


## DOKUMENTATION

# Vielfältig, kooperativ, geschlechtergerecht. Natur- und Umweltschutzverbände auf dem Weg.



### Impressum:

Projektteam des DNR-Projektes „Gender Greenstreaming –  
Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“: Karin Fischer M.A.  
Kulturwiss., Juliane Grüning M.A. Kulturwiss., Dr. Christine Katz Dipl. Biol.,  
Marion Mayer Dipl. Soz. Päd./Soz. Arb., Anja Thiem M.A. Kulturwiss.

### Herausgeber:

Deutscher Naturschutzring,  
Dachverband der deutschen Natur- und Umweltschutzverbände (DNR) e.V.  
Am Michaelishof 8-10  
53177 Bonn  
vertreten durch: Helga Inden-Heinrich, Stellv. Generalsekretärin

Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz  
und Reaktorsicherheit (BMU) und das Umweltbundesamt (UBA)

Berlin, Bonn und Lüneburg 2006

Gender Greenstreaming – Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz.  
Ein Projekt des Deutschen Naturschutzrings,  
Dachverband der Deutschen Natur- und Umweltschutzverbände (DNR)





## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis .....	3
Vorwort .....	4
Kurzfassung.....	6
<i>Projektaktivitäten und Produkte</i> .....	6
<i>Externe Evaluation</i> .....	7
<i>Projektbilanz</i> .....	8
<i>Ausblick</i> .....	9
1) Einleitung.....	10
<i>Hintergrund zum Projekt</i> .....	10
<i>Warum Gender Mainstreaming im Natur- und Umweltschutz?</i> .....	11
2) <i>Gender Greenstreaming</i> – Projektaktivitäten und Produkte.....	13
2.1 Das haben wir gemacht! .....	13
2.1.1 Teilnahme an Leitungssitzungen, Round-Table-Gespräche .....	13
2.1.2 Verbändeübergreifende Perspektivenwerkstatt.....	14
2.1.3 Beratung zur Integration von Genderaspekten bei der Antragstellung .....	16
2.1.4 Bundesweite Netzwerkaktivitäten.....	17
2.1.5 Europäische Netzwerkaktivitäten.....	18
2.1.6 Beratung im Rahmen verbandsinterner Mitgliederbefragungen und Projektevaluationen .....	19
2.1.7 Beratung zur Öffentlichkeitsarbeit der Verbände .....	20
2.1.8 Beratung zur inhaltlichen Arbeit .....	21
2.1.9 Workshops.....	22
2.1.10 Verbände-übergreifende Zukunftskonferenz „Vielfältig sein und nachhaltig werden – natürlich geschlechtergerecht!“ .....	25



2.2	Das bleibt! .....	29
2.2.1	Projekteigene Öffentlichkeitsarbeit: Newsletter und Veröffentlichungen in Verbandszeitschriften .....	29
2.2.2	Aktion „Gesichter und Argumente für Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“ .....	30
2.2.3	Handreichungen .....	30
3)	Resümee: Das haben wir erreicht! .....	33
3.1	Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse der externen Evaluation .....	34
3.2	Projektbilanz.....	38
3.2.1	Besonderheiten .....	38
	<i>Kommunikation als Daueraufgabe</i> .....	38
	<i>Externe Expertise als Katalysator</i> .....	41
	<i>Inhaltliche und prozedurale Flexibilität</i> .....	41
3.2.2	Erfolge, Widerstände und Bewältigungsstrategien .....	42
	<i>Zu den Erfolgen, Hindernissen und Bewältigungsstrategien im Einzelnen</i> ....	43
4)	Ausblick: Vom Weg zum Ziel – Wie kann Erreichtes sinnvoll ausgebaut und verstetigt werden? .....	48
	<i>Zur Stärkung der individuellen Offenheit gegenüber Genderaspekten und für gendersensible strukturelle Innovationen bedarf es externer Unterstützung</i> .....	48
	<i>Der DNR sollte seine Steuerungs- und Koordinierungsmöglichkeiten als Dachverband für Genderaktivitäten offensiv nutzen</i> .....	50
	<i>Übersetzungsexperten/innen zur Stärkung des inhaltlichen Potenzials der Genderperspektive – auch Wissenschaft und Forschung sind gefragt</i> .....	51
	<i>Die politisch-strategische „Lobbyarbeit für Gender“ ist zeitnah und beharrlich weiter zu verfolgen</i> .....	51
	Quellen .....	52

## Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AG	Arbeitsgemeinschaft
AK	Arbeitskreis
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
bzw.	beziehungsweise
CBD	Convention on Biological Diversity
d. h.	das heißt
DNR	Deutscher Naturschutzring
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
e.V.	eingetragener Verein
FIAN	FoodFirst Informations- und Aktions-Netzwerk
FINUT	Frauen in Naturwissenschaft und Technik
genanet	Leitstelle für Geschlechtergerechtigkeit und Nachhaltigkeit
Ggs.	Gegensatz
GIA	Gender Impact Assessment
GISA	Gender Institut Sachsen-Anhalt
GM	Gender Mainstreaming
herv.	hervor gehoben
IMA	Interministerielle Arbeitsgruppe
i. O.	im Original
Kap.	Kapitel
LA	Lokale Agenda
MdEP	Mitglied des Europäischen Parlaments
NRO	Nicht-Regierungs-Organisationen
o. J.	ohne Jahr
s.	siehe
S.	Seite
sog.	so genannte
u. a.	unter anderem
UBA	Umweltbundesamt
u. E.	unseres Erachtens
UNCED	United Nations Conference on Environment and Development
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
z. B.	zum Beispiel
zit.	zitiert
z. T.	zum Teil

## Vorwort

Das Projekt „Gender Greenstreaming – Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“ hatte sich mit einer Vorstudie im Jahre 2002 bis 2003 viele wertvolle Hintergrundinformationen erarbeitet und leitete damit auch den Start in eine große Herausforderung ein. Denn Zielsetzung des vom BMU/UBA von Mai 2004 bis Juni 2006 geförderten Projektes war es, Gender-Mainstreaming-Aktivitäten in den Natur- und Umweltschutzverbänden zu initiieren bzw. weiterzuentwickeln. Gemeinsam mit den Verbandsvertreterinnen und -vertretern sollten partizipativ Möglichkeiten zur inhaltlichen und organisatorischen Einbeziehung von Genderaspekten in die tägliche Arbeit konzipiert, entworfen und diese auch verankert werden. Eingebettet in den aktuellen Diskurs um bürgerschaftliches Engagement sollten darüber hinaus die zu erwartenden positiven Synergieeffekte für die Natur- und Umweltschutzarbeit und die konkreten Umsetzungsschwierigkeiten im jeweiligen Verband analysiert werden.

Gender Mainstreaming und Natur- und Umweltschutz sind beides Querschnittsthemen, beide sind diversitätsorientiert. Die Integration von Gender befördert die Auseinandersetzung des Natur- und Umweltschutzes mit sozialen und gesellschaftspolitischen Themen und Fragestellungen.

Bei Betrachtung der einzelnen Stationen des Projektes – Vorstudie, Round-Table-Gespräche, Newsletter, Perspektivenwerkstatt, Beratungen, Workshops, Zukunftskonferenz etc. – und der vielen Einzelaktivitäten und Anstrengungen sowie eingedenk der überaus positiven Resonanz auf die Projektarbeit und deren Ergebnisse wird deutlich, es handelte sich um ein wirklich erfolgreiches Projekt!

Zahlreiche Veränderungen und Erfolge sind im Deutschen Naturschutzring (DNR) wie insbesondere auch in vielen seiner Mitgliedsverbände fest zu machen. Kleine „Felsen“ konnten bewegt, neue Positionen erreicht werden. Mit großem Engagement, fachlicher Kompetenz und geduldiger Kleinarbeit sind wichtige Meilensteine gesetzt worden. Ja, es war ein Projekt, das inspirierte und Mut machte, weiter zu gehen, neue Ziele zu erreichen.

Ein kleiner Wermutstropfen bleibt, denn nur wenige männliche Umweltschützer haben die Chancen, die Geschlechtergerechtigkeit ihnen bietet, aufgegriffen. Aber die steigenden Teilnehmerzahlen von Umweltschützern in den letzten Veranstaltungen zeigen, dass sich auch hier etwas bewegt.

Trotz aller Erfolge: Es gibt weiterhin Vieles zu tun und es wäre jetzt an der Zeit, das Erreichte intensiv zu „pflegen“, weiterzuführen, um einen tatsächlichen Wandel einzuläuten. Wir dürfen uns nicht auf dem Erreichten ausruhen, sondern sollten voller Mut, Einsatzfreude und dem Aufbieten all unserer Kreativität die nächsten Schritte angehen.

Dazu gehört es, ungewöhnliche Wege zu beschreiten, um auf dem gemeinsam Entwickelten aufzubauen und sich weitere Felder zu erschließen. Es gilt neue Bündniskonstellationen und neue strategische Allianzen zu schaffen und kontinuierlich zu pflegen. Geschlechtergerechtigkeit kann ein Motor für mehr Offenheit und Gerechtigkeit in allen unseren Lebenswirklichkeiten (Lebens- und Arbeitsstrukturen) sein.

Dem Lüneburger Projektteam gebührt großer Dank für die konstruktive, intensive und erfolgsorientierte Arbeit. Es war teilweise harte Arbeit, aber das Team hat immer wieder neue Ideen entwickelt und nie den Spaß daran verloren.

Darüber hinaus bedanken wir uns bei den aktiv beteiligten Mitgliedsverbänden, ohne die das Projekt weder hätte realisiert, noch zu diesen wichtigen Ergebnissen und zu dem Erfolg geführt werden können.

Michael Gehrman  
DNR-Präsidium

Helga Inden-Heinrich  
Stell. Generalsekretärin des DNR

## Kurzfassung

Das DNR-Projekt „Gender Greenstreaming – Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“ wurde vom BMU/UBA von Mai 2004 bis Juni 2006 gefördert. Anknüpfend an die Ergebnisse einer Vorstudie zur Relevanz von Geschlechteraspekten für die Arbeitszusammenhänge von im Natur- und Umweltschutz tätigen Verbänden und Organisationen war es Aufgabe von *Gender Greenstreaming* gemeinsam mit den DNR-Mitgliedsverbänden Aktivitäten und Projekte zum Gender Mainstreaming zu initiieren, Konzepte zu einer Integration von Genderaspekten (weiter) zu entwickeln und durchzuführen.

Zur Veranschaulichung der Bedeutung der Genderperspektive in den Arbeitszusammenhängen der Natur- und Umweltschutzverbände wurde eine zielgruppendifferenzierte Vorgehensweise gewählt. So konnte der Blick für die Vielfalt an Lebensweisen und -kontexten, an Zugangsweisen, Interessen und Motivationen – für soziale Verschiedenheiten in unserer Gesellschaft – geschärft werden. Zusätzlich wurden die Ebenen herausgearbeitet – strukturelle, individuelle und fachliche Ebene –, auf die Gender-Mainstreaming-Prozesse in Organisationen einwirken.

### **Projektaktivitäten und Produkte**

Ein Blick auf die Bandbreite der Projektaktivitäten illustriert die Vielfalt und die Prozessorientierung des Vorhabens:

Von Anbeginn an gab es einen regen Austausch per Telefon und/oder E-Mail mit Verbandsvertretern/innen über die Ziele des Projektes und mögliche Aktivitäten aus dem Arbeitsumfeld der Umweltorganisationen (Informationsphase). Von September bis November 2004 fanden Round-Table-Gespräche in verschiedenen Regionen Deutschlands (in Berlin, Kassel und München) mit Vertretern/innen interessierter Natur- und Umweltschutzverbände statt. Dabei wurde das Vorhaben erstmalig vorgestellt. Darüber hinaus wurden fachliche Hintergrundinformationen geliefert und es wurde gemeinsam nach ersten möglichen strukturellen und thematischen Anknüpfungspunkten in den jeweiligen Verbänden gesucht, über welche die Relevanz der Genderperspektive veranschaulicht werden könnte. Ab September 2004 sorgte ein regelmäßiger Newsletter im Deutschland-Rundbrief des DNR für die notwendigen Informationen aus dem laufenden Projekt und über einzelne Aktivitäten aus den Verbänden. Der Newsletter bot darüber hinaus die Möglichkeit zum Austausch bzw. zur Vermittlung neuen fachspezifischen Genderwissens. Bis Juni 2006 wurden insgesamt zehn Ausgaben herausgegeben. In der ab April 2005 einsetzenden Modell- bzw. Umsetzungsphase war die Zusammenarbeit mit den DNR-Mitgliedsverbänden am intensivsten. Neben der Beratung zur Beantwortung der Genderrelevanzfragen im Rahmen der Verbändeförderung des BMU/UBA wurden interessierte Verbände jeweils individuell auch bei der Einbeziehung der Genderperspektive in die fachlichen Zusammenhänge, die Öffentlichkeitsarbeit, bei Mitgliederbefragungen und Projekt- bzw. Veranstaltungsevaluationen beraten und konkrete Umsetzungsbeispiele für die Anfragenden erarbeitet. Ergänzt wurden diese Aktivitäten durch Veröffentlichungen in Verbands- und Fachzeitschriften, um das Projekt und seine vielseitigen Beratungsdienstleistungen

über den Newsletter hinaus publik zu machen. In der die Modellphase abschließenden Zukunftskonferenz in Berlin wurde das Erreichte bilanziert. Möglichkeiten und Voraussetzungen wurden ausgelotet, um den Prozess zu verstetigen und weitere Maßnahmen vorzubereiten. Die dort verabschiedete Resolution setzte ein politisches Signal im DNR und seinen Mitgliedsverbänden und steht dafür, dass die begonnenen Gender-Aktivitäten weiter unterstützt, fortgeführt und entwickelt werden müssen, hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz.

Im Zuge von Verstetigungsmaßnahmen und entsprechend des Wunsches der Natur- und Umweltschutzverbände nach konkreten Arbeitshilfen bzw. Checklisten zur Berücksichtigung von Gender in der praktischen Alltagsarbeit, wurden insgesamt vier Handreichungen erarbeitet, die über den DNR bezogen werden können:

- „Gender in Projektanträgen“,
- „Chancen geschlechtergerechter Öffentlichkeitsarbeit und gendersensibler Mediengestaltung in Natur- und Umweltschutz“,
- „Gender als Qualitätsmerkmal in der Organisation von Natur- und Umweltschutzverbänden“ sowie
- „Gestaltung einer gendersensiblen Bildungs- und Gruppenarbeit in Natur- und Umweltschutzverbänden“.

### **Externe Evaluation**

Zur Analyse der Wirkungen von *Gender Greenstreaming* bei den DNR-Mitgliedsverbänden wurde ausgehend von den Projektzielsetzungen und im Hinblick auf die Qualitätssicherung der prozess- und ergebnisorientierten Projektarbeit eine externe Evaluation durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgte während des Projektprozesses mittels halb-standardisierter Befragungen (Telefoninterviews, Fragebögen, Gruppendiskussion) sowie durch teilnehmende Beobachtung bei der Zukunftskonferenz. Insgesamt deckte die Befragung die Bandbreite der Aktivitäten von *Gender Greenstreaming* mit den Verbandsvertretern/innen ab. Die Evaluationsergebnisse geben einen Einblick in die subjektive Sicht der beteiligten Verbandsvertreter/innen und erlauben Rückschlüsse auf Wahrnehmungen und Wirkungen der Projektarbeit.

Die meisten der Befragten halten Gender Mainstreaming für ein wichtiges Thema für den Natur- und Umweltschutz, da es zur Verbesserung der Verbandsarbeit wichtig sei, die geschlechterspezifischen Auswirkungen auf Zielgruppen zu kennen. Die Antworten auf die Frage nach den individuellen Auswirkungen des Projektes bei den aktiven Akteuren/innen fielen differenziert aus. Offensichtlich wurde die Sensibilität für Genderaspekte dadurch erhöht; zahlreiche Anregungen konnten gegeben werden. Die aktiv Teilnehmenden schreiben dem Projektteam mehrheitlich „hohes Engagement“, „eine flexible und zuverlässige Arbeitsweise“ sowie starke „Kompetenz und Inhalte“ zu. Zum Teil wurde das Vorgehen aber auch als „theorielastig“ eingeschätzt. Aus den Antworten der Befragten ist auch zu entnehmen, dass zumindest während der Projektlaufzeit offenbar kaum sichtbare Effekte auf der organisationsstrukturellen Ebene auftraten. Anders wurden die Wirkungen auf die fachlich/inhaltliche Arbeit eingeschätzt: Angegeben wurde, dass Geschlechterfragen nun teils „stark“ in die eigenen Arbeitsthemen integriert werden können, teils aber auch erst in kleinen Schritten. Eine Mehrheit



der Befragten fühlte sich nicht nur in ihrem eigenen Engagement für Gender-Mainstreaming-Prozesse durch das Projekt *Gender Greenstreaming* unterstützt, sondern auch darüber hinaus angeregt, Gender in ihre fachlichen Arbeitsinhalte, ihre Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsplanung zu implementieren. Das fachliche Niveau der Aktivitäten im Rahmen von *Gender Greenstreaming* wurde von den Befragten aufgrund dieser Weiterverwertbarkeit für die eigenen Arbeitspraxis als „hoch“ eingeschätzt, wenn sie sich auch vom Projektteam z. T. noch weiter gehende Kenntnisse der Verbandsarbeit und ihrer Spezifika gewünscht hätten.

Als Gründe dafür, keines der Angebote von *Gender Greenstreaming* genutzt zu haben, wurden vor allem mangelnde Ressourcen und schwierige Rahmenbedingungen angeführt.

## **Projektbilanz**

Die Bilanz des Projekt lässt sich aus der Sicht des Mitarbeiterinnen-Teams wie folgt zusammenfassen: In den Natur- und Umweltschutzverbänden ist generell Potenzial vorhanden, sich mit neuen Themen oder Fragestellungen wie Geschlechtergerechtigkeit zu befassen. Denn die Struktur, die Rahmenbedingungen und das Selbstverständnis der meisten Verbände bieten und verlangen den Mitarbeitern/innen gleichzeitig einen hohen Grad an Autonomie in der Ausgestaltung und Weiterprofilierung ihrer jeweiligen komplexen Arbeitsbereiche ab. Diese prinzipiell große individuelle Gestaltungsfreiheit bei gleichzeitig strukturellen Restriktionen durch finanzielle und zeitliche Engpässe erzeugt ein Spannungsverhältnis, das nicht notwendigerweise fruchtbar ist für eine Integration von Genderaspekten in die Arbeitszusammenhänge dieser Organisationen.

Die Erkenntnisse von *Gender Greenstreaming* verweisen genau darauf: Die strukturelle Ausgangslage in den meisten Verbänden, wie männerdominierte Entscheidungsgremien und/oder Führungspositionen sowie Zeit-, Personal- und Geldmangel gelten als das wesentliche Hindernis für eine systematische Verankerung von Genderbelangen. Dort jedoch, wo Schlüsselpersonen im Verband einer Auseinandersetzung gegenüber Genderfragen offen sind, spielen organisationsstrukturelle Hindernisse, bzw. eine inhaltliche Prioritätensetzung, die Genderbelange marginalisiert oder als nicht zugehörig zum Natur- und Umweltschutz definiert, eine geringere Rolle.

Es kommt also auf die individuelle „Bereitschaft“ der Verbandsmitarbeiter/innen genauso an, wie auf die Fähigkeit der Organisation als Gebilde, flexibel zu agieren und/oder strukturelle Innovationen zu entwickeln. Die individuelle Bereitschaft wiederum wächst mit der Einsicht in die „Tauglichkeit“ der Geschlechterperspektive für Natur- und Umweltschutzbelange. Diejenigen, die im Rahmen von unseren Beratungsleistungen einen gewissen Eindruck darüber gewinnen konnten, dass und wie sich natur- und umweltschutzrelevante Themenzuschnitte und Fragestellungen ändern, wenn Geschlechteraspekte mit gedacht werden, zeigen ein größeres individuelles Engagement, sich in ihren Verbandszusammenhängen dafür stark zu machen.

## **Ausblick**

Welche Empfehlungen und Vorschläge zur weiteren Integration von Genderaspekten in die Arbeitszusammenhänge von Natur- und Umweltschutzverbänden können nun, ausgehend von den Erkenntnissen aus dem *Gender-Greenstreaming*-Projekt, gegeben werden?

### **Zur Stärkung der individuellen Offenheit gegenüber Genderaspekten und für gender-sensible strukturelle Innovationen bedarf es externer Unterstützung:**

Verbandsvertreter/innen sollten weiterhin die Möglichkeiten haben, Fort- und Weiterbildungsangebote zu Gender und Gender Mainstreaming im Handlungsfeld Umwelt und Naturschutz (kostenfrei) nutzen zu können. Genderexpertise von außen in Form von Modell-Projekten und Pilotvorhaben wie *Gender Greenstreaming* bleibt u. E. weiterhin eine unverzichtbare Maßnahme zur Unterstützung von Gender-Mainstreaming-Prozessen und zur Stärkung von Schlüsselpersonen für diesen Bereich in den Verbänden. Diese Prozesse können auch von „Flying Experts“ realisiert und begleitet werden, die für eine gewisse Zeit in den jeweiligen Verband hineingehen und/oder Bestandteil eines umfassenden Organisationsentwicklungsprozesses werden.

### **Der DNR sollte seine Steuerungs- und Koordinierungsmöglichkeiten und als Dachverband für Genderaktivitäten offensiv nutzen:**

Dies wäre beispielsweise möglich, indem er das Leitbild Geschlechtergerechtigkeit in seiner Geschäftsordnung verankert. Die Einführung eines Genderbudgeting würde mehr Transparenz und Diskussionsmöglichkeiten in der Mittel- und Ressourcenverteilung gewährleisten. Ein verbändeübergreifender Lenkungsausschuss kann als Rahmen gebende und vernetzende Struktur die weitere Implementierung der Genderperspektive in die Verbandszusammenhänge gewährleisten. Des Weiteren sollte der DNR eine aktive Vorreiterrolle einnehmen und beispielsweise die Erkenntnisse dieses Projektes in das verbändeübergreifende Vorhaben von DNR, BUND und NABU zur Begleitung der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie einfließen lassen.

### **Übersetzungsexperten/innen zur Stärkung des inhaltlichen Potenzials der Genderperspektive und auch Wissenschaft und Forschung sind gefragt:**

Denn der Gewinn und der Nutzen der Genderperspektive für Verbandsarbeit sind nicht immer klar ersichtlich. Hierfür ist Integrationswissen erforderlich. Unklar ist vielfach wie z. B. die naturschutzfachliche Arbeit unter gendersensiblen Gesichtspunkten konkret aussehen sollte, was es im Einzelfall bedeutet, soziale Aspekte in die Natur- und Umweltschutzthemen und -politik zu integrieren und worin der Gewinn dieser Vorgehensweise liegt.

**Last but not least ist die politisch-strategische „Lobbyarbeit für Gender“ zeitnah und beharrlich weiterzuverfolgen.**

# 1) Einleitung

## ***Hintergrund zum Projekt***

Das Projekt *Gender Greenstreaming*, das im hier vorliegenden Abschlussbericht dokumentiert und bilanziert wird, baut auf Ergebnissen einer Vorstudie auf, die im Jahr 2003 von der Arbeitsgruppe bei Prof. Dr. Sabine Hofmeister an der Universität Lüneburg (Fakultät Umwelt und Technik, Fach Umweltplanung) im Auftrag des Deutschen Naturschutzrings (DNR) erstellt und vom BMU/UBA gefördert wurde (Brouns et al. 2003). Ihr Ziel war es, eine erste Bestandsaufnahme zu erheben, welche Relevanz Geschlechteraspekten in den Natur- und Umweltschutzverbänden bisher zugewiesen wird und welche Hindernisse und Blockaden einer Integration von Genderfragen dabei im Wege stehen (können).

Ein zentrales Ergebnis dieser Untersuchung war, dass bislang bei den meisten Natur- und Umweltverbänden lediglich vereinzelt Aktivitäten zum Gender Mainstreaming initiiert wurden. Nur wenigen der befragten Verbandsvertretern/innen war die Relevanz von Gender für Natur- und Umweltschutzbelange verständlich. Entsprechend war die Bereitschaft, sich damit ernsthaft inhaltlich auseinanderzusetzen, eher gering ausgeprägt. Zwar wird in den Verbänden bereits eine Reihe an Instrumenten eingesetzt, die überwiegend dem Bereich der klassischen Frauenförderung zuzuordnen sind. In aller Regel sind diese jedoch weder institutionell eingepasst noch in ein Gesamtkonzept zur Integration von Geschlechteraspekten in alle Arbeitszusammenhänge eingebettet – und damit abhängig vom Engagement Einzelner.

Während die Vorstudie vorwiegend unter dem Motto „*Relevanz ermitteln. Potenziale erkennen*“ stand, war das Nachfolgeprojekt mehr der Umsetzung verpflichtet und hat seine Aufgabe darin gesehen, einen Beitrag zur „*Initiierung, Nutzung und Weiterentwicklung von gendersensiblen strukturellen und inhaltlichen Innovationen*“ zu liefern.

An dieser Aufgabe setzte seit Mai 2004 das vom BMU/UBA geförderte Projekt des DNR „Gender Greenstreaming - Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“ an, das von der Universität Lüneburg (Institut für Umweltstrategien, Fach Umweltplanung) wissenschaftlich begleitet wurde.

Die Natur- und Umweltschutzverbände sollten dabei unterstützt werden, den (neuen) gleichstellungspolitischen Ansprüchen Rechnung tragen zu können. Im Rahmen des Projektes sollten ausgerichtet an den Möglichkeiten und Ansprüchen bzw. Bedürfnissen der einzelnen Verbände und in enger Kooperation mit ihren Mitarbeitern/innen

- die geschlechterspezifischen Merkmale in den Arbeitsverhältnissen, -strukturen und -inhalten der Natur- und Umweltschutzorganisationen kritisch reflektiert und
- Ansatzpunkte bzw. konkrete Beispiele für die Integration der Geschlechterperspektive in die verbandsspezifischen Arbeitszusammenhänge eruiert bzw. entwickelt werden.

Mit vielfältigen Aktivitäten, unterschiedlichen Methoden und Maßnahmen, die auf allen drei Organisationsebenen – der strukturellen, der fachlich-inhaltlichen und der individuell-persönlichen – initiiert, ein- und umgesetzt wurden, hat das Projekt diese Aufgaben erfüllt.

Zunächst werden nachfolgend alle Aktivitäten und Produkte im folgenden Kapitel 2 ausführlich dargestellt. Dem schließt sich die Projektbilanz in Kapitel 3 an, in der sowohl die Ergebnisse der externen Evaluation zusammengefasst werden, als auch ein Resümee von Seiten des Projektteams erfolgt, um das Erreichte kritisch zu reflektieren. Der Ausblick in Kapitel 4 widmet sich schließlich den weiterführenden Fragestellungen, die sich aus den Projekterfahrungen heraus ergeben haben und skizziert notwendige Verstetigungsmöglichkeiten für ein „Gender Greenstreaming“ der Natur- und Umweltschutzverbände. Im Anhang befinden sich die Handreichungen, während sämtliche weiteren Materialien aus der Projektarbeit dem Auftraggeber BMU/UBA in einer gesonderten Sammlung zur Verfügung stehen.

Wir bedanken uns bei allen Kooperationspartnern/innen und interessierten Personen, die zum Gelingen von *Gender Greenstreaming* beigetragen haben und wünschen eine anregende Lektüre beim Lesen des Abschlussberichtes!

### ***Warum Gender Mainstreaming im Natur- und Umweltschutz?***

Als ein wesentlicher Beitrag für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern wurde der Ansatz des Gender Mainstreaming 1997 auf europäischer Ebene im Amsterdamer Vertrag verankert und von der Bundesregierung 1999 per Kabinettsbeschluss als verbindliches Leitprinzip verabschiedet. Seitdem entstand eine Vielzahl an Initiativen – auch auf der Seite von Behörden wie dem Umweltministerium, deren fachlicher Zuschnitt auf den ersten Blick wenig mit Gender zu tun zu haben scheint. Doch in allen sozialen und kulturellen Prozessen und Strukturen, auch im Umweltbereich, spiegeln sich die Geschlechterverhältnisse einer Gesellschaft – in der Regel als Machtgefälle zwischen Männern und Frauen. Denn es sind Menschen, die abhängig von ihrem spezifischen gesellschaftskulturellen Erfahrungshintergrund, Natur und Umwelt als krank, bedroht, verschmutzt oder schützenswert wahrnehmen, festlegen und entsprechende umwelt- bzw. naturschutzpolitische Gestaltungsmaßnahmen beschließen.

In unserem Land sind es bis heute mehrheitlich Männer bzw. männliche Erfahrungen, Lebensentwürfe und Sichtweisen, die die naturschutzfachliche und umweltpolitische Realität bestimmen, maßgeblich entscheiden und gestalten. Das Umweltministerium und seine nachgeordneten Behörden haben vor einigen Jahren damit begonnen, seine Mitarbeiter/innen für Geschlechterfragen in umweltfachlichen Zusammenhängen zu sensibilisieren. Es wurden Modellprojekte durchgeführt, bspw. die Novellierung der StrahlenschutzVO unter Berücksichtigung von Genderaspekten in Form eines Gender Impact Assessments (vgl. <http://www.isoe.de/ftp/bmugia2/EndberichtGIA.pdf>).

Demgegenüber ist es um die konzeptionelle Verankerung der Genderperspektive auf der Seite des nichtamtlichen Natur- und Umweltschutzes weniger gut bestellt. Es ist aber nicht nur aufgrund des im Grundgesetz festgeschriebenen Gleichheitsgebotes zwischen Männern und Frauen auch für Natur- und Umweltschutzorganisationen angezeigt, Genderaspekte zu berücksichtigen. Vielmehr sprechen auch Gründe wie die inhaltliche Angemessenheit von Natur-, Umweltschutzaktivitäten und deren gesellschaftliche Akzeptanz dafür. Wenn der thema-



tische Zugang und die Durchführungsformen auf der Haupt- und Ehrenamtsebene jedoch den Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern gleichermaßen gerecht würden, fühlten sich alle diejenigen, die sich in sog. „weiblichen Lebenssphären“ bewegen (z. B. in der Haushaltsfürsorge und Kinderversorgung) ausreichend repräsentiert und wären entsprechend stärker motiviert, ihre Kenntnisse und Sichtweisen aktiv einzubringen und sich ehrenamtlich zu engagieren. Außerdem sind auch die Umweltorganisationen angehalten, sich an eine neue umweltministerielle Förderpolitik anzupassen. Zwar finanzieren sich die meisten Verbände noch immer zu mehr als 80% über Mitgliederspenden. Dennoch dürfte es für zahlreiche Verbände von nicht unerheblicher Bedeutung sein, dass im BMU bei der Beantragung von Fördermitteln die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten mittlerweile zu einem Entscheidungskriterium für oder gegen die finanzielle Unterstützung geworden ist.

Die Frage danach, wie die Genderaspekte für den Arbeitsbereich von Natur- und Umweltschutzverbänden sicht- und fruchtbar gemacht werden können, ist also weder Luxus noch eine rein akademische Übung, sondern durchaus sinnvoll und von wachsender existentieller Bedeutsamkeit. Auch wenn dazu bislang kaum befriedigende Antworten vorliegen, ist eines bereits jetzt klar: Es wird und kann für die heterogenen Natur- und Umweltschutzverbände keine allgemeingültigen Lösungen geben. Die jeweiligen Möglichkeiten auszuloten und Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Verbandsmitarbeiter/innen die verschiedenen Geschlechterbezüge der Fachthemen und der Arbeitsverhältnisse (z. B. Strukturen, Organisation) selbst erkennen können und konkret in den fachlichen und organisatorischen Zusammenhängen berücksichtigen lernen, ist eine große Herausforderung. Dazu hat das Projekt *Gender Greenstreaming* einen Beitrag geleistet.

## **2) Gender Greenstreaming – Projektaktivitäten und Produkte**

In diesem Kapitel sind alle Projektaktivitäten und -produkte, die im Rahmen von *Gender Greenstreaming* durchgeführt bzw. erarbeitet wurden, dokumentiert.

Nach der Informationsphase über das Projekt „*Gender Greenstreaming* – Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“ im Jahr 2004, die dem Kontakt- und ersten Kooperationsaufbau mit den Natur- und Umweltschutzverbänden diente, waren 2005 und 2006 vor allem durch die Umsetzung der Kooperationsideen, durch Beratungsdienstleistungen sowie die Intensivierung der Kommunikationsarbeit geprägt. In dieser Modellphase sind gemeinsam mit den interessierten Verbandsvertretern/innen vielfältige Aktivitäten und Ansätze zum Gender Mainstreaming initiiert und weiterentwickelt worden, die im Folgenden dargestellt werden (siehe Kap. 2.1). Aus der konkreten Zusammenarbeit mit den DNR-Mitgliedsverbänden sind in der Projekt-Abschlussphase Produkte in Form von Handreichungen entwickelt worden (siehe Kap. 2.2), die themenbezogen die Relevanz von Gender in der praktischen Natur- und Umweltschutzarbeit berücksichtigen helfen.

### **2.1 Das haben wir gemacht!**

#### **2.1.1 Teilnahme an Leitungssitzungen, Round-Table-Gespräche**

Mit Projektbeginn wurden die Vertreter/innen aller Mitgliedsverbände des DNR zu regional ausgerichteten Round-Table-Geprächen in Bonn, Berlin, Kassel und München eingeladen. In diesen ersten Gesprächen wurden sie über das Projekt *Gender Greenstreaming* und die angestrebten Ziele und Inhalte informiert. Sie dienten dem gegenseitigen Austausch, beispielsweise über die Strategie Gender Mainstreaming, über bereits erfolgte und laufende Implementierungen in die Verbandsarbeit sowie allgemein über verbandsübergreifende Projekte und Themenschwerpunkte. Im Vordergrund stand hierbei die Suche nach Anknüpfungspunkten für gemeinsame Aktivitäten und Kooperationen im Rahmen von *Gender Greenstreaming*.

Den Round-Table-Gesprächen folgten im Projektverlauf weitere Gespräche mit führenden Verbandsvertretern/innen. Diese Gespräche dienten dem Erhalt des Austausches über laufende oder abgeschlossene Aktivitäten, der Information über Beratungsdienstleistungen von *Gender Greenstreaming*, der Abstimmung von Aktivitäten und Kooperationen und der Entwicklung von Strategien zur Verstärkung begonnener Gender-Mainstreaming-Prozesse.

Übergreifendes Ziel aller Gespräche mit Verbandsvertretern/innen war es, ihnen den Gewinn der Genderperspektive für die eigene Arbeit zu verdeutlichen. Entlang von Beispielen aus der Arbeitspraxis der teilnehmenden Verbände wurden die Genderrelevanzen aufgezeigt.



#### Teilnehmende Verbände

- Aktionskonferenz Nordsee (AKN)
- Bremer Umweltberatung (BUB)
- Bund Umwelt und Naturschutz (BUND)
- Bundesarbeitskreis Bildung für Nachhaltige Entwicklung im BUND
- BUNDjugend
- Deutsche Gesellschaft für Gartenbau und Landschaftspflege (DGGL)
- Deutsche Wanderjugend (DGWJ)
- Deutscher Alpenverein (DAV)
- Deutscher Gebirgs- und Wanderverein (DGW)
- Deutscher Verband für Landschaftspflege (DVL)
- Naturfreundejugend
- Naturschutzjugend im Naturschutzbund (NAJU)
- Robin Wood (ROWO)
- Verkehrsclub Deutschland (VCD)
- Verkehrsclub Niedersachsen (VCD Niedersachsen)
- Volksbund Naturschutz

### **2.1.2 Verbändeübergreifende Perspektivenwerkstatt**

„Andere Einblicke bringen neue Aussichten. Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“ lautete das Motto der Perspektivenwerkstatt, die am 26. Januar 2005 in Berlin stattfand. Sie bildete im Anschluss an die Round-Table-Gespräche mit Vertretern/innen der DNR-Mitgliedsverbände den Auftakt zur Konkretisierung von verbandsspezifischen Maßnahmen für erste pilotförmige Vorhaben und Umsetzungsschritte für ein Gender Mainstreaming im Natur- und Umweltschutz. Die Perspektivenwerkstatt diente aber auch dem verbändeübergreifenden Austausch sowie der Fortsetzung und der Vernetzung bestehender Aktivitäten.

Konzipiert als Arbeitstagung, startete die Perspektivenwerkstatt mit Impulsreferaten zu Themen und Politikfeldern, zu denen viele Verbände einen fachlichen Arbeitsauftrag haben:

- Gender und Energiepolitik,
- Gender und Biodiversitäts-Strategie,
- Gender in der Bildung für Nachhaltige Entwicklung,
- Organisationsentwicklung.

Jedes dieser Themen wurde von zwei verschiedenen Sichtweisen aus betrachtet, um sowohl eine externe Experten/innen-Ansicht, als auch die verbandspraktische Ebene/Realität einzubeziehen: Ein externer Genderexperte oder eine -expertin zeigten beispielsweise auf, welche Relevanz Gender in den jeweiligen Themenfeldern hat und welche Schieflagen entstehen, wenn Gender ausgeblendet wird.

Die Experten/innen aus den Verbänden berichteten aus ihrer Arbeitspraxis und schilderten ihre Erfahrungen mit Gender innerhalb ihres Fachgebietes. Sie zeigten sowohl Herausforderungen für eine gendersensible Verbandsarbeit in von Männern stark geprägten Bereichen auf, wie beispielsweise der Energiepolitik, als auch Chancen und Möglichkeiten, die sich durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming ergeben.

Als Referenten/innen beteiligten sich

- Ulrike Röhr, genanet/ life e.V. & Bettina Dannheim, Robin Wood für das Thema Energiepolitik;
- Franziska Müller, stud. Mitarbeiterin genanet / life e.V. zum Thema Gender und Biodiversitäts-Strategie;
- Dr. Angela Franz-Bahlsen, Institut für Umweltkommunikation der Universität Lüneburg & Nicola Moczek, Bundesgeschäftsführerin der BUNDjugend zum Thema Gender in der Bildung für Nachhaltige Entwicklung sowie
- Gabriele Schambach, Heinrich-Böll-Stiftung & Ansgar Drücker, Bundesgeschäftsführer der Naturfreundejugend zum Thema Organisationsentwicklung in Verbänden.

Den Impulsreferaten folgten *zwei* Phasen der Gruppenarbeit zu den bereits genannten vier Themenfelder: Die *erste* Arbeitsgruppenphase umfasste ein themenfokussiertes Brainstorming, in dem Visionen für eine gendersensible Umwelt- und Naturschutzarbeit entworfen, sichtbare Umsetzungsbarrieren diskutiert sowie die dafür erforderlichen Voraussetzungen und konkreten Ansatzpunkte benannt wurden. An diese Ergebnisse wurde in der *zweiten* Arbeitsgruppenphase am Nachmittag angeknüpft, um Arbeitsziele und Planungsschritte für die Umsetzung konkreter Aktivitäten in den Verbänden zu entwickeln. Auf der Perspektivenwerkstatt entstanden viele Ideen und Konkretisierungen für Aktivitäten und Projekte zum Gender Mainstreaming in den Natur- und Umweltschutzverbänden:

- Die Vermittlung von Genderkompetenz wurde als existenziell genannt, um Gender in der natur- und umweltschutzfachlichen Arbeit erkennen und einbeziehen zu können. Als mögliche Konkretisierungsperspektiven wurden „Gender und Biodiversität“ und „Gender und Energiepolitik“ als politisch brisante Themen vorgeschlagen.
- Es wurde ein großes Interesse an Veränderungen im organisationsstrukturellen und arbeitskulturellem Bereich der Verbände formuliert. Die Teilnehmenden wünschten sich Strukturen, die Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit im Verband befördern. U. a. wurde vorgeschlagen, eine Genderanalyse zur verbandsinternen Ausgangssituation durchzuführen, um mehr über potentielle Zielgruppen zu erfahren und um Mitglieder für den Verband zu gewinnen. Als Aufgabe des DNR-Projekt-Teams *Gender Greenstreaming* wurde dabei gesehen, die interessierten Verbände zielgruppenorientiert und fachlich bei ihren verschiedenen Aktivitäten zu beraten und zu begleiten.
- Als weitere Ansatzpunkte für eine Integration von Genderaspekten wurden die Öffentlichkeitsarbeit (z. B. über eine Genderanalyse der Materialien zur Bildungs- und Öffent-





lichkeitsarbeit) und die Weiterqualifizierung des Personals in den Verbänden (z. B. in Seminaren zur Selbstreflexion des eigenen Rollenverhaltens) genannt. Der Anspruch an das DNR-Projekt-Team war dabei, die Verbände zu unterstützen, ihre Bildungsarbeit gendersensibel und zielgruppenorientiert zu gestalten.

- Als wichtig wurde hervorgehoben, dass den DNR-Mitgliedsverbänden für Gender-Mainstreaming-Prozesse zeitliche und räumliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen, um den teilnehmenden Akteuren/innen die Möglichkeit zu geben, Gender in ihren Arbeitsfeldern sehen und einbeziehen zu können. Die Zuständigkeiten für solche Prozesse sollten Männer und Frauen in einer Organisation gemeinsam tragen.

Im weiteren Projektverlauf wurden die erarbeiteten Vorschläge für Aktivitäten und Projekte zum Gender Mainstreaming in den Verbänden von *Gender Greenstreaming* aufgegriffen und gemeinsam mit Verbandsvertretern/innen weiter entwickelt und/oder umgesetzt (die Dokumentation der Perspektivenwerkstatt kann unter [http://www.dnr.de/dnr/projekte/userdata/13/13\\_Doku\\_Perspektivenwerkstatt\\_260105.pdf](http://www.dnr.de/dnr/projekte/userdata/13/13_Doku_Perspektivenwerkstatt_260105.pdf) herunter geladen werden).

### **2.1.3 Beratung zur Integration von Genderaspekten bei der Antragstellung**

Im Rahmen von *Gender Greenstreaming* wurde im Mai 2005 ein Beratungsbaustein entwickelt, der den Verbänden eine Hilfestellung bei der fachgerechten Beantwortung der drei Genderrelevanz-Fragen aus dem BMU/UBA-Antragsformular zur Verbändeförderung bietet. Denn vielen Natur- und Umweltschutzverbänden erscheinen die „Fragen zu geschlechtsspezifischen Auswirkungen“ der beantragten Projektvorhaben auf den ersten Blick sehr abstrakt. Dafür wurden die drei im Antragsformular von BMU/UBA aufgeführten Fragen weiter ausdifferenziert und zu einer internen Arbeitshilfe (anhand von Leitfragen) zusammengestellt. Ziel der Leitfadenfragen ist es, durch ihre Bearbeitung die geschlechterspezifischen Aspekte und Auswirkungen des jeweils geplanten Vorhabens auf einer praxisnahen Ebene erkennen zu lernen.

Bei der ersten „Gender“-Frage in den Antragsformularen wird exklusiv die Beteiligung von Frauen abgefragt, so dass viele Antragstellende offenbar auch die anderen beiden Fragen vorwiegend mit frauenspezifischen Aspekten statt mit dem Verhältnis der Geschlechter im Sinne des Genderansatzes in Verbindung bringen. Dies führt dazu, dass sich die Verbände in ihren Anträgen überwiegend auf Frauenanteile oder -mitarbeit beziehen, anstatt Bedürfnisse von Frauen und Männern und geschlechterrelevante Zielsetzungen zu benennen. Unsere Aufgabe bestand dementsprechend auch darin, diese Ausrichtung auf Frauen zu korrigieren und die Genderbezüge für beide Geschlechter aufzuzeigen. Jenen Verbänden, die sich bislang noch überhaupt nicht mit der Genderperspektive beschäftigt hatten, eröffnete sich zunächst durch die Antragsfragen keine Sensibilisierung und/oder ein weitergehendes Interesse an den Genderaspekten ihrer Arbeitszusammenhänge. Darüber hinaus äußerten die Verbandsvertreter/innen ihre Zweifel und Unkenntnis darüber, welche Bedeutung den Genderfragen bzw. -antworten im Antrag für die Förderbewilligung tatsächlich zufallen würde. Genauer Wissen

darüber wäre aussagegemäß durchaus ausschlaggebend für das Engagement bei deren Bearbeitung.

#### Kooperationen

Folgende Verbände haben die Antragsberatung in Anspruch genommen:

- Bremer Umweltberatung (BUB)
- BUNDjugend
- Deutscher Naturschutzring (DNR)
- Deutscher Verband für Landschaftspflege (DVL)
- Verbraucher Initiative (VI)

Im Rahmen der Antragsfrist bis 22.07.05 haben wir fünf verschiedene Verbände bei insgesamt zehn Anträgen beraten. Entsprechend der Struktur der Arbeitshilfe wurden von uns themenspezifische Rückfragen formuliert. Als Denkanstöße für die Antragsteller/innen wurden inhaltliche Beispiele für deren Beantwortung gegeben, so dass die BMU/UBA-Fragen mit Hilfe dieser Grundlage von Seiten der Verbände differenziert beantwortet werden konnten. Die Bandbreite der Themen erstreckte sich von Biomasse, nachhaltigen Stadtführungen, Kirche und Umwelt über nachhaltige Konsummuster, Regionalvermarktung, Erlebnis Bauernhof bis hin zu Energie.

Aus dieser Arbeitshilfe ist eine Handreichung zur Bearbeitung der Genderfragen für die Beantragung von Verbandsprojekten erarbeitet worden, die interessierten Verbänden zur Verfügung steht und über den DNR bezogen werden kann.

### **2.1.4 Bundesweite Netzwerkaktivitäten**

Im Rahmen der Projektarbeit von *Gender Greenstreaming* wurde auch eine Reihe an Kontakten zu den Organisationen und Verbänden außerhalb des DNR aufgebaut, die sich auf die eine oder andere Weise ebenfalls mit natur- und umweltschutzrelevanten Themen befassen. So gab es bspw. einen Austausch mit dem Verband für Landfrauen und der Landjugend, die überaus aktiv und vorbildlich in der Umsetzung von Gender Mainstreaming sind. Auch die Deutsche Sportjugend und das Deutsche Jugendinstitut führen GM-Projekte durch, deren Erfahrungen insbesondere für die Jugendarbeit der Natur- und Umweltschutzverbände wertvoll sein und fruchtbar gemacht werden können.

Die Kooperation mit dem bundesweiten Netzwerk Umweltbildung ermöglichte uns den direkten Kontakt zu den entsprechenden Ansprechpartnern/innen in den Natur- und Umweltschutzverbänden und fördert den regelmäßigen aktuellen Austausch zu aktuellen Debatten in der Umweltbildung. Aus dem Austausch mit diesem Netzwerk ist das Interesse an der Handreichung zur gendersensiblen Umweltbildung seitens der Verbände gewachsen.

Durch die Vernetzung mit *genanet*/Life e. V. und der AG Frauen im Forum Umwelt und Entwicklung bestand eine Verbindung mit der anderen im Bereich „Umwelt, Nachhaltigkeit und Gender“ aktiven Einrichtungen.



Von dem intensiven Erfahrungsaustausch und der Verabredung von Kooperationen, profitierten letztendlich auch die mit uns zusammenarbeitenden Mitgliedsverbände des DNR.

#### Kooperationen

- AG Frauen im Forum Umwelt und Entwicklung
- Deutsche Landjugend
- Deutsche Sportjugend (DJ)
- Deutsches Jugend Institut (DJI)
- Katholische Landjugend
- Kontakte i. R. der LA 21-Prozesse in Berlin: Klimaschutzgedanken über Frauennetzwerke verbreiten
- Landfrauen
- Netzwerk Umweltbildung, genanet/Life e. V.

### **2.1.5 Europäische Netzwerkaktivitäten**

Die europäischen Netzwerkkontakte beförderten eine Rückkopplung und Ausstrahlung der europaweit stattfindenden Aktivitäten im Gender/Umwelt-Bereich und damit den Informationsfluss über aktuelle europäische Entwicklungen in diesem Feld. Andererseits boten sie die Möglichkeit, das *Gender-Greenstreaming*-Projekt über die bundesdeutschen Grenzen hinweg bekannt zu machen und den Austausch mit vergleichbaren Projekten auf europäischer Ebene zu unterstützen.

Die Netzwerkmöglichkeiten des DNR als Dachverband und die *Gender-Greenstreaming*-Mitarbeiterin des DNR, die dort die Zuständigkeit für EU-Koordination hat, erleichterten in unserem Projekt einen – wenngleich aus Zeit- und Kapazitätsgründen auf Informationstransfer beschränkten – europaweiten Austausch.

#### Kooperationen

- Environmental European Bureau (EEB)
- EU-Frauen-Newsletter (MdEP Hiltrud Breyer)
- Women in Environment for a Common Future (WECF)

### **2.1.6 Beratung im Rahmen verbandsinterner Mitgliederbefragungen und Projektevaluationen**

Wir haben diesen Beratungsbaustein angeboten, um die Natur- und Umweltschutzverbände darin zu unterstützen, geschlechterdifferenzierte Daten zu erheben. Denn zahlreiche Verbände zeigen eine hohe Bereitschaft und ein großes Interesse, geschlechterdifferenzierte Daten zu generieren, um mehr über die Situation in der eigenen Organisation zu erfahren, beispielsweise über

- den Anteil von Frauen und Männern bei den Verbandsmitgliedern,
- die Interessen und Themenwünsche derzeitiger und potentieller Mitglieder,
- deren individuelle Einschätzung ihrer Partizipationsmöglichkeiten im Verband sowie
- die Arbeitsaufgaben und -bereiche von haupt- und ehrenamtlich Tätigen.

Das Anliegen, dadurch neue Mitglieder effektiver werben und/oder mehr Frauen zur Mitarbeit motivieren zu können, ist dabei eine große Triebfeder. Unklarheit besteht allerdings darüber, wie geschlechterdifferenzierte Befragungen und Erhebungen aussehen sollten.

Der Deutsche Gebirgs- und Wanderverein e. V. (DGW) hat 2004 als erster Verband unsere Beratungsdienstleistung in Anspruch genommen. Angestrebt wurde, mit einem geschlechterdifferenzierten Erhebungsbogen mehr über die genauen Mitgliederstrukturen, speziell den ehrenamtlichen Bereich sowie über Motivationen und Aktivitätsbereiche der Mitglieder zu erfahren. In Rücksprache mit dem DGW haben wir den Erhebungsbogen für das Kalenderjahr 2003 überarbeitet. Die erhobenen Daten wurden in den Geschäftsbericht des DGW eingearbeitet, der 2004 erschienen ist. Sie umfassten Fragen zum Vorstand, zum Mitgliederstand sowie zur Tätigkeit im Natur- und Umweltschutz.

Die Naturschutzjugend im Naturschutzbund Deutschland (NAJU) wurde mehrfach beraten: zum einen wurden gendersensible Anregungen für zielgruppenorientierte Projektevaluationsbögen zur „Entsiegler“-Kampagne gegeben, indem z. B. sowohl im Rahmen der gesamten Beteiligung, als auch unterschieden nach inhaltlichen Bezügen nach der differenzierten Beteiligung von Mädchen und Jungen gefragt wurde. Zum anderen wurde eine Checkliste für die Kurzbefragung der Teilnehmenden nach Veranstaltungen der Bundesebene so überarbeitet, dass ein Feedback erfolgt, das differenziert nach Geschlecht ausgewertet werden kann. Dabei standen vor allem die Differenzierung nach inhaltlichen Interessensschwerpunkten, den ggf. unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen sowie die Frage nach dem Zugang zu Informationen und den spezifischen Beteiligungsmöglichkeiten der Teilnehmenden an den Veranstaltungen im Vordergrund.

#### Kooperationen

- Deutscher Gebirgs- und Wanderverein (DGW)
- Naturschutzjugend im Naturschutzbund Deutschland (NAJU)



### 2.1.7 Beratung zur Öffentlichkeitsarbeit der Verbände

Die Öffentlichkeitsarbeit genießt innerhalb der Natur- und Umweltschutzverbände hohe Aufmerksamkeit: So wird die Öffentlichkeit über aktuelle Naturschutzthemen und Projekte informiert, sich politisch positioniert und zum aktiven Mitmachen motiviert. Als Schwierigkeit in der Öffentlichkeitsarbeit der Verbände gilt oftmals, dass die Zielgruppen und ihre Ansprüche nicht richtig bekannt sind. Wer andere Menschen zum Engagement im Natur- und Umweltschutz motivieren möchte, sollte ihre Motivationshintergründe, ihre Interessen und Bedürfnislagen sowie die dem entgegenstehenden Hindernisse kennen. Hierzu gehören auch Kenntnisse über geschlechterspezifische Verhältnisse und Lebensweisen der jeweiligen Zielgruppen. Wer kein Auto besitzt und zwei Kinder täglich auf ihren Wegen zur Schule und zu Freizeitaktivitäten begleitet und nebenbei noch für den Einkauf und andere Erledigungen zuständig ist, hat möglicherweise andere Ansprüche an Raumstrukturen als allein lebende, berufstätige Singles. Sind die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen bekannt, ist u. a. zu überlegen, welche Zielgruppen wie und mit welchen Medien erreicht werden können.

Die Beratung durch das Projekt *Gender Greenstreaming* bezog sich auf die Gestaltung von Texten, Flyern, Presseartikeln, Projektbeschreibungen, Internetseiten etc. Im Vordergrund der Beratungen standen eine gendersensible sprachliche Überarbeitung sowie ergänzend genderanalytische Hintergrundrecherchen (siehe auch Kap. 3.1.8 „Beratung in der inhaltlichen Arbeit“).

In der Kooperation mit dem VCD Niedersachsen lag der Schwerpunkt der Zusammenarbeit auf der gendersensiblen sprachlichen Überarbeitung der Internetpräsentation des Projektes „Nordsee – Elbe – Weser. Zug um Zug auf’s Rad“. Hier ging es um das Sichtbarmachen spezifischer Interessen von Männern und Frauen innerhalb der Zielgruppen, um die Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe und genauer Berufsbezeichnungen, das Aufzeigen einer zielgruppenspezifischen Betrachtung, indem z. B. Leistungen und Aktivitäten von Männern *und* Frauen dargestellt wurden.

Diese Aspekte lagen in unterschiedlichen Gewichtungen auch den Kooperationen mit der AKN (Pressemitteilung „Reisen statt Rasen - Umweltauswirkungen von Schnellfahren und Schnell fahren“), dem BUND (Broschüren und Internetauftritt des Projektes: Abenteuer Schmetterling) sowie dem DAV (Projekt Felsinformationssystem, Internetseiten zum Klettern) zugrunde.

#### Kooperationen

- Aktionskonferenz Nordsee (AKN)
- Bund Umwelt und Naturschutz (BUND)
- Deutscher Alpenverein (DAV)
- Verkehrsclub Niedersachsen (VCD)

Aufbauend auf diese Beratungsdienstleistung haben wir eine Handreichung veröffentlicht, die über den DNR zu beziehen ist.

## 2.1.8 Beratung zur inhaltlichen Arbeit

Die Beratung zur Integration von Genderaspekten in die fachinhaltliche Arbeit von Natur- und Umweltschutzverbänden bezog sich auf Positionspapiere, Projektthemen und -darstellungen. Sie beinhaltete neben der sprachlichen Überarbeitung von Textmaterialien und Internetseiten auch eine genderanalytische Hintergrundrecherche. Dabei wurde der Fokus vor allem auf die unterschiedlichen Zielgruppen gelegt. Denn als genderrelevante Folien spielen Aspekte wie bspw. die unterschiedlich verfügbaren Zeitressourcen und -ansprüche von Männern und Frauen, die jeweils von der Anwesenheit von Kindern und der Einbindung der Eltern in das Erwerbsleben abhängen, eine wesentliche Rolle. Ebenso maßgeblich in nahezu allen Projektthemen in Natur- und Umweltschutzzusammenhängen ist für die Art der Fragestellung, die Problemsicht und die diskutierten Lösungsansätze, die gesellschaftliche geschlechterhierarchische Arbeitsteilung. Denn im Durchschnitt besetzen immer noch mehr Männer Führungspositionen als Frauen. Insgesamt entscheiden diese Faktoren darüber, wer Macht ausüben und seine Interessen verfolgen kann.

Werden in der inhaltlichen Arbeit der Verbände diese Zusammenhänge einbezogen, d. h. unterschiedliche Zielgruppen mit ihren jeweiligen sozialen Kontexten benannt und wird auf ihre z. T. verschiedenen Bedürfnisse und gesellschaftlichen Lebenswirklichkeiten eingegangen, erweitert sich der inhaltliche Fokus. Eine solche gendersensible Vorgehensweise kann zu einer Effektivitätssteigerung in der Zielerreichung beitragen und die Verbände darin unterstützen, ihren Themen einen stärkeren Lebensweltbezug zu geben, wodurch sich wiederum mehr Adressaten/innen angesprochen fühlen. Die inhaltlichen Themenfelder während der Beratung erstreckten sich von nachhaltiger Mobilität (Projekt: Nordsee-Elbe-Weser, Zug um Zug aufs Rad, Positionspapier zur PKW-Maut, Pressemitteilung: Reisen statt Rasen – Umweltauswirkungen von Schnellfähren und Schnell fahren) über ökologisch-naturräumliche Umweltpädagogik und Naturschutzaktivitäten (Broschüren und Internetauftritt des Projektes: Abenteuer Schmetterling) bis hin zum Projekt Felsinformationssystem (Internetseiten zum Klettern).

### Kooperationen

- Aktionskonferenz Nordsee
- BUND
- DAV
- VCD Bund
- VCD Niedersachsen

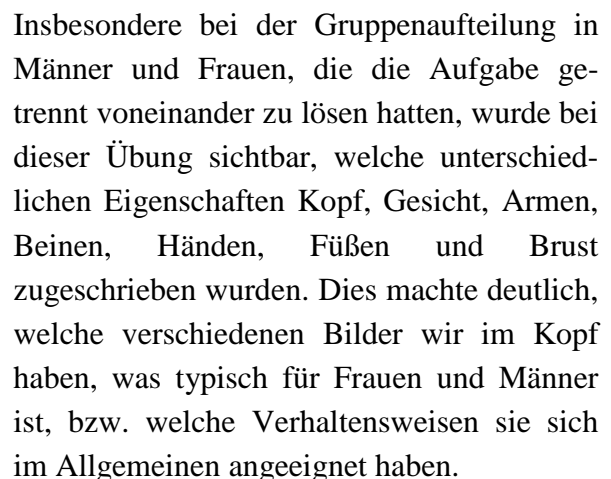
Zur intensiven Auseinandersetzung mit der Bedeutung der Geschlechterperspektive und deren Gewinn für die jeweiligen Verbandszusammenhänge wurden verbandsspezifisch mehrstündige bis eintägige Workshops mit interessierten Mitgliedern bzw. Mitarbeitenden durchgeführt. Der Teilnehmendenkreis war sehr unterschiedlich und erstreckte sich von Vorstandsmitgliedern und der Geschäftsführung bis hin zu hauptamtlich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Aktiven.

Die Thesen erstreckten sich sowohl auf die Organisationsebene im jeweiligen Verband, z. B.:

- über inhaltliche Bezüge, z. B.:

- bis hin zur individuellen Ebene, z. B.:

- Eine weitere Sensibilisierungsübung für die Workshopteilnehmenden bestand darin, jeweils eine weibliche und eine männliche Figur zu malen, um deren Körperteilen Attribute zuzuordnen (siehe folgendes Schaubild).



Im Hauptteil des jeweiligen Workshops wurde dann themenbezogen und z. T. in Kleingruppen gearbeitet. Auch in dieser Phase kam es, je nach Themenfeld, zur Anwendung unterschiedlicher Methoden: Um zu erarbeiten, wie z. B. eine geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit und zielgruppenspezifische Ansprache aussehen kann oder um eine gendersensible Aktivenförderung zu gestalten, wurde Schritt für Schritt erarbeitet, wie z. B. junge männliche Erwachsene mit Migrationshintergrund für den Naturschutz interessiert werden können:

- Durchführen von konkreten praktischen Projekten im Sportbereich (wie klettern) und dabei gleichzeitig die Bedeutung des umgebenden Naturraums kennen und schützen zu lernen,
- vermitteln, dass Naturschutz in Teamarbeit erfolgt und damit die soziale Gruppe wichtig ist.

Oder um diesbezüglich offene Frauen für das Ehrenamt zu motivieren, in der Außendarstellung des Verbandes hervorheben, dass insbesondere

- persönliche Fähigkeiten sowohl auf sozialer, emotionaler als auch fachlich inhaltlicher Ebene gestärkt werden,
- Erfolg und Anerkennung sowie Gemeinschaftsgefühl erlebt werden und
- kein Leistungsdruck vorherrscht.

Lag der Themenschwerpunkt des Workshops darin herauszuarbeiten, was in den Organisationsstrukturen des Verbandes dazu führt, dass so wenig Frauen in Verantwortung führenden Positionen sind, wurden Anregungen gegeben und diskutiert, welche Faktoren dazu beitragen können, dies zu verändern, z. B. indem

- Vorstandsfunktionen so konzipiert sind, dass sie in unterschiedlichen Lebensphasen ausgeübt werden können und Teilzeitengagement möglich ist,
- hierarchische Strukturen aufgebrochen und eine neue, teamorientierte Arbeitsweise eingeführt werden oder
- interessierte Frauen gezielt angesprochen und dazu ermuntert werden, „Führungsschulungen“ zu besuchen, die von Gesamtverbandsseite aus angeboten werden.

Im Rahmen der Auseinandersetzung mit den Organisationsstrukturen eines Natur- und Umweltschutzverbandes und der Frage, wie diese gendersensibel gestaltet werden können, wurde z. T. auf die „Prozessschrittanalyse“ zurückgegriffen, bei der zunächst die bisherigen Arbeitsschritte und Prozessabläufe eines Projektes, bzw. einer Veranstaltung oder einer Kampagne reflektiert und festgehalten wurden, um anschließend in vier Schritten zu analysieren:

- 1) Worin bestehen geschlechterspezifische Differenzen? Z. B. im Fall von Bildungsangeboten interessieren sich Mädchen eher für kreative Aktivitäten, Beobachtungs- und Sinnesspiele (z. B. die Tiere in ihrem Lebensraum beobachten), während Jungen Angebote auswählen, die mit Abenteuer und Bewegung verbunden sind (z. B. Nisthilfe bauen und anbringen).





- 2) Welche Chancengleichheitsziele ergeben sich daraus? Z. B. kann Chancengleichheit bedeuten, dass Jungen die Möglichkeit gegeben wird jene Kompetenzen zu erlernen, die sonst eher Mädchen zugesprochen werden und umgekehrt. Angebote, die in diese Richtung zielen wären z. B. „Flechten mit Weidenmaterial für Väter und Söhne“ oder „Motorsägenkurs für Frauen“. Chancengleichheit kann auch bedeuten, dass einzelne Gruppen (Zielgruppen, die nicht einfach zu erreichen sind) für bestimmte Bereiche gewonnen werden, z. B. die Gruppe der Migranten und Migrantinnen für Naturerlebnistage.
- 3) Wie werden diese umgesetzt? Z. B. sollten spezifische Zielsetzungen für Einzelangebote oder -bereiche formuliert werden, z. B. für die Veranstaltungen zu regenerativen Energien könnte ein Ziel sein „Einladen von Referentinnen, um den Beitrag von Frauen zur Weiterentwicklung regenerativer Techniken sichtbar zu machen“ oder „Mädchen die Möglichkeit geben, Frauen als Vorbilder in diesem Themenbereich zu erleben“.
- 4) Der vierte Schritt beinhaltet die Evaluation der durchgeführten Umsetzungsmaßnahmen, um sicherzustellen, dass sie kontinuierlich in die jeweiligen Organisationsabläufe integriert werden. In der Evaluation einer Veranstaltung für Jugendliche zum Thema „Regenerative Energien“ würde dies z. B. bedeuten, nach den Erwartungen von jungen Frauen und jungen Männern an die Veranstaltung zu fragen: Mit welchen Motivationen haben Mädchen und Jungen teilgenommen? Welche Unterschiede sind in den Erwartungen und Motivationen von Mädchen und Jungen erkennbar? Konnten sich Mädchen gleichermaßen in Diskussionen einbringen wie Jungen? Wie haben Jungen und Mädchen von der Veranstaltung erfahren? Welche Erkenntnisse haben junge Frauen und junge Männer aus der Veranstaltung mitgenommen?

Aus dieser praxisorientierten Anwendung der Prozessschrittanalyse haben wir eine Handreichung zu „Gender als Qualitätsmerkmal in der Organisation“ entwickelt, die über den DNR bezogen werden kann.

Der Fokus während der Workshops auf die unterschiedlichen Zielgruppen der Natur- und Umweltschutzverbände hat insgesamt dazu beigetragen, dass der Blick für die Interessen und Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen von Männern und Frauen bei den Teilnehmenden geschärft wurde. Darüber hinaus haben sie jeweils spezifische Instrumente und Methoden kennen gelernt, die ihnen in der Alltagspraxis helfen können, die Genderperspektive systematisch zu berücksichtigen.

#### Kooperationen

- Deutscher Alpenverein (DAV)
- Deutsche Wanderjugend (DWJ)
- Naturschutzbund Deutschland (NABU)
- Naturschutzjugend im NABU (NAJU)
- Naturfreundejugend Deutschlands (NFJD)

### 2.1.10 Verbände-übergreifende Zukunftskonferenz „Vielfältig sein und nachhaltig werden – natürlich geschlechtergerecht!“

Am 17. März 2006 fand in Berlin mit Experten/innen aus Natur- und Umweltschutzverbänden, politischen Netzwerken sowie aus Wissenschaft und Forschung die *Zukunftskonferenz* von *Gender Greenstreaming* statt. Sie diente sowohl dazu, auf den Projektverlauf zurückzublicken, als auch gemeinsam geeignete Strategien und Maßnahmen zur Verstetigung von Gender-Mainstreaming-Prozessen zu diskutieren. Begleitet und moderiert wurde die Zukunftskonferenz von Dr. Bettina Knothe (genderWerk) und Klaus Schwerma (Dissens e. V.). Die Teilnehmenden konnten sich über „gute Beispiele“ aus der Verbandsarbeit informieren, ihre Ideen einbringen und ein politisches Signal setzen. Denn zum Abschluss wurde eine Resolution verabschiedet, in welcher der Deutsche Naturschutzring und seine Mitgliedsverbände dazu aufgefordert werden, sich für ein „engendering“<sup>1</sup> einzusetzen.

Im Zentrum der Zukunftskonferenz standen zunächst Präsentationen von Verbandsvertretern/innen und Projektmitarbeiterinnen, die einen bunten Strauß von Möglichkeiten vorstellten, Genderaspekte zu integrieren:

- 1) Den Anfang machte *Dr. Jürgen Ritterhoff* von der *Bremer Umweltberatung*. Anlass der Zusammenarbeit war unser Angebot, die Verbände bei der Beantwortung der drei „Fragen zu geschlechtsspezifischen Auswirkungen“ in der Antragsstellung für Verbändevorhaben beim BMU/ UBA zu unterstützen.  
Ziel der Kooperation sei für ihn gewesen, so *Dr. Jürgen Ritterhoff*, mit Hilfe von *Gender Greenstreaming* neue Zielgruppen zu erschließen, mehr über sie zu erfahren, um sie im Projektantrag konkret benennen zu können. Das Beratungsangebot der Bremer Umweltberatung könne dann besser auf die Zielgruppen abgestimmt werden. Durch die Zusammenarbeit mit *Gender Greenstreaming* sei die Relevanz von Genderaspekten bei der Umweltberatung und -information deutlicher geworden und in der Projektentwicklung und -planung stärker in den Blickpunkt gerückt.
- 2) *Christine Sauer* von der *Naturschutzjugend (NAJU)* gab Einblicke in Beratungsdienstleistungen von *Gender Greenstreaming* am Beispiel der Jugendkampagne „Die Entsiegle“. Ziel der Zusammenarbeit sei die Überarbeitung der Fragebögen gewesen, die am Ende der Kampagne an aktive Jugendliche, Gruppenleiter/innen und Landesverbände verschickt wurden. Beides, eine zielgruppenspezifische Ansprache sowie eine zielgruppengenaue Evaluation von Projekten und Kampagnen, habe in der NAJU einen hohen Stellenwert. Einen weniger großen Raum nehmen thematische Auseinandersetzungen mit Gender allgemein ein, z. B. auf gesellschaftlicher Ebene, da hier der praktische Bezug zur Verbandsarbeit sich nicht immer leicht erschließen lasse. Sie erwähnte auch den gemeinsamen Workshop und stellte fest, dass in der Zusammenarbeit

---

<sup>1</sup> Wortspiel: Das englische „engender“ (erzeugen, schöpfen, zur Existenz bringen) hat im Zusammenhang mit „gender“ (englisch für das sozial geprägte und erzeugte Geschlecht) eine doppelte Bedeutung, nämlich die Erzeugung eines Bewusstseins und die Entwicklung von Rahmenbedingungen für die Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte.



mit *Gender Greenstreaming* ein Bewusstsein dafür entstanden sei, dass Geschlechtergerechtigkeit in der NAJU fest verankert ist.

- 3) Das Projektteam präsentierte seine Erfahrungen mit der Veranstaltung von Workshops. Trotz der sehr unterschiedlichen thematischen Ausrichtungen – von der gendersensiblen Umweltbildung und Aktivenförderung, über die Stärkung von Frauen im Verband bis hin zu Genderaspekten im Naturschutzreferat oder in den Organisationsstrukturen – war es der Wunsch aller Verbände, in den *Workshops* eng an der eigenen Arbeitspraxis zu arbeiten. Rückblickend haben sich die Workshops als geeigneter Rahmen erwiesen, um Verbandsstrukturen zu analysieren und zu reflektieren sowie Vernetzungen unter den Teilnehmenden herzustellen, die das Thema Gender Mainstreaming insgesamt im Verband stärken.
- 4) Die Initiativen und Maßnahmen zur Integration der Genderperspektive in Fachinhalte wurde ebenfalls von *Gender Greenstreaming* vorgestellt. Als Anschauungsbeispiel diente die Kooperation mit dem Verkehrsclub Deutschland (VCD) anlässlich der Erstellung eines verbandsinternen Positionspapiers zur Einführung einer PKW-Maut. Auf struktureller Ebene wird die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im VCD als selbstverständlich angesehen. Durch die Zusammenarbeit mit *Gender Greenstreaming* seien inhaltliche Anknüpfungspunkte zur Integration der Genderperspektive deutlich geworden.
- 5) Im Anschluss an die Präsentationen folgte der Tagungspunkt „Projekt-Bilanz“, wozu zunächst *Eva Siekierski* einen ersten Einblick in die Ergebnisse ihrer *externen Evaluation* gab<sup>2</sup>. Auch wir als Projektteam schlossen uns mit einer kritischen Reflexion des erreichten und der im Rahmen der Projektarbeit aufgetretenen Hindernisse und Widerstände an.
- 6) Gemeinsam mit den Teilnehmenden der Zukunftskonferenz wurde in der Arbeitsgruppenphase darüber diskutiert, wie die begonnenen Prozesse zur Berücksichtigung von Gender in den Natur- und Umweltschutzverbänden verstetigt werden können. Des Weiteren wurde überlegt, welcher Rahmenbedingungen es verbändeübergreifend bedarf, um ein Gender Mainstreaming bei den Mitgliedsverbänden des DNR zu unterstützen. Die Teilnehmer/innen waren mit uns weitgehend darin einig, dass eine Vielzahl von Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen notwendig ist, um „Gender“ in den Natur- und Umweltschutzverbänden zu verstetigen. Diese Maßnahmen müssen sich sowohl auf die *Organisationsstrukturen* und die *Inhalte* beziehen, als auch die beteiligten *Personen* einbeziehen. Eine wichtige Rolle wurde den *Rahmenbedingungen* aus Politik und gesellschaftlichen Normen attestiert. Folgende Aspekte wurden als „Merkposten“ dabei diskutiert:
  - unterschiedliche Organisationsstrukturen sollten berücksichtigt werden, wie z. B. föderale oder zentrale, wertkonservative oder progressive Verbände und deren spezifische Organisationskulturen,

---

<sup>2</sup> Die Ergebnisse der externen Evaluation sind im Kapitel 3.2 vom Projektteam zusammenfassend dargestellt.

- Kriterien sollten entwickelt werden, die das Positive eines GM-Prozesses hervorheben, wie z. B. Erfolgsorientierung und Förderung einer effizienteren Arbeitsweise, Weiterqualifizierung,
- als zu überwindende Widerstände wurden genannt, z. B. Ressourcenmangel (Zeit, Personal, Geld), Ablehnung des Begriffs „gender“ oder Personen, die sich in ihren Machtstrukturen bedroht fühlen,
- Werte, wie z. B. gesellschaftliche und damit soziale Gerechtigkeit, die Geschlechtergerechtigkeit beinhaltet, sollten mitbedacht werden,
- konkrete Umsetzungsvorschläge wurden gefordert, wie z. B. ein verbändeübergreifendes Projekt zur Stärkung und Weiterqualifizierung, gezielte Männeransprache in den Verbänden, Gender indirekt vermitteln und griffige Alltagsthemen aufgreifen sowie Kontinuität im Informationstransfer gewährleisten über die Verbände-Zeitungen und Tagesordnungen der Gremiensitzungen.

In Bezug auf die Rolle des DNR zur Fortführung der begonnenen Gender-Mainstreaming-Aktivitäten, wurden Unterstützungsmaßnahmen und -strukturen auf vier Ebenen als notwendig erachtet:

- a) Innerhalb des DNR als Dachverband sollte eine Wertediskussion einsetzen, welche die derzeit vorherrschenden Normen und Werte reflektiert (z. B. dass die Auseinandersetzung mit „Geschlecht“ in den weiblichen Zuständigkeitsbereich „geschoben“ wird). Durch offensives Lobbying würde der GM-Prozess unterstützt, wobei die Potenziale der Genderperspektive und einzelne positive Beispiele hervorgehoben werden sollten.
- b) GM sollte im Leitbild verankert und als dreigliedrige Strategie verstanden werden, in der Frauen- und Männerförderung integriert sind und Gleichstellung das Ziel ist. Die Quotierung des Präsidiums würde dafür sorgen, dass mehr Frauen im höchsten DNR-Gremium vertreten sind. Der DNR sollte Rahmen und Raum geben für den verbändeübergreifenden Austausch zum Thema (*strukturelle Innovation*).
- c) Als *inhaltliche Innovation* wurde vorgeschlagen, die Kontinuität des Themas z. B. über den DNR-Deutschlandrundbrief und/oder die Tagesordnungen der Gremiensitzungen sowie ein verbändeübergreifendes Projekt zur Stärkung und Weiterqualifizierung aufrecht zu erhalten, so dass bei Bedarf die einzelnen Verbände darin unterstützt werden, Genderaspekte in ihrer Arbeit zu berücksichtigen.
- d) Es sollten gezielt Männer angesprochen werden, die für den GM-Prozess eintreten und somit Mitstreiter nach sich ziehen (*personell-individuelle Maßnahme*).

Zahlreiche Anregungen wurden dafür gegeben, wie die Genderperspektive innerhalb der Natur- und Umweltschutzverbände verstetigt werden kann. Auch hierbei sollte nach den drei Ebenen unterschieden werden:

*Maßnahmen und Aktionen, die an den Organisationsstrukturen ansetzen:*

- GM als Verbandsstrategie in die Geschäftsordnungen und Satzungen mit aufnehmen,
- Lobbying für das Thema im Verband,



- Kontinuität im Informationstransfer gewährleisten und die Bedeutung von Gender auf der inhaltlichen und/oder organisationsstrukturellen Ebene veranschaulichen, z. B. in den Verbandszeitungen, -newslettern sowie Tagesordnungen der Gremiensitzungen,
- nach Geschlecht differenzierte Daten erheben als Argumentationshilfe für gezielte Frauen- und/oder Männerförderung im Verband.

*Maßnahmen und Aktionen, die auf die fachinhaltliche Ausrichtung zielen:*

- Gender indirekt vermitteln, indem Alltagsthemen aufgegriffen werden, welche die Geschlechterunterschiede verdeutlichen,
- positive Beispiele hervorheben,
- geschlechterdifferenzierte Maßnahmen in der Umweltbildung, die z. B. Defizite aufgreifen und einzelne Zielgruppen spezifisch fördern.

*Maßnahmen und Aktionen, die individuelle Personen betreffen:*

- gezielte Männer-/Jungenansprache, gezielte Frauen-/Mädchenansprache
- Paten/Patinnen im Verband benennen, die dafür sorgen, dass die Genderperspektive berücksichtigt wird und die sich verbändeübergreifend austauschen,
- „Flying experts“ hinzuziehen, die die unterschiedlichen Verbandsebenen betreuen können,

- 7) Um mit der verbändeübergreifenden Tagung auch ein politisches Signal zu setzen, wurde eine Resolution von den Teilnehmern/innen verabschiedet, die den DNR und seine Mitgliedsverbände dazu auffordert, sich im Bewusstsein ihrer Verantwortung als wichtige gesellschaftliche Kraft für Gleichberechtigung und Chancengleichheit der Geschlechter einzusetzen, indem
  - Maßnahmen getroffen werden, um bei ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen das Bewusstsein für die Zusammenhänge zwischen Umwelt-/Naturschutz und geschlechtertypischen Rollen zu schärfen;
  - in den eigenen Strukturen, Leitprinzipien, Aktivitäten und inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte dafür gesorgt wird, dass Geschlechtergerechtigkeit verwirklicht wird;
  - die Potenziale und Vorteile der Genderperspektive für die eigenen Verbandsarbeitszusammenhänge fruchtbar und sichtbar gemacht werden und in der eigenen Öffentlichkeitsarbeit offensiv genutzt werden;
  - Gender Mainstreaming als Strategie in Organisationsentwicklungsprozessen per Beschluss umgesetzt wird.
- 8) In der abschließenden Plenumsdiskussion resümierten die Teilnehmenden, dass sie durch die konstruktiv-kritische Diskussion während der *Zukunftskonferenz* und durch den Austausch untereinander in ihren jeweiligen Bemühungen gestärkt worden seien, sich für mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Natur- und Umweltschutzverbänden einzusetzen. Sie wollten die Anregungen aufnehmen und die erarbeiteten Maßnahmen umsetzen, wobei als Wunsch an den DNR herangetragen wurde, Vernetzungsmöglichkeiten und den Raum für Austausch bereit zu stellen.

## 2.2 *Das bleibt!*

### 2.2.1 Projekteigene Öffentlichkeitsarbeit: Newsletter und Veröffentlichungen in Verbandszeitschriften

Ein wichtiges Anliegen im gesamten Projektverlauf war es, auf die Inhalte von *Gender Greenstreaming* und seine Beratungsdienstleistungen aufmerksam zu machen. Diesem Zweck diente auch ein projekteigener Newsletter, der als Beilage im Deutschland-Rundbrief des DNR in zehn Ausgaben erschienen ist. Die Newsletter enthielten Berichte aus dem laufenden Projekt, Informationen zu den Grundlagen des Gender Mainstreaming, zu neuen Erkenntnissen sowie „gute Beispiele“ zur Integration der Strategie in die Verbandsarbeit im Natur- und Umweltschutz. Über den Newsletter wurden auch andere Netzwerke und Multiplikator/innen erreicht, z. B. Oekom-Verlag, AK Frauen bei FIAN, Technische Universität Berlin, Humboldt-Universität Berlin (GenderkompetenzZentrum), Fachhochschule Emden, Universität Lüneburg, Universität Osnabrück, Universität Potsdam, anStiftung München, Heinrich-Böll-Stiftung, Landesfrauenrat, Senatsverwaltung Berlin, Österreichisches Ökologie-Institut, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Mädchentreff Bielefeld, Bundesarbeitsgruppe Mädchenpolitik, verschiedene Ministerien und Behörden, ISOE und FINUT.

Zusätzlich zum Newsletter wurden sowohl innerhalb des DNR als auch darüber hinaus differenzierte, fachbezogene Artikel und Projektbeschreibungen in Verbände-Zeitschriften und anderen Fachzeitschriften veröffentlicht.

#### Publikationen

- Arbeitsgemeinschaft für Natur- und Umweltbildung (ANU) Bundesebene und Rheinland Pfalz: ÖkopädNEWS, Newsticker sowie Verbandszeitschrift der ANU Rheinland Pfalz
- Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND): BUND Magazin
- Bundesverband beruflicher Naturschutz (BBN): BBN-Mitteilungen
- Deutsche Gesellschaft für Gartenkunst und Landschaftspflege (DGGL): Natur- und Landschaft
- DNR: Deutschland-Rundbrief
- Forum Umwelt und Entwicklung (FUE): Rundbrief Forum Umwelt und Entwicklung
- GRÜNE LIGA (GL): Alligator
- NUT-Schriftenreihe („Frauen in Naturwissenschaften und Technik“)
- VCD Bundesebene: Fairkehr

### 2.2.2 Aktion „Gesichter und Argumente für Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“

Im Sinne unserer Zielsetzung, die Natur- und Umweltschutzverbände und damit auch die einzelnen Menschen für Gender Mainstreaming zu mobilisieren, haben wir die Aktion „Gesichter und Argumente für Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“ initiiert. Einzelpersonen werben mit einem Foto und einer persönlichen Aussage zu Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz und damit auch zu Gender-Mainstreaming-Prozessen in der Verbandsarbeit. „Gesichter und Argumente“ sind als DIN A3 Plakate gedruckt sowie als pdf-Dokument an die projekteigene E-Mail-Verteiler-Liste verschickt und auf die DNR-Homepage gestellt worden. Diese personenbezogenen „Stellungnahmen“ zum Thema Geschlechtergerechtigkeit sollten plakativ dazu motivieren, die Genderperspektive in die Arbeitszusammenhänge der im Natur- und Umweltschutz tätigen Verbandsaktiven einzubeziehen. Es wurden insbesondere Männer angesprochen, um zum einen zu zeigen, dass Geschlechtergerechtigkeit kein Frauenthema ist, und zum anderen, um Lust aufs Mitmachen auszulösen. Es sind zwei Plakate mit jeweils sechs Verbandsvertretern und ein Plakat mit sechs Verbandsvertreterinnen entstanden.

#### Kooperationen:

- Arbeitsgemeinschaft für Natur- und Umweltbildung (ANU)
- Bewegungsakademie/Zukunftspiloten
- Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND)
- Bundesverband beruflicher Naturschutz (BBN)
- Bundesverband für Umweltberatung
- Deutsche Umwelthilfe
- Deutscher Alpenverein (DAV)
- Deutscher Naturschutzring (DNR)
- GRÜNE LIGA
- Landesbund für Vogelschutz, Bayern (LBV)
- Naturfreundejugend Deutschland (NFJD)
- Naturschutzbund Deutschland e.V. (NABU)

### 2.2.3 Handreichungen

Im Rahmen der Verbändeberatungen wurde wiederholt der Wunsch nach Checklisten geäußert, die als Arbeitshilfe eine Integration der Genderperspektive in die Praxis der Verbandsarbeit erleichtern könnte und somit förderlich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming wären. Mit dem Verfassen von vier Handreichungen unterschiedlicher Ausrichtung sind wir diesem Anliegen nachgekommen. Nachfolgend geben wir einen Überblick über den Aufbau und die Inhalte der verschiedenen Handreichungen. Sie befinden sich in vollem Umfang sowohl im Anhang dieses Berichtes und sind auch in Form einzeln gedruckter Exemplare über den DNR zu beziehen oder über die Homepage abrufbar. Alle vier Handreichungen sind nach

demselben Prinzip aufgebaut: Zunächst werden Anlass und Zielsetzung sowie die Bedeutung der Genderperspektive im jeweiligen thematischen Zusammenhang vorgestellt, um anschließend anhand von anschaulichen Beispielen zu erläutern, was dies in der praktischen Umsetzung bedeutet.

- 1) Gender in Projektanträgen – Arbeitshilfe zur Beantwortung der Fragen zu geschlechtsspezifischen Auswirkungen im Rahmen der Verbändeförderung des BMU/UBA

Im Rahmen der Verbändeförderung des BMU/UBA werden drei Fragen zu geschlechtsspezifischen Auswirkungen gestellt, die die Antragstellenden dazu anregen sollen, Geschlechteraspekte und Chancengleichheit in ihren Projekten zu reflektieren. Die Fragen dienen dazu, die Auswirkungen von Projektstrukturen und -inhalten auf Männer und Frauen bereits in der Antragsphase systematisch mit zu denken, um sie in der Projektdurchführung von Beginn an berücksichtigen zu können. Da sich die Beantwortung der Fragen für die praxisnahe Naturschutzarbeit nicht auf Anhieb erschließt, haben wir diese Arbeitshilfe entwickelt. Zielsetzung der Handreichung ist es, den Antragstellenden die Integration der Genderperspektive im Rahmen der Projektbeantragung sowie der Projektplanung und -durchführung zu erleichtern. Hierfür werden die drei Fragen aus dem Antragsformular weiter spezifiziert und anhand von exemplarischen Beispielen beantwortet. Darüber hinaus werden weitere Instrumente vorgestellt, die dazu dienen, ein erfolgreiches Gender Mainstreaming in Projekten und Programmen zu verstetigen.

- 2) Umwelt ge(nder)lesen, ge(nder)hört, ge(nder)sehen? Chancen geschlechtergerechter Öffentlichkeitsarbeit und gendersensibler Mediengestaltung im Natur- und Umweltschutz

Der Umgang mit Medien und die Gestaltung von Öffentlichkeitsarbeit gehören zum Alltagsgeschäft der Natur- und Umweltschutzverbände. Geschlechterzuschreibungen die fortgesetzt oder aufgelöst werden können („doing gender“) kommt hierbei ein großer Stellenwert zu. Zur Verdeutlichung, welche Chancen geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit und gendersensible Mediengestaltung dem Natur- und Umweltschutz bieten, ist diese Handreichung entstanden. Ergänzend hilft eine Checkliste dabei, die wichtigsten Punkte im Überblick zu behalten und in der Praxis anzuwenden.



### 3) Gender als Qualitätsmerkmal in der Organisation von Natur- und Umweltschutzverbänden

Um die Natur- und Umweltschutzverbände darin zu unterstützen, Geschlechterverhältnisse in ihren Organisationen auf verschiedenen Ebenen zu reflektieren und Maßnahmen zu entwickeln, die zu Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit beitragen, wurde diese Handreichung erstellt. Denn immer mehr Verbände sprechen explizit Männer *und* Frauen in ihren unterschiedlichen Lebenszusammenhängen an und erzielen eine größere Breitenwirkung sowie ein stärkeres Engagement ihrer Mitglieder. In der Handreichung wird das Verfahren der Prozessschrittanalyse in Kombination mit Leitfragen in Anlehnung an das 4-Schritte-Modell (nach Bergmann/Primminger 2004) beispielhaft angewendet. Zielsetzung dieser Arbeitshilfe ist es, die Reflexion der verbandseigenen Arbeitsabläufe und -strukturen in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse mit Hilfe der Leitfragen sowie exemplarischer Anschauungsbeispiele zu erleichtern. Ergänzend werden ausgewählte Instrumente für eine gendersensible Überprüfung von Organisationsstrukturen und Arbeitsinhalten vorgestellt.

### 4) Gestaltung einer gendersensiblen Bildungs- und Gruppenarbeit in den Natur- und Umweltschutzverbänden

Im Leitbild der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ werden ökologische, ökonomische und soziale Faktoren integrativ aufeinander bezogen und berücksichtigt. Die Basis dafür bilden eine Orientierung an den sozialen Bedürfnissen der Menschen sowie der Anspruch auf gerechte Verteilung von Lebenschancen für alle auf der Erde lebenden Menschen, für zukünftige Generationen sowie zwischen den Geschlechtern. Für Bildung im Natur- und Umweltschutz ist es deshalb von besonderer Bedeutung, die sozialen und gesellschaftlichen Differenzen im Blick zu haben. Ziel dieser Handreichung ist es, die Akteure/innen in der Umweltbildung für die Kategorie „Gender“ zu sensibilisieren und ihre Genderkompetenz zu stärken. Die Bedeutungen der vier Dimensionen gendersensibler Bildung werden darin näher beschrieben:

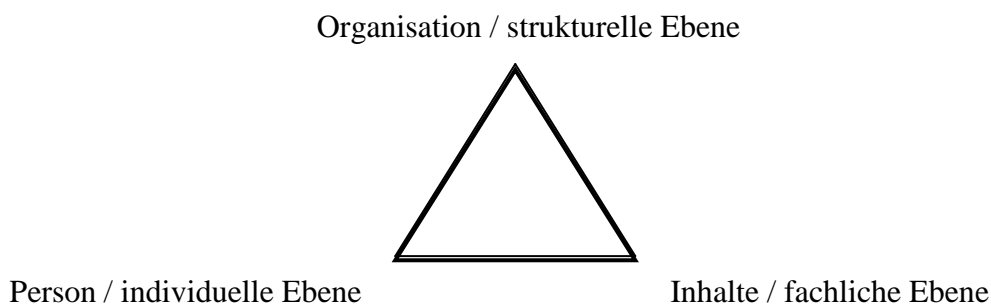
- geschlechtergerechte Methodik und Didaktik,
- Reflexion der geschlechterspezifischen Verhaltens von Leitenden und Teilnehmenden,
- Geschlechterverhältnisse als inhaltliche Dimension sowie
- Gestaltung von Rahmenbedingungen und Ansprache.

Ihre Umsetzung in der praktischen Umweltbildungsarbeit wird an Praxisbeispielen erläutert.

### 3) Resümee: Das haben wir erreicht!

Zur Veranschaulichung der Bedeutung der Genderperspektive diene uns in unseren Kooperationen mit den Natur- und Umweltschutzverbänden eine *zielgruppendifferenzierte Vorgehensweise*. Denn die Orientierung an unterschiedlichen Zielgruppen macht die Vielfalt an Lebenskontexten, Ansprüchen, Motivationen, Interessen und Zugangsweisen von Menschen deutlich und schärft den Blick für die soziale Differenziertheit unserer Gesellschaft. Die Zielgruppendifferenzierung erfolgt nach Kriterien wie Alter, Bildungsstand sowie soziokulturellem Hintergrund, d. h. es wird z. B. nach Frauen mittleren Alters, jungen Männern mit Migrationshintergrund, älteren Single-Frauen etc. unterschieden. Geschlecht/Gender ist dabei die allem zugrunde liegende Querschnittskategorie. Dadurch erhält die Berücksichtigung der Genderperspektive (nicht nur) in der Natur- und Umweltschutzarbeit sichtbare Anknüpfungspunkte für eine Integration von Genderaspekten, die die praktische Umsetzung für die Akteure/innen erleichtert.

Bei der Einführung von Gender Mainstreaming in Organisationen gilt es drei Dimensionen zu berücksichtigen:



Diese drei Dimensionen wurden nicht nur in unseren Kooperationen mit den DNR-Mitgliedsverbänden beachtet. Sie liegen auch der Bilanz zugrunde.

Im Folgenden wird analysiert, welche Wirkungen wir ausgehend von der Projektzielsetzung strukturell, inhaltlich und individuell mit *Gender Greenstreaming* bei den Mitgliedsverbänden des DNR erreicht haben. Zunächst erfolgt jedoch eine Zusammenfassung der Ergebnisse aus der externen Evaluation (Kap. 3.1). Anschließend resümieren wir aus der Perspektive des Projektteams, was wir mit *Gender Greenstreaming* erreicht haben und ordnen dabei die Erkenntnisse aus der externen Evaluation in die Projektbilanz mit ein (Kap. 3.2).

### 3.1 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse der externen Evaluation

#### *Warum eine externe Evaluation?*

Im *Gender-Greenstreaming*-Projekt war eine externe Evaluation im Sinne der Qualitätssicherung der prozess- und ergebnisorientierten Arbeit von Beginn an konzeptionell angelegt. Zur Einschätzung und Reflexion der eigenen Arbeit und ihrer „Güte und Verwendbarkeit“ wurde von Januar bis Mai 2006 (im letzten Fünftel des Projektzeitraums) eine externe Evaluation durchgeführt. Die Auswertung folgte zweischrittig, so dass erste Zwischenergebnisse in die Endphase des Projektes einfließen konnten. Auch die Verbändeöffentlichkeit wurde auf der Zukunftskonferenz über die Zwischenergebnisse informiert und hatte Gelegenheit, diese zu diskutieren. Die Datenerhebung erfolgte innerhalb des Projektprozesses mittels halbstandardisierter<sup>3</sup> Befragungen (Telefon-Interviews, Fragebögen und Gruppendiskussion) und teilnehmender Beobachtung bei der Zukunftskonferenz.

Die Zielsetzung und Aufgaben der externen Projektevaluation wurden in Abstimmung mit dem Projektteam aus den Teilzielen von *Gender Greenstreaming* abgeleitet und umfassten

- die Wahrnehmung der Arbeit von *Gender Greenstreaming*;
- die Einschätzung zur Qualität der Arbeit des Projektes;
- Rückmeldungen zu einzelnen Aktivitäten wie Beratungen und Workshops sowie einzelnen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit;
- die Ermittlung der Einschätzung von vorhandenen Ressourcen und Rahmenbedingungen für Gender Mainstreaming in den Verbänden;
- die Ermittlung von Schwierigkeiten und Hindernissen, die einer Implementierung von Gender Mainstreaming in den Verbänden entgegen stehen;
- Auswirkungen der Projektarbeit auf die Verbände und ihre Arbeit.

Insgesamt deckte die Befragung die Bandbreite der Akteure/innen im Rahmen des Projektes ab, so dass aus den Ergebnissen nützliche Informationen zur Einschätzung der Verwendbarkeit der Projektarbeit abgeleitet werden können. Zielsetzung der externen Evaluation war es, die subjektive Sicht der Ansprechpartner/innen zu ermitteln und abzubilden, um Rückschlüsse sowie eine bessere Interpretation der Reaktion der Beteiligten und die Wirkung der Projektarbeit zu ermöglichen. Die Erhöhung der Transparenz war ein zusätzlich positives Ergebnis und ließ die Evaluation selbst zum Bestandteil des Prozesses werden. Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse dieser Evaluation präsentiert.

#### *Wer waren die befragten Akteure/innen?*

Die befragten Akteure/innen (drei Viertel weiblich, ein Viertel männlich) in den Verbänden waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 30 und 65 Jahre alt, standen in gleicher Verteilung in Teilzeit-, Vollzeit- und ehrenamtlichen Arbeitsverhältnissen und bekleideten zu mehr als einem Drittel Funktionen in Referaten, Fachbereichen und Ausschüssen, wo sie mit der

---

<sup>3</sup> So gab es bei der Befragung sowohl offene Fragen als auch vorgegebene Antwortkategorien.

praktischen Umsetzung betraut sind. Leitende bzw. verwaltende Funktionen hatten – z. T. zusätzlich – knapp die Hälfte der Befragten inne. Nahezu alle Befragten sagten, dass ihnen die Ziele des *Gender-Greenstreaming*-Projektes bekannt waren. Die Angebote des Projektteams wurden vorrangig über die Kommunikationsorgane des DNR wahrgenommen. Er war offenbar mit seinem E-Mail-Informationsdienst und der Publikation des Newsletters die wichtigste Informationsquelle. Der Newsletter als zentrales Medium wurde vom Großteil der Befragten mehrfach bis kontinuierlich gelesen, von einigen sporadisch.

*Wie schätzten die Befragten die Ausgangslage ein?*

Fast alle Interviewten gaben an, dass Gender Mainstreaming in ihrem Verband eine eher geringe Wichtigkeit beigemessen werde. Die verbandsinternen Vorbedingungen, sich mit Gender Mainstreaming zu befassen, wurden mit befriedigend bis unbefriedigend als eher schlecht charakterisiert. Als erschwerende Faktoren werden z. B. „andere Prioritäten“, die spezifische „Organisationsstruktur und -zusammensetzung“, „fehlendes Bewusstsein oder Interesse“, dass die „Vorteile von GM nicht bekannt“ sind, das „Thema“ an sich und „Ressourcen“ genannt. Die Mittelausstattung (Zeit, Geld, Personal, Freiräume - nicht differenziert abgefragt) sei nicht ausreichend, die meisten Befragten meinten, es „könnte mehr sein“ oder sei „ungenügend“. Immerhin ein Drittel gab aber an, dass GM schon erreicht sei (bzw. dies von der Entscheidungsebene so gesehen werde) und bezeichnet dies als erschwerenden Grund für die Integration von Gender-Aspekten durch *Gender Greenstreaming*.

*Welche Gründe führten dazu, dass Personen und Verbände sich nicht beteiligten?*

Innerhalb der Gesamtgruppe der Befragten wurden bei der Auswertung der externen Evaluation diejenigen, mit denen lediglich ein einmaliger Kontakt stattgefunden hatte oder keine weitere Projektkooperation zustande kam und die aktiven Akteure/innen am Projekt (Beratung und Workshops) unterschieden.

Als Gründe für eine Nicht-Beteiligung wurden vor allem mangelnde Ressourcen und schwierige Rahmenbedingungen (Zeit, Überlastung, finanzielle Unterstützung) genannt. Von einigen wurde jedoch auch auf die im Verband bereits vorhandene Expertise zu Genderaspekten als Ursache verwiesen, nicht die Leistungen/Angebote des Projektteams in Anspruch genommen zu haben. Die Angebotsspezifika des Projektes selbst haben keine große Rolle für eine Nicht-Teilnahme gespielt - die Nicht-Teilnehmenden zeigten sich über die Angebote größtenteils ausreichend informiert.

*Was haben die Aktivitäten von Gender Greenstreaming den Verbandsmitarbeitenden persönlich gebracht? (individuelle Ebene)*

Von 28 Befragten gaben 20 an, sich über die Auseinandersetzung mit dem *Gender-Greenstreaming*-Projekt mit Geschlechterfragen befasst zu haben. Diese 20 Akteure/innen beschäftigten sich in unterschiedlicher Intensität und vielfältig mit Gender Mainstreaming (siehe Tabelle nächste Seite).



Versuch der Implementierung	6
übergeordnetes Thema	2
konkrete Projekte	4
andere Arbeitsfelder	4
sich informieren	4
Weiterbildung	3
Gespräche und Diskussionen	3
Austausch mit Projektteam	1
andere informieren	1
Sonstiges	1
keine Angabe	1
Nennungen (Mehrfachwahl möglich)	30
Abb. 8: Art und Weise der Beschäftigung mit Gender Mainstreaming (Siekierski 2006, S. 14)	

Die meisten der Befragten halten Gender Mainstreaming für ein „wichtiges Thema“ für den Umwelt- und Naturschutz. Nach Einstellungen gefragt besteht größtenteils Übereinstimmung darin, dass es zur Verbesserung der Verbandsarbeit wichtig sei, die geschlechterspezifischen Auswirkungen auf die Zielgruppe zu kennen.

Bezogen auf die individuellen Auswirkungen des Projektes bei den aktiven Akteuren/innen zeigt sich eine große Heterogenität. Teils wurde von Einzelnen angegeben, dass dadurch tief greifende Veränderungen ausgelöst wurden („ich fand das Thema eklig (...) jetzt bin ich begeistert und stecke andere damit an“<sup>4</sup> – teils

wurde jedoch von Anderen aussagegemäß wenig Neues gelernt – weil diese bereits sensibilisiert waren). Offensichtlich konnte jedoch im Rahmen der Kooperationen mit dem *Gender Greenstreaming*-Projekt die Sensibilität für Genderaspekte erhöht, und es konnten zahlreiche Anregungen aufgenommen werden. Formuliert wurde von den Befragten auch der Wunsch, mehr Zeit und bessere Möglichkeiten zu haben, solcherart Angebote nutzen zu können. Die aktiv Teilnehmenden schreiben dem Projektteam (bei vorgegebenen Antwortkategorien) als Stärke mehrheitlich „hohes Engagement“, „eine flexible und zuverlässige Arbeitsweise“ sowie starke „Kompetenz und Inhalte“ zu. Als Schwäche wurde benannt, dass das Vorgehen teilweise als „theorielastig“ empfunden wurde.

#### *Wie werden die strukturellen Effekte des Gender Greenstreaming Projektes eingeschätzt?*

Die Befragten haben sich generell zu strukturellen Veränderungen laut Evaluation nur „sehr vorsichtig“ geäußert. Es gab offenbar kaum sichtbare Effekte auf der organisationsstrukturellen Ebene, was von den Befragten teilweise bedauert bzw. enttäuscht registriert wurde (Siekierski 2006, S. 36).

Die Frage, ob das Projekt in den Verbänden allgemein zu einem größeren Maß an Bekanntheit von Gender Mainstreaming geführt hat, wird von den Befragten größtenteils bejaht. Der Zuwachs wird jedoch nicht als „stark“ beschrieben.

Vom DNR selbst, vertreten durch sein Präsidium, kamen nur wenige Rückmeldungen. Die Wichtigkeit des Themas Gender Mainstreaming wurde in den eingegangenen Antworten dementsprechend eher gering oder „mittel“ eingeschätzt. Zurückgeführt wurde diese untergeordnete Priorität z. T. auch auf die geringen verfügbaren Ressourcen der Verbände, insbesondere für eine Auseinandersetzung mit Gender.

#### *Welche Wirkungen hatte das Projekt auf die fachlich/inhaltliche Arbeit der Verbände?*

Die Beratungs- und Workshop-Teilnehmenden waren aussagegemäß in der Mehrheit mit dem inhaltlichen Angebot des *Gender Greenstreaming* Projektes zufrieden. Sie fühlten sich offen-

<sup>4</sup> Zitat aus einem Telefoninterview (zit. in Siekierski 2006, S. 32).

bar nicht nur in ihrem eigenen Engagement für Gender durch das Team unterstützt, sondern darüber hinaus angeregt, Gender Mainstreaming durch eine entsprechende Veranstaltungsplanung, Öffentlichkeitsarbeit und gendersensible Ausrichtung einzelner Arbeitsinhalte zu implementieren. Laut den Antworten konnten – mit Ausnahmen – die Anregungen in die Arbeitsfelder und teils auch im privaten Kontext eingebracht werden. Das fachliche Niveau der *Gender-Greenstreaming*-Aktivitäten wurde von den Befragten nicht zuletzt wegen der ihres Erachtens „hohen“ Weiterverwertbarkeit der verschiedenen Anregungen als „gut“ beurteilt, auch wenn sie von einigen für noch zu wenig konkret gehalten wurden.

Einige Aussagen weisen aber auch darauf hin, dass die Zufriedenheit mit den Angeboten durchaus zu steigern gewesen wäre. Danach wären ein größeres Hintergrundwissen und Verständnis, eben ein „tieferer Einblick in die Verbandsspezifika“ notwendige Voraussetzungen gewesen, um verbandsadäquat beraten zu können. Es gab auch Aussagen, nach denen zumindest von einigen die Angebote des Projektes als „belehrend“ wahrgenommen wurden.

Die Einschätzung der erreichten Veränderungswirkung auf der inhaltlichen Ebene variiert enorm. Während einige angaben, aufgrund der Beratungsdienstleistungen des *Gender Greenstreaming* Projektes, Geschlechterfragen nun „stark“ in die eigenen Arbeitsthemen integrieren zu können, machten viele andere Befragte deutlich, dass es sich bei ihren Integrationsversuchen zunächst eher um erste kleine Schritte handeln würde.



## 3.2 Projektbilanz

Im Folgenden wird nun das, was *aus unserer Sicht* im Rahmen des *Gender-Greenstreaming*-Projektes erreicht wurde, unter Bezugnahme auf die Ergebnisse der externen Evaluation und auf die Zielsetzung des Vorhabens, bilanziert. Dabei werden zunächst zwei „Besonderheiten“, mit denen wir während der Projektlaufzeit konfrontiert waren, und deren positive und hinderlichen Effekte für die Zusammenarbeit mit den Natur- und Umweltschutzorganisationen geschildert (Kap. 3.2.1). Diese Besonderheiten hängen zum einen vor allem mit der Vielfalt der Verbändelandschaft zusammen und sind zum anderen der starken Prozessorientierung des Vorhabens geschuldet.

Kap. 3.2.2 widmet sich der Abwägung der Erfolge von und Widerstände gegen unsere Aktivitäten sowie unseren Umgang damit.

### 3.2.1 Besonderheiten

Die Prämissen des gesamten Vorhabens *Gender Greenstreaming* und die verschiedenen Erwartungen an seine Möglichkeiten erzeugten zumindest potenziell konfliktbelastete Spannungsverhältnisse: beispielsweise zwischen den verbandsspezifisch recht unterschiedlichen Ansprüchen an unsere Arbeit als bedarfsorientierte Dienstleistung und den wissenschaftlichen und politischen Ansprüchen an den Ansatz des Gender Mainstreaming und an das inhaltliche Potenzial der Genderperspektive.

Formuliert als Aufgabe an uns als Projektteam, lässt sich der Umgang mit diesem Spannungsgefüge durch drei Besonderheiten charakterisieren:

- Kommunikation als Daueraufgabe,
- externe Expertise als Katalysator,
- inhaltliche und prozedurale Flexibilität.

Darauf wollen wir nun etwas genauer eingehen.

#### Kommunikation als Daueraufgabe

Mit den Verbandsvertretern/innen wurde auf recht verschiedenen Ebenen bzw. mit unterschiedlicher Intention kommuniziert: Es gab eine Vielzahl an Gesprächen zur Kontaktaufnahme, zur Kurzinformation oder zur gemeinsamen Vorbereitung von Maßnahmen bzw. von Aktivitäten im Rahmen des *Gender-Greenstreaming*-Projektes. Weitere intensive Kommunikationsprozesse fanden in der Phase der Begleitung/Durchführung einzelner Maßnahmen oder Aktivitäten in Form von Workshops oder Beratungsdienstleistungen etc. statt.

Trotz ihrer Vielfalt in Zweck und Form weisen die verschiedenen Kommunikationsprozesse eine Reihe an gemeinsamen Merkmalen auf:

*Kommunikation von Frauen für Frauen?*

Unsere Kontakte (sowohl zu Beginn des Projektes als auch während der Begleitung von Verbandsaktivitäten) konzentrierten sich in erheblichem Maße auf Personen, die sich bereits in irgendeiner Form mit Geschlechterfragen befasst hatten, teilweise über professionelles Genderwissen verfügten oder ein gewisses Grundinteresse daran hatten. Von großem Vorteil für unsere Kooperation war die damit einhergehende Offenheit und Bereitschaft, die Angebote von *Gender Greenstreaming* aktiv in der eigenen Verbandsarbeit fruchtbar machen zu wollen. Ferner konnten solcherart aufgeschlossene Personen die Kontinuität unserer Arbeit gewährleisten helfen, denn in der Regel blieben diese Kontakte die gesamte Projektlaufzeit über aktiv. Als nachteilig erwies sich allerdings daran, dass sich i. d. R. das Engagement eines Verbandes, an unserem Projekt zu partizipieren, nahezu ausschließlich auf die wenigen genderkompetenten oder dafür offenen Verbandsvertreter/innen stützte. Mit der Teilnahme solcher Einzelpersonen – und dem Argument der Ressourcenknappheit – wurde das Nicht-Einbringen weiterer Personen oder gar eine umfassendere Auseinandersetzung des Verbandes mit GM gerechtfertigt. Dass auch in den Natur- und Umweltschutzverbänden in weit größerem Maße Frauen als Männern die Zuständigkeit für Gender bzw. Gender Mainstreaming zugesprochen wird, bestätigen unsere Kooperationserfahrungen: Unter unseren Ansprechpartnern/innen waren insgesamt wesentlich mehr Frauen (fast doppelt so viele wie Männer). Dies entspricht den empirischen Erkenntnissen, dass GM häufig mit Frauenförderung bzw. Frauenangelegenheit gleichgesetzt, aber auch, dass *Gender* immer noch als Frauenthema betrachtet wird (vgl. Katz; Mayer 2006).

Wenn es nicht gelingt, die Männer mit ins Boot zu holen, wird Gender Mainstreaming jedoch in den (ebenfalls strukturell männerdominierten) Natur- und Umweltschutzverbänden weiterhin ein Schattendasein fristen. Konkretere Strategien für eine gendersensible Kommunikation und Vermittlungsweisen, von denen sich auch bzw. insbesondere Männer angesprochen und motiviert fühlen, gilt es dafür noch zu entwickeln und sind u. E. eine *der* zu bewältigenden Zukunftsaufgaben von GM-Projekten. Es soll an dieser Stelle selbstverständlich nicht verschwiegen werden, dass sich auch unser Projektteam rein aus Frauen zusammensetzte. Allerdings haben wir darauf geachtet, dort wo es möglich war – d. h. in gemischtgeschlechtlichen Veranstaltungen und Maßnahmen, und wenn es finanziell machbar war –, ein externes Gender-Trainer-Paar hinzuzuziehen. Wir haben weiterhin mit der kleinen Aktion „Gesichter und Argumente für Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“ versucht, ein erstes (vielleicht Ausrufe-)Zeichen zu setzen (vgl. Kap. 2.2). Die Resonanz war bemerkenswert positiv und zeigt, dass auch punktuelle, öffentlichkeitswirksame Einzelaktivitäten offensichtlich durchaus ihre Wirkung erzielen.

*Kommunikation mit „langem Atem“*

Nicht nur die Versuche, telefonisch zur Beteiligung an unserem Projekt zu motivieren, erwiesen sich als mühsam und zeitaufwendig. Auch die Kommunikation in Vorbereitung auf die und während der verschiedenen Maßnahmen war nicht immer leicht zu bewältigen, nicht zuletzt auch deswegen, weil sie parallel zu allen anderen Aufgaben über den gesamten Projektzeitraum hinweg aufrechterhalten wurde.



Verfolgten die Telefonate zu Beginn das Ziel, mit Verbänden in Kontakt zu kommen, verlagerten sie sich im weiteren Projektverlauf hin zu einer kontinuierlicheren Kommunikation, mit der Perspektive, konkrete Vereinbarungen umzusetzen, wobei auch immer wieder neue Verbindungen zu engagierten Einzelpersonen entstanden. Bis Maßnahmen konkret verabredet waren, bedurfte es (bis auf einige Ausnahmen) einer offensiven und zeitaufwendigen Kontaktpflege mit den Verbandsvertretern/innen. Hinzu kamen immer wieder kurzfristige Änderungen, Terminverschiebungen oder Absagen, auf die wir als Projektteam flexibel zu reagieren hatten. Sich immer wieder darauf einzulassen, bedeutete nicht nur für uns als Team ein hohes Maß an Vertrauen in den Erfolg des Prozesses. Darüber hinaus wurde auch unsere Fähigkeit zur Flexibilität bzgl. der fachlich professionellen Gestaltung von Maßnahmen immer wieder neu auf die Probe gestellt. Von dieser „Übung“ und Erfahrung wird jede einzelne von uns sicherlich weiterhin profitieren. Inwiefern es sich allerdings stets lohnt, in jedem Fall nachzufragen, Zugesagtes einzufordern, weil es sonst im Verbandsarbeitsalltag unterzugehen droht, erscheint uns jedoch mittlerweile fragwürdig. Denn, wenn zumindest einer Aussage aus der Befragung im Rahmen der Evaluation nach, ein solches Vorgehen als aufdringlich und eher kontraproduktiv beurteilt wird, scheint diese Form der Aufforderung zur Beteiligung nicht generell zu funktionieren.

#### *Zielgruppenorientierte Kommunikation als eye-opener für Genderaspekte*

Für die umweltanalytische, politische und öffentlichkeitswirksame Verbandsarbeit ist die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen, Ansprüche und Betroffenheiten von Menschen grundlegend. Diese Zielgruppenorientierung ist jedoch bislang nicht in allen Verbänden selbstverständliches Element der Arbeitspraxis. Zur Kommunikation der Bedeutung der Kategorie Geschlecht für Natur- und Umweltschutzelange in den verschiedenen *Gender Greenstreaming*-Maßnahmen und -Aktivitäten hat es sich aus unserer Sicht bewährt, den Ansatz der zielgruppendifferenzierten Betrachtung einzuführen und zu verwenden. Dass über die Thematisierung von Vielfalt als unhintergebarer Faktor in der Natur- und Umweltschutzarbeit ein wesentlicher Sensibilisierungsschritt in Sachen GM erzielt werden konnte, zeigen nicht zuletzt die Ergebnisse der Evaluation: „*Die Zielgruppenorientierung wird als wichtige Lernerfahrung sowohl in Workshops als auch Beratungen hervorgehoben*“ (Siekierski 2006, S. 38).

Auch gab es zu den erhellenden Wirkungen dieser Zielgruppenfokussierung viele positive Rückmeldungen aus den Veranstaltungs- und Beratungsmaßnahmen von *Gender Greenstreaming*. Als entscheidender Merkposten für den Zielgruppenansatz ist jedoch unbedingt darauf zu achten, dass Geschlecht nicht als eine von mehreren zu differenzierenden Kategorien wie z. B. Alter, Bildungsstand und kultureller Hintergrund anzulegen ist, sondern quer zu allen Kategorien als Querschnittsdimension mit bedacht werden muss.

## Externe Expertise als Katalysator

Unsere Projekterfahrungen bestätigen, wie wichtig externe Expertise ist, um Organisationen, Kommunikationsprozessen und damit auch Personen, die mit ihrer Genderkompetenz relativ isoliert arbeiten, Implementierungshilfe zu leisten und so eine quasi katalysatorische Funktion für organisationskulturelle Veränderungen einzunehmen. Insbesondere vermag externe Expertise in ihrer Wirkung als „Akzeptanz-Puffer“ negative Personalisierungen und Zuschreibungen zu vermeiden helfen. Wir beobachteten bei den Verbandsvertretern/innen ein recht unterschiedliches „Selbstbewusstsein“, offensiv Gender-Mainstreaming-Aktivitäten in ihrer Organisation einzufordern bzw. zu realisieren. Das Vermögen und die Bereitschaft einzelner Akteure/innen, sich für GM-Prozesse einzusetzen, ist dabei keinesfalls ausschließlich als Persönlichkeitsmerkmal oder Kompetenzproblem zu verstehen. Vielmehr scheint die Bereitschaft und Möglichkeit, mit Gender-Mainstreaming-Aktivitäten „durchzustarten“, doch erheblich an die Art der Organisationskultur eines Verbandes gebunden zu sein. Gender Mainstreaming – als eine Thematik, der tendenziell eher Ablehnung und Unverständnis entgegengebracht wird – löst zumindest, wenn es nicht direktiv von „oben“ angeordnet oder von einer großen Zahl an Mitgliedern und/oder Mitarbeitenden eingefordert wird, offenbar bei vielen aktiven Verbandsvertretern/innen eine gewisse Befürchtung aus: Dadurch als jemand, der/die feministische Positionen vertritt, stigmatisiert zu sein und darüber im Verband Macht- oder Akzeptanzverluste zu erfahren. Die Unterstützung durch das *Gender-Greenstreaming*-Team als externe Expertise konnte Verbandsmitarbeitern/innen, die in ihrem Verband noch nicht genügend Offenheit vermuteten, aber dennoch Chancen zu erkennen glaubten, Gender „zum Thema“ machen zu können, somit durchaus eine gewisse strategische Absicherung liefern. Das Potenzial, das externe Gender-Expertise in anderem Maße bereitstellt, als interne Versuche, die Organisation in Bewegung zu bringen, wird u. E. in der Gender-Mainstreaming-Debatte und der Auseinandersetzung mit der Frage, wie GM in der „Nach-Pilotphase“ weitergeführt werden soll und kann, bisher zu wenig reflektiert.

Auch für ehrenamtlich engagierte Männer und Frauen kann externe Gender-Expertise eine unterstützende Rolle für deren weitere Professionalisierung und die des Verbandes einnehmen. Offenbar verfügen „Ehrenamtliche“ über einen individuellen, spezifischen Habitus in ihrer Aktivenrolle, der die Organisationskultur und -tradition – und damit die Position des Ehrenamtes im Verband – i. d. R. reproduziert und konserviert. In dem Maße, in dem Ehrenamtliche u. a. zu Genderfragen weiter qualifiziert werden, ist die Freisetzung von Veränderungs- bzw. Innovationspotenzialen zu erwarten, die den gesamten Verband betreffen werden. Auch um diese Schubkraft zu stärken, sollte weiterhin auf entsprechende Angebote von außen zurückgegriffen werden.

## Inhaltliche und prozedurale Flexibilität

Die Breite in der thematischen und politisch-strategischen Ausrichtung der Natur- und Umweltschutzorganisationen, ihre Vielfalt im Organisationsaufbau und der Verbandskultur sowie die eher knapp bemessenen zeitlichen und personellen Ressourcen in nahezu allen Verbänden stellten unsere Kooperationsaktivitäten unter erheblichen Anpassungs- und Flexibilitätsdruck. Darüber hinaus war der Kenntnisstand in Bezug auf GM bzw. die vorhandene Genderkompe-

tenz sowohl zwischen den als auch innerhalb eines Verbandes sehr heterogen. Schwerpunkt­mäßig lag das Interesse der meisten der mit uns kooperierenden Verbandsvertreter/innen ein­deutig auf der Praxisverwertung und -anwendung. So mussten wir uns nicht nur in der inhalt­lichen Vorbereitung auf sehr unterschiedliche Themen einstellen und das entsprechende Gen­derwissen dazu aneignen und vermittelbar aufbereiten. Wir waren gelegentlich auch damit konfrontiert, dass entgegen gemeinsam entwickelter konzeptioneller oder prozeduraler Ab­sprachen, kurz vor Beginn bzw. während Workshops oder anderer Maßnahmen kurzfristige Änderungen in der Zahl der Teilnehmenden oder der verfügbaren Zeit auftraten, die ein rasches und flexibles Umorganisieren auf unserer Seite erforderlich machten. Dass dies nicht immer gleichermaßen zufrieden stellend gelang, liegt auf der Hand. Dennoch, darauf verwei­sen auch die Evaluationsergebnisse, wurden unsere Bemühungen, stets so gut wie möglich auf die Bedürfnisse der Verbände einzugehen, von den Verbandsvertretern/innen honoriert und als positive und geeignete Strategie der Zusammenarbeit beurteilt. In der Zusammenarbeit mit den Natur- und Umweltschutzverbänden wurde schon während der Vorstudie (vgl. Brouns et. al. 2003) deutlich, dass die Bereitschaft, Gender sehen und verstehen zu lernen, stark davon abhängig ist, wie konkret an die verbandseigenen Themenschwerpunkte angeknüpft wird oder werden kann. Nicht zuletzt auch deshalb haben wir uns von Anfang an entschieden, flexibel auf die einzelnen Verbände und ihre Anliegen einzugehen, sowie bei der Entwicklung von Maßnahmen und Dienstleistungen im Rahmen unseres Projektes möglichst passgenau inhalts- und problembezogen vorzugehen. Von Vorteil war dabei sicherlich, dass das *Gender-Greenstreaming*-Projektteam interdisziplinär aufgestellt war. Diese Interdisziplinarität ver­langte auf der anderen Seite jedoch eine (zeit-)intensive Auseinandersetzung innerhalb unse­res Teams.

Insgesamt wurde von Verbandsseite aus auch sehr viel Wert auf eine zeiteffektive Einpassung unserer Maßnahmen in bereits anberaumte Veranstaltungen wie Jahresversammlungen, Sekti­onssitzungen etc. gelegt. Dies garantierte i. d. R. eine rege Teilnahme an den von uns angebo­tenen Dienstleistungen. Darüber hinaus schätzen wir solche Integrationen insofern auch als zielführend ein, weil so von den Teilnehmern/innen aus den Natur- und Umweltschutzver­bänden Gender-Mainstreaming-Maßnahmen als in die Verbandsarbeit eingebunden wahrge­nommen werden können.

### **3.2.2 Erfolge, Widerstände und Bewältigungsstrategien**

*Nach dem Spiel ist vor dem Spiel – ein kurzes Gesamtresümee vorweg*

Das Projekt *Gender Greenstreaming* ist angetreten, die Natur- und Umweltschutzverbände darin zu unterstützen, (neue) gleichstellungspolitische Prinzipien umzusetzen. Im Vorder­grund stand dabei zum einen, für die Geschlechteraspekte in den Arbeitsverhältnissen, den Organisationsstrukturen und den Fachinhalten zu sensibilisieren. Zum anderen sollten ge­meinsam mit kooperationsbereiten Verbänden, konkrete Ansatzpunkte für die Integration der Geschlechterperspektive in deren Arbeitszusammenhänge gefunden und ggf. durch unterstüt­zende Maßnahmen oder Aktivitäten weiterentwickelt werden.

*Gender Greenstreaming* hat diese Aufgabe u. E. insgesamt erfolgreich bewältigt. Die externe Evaluation wie auch die vielfältigen, mit den Verbänden durchgeführten Maßnahmen und Aktionen verweisen darauf. Allerdings gilt, wie in jedem prozessorientierten Projekt, auch hier das Motto des diesjährigen WM-Sommers „Nach dem Spiel ist vor dem Spiel“ oder mit den Worten einer Verbandsvertreterin: „Eigentlich könnten wir jetzt loslegen!“. Mit unserem Projekt konnten zwar in vielen Verbänden zahlreiche Dinge angestoßen, bereits existierende Ansätze oder Initiativen zur Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen unterstützt oder weitergeführt sowie Vernetzungen und Informationsmöglichkeiten zur Genderthematik bzw. GM aufgebaut bzw. verbessert werden. In den meisten Fällen wurde damit jedoch zunächst ein Lernprozess gestartet, ein Prozess, der stetig weiterverfolgt werden muss, will er nachhaltige Erfolge zeitigen.

Alle mit uns kooperierenden Verbandsvertreter/innen waren sich darin einig, dass in ihren Organisationen noch viel zu tun ist (wie z. B. einen Bewusstseinswandel bei den Mitarbeitern/innen gegenüber Geschlechteraspekten einzuläuten), es einiges zu verbessern gibt (wie z. B. die praxisnahe inhaltliche Konkretisierung der Genderperspektive), und manches wünschenswert bleibt (wie eine bessere personelle Ausstattung, mehr verfügbare Zeit sowie einen größeren verbandlichen Rückhalt für GM Prozesse).

Vor allem diejenigen DNR-Mitgliedsverbände, die sich bereits in irgendeiner Weise mit GM befasst hatten, machten intensiven Gebrauch von unseren Dienstleistungsangeboten. Dennoch, die Erfolge von *Gender Greenstreaming* sind überwiegend „kleinschrittig“ und wirken sich wohl eher mittel- bis langfristig insgesamt im jeweiligen Verband aus. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass weiter an der Genderthematik gearbeitet und dabei an das bisher Erreichte angeknüpft wird.

### **Zu den Erfolgen, Hindernissen und Bewältigungsstrategien im Einzelnen:**

*Auswirkungen auf die Organisationskultur und die Arbeitsstrukturen: reflexives Wissen und erhöhte Selbstbeobachtung*

Die Reform von Strukturen hin zu professionellen, lernenden Organisationsformen, ist offensichtlich bei einem Großteil (insbesondere den größeren) der Natur- und Umweltschutzverbänden seit längerem ein Thema. Dies wurde aus vielen Gesprächen und dem Interesse an den von uns dazu angebotenen Arbeitsgruppen bzw. Veranstaltungen deutlich.

Unser Anliegen, aufzuzeigen, dass und inwiefern die Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen die Organisationsentwicklung befördert bzw. einer ihrer konstitutiven Bestandteile ist, konnten wir unseres Erachtens erfolgreich verwirklichen. Zwar führten erwartungsgemäß die unterstützenden Aktivitäten von *Gender Greenstreaming* in keinem Verband während der Projektlaufzeit zu einem umfassenden sichtbaren Umstrukturierungsprozess. Dennoch konnte durch die Angebote einiges initiiert werden, was sicherlich Wirkungen für die organisationsstrukturelle Ebene zeigen wird. Im Wesentlichen beruhen diese Effekte auf:

- einem reflexiven Wissen über die Kultur, die Arbeits- und Entscheidungsprozeduren sowie die Machtverhältnisse des jeweiligen Organisationsgebildes eines Natur- und Umweltschutzverbandes sowie

- auf einer erhöhten Selbstbeobachtung der Organisation.

Bei den von uns durchgeführten verschiedenen Veranstaltungen wurde deutlich, dass das Wissen über die Stärken und Schwächen des eigenen Verbandes, über die Organisationskultur, die organisatorischen Prozesse und Strukturen sowie über die Interessen und die Motivation der Mitglieder häufig zu wenig ausgebildet ist - vor allem auch auf der Ebene der aktiven Ehrenamtlichen. Wir waren daher bemüht, zur Generierung solch reflexiven Wissens über die Auseinandersetzung mit dem eigenen Verband und über die Verständigung der Verbandsmitarbeiter/innen untereinander beizutragen und so das Bewusstsein der Teilnehmenden für die verbandsspezifischen Besonderheiten zu wecken sowie die Seite der ehrenamtlichen Arbeit und damit das Profil der Organisation insgesamt sichtbar zu machen. Die Geschlechterverhältnisse im Verband dienten dabei sowohl als Aufhänger, um den Verband genauer zu beleuchten, als auch der Veranschaulichung von Machtverhältnissen in dessen Organisations- und Arbeitsstrukturen.

Eine solche Ausleuchtung der Verbandsverhältnisse führt dazu, dass auch die unterschiedlichen Wissensformen/-kulturen und fachlichen Selbstverständnisse, die innerhalb einer Organisation existieren, insbesondere zwischen der ehren- und hauptamtlichen Ebene, in den Blick geraten. In vielen Verbänden wird das immense Potenzial an Wissen und Kompetenzen, das sich dort im Einsatz befindet, zu wenig reflektiert. Insbesondere Erfahrungswissen droht damit in der verbandsinternen Wahrnehmung unsichtbar zu bleiben. Die Chancen und Möglichkeiten des Erwerbs verschiedener Kompetenzen, die ein aktives Engagement in den Verbänden mit sich bringt, können damit keine attraktive Außenwirkung entfalten.

Die Verbandsarbeit ist jedoch auf ein gutes Wissensmanagement angewiesen und gewinnt dadurch insgesamt an Qualität. Werden die unterschiedlichen Wissensarten – und Genderwissen ist eine entscheidende davon – nicht mit ihren jeweiligen Stärken gewürdigt und im Verband als gleichwertig kommuniziert, ist dies nicht nur einer offenen Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen bzw. GM abträglich, sondern führt darüber hinaus zu erheblichen Konflikten und Dissonanzen. Auf die verschiedenen Qualitäten dieser Wissensformen einzugehen und deren unterschiedliche Gewichtung und Wertschätzung im Verband aufzudecken (z. B. gegenüber Genderwissen oder zwischen Erfahrungs- und wissenschaftlichem Wissen, zwischen politisch ausgerichteter strategisch-konzeptioneller und naturschutzpraktischem Wissen), wurde von uns daher als ein wesentlicher Anstoß für eine selbstkritische Reflexion des eigenen Verbandes betrachtet und von den Teilnehmern/innen weitgehend positiv aufgenommen.

Zunehmendes reflexives Wissen stärkt wiederum die Fähigkeit zur Selbstbeobachtung von Organisationen. Eine solche Selbstbeobachtung ist nach Meuser (2004) ein entscheidendes Moment beim Beginn von Organisationsentwicklungsprozessen. Die Förderung reflexiven Wissens u. a. zur Selbstbeobachtung und damit der Sensibilisierung für die Qualitäten von Organisationskulturen und -verhältnissen, ist eine entscheidende Voraussetzung für eine partizipative und demokratische Umsetzung von GM. Denn im Ggs. zu Verwaltungen, für die Gender Mainstreaming als Top-Down-Instrument insbesondere gedacht war, hat in den Natur- und Umweltschutzverbänden nur eine Form der Implementierung eine Chance, die von

der Basis aus mitgetragen und weiterentwickelt wird. Dies verdeutlicht nicht zuletzt auch der Umstand, dass nur in den wenigsten Fällen die Verbandsspitze aktiv bei den von uns durchgeführten Veranstaltungen teilgenommen hatte.

Einen entscheidenden einschränkenden Faktor bei der Aneignung reflexiven Wissens (und damit auch der Aneignung von Genderwissen) und der Erhöhung der organisationellen Selbstbeobachtung stellen – die Aussagen der Befragten im Rahmen der externen Evaluation bestätigen dies – die stark begrenzten zeitlichen und personellen Ressourcen in den Natur- und Umweltschutzverbänden dar. Der Mangel an zeitlichen Gestaltungsfreiräumen trägt u. E. erheblich verstärkend dazu bei, dass Widerstände gegenüber GM aufrechterhalten bleiben. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Organisation, der Bedeutung von Geschlechteraspekten in der Verbandsarbeit und der eigenen Rolle dabei bedarf jedoch in besonderem Maße Zeit – wie im übrigen jeder Sensibilisierungs- und Veränderungsprozess. Insofern wird Gender-Mainstreaming als eine *Betriebsstörung* erlebt, was es in gewisser Weise ja auch ist und als Teil eines Organisationsentwicklungsprozesses sogar sein soll. Unser Appell an die Verbandsvertreter/innen, sich auf einen solchen (zeitaufwendigen) Prozess einzulassen, stieß jedoch nicht immer auf Resonanz. Genderwissen sollte stattdessen möglichst kurz und kompakt vermittelt werden. Entsprechend repräsentierten unsere Aktivitäten stets auch Kompromisse von Aushandlungsprozessen, denen verschiedene Zeit- und Bildungsvorstellungen zugrunde lagen. Bei den zeitrestriktiven Rahmenbedingungen der Natur- und Umweltschutzorganisationen ist sicherlich mit die Ursache dafür zu suchen, dass eine ursprünglich vorgesehene verbändeübergreifende Zusammenarbeit zur Initiierung, Integration bzw. Weiterentwicklung von Gender-Mainstreaming-Prozessen – sei es in Form einer die *Gender-Greenstreaming*-Kooperationsbemühungen begleitenden Steuerungsgruppe oder sei es im Rahmen eines Modellvorhabens, in das sich mehrere Verbände hätten einbringen sollen – sich nicht verwirklichen ließ.

Langfristig betrachtet stellt die Fluktuation von Wissen – bedingt durch Personalwechsel aufgrund zeitlich befristeter Projektstellen – ein weiteres, die Implementierungsansätze von GM in den Verbänden erheblich erschwerendes Hindernis dar. Dem kann nur dadurch begegnet werden, dass Weiterqualifizierung als dauerhafte Aufgabe in den Verbänden ein fester Platz eingeräumt wird.

### *Passgenauigkeit oder konzeptionelle Umgestaltung? Inhaltliche Innovationen und Schwierigkeiten der Genderperspektive*

Als herausforderungsreich erwies sich die Kommunikation dessen, was die Genderperspektive an inhaltlichen Innovationen für den Natur- und Umweltschutz „zu bieten“ hat. Unabhängig davon, dass es einen erheblichen Mangel an sog. Transferwissen gibt, das den Kenntnisstand aus der Geschlechterforschung auf die natur- und umweltschutzpraktische Ebene herunter bricht und die Qualitäten dieses „anderen“ Wissens an spezifischen Handlungsfeldern veranschaulicht, erschwerten auch einige verbandsspezifische „Eigenarten“ diese Vermittlung. Die Schwierigkeiten lagen zum einen an der inhaltlichen Ausrichtung der Verbände bzw. deren Verständnis von natur- und umweltschutzrelevanten Inhalten. Dies wiederum hängt damit

zusammen, wie generell in unserer Gesellschaft Natur- und Umweltprobleme oder Phänomene verstanden und kommuniziert werden. Zum anderen hat es etwas mit der vorwiegend natur- oder umweltwissenschaftlichen beruflichen Sozialisation der Verbandsmitarbeiter/innen zu tun, die das in diesen Disziplinen vorherrschende Verständnis von Natur/Umwelt und seine Problembearbeitung mitbringen.

Eigentlich steht die Entwicklung der Arbeitsschwerpunkte und Themenhorizonte innerhalb der Verbändelandschaft, die u. a. von den Diskussionen um die Nachhaltigkeitsstrategie, um Biodiversität, Globalisierung und Energiepolitik bestimmt sind, insgesamt für eine große inhaltliche Offenheit und die Möglichkeit, das „Soziale“ des Natur- und Umweltschutzes mitzudenken und so auch Geschlechterfragen Raum zu bieten. Gender bzw. die Strategie des Gender Mainstreaming erfahren dennoch nicht die Aufmerksamkeit – insbesondere in ihrer Qualität als quer zu allen Themen liegende Dimension.

In unserer Zusammenarbeit mit den Natur- und Umweltschutzverbänden zu den Genderbezügen ihrer fachlichen Arbeit, stand die passgenaue Aufbereitung der jeweiligen verbandsspezifischen inhaltlichen Anliegen im Vordergrund. So konnte *Gender Greenstreaming* mit seinen Angeboten zwar einerseits an die direkten Arbeitskontexte der Mitarbeiter/innen anknüpfen, was deren Motivation und Aufnahmebereitschaft gegenüber Geschlechterfragen förderlich war. Auf der anderen Seite erschwerte dieser Anspruch nach einer kompakten, handhabbaren und dennoch möglichst konkreten Form der Vermittlung von Genderwissen entlang bereits vorhandener inhaltlicher Schwerpunkte, ein weitergehendes tiefgründiges Hinterfragen dessen, was als objektiv beschreibbares Naturphänomen und Umweltproblem gilt, welche Bewältigungsmaßnahmen von wem und wie anvisiert werden, welche Lebenskontexte bei der Problemdefinition und -analyse aus- und eingeklammert sind etc.

Vom *Gender-Greenstreaming*-Team wurde darüber hinaus z. T. erwartet, „fertiges“ Wissen anzubieten, das direkt weiter genutzt werden kann. Diese Erwartungshaltung führte dazu, dass unsere Kompetenzen und Ressourcen in einigen Fällen lediglich als punktuelle Dienstleistung abgerufen oder nachgefragt wurden. Der von Seiten des Projektes erhoffte und angestrebte Effekt, über solche meist kleinteiligen Einzelleistungen, den jeweiligen Verband zu weiterführenden GM-Maßnahmen motivieren zu können, konnte jedoch in einigen Fällen, zumindest während der Projektlaufzeit nicht in zufrieden stellendem Maße verzeichnet werden.

Anders sah dies in der Zusammenarbeit mit denjenigen Verbänden aus, in denen bereits Gender-Mainstreaming-Prozesse begonnen worden waren. Dort konnte aufbauend auf einem bereits vorhandenen Genderwissen, die Diskussion über die Integration der Genderperspektive in die Fachinhalte leichter fortentwickelt werden.

Wie die externe Evaluation bestätigte, wurde insbesondere der durch die Beratungsdienstleistungen bzw. Workshops des *Gender-Greenstreaming*-Teams geschärfte Blick für die Bedeutung einer zielgruppenspezifischen inhaltlichen Ansprache und Ausrichtung der Verbandsarbeit von den Teilnehmern/innen aus den Verbänden positiv gewürdigt. Auf diese Weise konnte Know-How vermittelt werden über eine

- zielgruppendifferenzierte Analyse der verbandlichen Mitgliederstrukturen,

- zielgruppenspezifische Erfassung der Interessen und Ansprüche der Verbandsmitglieder und über eine
- zielgruppenspezifische Gestaltung des Verbandsangebots.

Trotzdem: die Möglichkeiten, die sich für die fachinhaltliche (Neu-)Ausrichtung natur- und umweltschutzrelevanter Arbeit eröffnen, wenn die Genderperspektive „angelegt“ wird, sind bei weitem noch nicht erschöpfend aufgezeigt. Diese sowohl theoriegeleitet als auch entlang der Natur- und Umweltschutzpraxis zu erarbeiten, stellt u. E. eine der großen Herausforderungen im Rahmen von Gender-Mainstreaming-Prozessen dar.

#### *Zur Gendersensibilisierung von Personen und Offenheit gegenüber GM*

Alle Aktivitäten im Rahmen des *Gender-Greenstreaming*-Projektes bedurften einer Vielzahl an Kontakten zu unterschiedlich motivierten und gegenüber Geschlechterfragen aufgeschlossenen Verbandsvertretern/innen. Trotz der immer wieder geäußerten Befürchtung Einzelner im Verband, „auch noch für dieses Thema zuständig“ sein zu müssen oder den „Gewinn“ der Genderperspektive für den Natur- und Umweltschutz nicht erkennen zu können, ist gemäß der entsprechenden Äußerungen zu unseren diversen Veranstaltungen davon auszugehen, dass ein erheblicher Anteil der mit uns kooperierenden Personen mit Hilfe unserer Arbeit, Gender sehen und ansatzweise auch verstehen gelernt hat. Manche sprachen sogar von regelrechten „Aha“-Erlebnissen oder, dass sie nun erstmalig eine Ahnung davon bekommen hätten, was das Aufspüren von Geschlechteraspekten auszulösen vermag. Dennoch bleibt trotz des persönlichen Erkenntniszuwachses das Problem bestehen, dass für eine weitergehende Implementierung von Genderaspekten in die Verbandsarbeit der Bewusstseinswandel bei Einzelnen nicht ausreicht, sondern strukturell etwas geschehen muss.





#### **4) Ausblick: Vom Weg zum Ziel – Wie kann Erreichtes sinnvoll ausgebaut und verstetigt werden?**

Was können wir nun ausgehend von den Erkenntnissen aus dem *Gender-Greenstreaming*-Projekt an Anregungen / Vorschlägen formulieren, was zur weiteren Integration von Genderaspekten in die Arbeitszusammenhänge von Natur- und Umweltschutzverbänden unternommen werden sollte?

##### ***Zur Stärkung der individuellen Offenheit gegenüber Genderaspekten und für gendersensible strukturelle Innovationen bedarf es externer Unterstützung***

Im Rahmen von *Gender Greenstreaming* haben die Natur- und Umweltschutzverbände erste und i. d. R. gute Erfahrungen mit Gender Trainings oder Gender Workshops machen können. Zur Förderung der individuellen Sensibilisierung für Genderaspekte erscheint uns die weitere Nutzung solcher Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter/innen in Umweltorganisationen hervorragend geeignet zu sein. Die Verbreitung von Weiterbildungsangeboten und ihre kosteneffektive Nutzung durch möglichst viele Verbandsvertreter/innen sollte sinnvollerweise über die Kommunikationsorgane des DNR erfolgen, da er als nützliche Koordinationsstelle für den Informationstransfer gilt.

In Deutschland gibt es eine Vielzahl an Gender Trainern/innen - die wenigsten haben allerdings Erfahrungen mit dem Handlungsfeld Natur- und Umweltschutz. Eben weil dessen inhaltlicher Bezug zu Geschlechterfragen nicht jedem/r sofort einleuchtet, sollten u. E. für Gender-Weiterbildungsmaßnahmen in jedem Fall Experten-Teams beauftragt werden, die mit der Umweltthematik vertraut sind.<sup>5</sup>

Eine von den Verbänden bislang wenig bemühte, aber vielleicht durchaus lohnenswerte Möglichkeit der externen Förderung von Genderaktivitäten ist die durch die EU. Mittlerweile liegt eine Reihe an Förderprogrammen unterschiedlichster Ausrichtung z. B. zur EU-weiten Gendervernetzung, zur projektförmigen internationalen Zusammenarbeit etc. vor<sup>6</sup>, die teilweise durchaus zum Profil vieler Natur- und Umweltschutzverbände passen würden. Auf diese Art und Weise könnte nicht nur von den in den verschiedenen Ländern vorhandenen unterschiedlichen Erfahrungen von Umwelt-NROs mit Gender Mainstreaming profitiert werden. Darüber hinaus würden internationale Kooperationen und Netzwerkbildungen im Bereich des Natur- und Umweltschutzes ausgebaut.

Genderexpertise von außen in Form von Modell-Projekten und Pilotvorhaben wie *Gender Greenstreaming* bleibt u. E. weiterhin eine unverzichtbare Maßnahme zur Unterstützung von Gender-Mainstreaming-Implementierungsprozessen. Denn sie besitzt ein enormes Potenzial zur (Be-)Stärkung der Schlüsselpersonen für Geschlechterfragen in Natur- und Umwelt-

---

<sup>5</sup> Neben der Expertinnen-Gruppe des *Gender-Greenstreaming*-Projektes der Uni Lüneburg sind in diesem Zusammenhang zu nennen life e.V., die Leitstelle genanet und das Institut für sozial-ökologische Forschung ISOE.

<sup>6</sup> Zu den Fördermöglichkeiten und deren Anforderungsprofilen informieren verschiedene Einrichtungen wie z. B. das Projektteam Gender Greenstreaming der Uni Lüneburg, genanet in Frankfurt, das Genderkompetenzzentrum an der Humboldt-Universität in Berlin oder GISA in Sachsen-Anhalt.

schutzorganisationen. Solcherart externe Expertise kann dazu beitragen, den Druck von einzelnen Personen zu nehmen, die Personifizierungen von Inhalten zu vermeiden und Genderwissen als eigenständigen Kompetenzbereich und relevanten Teil von Fachwissen und -kompetenz zu transportieren. Wir halten es für wichtig, solche Prozesse weiter zu unterstützen (finanziell, personell etc.) insbesondere weil die Natur- und Umweltschutzverbände von sich aus in absehbarer Zeit vermutlich nicht dazu in der Lage sein werden, diese aus eigenen Mitteln zu tragen. Hier ist vor allem weitere Unterstützung von Seiten der Politik angezeigt, sei es über die Verbändeförderung und Fördermaßnahmen der Ministerien zum Beispiel des BMU oder des BMFSFJ.

Expertise von außen kann auch durch sog. „Flying Experts“ realisiert werden: Experten/innen-Teams aus zwei bis mehreren Personen begeben sich für einen gewissen Zeitraum vor Ort in den jeweiligen Verband, lernen die Organisation, ihre fachinhaltliche Ausrichtung und ihr Selbstverständnis, die Arbeits-, Entscheidungsprozeduren und Kommunikationswege sowie die Organisationskultur gut kennen und entwickeln gemeinsam mit den Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung eine Strategie zur Integration von Genderaspekten mit Zeitplan sowie Teilzielfestlegungen und setzen dafür Umsetzungsschritte und/oder spezifische Aktionen fest. Nicht zuletzt könnte hier an die Expertise des *Gender-Greenstreaming*-Teams aus Lüneburg und die mit ihm durchgeführten bzw. initiierten Maßnahmen angeknüpft werden. Die Kosten müssten, wenn keine Mittel dafür eingeworben werden, allerdings von den Verbänden selbst getragen werden.

„Flying Experts“ könnten darüber hinaus auch Bestandteil eines umfassenden Organisationsentwicklungsprozesses sein. Um den zukünftigen umweltpolitischen Herausforderungen und Anforderungen an die Professionalität, an effektives Lobbying bei gleichzeitigem Erhalt des kritischen Potenzials, an Mitgliederwerbung und einen gewissen gesellschaftlichen Mitvertretungsanspruch, an Internationalität und an Sponsoring gerecht zu werden, erscheint eine organisationsbezogene Weiterentwicklung für zahlreiche Natur- und Umweltschutzverbände dringend geboten. Wichtig erscheint uns, die Unterstützung von außen nicht als separate Einzelstrukturförderungsmaßnahme zu verstehen, sondern diese in den Verbandsprozessen stets mit der fachinhaltlichen und der personellen Ebene zu verknüpfen (s. Handreichung „Gender als Qualitätsmerkmal in der Organisation“).

Kritik ist u. E. aber bei strukturellen Veränderungen in den Umweltverbänden dann angebracht, wenn dabei stereotype Geschlechtervorstellungen bedient werden und bestehende geschlechterhierarchische Ungleichheiten zementiert oder sogar neue hergestellt werden, wie beispielsweise aus arbeitsatmosphärischen oder Image-Gründen den Frauenanteil anheben zu wollen. Wir halten es daher im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen für unerlässlich, Gender Mainstreaming einzubeziehen und sich so mit der organisationsinternen Verteilung von Macht, mit den Zielen des Prozesses und den Geschlechterverständnissen und -rollen im Verband auseinanderzusetzen.

## **Der DNR sollte seine Steuerungs- und Koordinierungsmöglichkeiten als Dachverband für Genderaktivitäten offensiv nutzen**

Die Ergebnisse der Evaluation des *Gender-Greenstreaming*-Projektes verweisen auf die bedeutsame Funktion des DNR als Informationsdrehscheibe und Kommunikationsplattform. Dies eröffnet eine Reihe an Möglichkeiten, die Initiierung oder/und Weiterentwicklung von Gender-Mainstreaming-Prozessen aktiv in die Verbände hineinzutragen. Wir regen an, dass der DNR

- einen verbändeübergreifenden *Lenkungsausschuss* einrichtet, der sich der Implementierung der Genderperspektive in den Verbandszusammenhängen widmet. Die jeweiligen Teilzielsetzungen sollten dabei zeitlich terminiert, Arbeitspläne konkretisiert und Aufgabenpakete verteilt werden. Bspw. könnte als ein Ziel formuliert werden, sich innerhalb der Natur- und Umweltschutzverbände bis zu der in Deutschland stattfindenden UN-Konferenz zur Biodiversitätskonvention (CBD) im Jahr 2008 mit den Genderaspekten der CBD zu befassen und dafür gezielt Projektgelder einzuwerben;
- in seiner eigenen *Geschäftsordnung* die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit als Leitbild verankert und dafür sorgt, dass dies in den eigenen Strukturen, Leitprinzipien, Aktivitäten und inhaltlichen Arbeitsschwerpunkten umgesetzt wird und die DNR-Mitgliedsverbände in der nächsten Mitgliederversammlung ebenfalls dazu auffordert;
- vom Ansatz des *Gender Budgeting* Gebrauch macht, als einer Möglichkeit, mehr Transparenz und Diskussionsmöglichkeiten über die Verteilung von Ressourcen (Mitgliederbeiträge und Zuwendungen von öffentlichen und privaten Geldgebern/innen), die strukturellen Zusammenhänge und Machtverhältnisse und deren Geschlechterbezüge im Verband herzustellen und somit die DNR-Aktivitäten anders zu legitimieren, was wiederum zu einer größeren öffentlichen Akzeptanz beitragen würde;
- sich selbst aber auch die Mitgliedsverbände motiviert, sich um den Erhalt des Zertifikats *Total E-Quality*<sup>7</sup> zu bemühen und so eine Vorreiterposition im Natur- und Umweltschutzbereich einzunehmen;
- den im Rahmen von *Gender Greenstreaming* eingeführten *Newsletter* auch über den Projektförderzeitraum hinaus weiter betreibt;
- eine aktive Rolle dabei einnimmt, die Erkenntnisse dieses Projektes in das verbändeübergreifende Vorhaben von DNR, BUND und NABU zur Begleitung der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie einfließen zu lassen und sowohl inhaltlich als auch politisch-strategisch miteinander zu verzahnen.

---

<sup>7</sup> Das Prädikat Total E-Quality vergibt der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. seit 10 Jahren für beispielhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalführung und -politik. Ziel ist, Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung zu etablieren, nachhaltig zu verankern und damit einen Paradigmenwechsel in der Personalpolitik herbeizuführen <http://www.cews.org/total-e-quality>

## ***Übersetzungsexperten/innen zur Stärkung des inhaltlichen Potenzials der Genderperspektive – auch Wissenschaft und Forschung sind gefragt***

Unsere Erfahrungen im Rahmen von *Gender Greenstreaming* machen deutlich, dass das, was sich an natur- und umweltschutzzinhaltlichen Ausrichtungen und Fragestellungen ändert, wenn Genderaspekte berücksichtigt werden, bis auf einige Problembereiche wie z. B. Mobilität/Verkehr, Müll oder Konsum den wenigsten Verbandsvertretern/innen klar ist. Es gibt zwar aus dem wissenschaftlichen Kontext zahlreiche und durchaus vielfältige Forschungserkenntnisse. Doch sind viele davon der kritischen Analyse zuzuordnen. Integrationswissen, d. h. Erkenntnisse darüber, wie z. B. die naturschutzfachliche Arbeit unter gendersensiblen Gesichtspunkten konkret auszusehen hat, also was es im konkreten Einzelfall bedeutet, den sozialen Kontext in die Natur- und Umweltschutzthemen und -politik der Verbände integrativ einzubeziehen, ist bislang nur ansatzweise vorhanden. Dazu bedarf es jedoch einer Form des Wissens, das handlungs- und transferorientiert partizipativ mit den Praxisakteuren/innen des Natur- und Umweltschutzes generiert wird. Die forschungsfördernden Institutionen sind dazu aufgerufen, spezifische Programme aufzulegen (wie z. B. im Rahmen der BMBF-Förderinitiativen „sozial-ökologische Forschung“ oder ansatzweise der „nachhaltigen Waldwirtschaft“), die einen dementsprechenden Erkenntnisgewinn ermöglichen.

## ***Die politisch-strategische „Lobbyarbeit für Gender“ ist zeitnah und beharrlich weiter zu verfolgen***

Wir würden es begrüßen, wenn das DNR-Projekt *Gender Greenstreaming* in denjenigen politischen Gremien, die den Auftrag haben, die gesellschaftliche Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeits- und/oder Umweltthemen zu befördern und zu moderieren, wie z. B. dem Nachhaltigkeitsrat, vorgestellt werden könnte. Darüber hinaus könnte eine Präsentation und Diskussion der Projektergebnisse dazu beitragen, dass Geschlechteraspekte und ihre Potenziale, andere Perspektiven zu eröffnen, auch im Nachhaltigkeitsrat stärker thematisiert würden und in der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie nicht nur als ein sozialer Aspekt behandelt würden.

Wir hielten es außerdem für sinnvoll, wenn es im Rahmen der interministeriellen Gender-Mainstreaming-Vernetzung durch die IMA eine Möglichkeit geben könnte, die Ergebnisse des Projektes zu diskutieren und gemeinsam weiter zu überlegen, wie die Ansätze zur Implementierung von Gender in die gesellschaftlichen Gruppen hineingetragen werden könnten. Denn die Regierung hat nicht zuletzt den Auftrag, die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft durchzusetzen.

Als kleiner Beitrag zur transparenten Darstellung der Ausgangslage in Deutschland schlagen wir ferner vor, den Stand der Gender-Mainstreaming-Aktivitäten im Handlungsfeld des Natur- und Umweltschutzes in den regelmäßigen Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, aufzunehmen. Die Unterstützung der Natur- und Umweltschutzverbände in Sachen Gender Mainstreaming könnte kurzfristig im Rahmen des Auftrages der Leitstelle genanet weiterverfolgt werden. Als dauerhafte Einrichtung wäre eine jährliche Konferenz zum Thema „Gender und Nachhaltigkeit“ mit Unterstützung des BMU/UBA oder/und unter der Beteiligung von politischen Stiftungen außerordentlich wünschenswert.

## Quellen

BMFSFJ (2002): Gender Mainstreaming. Was ist das? Berlin.

BMU/UBA (Hrsg. 2002): Umwelt – Nachhaltigkeit – Geschlechtergerechtigkeit. Aktivitäten von Rio nach Johannesburg. Berlin.

Brouns, Ellen; Grüning, Juliane; Katz, Christine; Mayer, Marion; Mölders, Tanja (2003): Gender Mainstreaming – Relevanz und Herausforderung für Natur- und Umweltschutzverbände. Vorstudie zur Erarbeitung von Grundlagen für ein umfassendes Gender Mainstreaming. Deutscher Naturschutzring (Hrsg.). Bonn. [http://www.dnr.de/dnr/projekte/userdata / 7/7\\_EndberichtmitDeckblUAnhang.pdf](http://www.dnr.de/dnr/projekte/userdata/7/7_EndberichtmitDeckblUAnhang.pdf) (Datum: 18.06.06).

Grüning, Juliane; Katz, Christine; Marion Mayer; Anja Thiem (2005): Andere Einblicke bringen neue Aussichten. Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz. Dokumentation der Perspektivenwerkstatt am 26. Januar 2005 im Haus der Demokratie und Menschenrechte. Berlin. [http://www.dnr.de/dnr/projekte/userdata/13/13\\_Doku\\_Perspektivenwerkstatt\\_260105.pdf](http://www.dnr.de/dnr/projekte/userdata/13/13_Doku_Perspektivenwerkstatt_260105.pdf) (Datum: 30.06.06).

Hayn, Doris (2004): Gender Mainstreaming im Naturschutz. Bundesamt für Naturschutz (BfN) (Hrsg.). Bonn-Bad Godesberg.

Hayn, Doris; Schultz, Irmgard (2004): Wissenschaftliche Begleitung zur Einführung eines Gender Mainstreaming in die Regelpraxis des BMU. Abschlussbericht. Frankfurt/Main. <http://www.isoe.de/ftp/bmugia2/EndberichtGIA.pdf> (Datum: 12.06.06).

Katz, Christine; Mayer, Marion (2006): Zwischen Sachzwang und Aufbruch: Natur- und Umweltschutzorganisationen go Gender Mainstreaming!? In: Mauss, Bärbel; Petersen, Barbara: NUT-Schriftenreihe, Bd. 11.

Krell, Gertraude; Mückenberger, Ulrike; Tondorf, Karin (2001): Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit und Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden.

Meuser, Michael (2004): Gender Mainstreaming: Festschreibung oder Auflösung der Geschlechterdifferenz? Zum Verhältnis von Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik. In: Meuser, Michael; Neusüß, Claudia: Gender Mainstreaming. Konzepte - Handlungsfelder – Instrumente. Bonn.

Siekierski, Eva (2006): *Gender Greenstreaming* - Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz. Abschlussbericht der externen Projektevaluation. Lüneburg, unveröffentlicht.