleme bei der Messung oder Umsetzung von Gender Mainstreaming hin. Dabei ging sie auch kritisch mit Politikhandeln im Allgemeinen um. Wenn ein Spielplatz gebaut wird und niemand den nachher nutzt, dann

sind nicht die Personen schuld, die dort nicht spielen, sondern die PolitikerInnen müssen sich fragen lassen, warum sie an den Bedürfnissen vorbei Geld investiert haben – ein Wir-haben-doch-was-gemacht reicht dabei nicht. Gender Mainstreaming und insbesondere Gender Budgeting hilft auch Transparenz in Abläufe, Erfolge und Misserfolge darzustellen und führt im besten Falle zur Versachlichung. Deshalb scheuen auch viele PolitikerInnen sich davor es umzusetzen, denn es nimmt etwas die politische Deutungshoheit von Erfolgen. Die messbaren Kriterien sprechen für sich.

Nach der Mittagspause, wo man sich nochmal austauschen konnten, wurde im nächsten Schritt von den TeilnehmerInnen herausgearbeitet, wo aktuell in der GJ Bayern offensichtliche Gender-Probleme bestehen. Die Kartenabfrage ergab drei größere Komplexe: Repräsentanz, Verhalten, Themen

In einem weiteren Schritt wurde dann anhand der drei Problem-Komplexe weitergearbeitet:

1. Ziel: Ideen über mögliche Ziele
2. Kriterien, die benötigt werden, um das Ziel bzw. Veränderungen zu messen
3. Wer? welche AkteurInnen dabei beteiligt wären (wer müsste was messen?/umsetzen?)
4. Ansätze: was könnten Ansatzpunkte sein, um Verbesserungen herbei zu führen?

Dabei stellte sich heraus, wie schwierig es ist bestimmte Dinge zu messen. Soll bspw. aggressives Redeverhalten laufend durch die Mitglieder bewertet werden? Sollte man die Redezeit nach Geschlechtern getrennt stoppen? Wer würde sich dafür bereit erklären? Was sind eigentlich die Ziele (Repräsentanz, Aktivität, Qualität)?

Aufgrund der eigenen Erfahrungen war allen SeminarteilnehmerInnen klar, dass ein Gender Mainstreaming-Prozess, der das gesamte Arbeiten im Verband betreffen würde, kaum leistbar ist, sondern vielmehr mehrere Maßnahmen weiterverfolgt werden sollten bzw. durch Sensibilisierung die Arbeit laufend evaluiert werden sollte. Dabei sollte n verstärkt messbare Kriterien angewandt werden.

Die ersten Ansätze aus dem Seminar waren jedoch ganz brauchbar und wurden dokumentiert, so dass sie der/dem zukünftigen Frauen- und Genderpolitischen SprecherIn im Landesvorstand zur Verfügung gestellt werden sollen. Die SeminarteilnehmerInnen empfehlen dem nächsten Landesvorstand frühzeitig an einem Seminar oder einer Schulung zu Gender (Mainstreaming) teilzunehmen, damit in der laufenden Arbeit über das Jahr hinweg der Gender Mainstreaming-Gedanke in die Arbeit einfließen kann.

In der Feedback-Runde wurde Friedel Schreyögg als Referentin gelobt und es gab durchweg positives Feedback über die Organisation – auch wenn ein paar TeilnehmerInnen mit dem Ergebnis schon gerechnet hatten.
von Stephan Clemens

P.S.: Vielen Dank nochmal an Sina Doughan für die Organisation der Referentin und Dimitra Kostimpas für Organisation mit Räumlichkeiten und Equipment.

Dokumentation des Seminarverlaufs

1. Vorstellungsrunde

Anwesend sind: OrganisatorInnen: Dimitra Kostimpas, Sina Doughan, Stephan Clemens

TeilnehmerInnen: Stella Brytanchuk, Florian Wilsch, Svenja Fluhrer, Max Lägers, Jonas Mattejat, Referentin: Friedel Schreyögg

2. Was ist Gender Mainstreaming?

Vortrag von Friedel Schreyögg - Vortrag findet sich in separater Datei.

3. Bestandsaufnahme

Mit Hilfe eines Gender-Quiz wurde der Übergang zur Grünen Jugend gestaltet

Land mit dem höchsten/geringsten Gender Pay Gap?

höchsten: Tschechien - 26,2%

geringsten: Italien - 4.9%

Durchschnitt: 18%

Deutschland: 23,2%

Frauenanteil in der GJ insgesamt?

- 42,0 %

Frauenanteil in der GJ Bayern?

- 38,3%

Platz vom Frauenanteil Bayern bei Landesverbänden (ohne BaWü)

- Platz 11

Wie hoch ist der Frauenanteil in anderen großen Landesverbänden (Hessen ~ 1100 Mitgl., NRW ~2500) ?

- Hessen: 46,5%

- NRW: 40,7%

Die aktuellen Probleme im Verband wurden mittels Kartenabfrage erfragt. Dabei wurden drei größere Bereiche geclustert (siehe Foto auf nächster Seite):

Repräsentanz

- Mobilisation
(generell wenig Personen auf Landesebene, Frauen müssen zu gezielt gefragt werden zu kandidieren und für Ämter zu kandidieren und zu Seminaren zu fahren)
- Frauen trauen sich nicht zu landesweiten Aktionen zu fahren
- Frauenanteil Mitglieder
(unter dem Bundesschnitt und auch auf Ortsebene meist nicht 50/50)
- wenig Frauen auf LJKs
- Kandidaturen

- Wahlen
(Konstellation, Bühne, Rede halten)
- Antragstellerinnen
(Netzwerke)
- Seminar-Teilnehmerinnen

Verhalten

- Mailinglisten von Männern dominiert
- Profilierung
- Debattenkultur
(aggressiv)
- Kommunikationsverhalten in Sitzungen
- Debattenbeiträge
(quotierte Redeliste kann oft nicht eingehalten werden, wenig
Abwechslung bei Frauen)
- Arbeitsteilung in Gremien
- Interne Präsenz
(Vorbilderfunktion)
- Frauen äußern sich auf MVs (lokal) weniger über Politik

Themen

- Themenpräferenz
- Finanzen
(wenig Schatzmeisterinnen)
- Desinteresse für Frauen- und Genderthemen
- Sensibilisierung auf für Frauen
- Rollenverständnis
(Leben im Zwang)

Mobilisation

-trauen sich nicht,
landesweit aktiv zu
erd

Frauenanteil
Mitglieder

Seminar-Teilnehmer:innen

Weniger Frauen
auf L.Ths

Antragsstellerinnen
↳ Netzwerke

Kandidaturen

Wahlen (wenige Bewerberinnen)
(Konstellation, Bäume, Fide
halten etc)

Repräsentanz

Arbeitsteilung
in Gremien

Intene Präsenz
(Vorbilderfunktionen)

iele

Kommunikations
Verhalten in
Sitzungen

Debattenbeiträge
(Qualifizierte Redeliste kann oft
nicht eingehalten werden
Abwahlung Frauen)

kriterien

Debattenkultur
(aggressiv)

Themen

ver?

Profilierung

Themenpräferenz

Mailinglist
dominiert von ♂

→ Man Power
Familien
Frauen
Gender
desinteressierte Männer

Finanzen
(SchatzmeisterInnen)

Ansätze

Verhalten

Familienplanung

-Frauen äußern sich
bei MVs weniger
(lokal)
über Politik

Desinteresse
für Frauen- und
Genderthemen

Rollenverständnis

Sensibilisierung
auch für Frauen

leben im Zwang

4. Ideenphase

In der Ideenphase ging es darum, die in der Bestandsaufnahme gefundenen Probleme mit einem Gender Mainstreaming-Ansatz anzugehen und für jeden Themenkomplex (Repräsentanz, Verhalten, Themen) folgende Punkte herauszuarbeiten:

1. **Ziel:** Ideen über mögliche Ziele
2. **Kriterien**, die benötigt werden, um das Ziel bzw. Veränderungen zu messen
3. **Wer?** welche AkteurInnen dabei beteiligt wären (wer müsste was messen?/umsetzen?)
4. **Ansätze:** was könnten Ansatzpunkte sein, um Verbesserungen herbei zu führen?

(Die ausgearbeiteten Punkte finden sich im Anhang.)

5. Gender Mainstreaming in der GJ Bayern einführen?

Nachdem die ausgearbeiteten Punkte recht umfangreich waren, wurde den TeilnehmerInnen deutlich wie viel Aufwand mit Gender Mainstreaming verbunden ist. Alle waren darin einig, dass es kaum leistbar wäre alle Punkte umzusetzen, wobei dann immernoch ein Gesamtkonzept fehlen würde. Es war Konsens, dass die GJ Bayern kein Prozess starten will, der einem Gender Mainstreaming-Prozess nahe kommen könnte.

Es wurde jedoch vereinbart, die Seminar-Ergebnisse zu sichern um sie dem neuen Vorstand zur Verfügung stellen zu können. Des Weiteren empfehlen die SeminarteilnehmerInnen dem neuen Vorstand frühzeitig ein Gendersensibilisierungsseminar zu machen, damit in der laufenden Arbeit über das nächste Jahr hinweg der Gender-Aspekt Berücksichtigung finden kann.

Wichtig wäre es, was essentiell für den Gender Mainstreaming-Ansatz ist, mehr geschlechterspezifische Daten zu erheben. TeilnehmerInnen bei GJ-Bayern-Seminaren, -Aktionen, Landesversammlungen (auch Verteilung auf den LAK-Treffen) auszuwerten, um Gendereffekte messen zu können und anschließend diese auszuwerten und evaluieren zu können.

Eine Überlegung war auch sich ggf. mit der/dem neuen Frauen- und Genderpolitischen SprecherIn in Bayern zu treffen (dieses Amt wird erstmalig auf dem kommenden Landesjugendkongress gewählt).

Mit junggrünen Grüßen

Stephan Clemens

stephan.clemens@gj-bayern.de

Repräsentanz			
Ziele:	Kriterien	Wer?	Ansätze
1. Mehr aktive Frauen	<ul style="list-style-type: none"> - Teilnehmerinnenanteil auf MVen lokal - Teilnehmerinnenanteil auf LJK - Teilnehmerinnenanteil auf Seminaren - Teilnehmerinnenanteil auf Aktionen 	<p>Top-Down Landesverband: der/die frauen- und genderpolitische SprecherIn KV: Vorstand oder gewählte bzw. ernannte Zuständige</p> <ul style="list-style-type: none"> → Daten an Landesverband weitergeben 	<ul style="list-style-type: none"> → Persönlich ansprechen, anmailen → Gendersensible Bildungsarbeit → Themen entsprechend wählen → Frauen laden Frauen ein → Heranführen von Frauen, wenn sie neu sind. Bessere Neumitgliederbetreuung von Frauen
2. Mehr Kandidatinnen für Ämter	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl Kandidatinnen auf KV-Vorstände und Lavo - Frauenanteil in Vorständen 		<ul style="list-style-type: none"> - Vor Wahlen: Erklären: Was ist Lavoarbeit? - Nachfolgerinnen aufbauen - Werbung; Frauen gezielt ansprechen - Shadowing - Rhetorikseminare um Selbstvertrauen zu stärken

3. quantitative Steigerung d. Redeanteile:-> Paritätisch!	- Wie oft wurde eine Redeliste geöffnet?		
4. weibliche Mitgliederzahl steigern	- Anteil weiblicher Mitglieder		
Verhalten			
Ziele:	Kriterien	Wer?	Ansätze
1. Redebeiträge Quantität (Anzahl, Zeit), Abwechslung (weibliche ErstrednerInnen)	Zeit messen, Quote Anzahl Redebeiträge, Wieviel unterschiedliche w/m reden	LaVo, Präs, Alex „AG Zählen“	Sensibilisierungs-Seminare, World Café um Problematik Raum zu geben
2. Niedrigschwelligkeit, netter Umgang, Debattenkultur etc. gegen: Aggressivität, pers. Angriffe, Debattenkultur, Gesprächsregeln/tipps, Dominanz, „Expertentum“, Überheblichkeit	Frequenz von dominanten Personen, Wieviele Menschen schreiben auf Listen/bzw. Beteiligen sich im Verhältnis zur Anzahl die auf der Liste stehen	KoordinatorInnen der Listen, LAKs, BiBei, LaVo	Diskussionszusammenfassung pro Monat, Umfrage auf LJK/Maillinglisten über Stimmung, Feedback-Umfrage, Forum Wurzelwerk etc., Verhaltenstipps auf Listen, Listen anständig koordinieren

