



# Gender Mainstreaming

in der ehrenamtlichen Arbeit

---

Einführende Überlegungen

Johanna Schmok [jschmok@gmx.de](mailto:jschmok@gmx.de)



### **Gender Mainstreaming**

bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die vielfältigen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

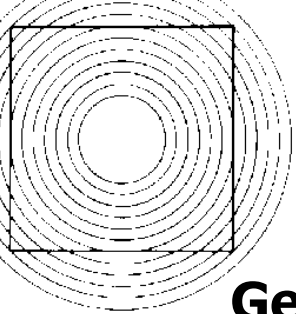
Ziel ist es männlichen und weiblichen Lebensentwürfen gleichwertige Chancen zu eröffnen.

### **Gender**

kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht „Sex“ - erlernt und damit auch veränderbar.

### **Mainstreaming**

(englisch für Hauptstrom) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zu einem zentralen Bestandteil aller Entscheidungen und Prozessen wird.



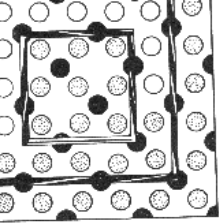
### **Gender Mainstreaming ist ein Auftrag**

- an die Spitze einer Organisation sowie an alle Mitarbeitenden, die unterschiedlichen und vielfältigen Interessen und Lebenslagen von Frauen und Männern von vornherein und systematisch zu berücksichtigen

Dabei kommen im Bereich der „Verbandsarbeit“ vorrangig drei Ebenen in den Blick.

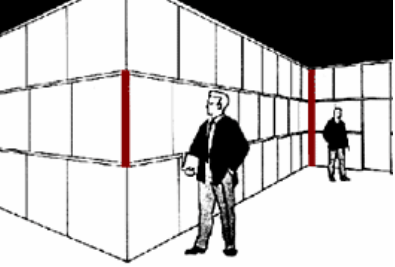
- die Organisationen (der Träger, der Verbände, aber auch einzelne Einrichtungen und Projekte der Organisationen),
- die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen der Organisationen und Einrichtungen auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen,
- die Ebene der konkreten Projekte und Maßnahmen und ihre konkreten Adressaten und Adressatinnen.

Nur wenn Gender Mainstreaming auf allen diesen drei Ebenen umgesetzt wird, können geschlechtergerechte Ziele wirksam verfolgt werden.



- 30% der weiblichen / 38% der männlichen Bevölkerung
- Männer verbringen im Schnitt mehr Zeit im Ehrenamt als Frauen
- 66% der Ehrenamtlichen in den Bereichen Soziales / Gesundheit / Kirche sind weiblich
- 66 % der Ehrenamtlichen in den Bereichen Freizeit / Bildung / bürgerschaftliches Engagement sind männlich
- 75 % der Ehrenamtlichen in den Bereichen Politik / Rettungsdienst / freiwillige Feuerwehr sind männlich

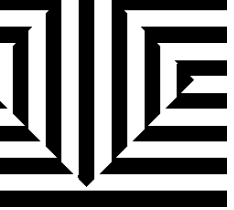
\* Zierau, J.: Genderperspektive ... in: von Rosenblatt, B.: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Bd. 1, 2. Auflage, Köln 2001, S. 136 - 145



**These:** Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der Gesellschaft spiegelt sich auch im Ehrenamt wider: Frauen bevorzugen den stärker sozial und Familien orientierten Bereich – Männer betätigen sich in Feldern mit höherer Berufsrelevanz und einem höheren Prestige und bekleiden Funktionsposten.

**These:** weibl. konotiertes Ehrenamt hat zwar hohe Bedeutung, ist aber nicht sichtbar männl. konotiertes Ehrenamt erfährt höhere Anerkennung, weil die Tätigkeit wahrnehmbare Wirkung hat.

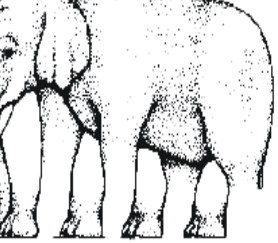
**These:** Strukturen und zeitliche Strukturen des Ehrenamtes sind an „männlichen“ Lebensentwürfen orientiert. Soll der Zugang für Frauen erleichtert werden, bedarf es der Bereitschaft, sich auf neue Strukturen einzulassen.



- 37 % der Jugendlichen sind aktiv; viele Jugendliche sind darüber hinaus interessiert an (mehr) ehrenamtlicher Arbeit
- Mädchen sind deutlich seltener aktiv als Jungen
- 15.000 Jugendliche das Freiwillige Soziale / Ökologische Jahr - junge Männer sind in der Minderheit, wenn auch mit steigender Tendenz.

**Mädchen:** sozialer Bereich, Sport sowie Tier- und Naturschutz,  
...wünschen sich mehr Anerkennung für ihr Engagement  
...wünschen sich bessere Informationen

**Jungen:** Sport, Rettungsdienst oder freiwillige Feuerwehr  
...werden häufiger von leitenden Personen direkt zur Mitarbeit geworben



- **Strukturen, Arbeitsweise und Kultur einer Organisation**

TOP DOWN versus BOTTOM UP ?

- **Qualifikationen, Kompetenzen und Zusammensetzung der MitarbeiterInnen**

Gender Mainstreaming – (k)ein Thema für junge Erwachsene?!!

- **Gestaltung von Angebote und Maßnahmen, Aktivitäten und Projekten**



## Gender Mainstreaming im Ehrenamt

---

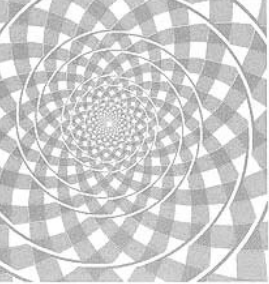
- Träger: Landesjugendring Niedersachsen
- Arbeitsfeld: Jugendringe mit ihrer Doppelstruktur von Geschäftsführung und weisungsbefugter Basis in Form des Vorstandes benötigen eine Strategie, die Top-Down und Bottom-Up miteinander verbindet.
- Zielgruppe: Vorstandsmitglieder und Geschäftsführung des LJR
- Zielsetzung:
1. Änderung der Satzung
  2. Mandat für die Umsetzung für eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle und ein Vorstandsmitglied
- Durchführung:
1. Installierung einer Interessiertengruppe
  2. zwei Delegierte besuchen Gender Mainstreaming Fortbildungen
  3. Gender Trainings und Infoveranstaltung für die Vorstände der Mitgliedsverbände
  4. Informationsverbreitung durch persönliche Ansprache und Einbindung möglichst vieler Personen
  5. Formulierung der Satzungsänderung durch die IG
  6. Verabschiedung des Antrages
  7. Installierung einer AG zur Entwicklung einer Umsetzungsstrategie
- Produkt: Juleica: Praxishandbuch G zur geschlechterbewussten Jugendarbeit



## TOP DOWN versus BOTTOM UP

---

- Ehrenamtliche und Hauptamtliche tragen von vorn herein Verantwortung für die Umsetzung
- Ehrenamtliche bekleiden häufig diese Doppelfunktionen
  - Dies erleichtert die Umsetzung von Leitbildern auf der Handlungsebene
  - In Verbänden mit vielen Freiwilligen kommen Neuerungen häufig von der Basis – gesellschaftliche Diskussionen und Veränderungsprozesse werden hineingetragen
- Erfolgreiches Gender Mainstreaming berücksichtigt Partizipation von vornherein



### **Wahrnehmung**

- des doing gender und der (Herrschafts-)Strukturen Bildung eines Wahrnehmungshintergrundes
- Vorurteilsfreies Wahrnehmen

### **Deutung**

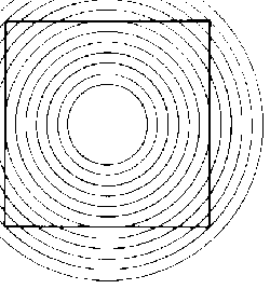
- Eigene Deutungsmuster reflektieren

### **Haltung**

- Wahrnehmung und Deutung prägen eine entsprechende geschlechtersensible Haltung (gender awareness)

### **Handeln**

- Entwicklung von Methoden, Handwerkszeug  
Zieldefinitionen  
Evaluationsprozesse



## Gender Mainstreaming – (k)ein Thema für Jugendliche?

---

- Jugendliche sind lt. Umfrage stark an Kompetenzerweiterung und Qualifizierung interessiert: Gender Mainstreaming befähigt Jugendliche, geschlechterbezogene Unterschiede wahrzunehmen und zu berücksichtigen – auch im Blick auf die sie umgebenden Erwachsenen
- Ehrenamt soll lt. Umfrage für die Jugendlichen im Wesentlichen Spaß machen, sie möchten Anerkennung und Entscheidungsspielräume – Gender Mainstreaming als „bierernstes Dogma“ hemmt Jugendliche haben ein geringes Interesse an reinen Absichtserklärungen
- Genderbezogene Jugendarbeit sieht die Vielfalt der Lebenslagen und Haltungen von Mädchen und Jungen und stärkt deren Vorstellungen vom eigenen Weg
- Die Beteiligung von Jugendlichen nimmt die Veränderbarkeit der Kategorie Gender im Laufe der Zeit ernst – Jugendliche werden als ExpertInnen für diese Veränderung eingesetzt

## Förderliche Faktoren

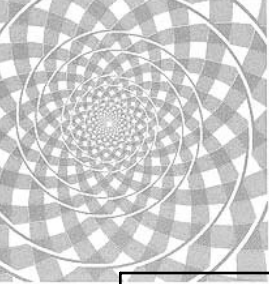
	<b>Strukturelle Ebene</b>	<b>Inhaltliche Ebene</b>	<b>Emotionale Ebene</b>
<b>Vorbereitung</b>	Verbündete gewinnen <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorbereitungsgruppen Interessierter</li> <li>▪ Männer in's Boot holen</li> <li>▪ Beteiligung der AngebotsnutzerInnen</li> </ul>	Partizipationsmethoden <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ breites Spektrum von UnterstützerInnen</li> <li>▪ zielgruppengerechte Werbung</li> <li>▪ klare Präsentation (Logo)</li> <li>▪ Bildungshintergrund für alle Beteiligten schaffen</li> </ul>	Berücksichtigung von Ängsten und Vorbehalten <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ persönliche Ansprache der Beteiligten</li> <li>▪ Verteilung der Last auf viele Schultern</li> </ul>
<b>Durchführung</b>	klare zeitliche Gliederung <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vernetzung / Beteiligung verschiedener Träger</li> <li>▪ Flexibler Einsatz von Kolleginnen</li> <li>▪ guter Hintergrund der Durchführenden</li> </ul>	Geschlechterparität der Durchführenden <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ externe Fortbildung</li> <li>▪ Gruppenarbeit, um Gespräche anzuregen</li> <li>▪ Entwicklung konkreter Fragebögen und Checklisten</li> <li>▪ gezielte Handreichungen / Publikationen</li> <li>▪ geschlechtstypische Beobachtungen im eigenen Arbeitsfeld</li> </ul>	Glaubwürdigkeit durch ReferentInnen von außen <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einbeziehung des familiären / privaten Umfeldes</li> <li>▪ Spaß statt „Bierernst“</li> <li>▪ Bezug zur eigenen Person der TN herstellen</li> <li>▪ persönlichen Bezug zum Thema entdecken lassen</li> <li>▪ spielerischer Zugang</li> </ul>



## Förderliche Faktoren

---

	<b>Strukturelle Ebene</b>	<b>Inhaltliche Ebene</b>	<b>Emotionale Ebene</b>
<b>Nachhaltigkeit</b>	Analysen, Evaluation <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Institutionalisierung von GM</li></ul>	Einsatz von Fragebögen und Checklisten <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Öffentliche Veranstaltung zur Abschlusspräsentation</li></ul>	exemplarisches Vorführen von GM
<b>allgemeine Faktoren</b>			Eindruck von Mehrarbeit entgegenwirken Angebot statt Druck



## Hinderliche Faktoren

	<b>Strukturelle Ebene</b>	<b>Inhaltliche Ebene</b>	<b>Emotionale Ebene</b>
<b>Vorbereitung</b>	•	• GM wird als „notwendiges Übel“ angesehen	
<b>Durchführung</b>	• Geschlechterungleichheiten in der Zahl der Beteiligten	Verhältnis von Gleichstellung und GM bleibt unklar ▪ Komplexität des Themas	Verknüpfung mit der persönlichen Ebene ▪ Überforderung der Teilnehmenden
<b>Nachhaltigkeit</b>	• GM bleibt auf eine Ebene beschränkt	• s.o.	Dringlichkeit wird nicht gesehen
<b>allgemeine Faktoren</b>	EinzeläterInnen-schaft in der Durchführung ▪ Ressourcenknappheit bei Themenkonkurrenz		defizitärer Blick auf Jugendliche ▪ Angst vor Kontrolle ▪ Angst vor zuviel Veränderung



### Flops

- geschlechterhomogene Teams in gemischten Strukturen
- der Blick auf den Löwen

### Tops

- Utopieentwicklung
- Angebotsverbesserung: Minimaler Aufwand - großer Effekt
- Teamdiskussionen über Menschenbilder

### Fragen - Erweiterungsbedarf

- Integration unterschiedlicher Migrationsbiografien in das Konzept
- Strategien, die Vermeiden, das Gender Mainstreaming Rollenmuster erneut festschreibt
- Wie läßt sich GM in Bereichen umsetzen, die unfreiwillig geschlechterhomogen sind (Kindergärten)