

Gleichstellung ist Verbandsaufgabe

Maßnahmenvorschläge für Chancengleichheit
und geschlechtergerechte Teilhabe im BUND

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Vorwort | 4 |
| 1. Begründung und Zielsetzung der Maßnahmenvorschläge | 6 |
| 2. Aufbau der Maßnahmenvorschläge | 7 |
| 3. Zentrale Begriffe | 8 |
| 4. Erfolgskontrolle und Bewertung der Maßnahmen | 9 |
| 5. Maßnahmen | 10 |
| 5.1 Sitzungsplanung und -ablauf | 10 |
| 5.1.1 Gendersensible Sitzungsorganisation (Einladung, Veranstaltungsort und -zeit) | 10 |
| 5.1.2 Gendergerechte und -sensible Aufbereitung von Themen | 12 |
| 5.1.3 Format- und Methodenvielfalt bei Gremiensitzungen und Veranstaltungen | 14 |
| 5.1.4 Gendersensible Moderation stützt partizipative Gesprächskultur | 16 |
| 5.1.5 Gendersensible Planung und Umsetzung von Online-Veranstaltungen | 18 |
| 5.1.6 Kinderbetreuung ausbauen sowie andere Care-Aufgaben mit dem BUND-Engagement vereinbar machen | 20 |
| 5.2 Repräsentation von Frauen in Ämtern und in der Außenkommunikation | 22 |
| 5.2.1 Aktive Ansprache von Frauen zur BAK-Arbeit und zur Kandidatur als Sprecherinnen | 22 |
| 5.2.2 Verankerung des Prinzips „doppelte Repräsentation“ bei Veranstaltungen und in der Pressestrategie | 23 |
| 5.2.3 Mentoring in BUND-Gremien | 24 |
| 5.3 Organisationskultur: Praktische Erfahrungen | 26 |
| 5.3.1 Geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild | 26 |
| 5.3.2 Genderperspektive bei der Entwicklung von fachlichen/politischen Forderungen und Lösungen explizit mitdenken | 28 |
| 5.3.3 Untersuchung von BUND-Positionen auf ihre Gender-Sensibilität | 30 |
| 5.3.4 Geschützte Räume schaffen | 31 |
| 5.3.5 Gendergerechte Personalauswahl | 32 |
| 5.3.6 Gender-Aspekte in Teamentwicklungsmaßnahmen integrieren | 34 |
| 5.4 Organisationskultur: Schulungen | 36 |
| 5.4.1 Modul für „Fit für die Führung“-Schulung: Gendersensible Haltung – Diskussionskultur | 36 |
| 5.4.2 Fortbildungszuschüsse für mehrtägige Gender-Schulungen | 38 |
| 5.4.3 Turnusmäßige Schulung bzw. Coaching zur Sensibilisierung in Bezug auf Gender/Sexismus für den Bundesvorstand sowie Entwicklung eines Schutzkonzepts | 39 |
| 5.5 Organisationskultur: Diskussions- und Feedbackkultur | 40 |
| 5.5.1 Teilnehmende Beobachtung zur Reflexion der Diskussionskultur sowie der Arbeits- und Gesprächsatmosphäre | 40 |
| 5.5.2 Feedbackrunden und Möglichkeiten für nicht-namentliches Feedback etablieren | 41 |
| 6. Anhang | 42 |
| A) Unsere Sitzungskultur. Gleichstellung fördern einfach gemacht (Poster) | 42 |
| B) Glossar | 43 |
| C) Handreichung zum Mentoring/Tandem-Programm der BUND-Gremien | 45 |

Vorwort

Bei unserem Engagement für eine nachhaltige, dauerhaft umweltgerechte Entwicklung haben wir als BUND auf allen Verbandsebenen den Anspruch, die Perspektiven der unterschiedlichen Geschlechter einzubeziehen und ihren unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. Gleichwohl tauchen immer wieder Stimmen im Verband auf, die fragen, ob wir jetzt nicht schon oft und lange genug über Gleichstellung geredet haben. Müssten wir das nicht langsam mal „im Griff haben“? Die Antwort hier ist eindeutig: Erst wenn wir im gesamten Verband erreicht haben, dass Frauen, Männer und nichtbinäre Personen sich nicht nur gleichermaßen einbringen können, sondern wir auch den Nachweis haben, dass sie es tun, können wir aufhören, über Gleichstellung zu reden. Inzwischen reden wir im BUND oft darüber, dass alle willkommen sind, und es gibt auch schon einige, die erzählen, dass sie sich sehr willkommen fühlen. Dennoch sind wir in vielen Gremien, Arbeitsgruppen und auch bei den Redeanteilen auf Bundesdelegiertenversammlungen ganz offensichtlich noch weit entfernt von selbstverständlich gelebter Gleichstellung.

Diskriminierung findet in unserer Gesellschaft grundsätzlich auf zwei Ebenen statt: Einerseits in den strukturell bedingten „großen“ Dingen (z. B. dem Gender-Pay-Gap, d. h. den Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern), andererseits in den scheinbar alltäglichen „kleinen“ Dingen (Kümmereraufgaben wie das Besorgen von Geschenken bleiben in der Regel an Frauen hängen). Daher nähert sich auch die AG Gleichstellung mit der vorliegenden Handreichung dem Thema Chancengleichheit und geschlechtergerechte Teilhabe im BUND aus zwei Perspektiven: der strukturellen und der alltagspraktischen. Leitfragen sind dabei: „Welche strukturellen Diskriminierungen gibt es im BUND und wie können wir sie beheben oder minimieren?“ und „Wie können wir alle im Alltag sensibel für Mikrodiskriminierungen/-aggressionen sein und diese abschaffen?“

Dabei gehen wir das Thema Gleichstellung so an, wie wir auch viele Natur- und Umweltschutzthemen angehen: Wir schrecken nicht vor dem Problem zurück, sondern zeigen, welche kleinen und größeren Maßnahmen kurz- und längerfristig zu gelebter Gleichstellung führen. Konkret zeigen wir auf, dass wir alle einen Beitrag dazu leisten und so gemeinsam einen Unterschied machen können – dies

ist nichts anderes als das, was wir als Umweltverband anderen beständig „zumuten“: Lasst uns alle schauen, welche Dinge wir im Kleinen wie im Großen besser machen können!

Was uns wichtig ist: Gelebte Gleichstellung heißt für uns, dass sich alle Personen gleichermaßen willkommen fühlen und einbringen können. Alle sind dabei: Alle, die schon da sind und alle, die sich mit uns gemeinsam (neu) für die Natur und die Umwelt engagieren möchten – eine Vielfalt an Menschen, die die gleichen Werte wie Umweltschutz, Nachhaltigkeit oder inter- und intragenerationelle Gerechtigkeit haben. Wir möchten signalisieren: „Deine Ideen sind willkommen. Du bist hier richtig.“ Manchmal ist das schwerer umzusetzen als es klingt, machen wir doch Vieles schon „seit Jahren“ so und merken dabei gar nicht, dass wir damit auch – ohne es zu wollen – signalisieren „Du bist anders als wir. Du musst Dich noch bei uns einfinden.“ Dass wir damit auch eine klare Erwartung ausstrahlen, wer sich wem anpassen sollte, sollte uns mindestens bewusst sein und, besser noch, nachdenklich machen.

In dieser Handreichung haben wir Vorschläge gesammelt, die die Kultur unserer Zusammenarbeit auf Bundesebene und gerne auch auf weiteren Verbandsebenen verbessern können, die wir einzeln und gemeinsam umsetzen und deren Erreichung wir messen können. Die Erstellung der Handreichung geht zurück auf den Beschluss „Gleichstellung im BUND gestalten“ der Bundesdelegiertenversammlung (BDV) 2018. Mit der Verabschiedung des Antrags wurde die Gründung der AG Gleichstellung beschlossen, die über die im Antrag konkret beschlossenen Maßnahmen hinaus weiterführende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung erarbeiten sollte. Ein Gesamtratsbeschluss von 2020 präzisierte, dass die AG „konkrete Vorschläge zur Umsetzung der Gleichstellung in den Bundesverbandsgremien“ erarbeiten solle. Mit der vorliegenden Handreichung hat die AG Gleichstellung ihre Aufträge der BDV und des Gesamtrats nun erfüllt.

Die jetzt vorliegenden Maßnahmenvorschläge verstehen sich als Denkanstoß, als Aufzeigen von konkreten Handlungsmöglichkeiten – sie sind weder allumfassend noch universell anwendbar. Es handelt sich bei der Handreichung vielmehr um einen Instrumentenkasten, aus dem wir uns

für den jeweiligen Kontext die passende Mischung an Maßnahmen zusammenstellen können. Es sind Maßnahmen, die wir gemeinsam ausprobieren und weiterentwickeln können und müssen. Dafür sind wir auf die Rückmeldungen aller – egal ob auf Bundes- oder Landesebene, in Kreis- oder Ortsgruppen – angewiesen, die sich dazu entschließen können, die ein oder andere Maßnahme auszuprobieren.

*Linda Mederake (Erstautorin), Joachim Spangenberg (Co-Autor),
Johanna Baehr (Co-Autorin), Leo Treder (Co-Autor),
Maren Jonseck-Ohrt (Co-Autorin), Monika Falkenberg
(Co-Autorin), Katharina Ebinger (Kommentierung) und
Lou Böhm (Kommentierung)*



1. Begründung und Zielsetzung der Maßnahmenvorschläge

Die Gleichstellung der Geschlechter ist für den BUND von zentralem Interesse, weil Geschlechtergerechtigkeit eine unverzichtbare Voraussetzung für eine nachhaltige, dauerhaft umweltgerechte Entwicklung ist¹. Das hängt damit zusammen, dass Personen unterschiedlicher Geschlechter Risiken unterschiedlich wahrnehmen, technische Lösungen unterschiedlich bewerten, in Teilen unterschiedliche Bedürfnisse haben bzw. diese anders gewichten und notwendige Verhaltensänderungen auf verschiedene Art und Weise akzeptieren.

Werden die unterschiedlichen Geschlechterperspektiven nicht (ausreichend) abgebildet,

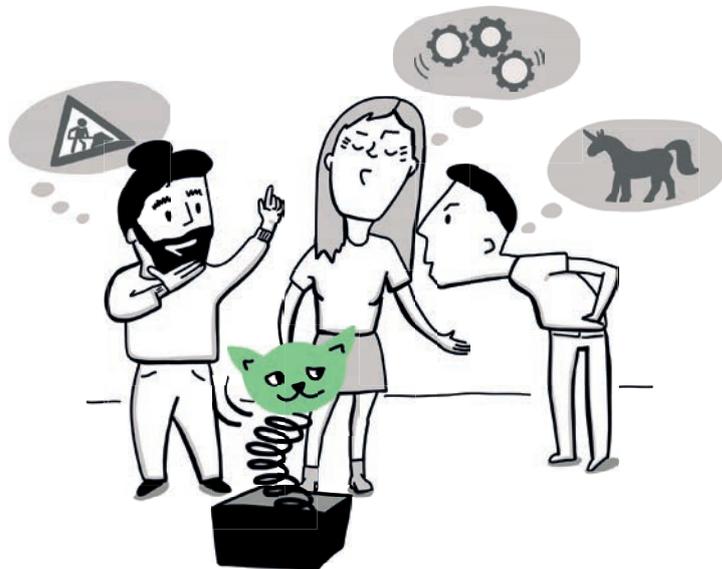
- bearbeiten wir Themen (möglicherweise) nicht breit und/oder differenziert genug, worunter unsere fachliche Arbeit leidet
- vergeben wir die Chance, von Menschen zu lernen, die anders sozialisiert wurden und daher unterschiedliche Sichtweisen und Alltagspraktiken mitbringen
- fehlen wertvolle Perspektiven, d. h. wir verlieren wichtige Ideen, Lösungsvorschläge und Visionen
- riskieren wir, die jungen, qualifizierten Frauen, inter, trans und nicht-binären Personen (zur Definition siehe Kapitel 3. Zentrale Begriffe, S. 6) aus der BUNDjugend zu verlieren.

Es besteht also nicht nur die Gefahr, dass wir unseren Pool an guten Ideen, Lösungsvorschlägen und Visionen unnötig verkleinern, sondern es kann auch passieren, dass wir mögliche Unterstützung für einen starken Umwelt- und Naturschutz verlieren – durch die Entscheidung von Frauen, inter, trans und nicht-binären Personen gegen ein Engagement beim BUND. Nicht zuletzt zeigen viele Studien, dass die Arbeitsatmosphäre und Zusammenarbeit davon profitieren, wenn Personen unterschiedlicher Geschlechter (und Geschlechtsidentitäten) sich gemeinsam einer Sache widmen.

Ziel dieser Handreichung ist es deshalb, mögliche Gleichstellungsmaßnahmen für den BUND samt Indikatoren für eine regelmäßige Erfolgskontrolle darzustellen. Die Handreichung versteht sich dabei nicht als umfassendes Konzept, dass so eins zu eins im Verband umgesetzt werden sollte. Stattdessen gilt es, entsprechend der Bedarfe auf den

unterschiedlichen Verbandsebenen und in den unterschiedlichen Gremien, Arbeits- und Engagementkontexten Maßnahmen auszuwählen, zuzuschneiden und umzusetzen. Da die Erstellung der Handreichung und die Erarbeitung der Maßnahmen auf Grundlage des bereits im Vorwort genannten BDV-Beschlusses von 2018 erfolgte, stehen die Gremien des Bundesverbands und das Hauptamt der Bundesgeschäftsstelle im Fokus vieler Maßnahmen. Mit der Veröffentlichung und Verbreitung der Handreichung ist jedoch auch die Hoffnung verbunden, dass Landesverbände und Ortsgruppen diese ebenfalls als Ressource nutzen. Von den jeweiligen Erfahrungen auf unterschiedlichen Verbandsebenen können wir gegenseitig lernen. Nicht zuletzt ist dies eine herzliche Einladung an alle Menschen im BUND, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und die Handreichung auf ihre Anwendbarkeit im konkreten Bedarfsfall zu überprüfen. Wir möchten gerne von- und miteinander lernen und freuen uns über Ergänzungen, Kommentierungen und neue Initiativen im Bereich Gleichstellung aus allen Ebenen des Verbandes.

Um die Gleichstellung in unserem Verband zu stärken, gibt es auch eine Vielzahl niedrigschwelliger Handlungsmöglichkeiten, z. B. bei der Gestaltung von Sitzungen. Einige dieser Möglichkeiten hat die AG Gleichstellung zusammengetragen und in dem Poster „Unsere Sitzungskultur – Gleichstellung fördern einfach gemacht“ illustrieren lassen. Das Poster kann kostenlos bei BUNDintern bestellt werden.



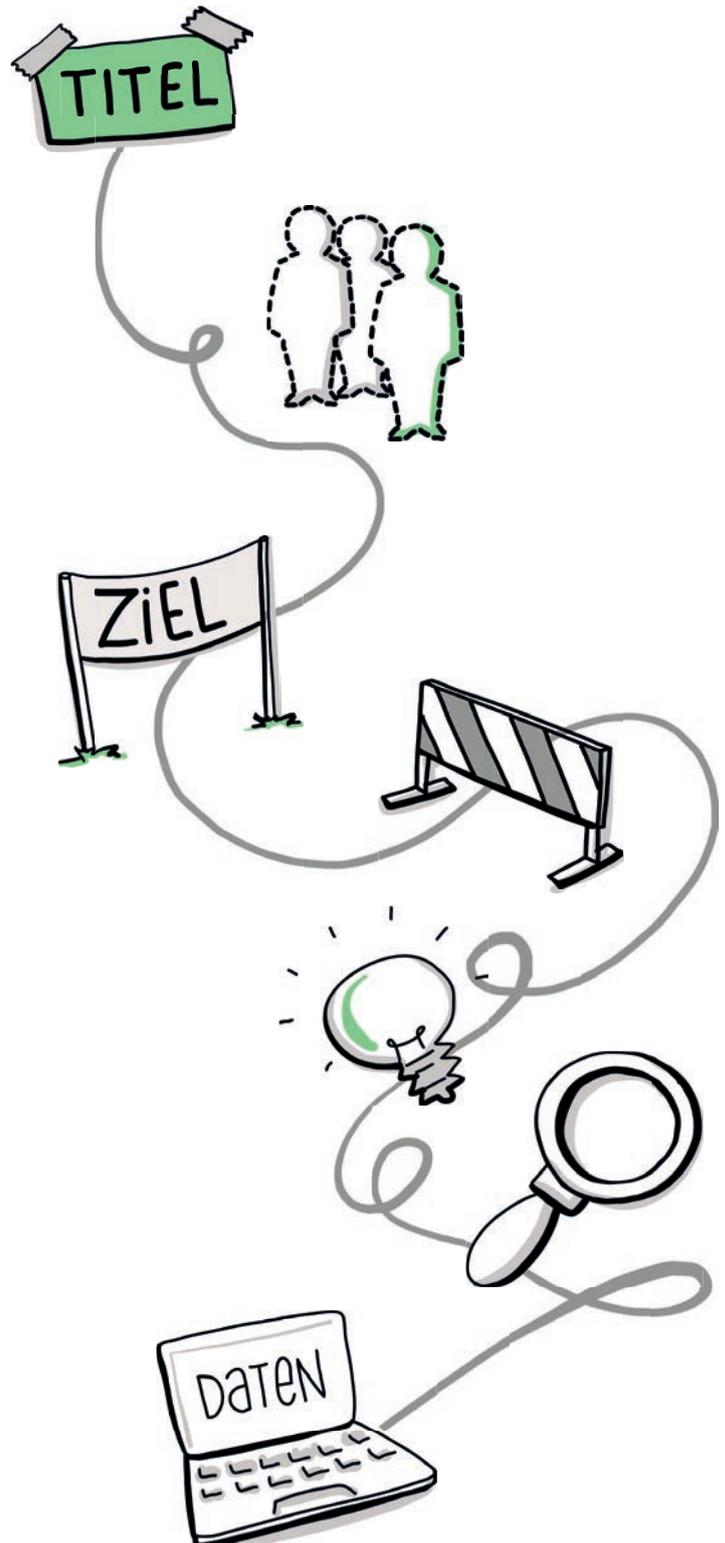
¹https://www.genanet.de/fileadmin/user_upload/dokumente/Ueber_uns/Drei_Jahre_genanet_Stand_12-1-07.pdf, S.3

2. Aufbau der Maßnahmevorschläge

Die vorliegende Handreichung erläutert zunächst die Notwendigkeit der Thematik „Gleichstellung und Chancengleichheit aller Geschlechter“ im BUND, deren Ziele und Hintergründe im Verband. Zum besseren Verständnis auch für jene Menschen, die sich mit dem Thema noch nicht intensiver auseinandersetzen konnten, werden zentrale Begriffe in der Debatte erklärt. Der Hauptteil der Handreichung beinhaltet eine Vielzahl von Maßnahmevorschlägen, inklusive Vorschlägen zur Kontrolle und Bewertung des Erfolgs bei Umsetzung der vorgeschlagenen Aktivitäten. Die übergeordneten Kategorien der Maßnahmevorschläge sind aus Sicht der AG zentrale Hebel, um im BUND-Alltag nach und nach Gleichstellung, Chancengleichheit und Teilhabe von allen Menschen, unabhängig ihres biologischen Geschlechts und ihrer Geschlechtsidentität, zu erreichen.

Die Beschreibung der einzelnen Maßnahmen folgt demselben Schema, mit dem Ziel, eindeutig herzuleiten und zu beschreiben, welche Wege zur Zielerreichung gegangen werden können. Die Gliederung ist daher wie folgt:

- Titel der Maßnahme
- Konkrete Zielgruppe im Verband
- Zielvorstellung: Wo wollen wir hin?
- Problembeschreibung und Reflexionsfragen:
Wo ist das Problem?
- Ansatzpunkte und Handlungsimpulse: Was tun?
- Mögliche Indikatoren für die Erfolgskontrolle:
Was hat sich geändert?
- Datenbedarf und -verfügbarkeit mit Blick auf die vorgeschlagenen Indikatoren



3. Zentrale Begriffe

Zum Verständnis der Ausführungen ist es wichtig, einige Begriffe zu kennen und zu verstehen, die in der Beschreibung der einzelnen Maßnahmen häufiger auftauchen.

Dazu gehört als erstes der Begriff *Gender*. Gender kommt aus dem Englischen und meint das soziale Geschlecht und die Geschlechtsidentität (im Gegensatz zu dem englischen Begriff „sex“, der das biologische Geschlecht meint).

Das soziale Geschlecht wird auch als sozialisiertes Geschlecht bezeichnet, weil es darum geht, welche Erwartungen und Eigenschaften von außen einem bestimmten (biologischen) Geschlecht zugeschrieben werden. Das kennen wir alle, z. B. von dem problematischen Buchtitel „Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken“.

Die Geschlechtsidentität bedeutet hier die persönliche Vorstellung einer Person vom eigenen Geschlecht, das wird manchmal auch als „gefühltes Geschlecht“ bezeichnet.

Wenn das biologische dem *sozialen Geschlecht* entspricht, wird das *cis-geschlechtlich* genannt. Neben Menschen, die sich cis verorten, gibt es auch Menschen, die sich *trans*² verorten. Hier passt das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht nicht zum gefühlten Geschlecht. So gibt es beispielsweise Menschen, denen die Welt um sie herum spiegelt, dass sie den Körper eines Jungen bzw. Mannes haben und deshalb einer seien, die sich selbst aber als Mädchen bzw. Frau identifizieren.

Andere Menschen haben eine Geschlechtsidentität, die nicht „Frau“ oder „Mann“ ist oder empfinden die Einteilung in zwei Geschlechter grundsätzlich als einschränkend und definieren sich dann z. B. als *nicht-binär*. Bei *inter*Personen machen die biologischen Dimensionen (Chromosomen, Hormone, innere und äußere Geschlechtsorgane) keine eindeutige Geschlechtszuweisung zu der Norm Jungen/Männer und Mädchen/Frauen möglich³.

Vor diesem Hintergrund ist es unser Anspruch (wohl wissend, dass dies nicht überall gelingt), mit der Idee der Zweigeschlechtlichkeit zu brechen, also der Annahme, dass es ausschließlich zwei Geschlechter gibt, bei denen die biologische und die psychologische Geschlechtsidentität identisch sind, die sich gegenseitig ausschließen und alles andere „falsch“ und eine „Abweichung vom Normal“ sei.



² *Trans* ist ein Adjektiv, kein Präfix, d. h. es wird „trans Person“ und nicht „trans-Person“ geschrieben.

³ Definitionen nach Thörner, Daniela (2021): *Mädchen, Junge, Kind. Geschlechtersensible Begleitung und Empowerment von klein auf*. Berlin: Familiar Faces.

4. Erfolgskontrolle und Bewertung der Maßnahmen

Erfolgskontrolle und Bewertung dienen der Überprüfung, ob Maßnahmen wirksam waren und Ziele erreicht wurden. Da wir uns mit dieser Handreichung auf eine Lernreise im Verband begeben und es unser Wunsch und Ziel ist, Gleichstellung in der Verbandspraxis umfassend umzusetzen, wollen wir unsere Bemühungen auch dokumentieren, bewerten und verbessern. Was heißt das genau?

Bei der *Erfolgskontrolle* wird der Frage nachgegangen „Was passiert bei dieser oder jener Maßnahme genau?“. Es werden demnach Informationen erhoben, um Fortschritte zu beobachten, diese zu dokumentieren und auch um zu prüfen, ob Standards eingehalten werden. Die Datenerfassung ist explizit Teil der Umsetzung jeder Maßnahme, d. h. jedes Gremium sollte diskutieren und beschließen, wie und in welcher Form es diese Daten erfassen wird. Das lässt schlussendlich Aussagen über das gesamte Vorhaben zu. Eine solche Erfolgskontrolle passiert die gesamte Zeit über.

Für die *Bewertung* sind Daten notwendig, deren Erfassung einen gewissen Aufwand erfordert. Es werden Prozesse, Ergebnisse und Wirkungen betrachtet und der Frage „Warum passiert etwas und in welcher Qualität und mit welchen Konsequenzen“ nachgegangen. Ziel ist es, Ergebnisse zu bewerten, Schlussfolgerungen zu ziehen und Empfehlungen abzuleiten. Wir schlagen vor, dass der BUND-Bundesvorstand alle drei Jahre auf die Ergebnisse schaut und gemeinsam neue Handlungsempfehlungen ableitet oder alte nachschärft.

Uns ist bewusst, dass Gleichstellung eine politische Zielsetzung ist und es entsprechend schwer sein wird, „objektive“ Indikatoren anzugeben, die die Wirkung einzelner Maßnahmen gut erfassen. Uns geht es mit unseren Vorschlägen daher in erster Linie darum, Möglichkeiten aufzuzeigen, auf die ein oder andere Art den Fortschritt zu diesem politischen Ziel zu erfassen.

Die Maßnahmenvorschläge beinhalten entsprechend Indikatorenvorschläge, um die übergreifende Zielsetzung handhabbar(er) zu machen. Außerdem eröffnen sie Lernmöglichkeiten, indem wir sehen, wo es vorangeht, und wo wir noch besser werden müssen. Dazu schlagen wir drei Arten von Indikatoren vor: nominale, kardinale und ordinale.

- *Nominale Indikatoren* unterscheiden ja/nein, erledigt/unerledigt, etc. Solche Maße sind die einfachsten, sagen aber auch am wenigsten aus – gemacht ja, aber nicht wie gut (und was ist „gut“?).
- *Ordinale Indikatoren* sind für viele unserer Herausforderungen wahrscheinlich am besten geeignet. Dazu gehören „Ampeln“ mit drei Klassen von Ergebnissen ebenso wie feinere Aufgliederungen in fünf oder sieben Klassen (völlig daneben/schlecht/echt nicht das Wahre/so la-la/nicht übel/echt gut/suuuper!!!). So kann Fortschritt ein wenig differenzierter bewertet werden, und auf dieser Grundlage können wir auch über die unterschiedlichen Bewertungen ins Gespräch kommen.
- Bei *Kardinalindikatoren* geht es um konkrete Zahlen. Zwar wirken Zahlen objektiv und sachlich, aber das täuscht: Die Auswahl dessen, was gemessen oder gezählt werden soll, ist subjektiv – und damit auch die Aussagekraft der quantitativen Daten. Zudem besteht bei der Entwicklung von Bewertungssystemen das Risiko, dass nicht das erfasst wird, was wichtig, sondern das, was zählbar ist.

Indikatoren sind hilfreich, um eine gemeinsame Sprache zu haben. Aber auch die Diskussion um die Auswahl der Indikatoren ist wichtig, denn sie hilft den Beteiligten, ihre Zielvorstellungen an den folgenden Fragen zu schärfen: „Messen/zählen/bewerten wir das Richtige?“ und „Ist es besser geworden – und wie erkennen wir das?“ Dabei helfen auch offene Fragen, bei denen keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden und die Teilnehmenden ihre Antwort frei formulieren können.

In diesem Sinne wurden die Überprüfungsinstrumente und -fragen in diesem Text erstellt, und in diesem Sinne stehen sie auch zur Diskussion.

5. Maßnahmen

5.1 Sitzungsplanung und -ablauf

Der BUND ist sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene ein sitzungsintensiver Verband. Der persönliche Kontakt, die direkte Kommunikation, Diskussionen und Debatten in Präsenz sind eingeübte Verbandsaktivitäten. Sitzungen und Kaffeepausen sind soziale Kristallisationspunkte und Herzstück der Positionsfindung, der Verdichtung von Meinungen und Perspektiven sowie der Klärung von unterschiedlichen Meinungen und Konflikten. Gleichzeitig fällt immer wieder auf, dass Sitzungen nicht für alle einfach zugänglich sind. Das beginnt bei Ort, Zeitpunkt und Zeitraum, geht über die Attraktivität der Gestaltung der Treffen (Format, Methoden) bis hin zur Vereinbarkeit von Engagement und Sorgearbeit. Daher widmet sich dieses Kapitel den Treffen im BUND mit dem Ziel, diese organisatorisch, inhaltlich und atmosphärisch für alle Menschen, die sich engagieren wollen und können, ansprechend zu gestalten. Es geht also u. a. um Einladungen, Planungen, Abläufe, Moderation, Methodenvielfalt, Feedback, Perspektivenvielfalt.

5.1.1 Gendersensible Sitzungsorganisation (Einladung, Veranstaltungsort und -zeit)

Zielgruppe: Haupt- und Ehrenamt

Wo wollen wir hin?

Zu BUND-Veranstaltungen und Gremiensitzungen laden wir im BUND so ein, dass sich Personen aller Geschlechter angesprochen und eingeladen fühlen. Bei Veranstaltungen und Sitzungen finden alle Eingeladenen sowie neue Interessierte Rahmenbedingungen vor, unter denen sie sich wohlfühlen. Dazu gehört eine gute Erreichbarkeit des Veranstaltungsorts (auch ohne PKW, zu allen Tageszeiten einfach erreichbar) und das Gefühl der Sicherheit auf dem Weg von und zu den Treffen (ohne sich z. B. auf dem Weg begleiten zu lassen), ein angenehmer Aufenthaltsort (mit Blick auf die Lokalität, Geräuschkulisse, Auswahl an Speisen und Getränken etc.) und Stressvermeidung durch Zeitwahl unter Berücksichtigung unterschiedlich langer Anreisewege und – wo notwendig – Betreuung.

„Alle Eingeladenen“ bedeutet nicht nur an die häufig Anwesenden zu denken, sondern auch herauszufinden, warum andere regelmäßig abwesend sind.

Wo ist das Problem?

Jede Person hat einen individuellen Hintergrund mit anderen Erfahrungen und Lebensumständen, die zu unterschiedlichen Sensitivitäten und unterschiedlichen Reaktionen auf potenziell beängstigende Situationen führen. Dies in der Sitzungsorganisation zu berücksichtigen und Zeiten und Orte so zu wählen, dass potenziell alle teilnehmen können, ist bisher nicht immer und überall ausreichend umgesetzt. Dies betrifft insbesondere Orte, die für längere Treffen (Klausuren) ausgewählt werden, da es dann oft auch schöne Orte mit Zugang zu Natur sein sollen, die dann aber schlecht erreichbar sind. Es betrifft aber insbesondere die Uhrzeiten (Beginn und Dauer) von Veranstaltungen. Diese sollten so gewählt werden, dass es möglich ist, das ehrenamtliche Engagement mit der persönlich zu leistenden Care-Arbeit (von der Kinderbetreuung bis zur Sorge für kranke oder pflegebedürftige Bezugspersonen) zu verbinden. Von Einladungen, die Personen in rein männlicher Form ansprechen, fühlen sich viele Frauen, intertrans und nicht-binäre Personen nicht angesprochen. Eine solche Form der Ansprache ist jedoch weit verbreitet und einfach umzusetzen.

Fragen zur Reflexion

- Fühle ich mich durch die Einladung angesprochen und willkommen geheißen?
- Ist die Einladung mit ihren Formulierungen mitnehmend und willkommen heißend für alle Menschen?
- Ist der Veranstaltungsort gut mit dem ÖPNV erreichbar?
- Werden Zu- und Abgang von allen als sicher und nicht beunruhigend empfunden?
Auch zu allen Zeiten (z. B. nachts und im Dunkeln)?
- Wird die Atmosphäre des Versammlungsortes als kompatibel mit der BUND-Kultur empfunden (Rauchverbot, Speisen und Getränke, Lärmniveau etc.)?
- Zusammenfassend: Wie ist die allgemeine Zufriedenheit mit dem Treffpunkt?
- Sind die Tagungszeiten so gewählt, dass sie für potenzielle Teilnehmende mit unterschiedlichen Aufgaben und zeitlichen Verfügbarkeiten geeignet sind?
- Was ist ein optimaler Kompromiss, z. B. für Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit-Tätige, bezüglich Zeiten und Wochentagen?



Ansatzpunkte und Handlungsimpulse: Was tun?

- **Ansprache:** gendersensible Wortwahl sicherstellen
- **Atmosphäre:** Gespräche mit den Raumvermieter*innen führen, um Störungen abzustellen
- **Sicherheit:** Alternative Tagungsorte suchen, die den oben genannten Anforderungen gerecht werden
- **Zeiten:** Sitzungszeiten so regeln, dass möglichst viele Interessierte teilnehmen können, unabhängig von Wohnort und Anreisezeiten; ggf. bei nicht zu vereinbarenden Bedürfnissen/Bedingungen wechselnde Angebote, die unterschiedlichen Personen gerecht werden sowie die Sicherstellung einer Online-Teilnahmemöglichkeit für örtlich oder zeitlich Verhinderte.
Das gilt nicht nur für Veranstaltungen und Gremiensitzungen, sondern auch für deren Vor- und Nachbereitung sowie für allgemeine Leitungsaufgaben.
- **Orte:** Es wird empfohlen, öffentliche Räume für die BUND-Treffen zu nutzen, da die Erfahrung zeigt, dass die Hürde für neue Aktive zur Teilnahme hier geringer ist. Wenn es ein Getränke- und Speiseangebot vor Ort gibt, sollte auf die Bezahlbarkeit für alle Teilnehmenden geachtet werden. Eine Option ist auch, dass für jede Person ein Getränk vom Budget der sich treffenden Gruppe bezahlt wird.

Wie messen wir den Erfolg?

- Etablierung von Feedbackrunden zu den Rahmenbedingungen in Gremien und BUND-Gruppen
- Befragung der Teilnehmenden, dazu Online-Umfrage bzw. Fragenliste (s. Indikatoren) mit der Einladung versenden, um auch Feedback von Nicht-Teilnehmenden einzuholen
- Feedbackfragebogen bei BUND-Veranstaltungen zur Evaluation an die Teilnehmenden austeilen/versenden

INDIKATOREN

1. Eingeladene fühlen sich durch Einladung angesprochen (ja/teils-teils/nein)
2. Treffpunkt hat sich verbessert mit Blick auf
 - (a) Erreichbarkeit
 - (b) Atmosphäre
 - (c) Sicherheitsempfinden
 - (i) es war vorher schon sehr gut
 - (ii) es ist jetzt alles perfekt
 - (iii) es ist besser geworden, aber noch nicht gut
 - (iv) es hat sich nichts getan
 - (v) es war und ist keine gute Wahl
3. Zufriedenheit mit Sitzungszeiten
 - (i) es war vorher schon sehr gut
 - (ii) es ist jetzt alles perfekt
 - (iii) es ist besser geworden, aber noch nicht gut
 - (iv) es hat sich nichts getan
 - (v) es war und ist keine gute Wahl
4. Was ist ein optimaler Kompromiss bezüglich Zeiten und Wochentagen (offene Frage)?

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Daten werden bisher nicht erhoben, eine regelmäßige Befragung der Eingeladenen ist bei Gremiensitzungen und Gruppentreffen nötig.

5.1.2 Gendergerechte und -sensible Aufbereitung von Themen

Zielgruppe: Haupt- und Ehrenamt

Wo wollen wir hin?

Wir wecken und fördern das Interesse und Engagement für alle unsere Themen gleichermaßen in den unterschiedlichen Geschlechtern und sorgen dafür, dass unterschiedliche Sichtweisen eingebracht werden. Damit stellen wir sicher, dass bereits bei der Vorbereitung von Themen unterschiedliche Perspektiven mitgedacht werden, so dass sich alle angesprochen fühlen. Es gibt im BUND keine Themen für die sich (fast) ausschließlich Personen eines Geschlechts engagieren.

Wo ist das Problem?

Im BUND gibt es bestimmte Themen, bei denen auffällt, dass an Diskussionsrunden, Tagungen oder Arbeitsgruppen nur wenige Frauen teilnehmen. Zu diesen Themen gehören zum Beispiel die BUND-Schwerpunktthemen Energiewende oder Zukunftsmobilität. Andererseits besteht in der umwelpädagogischen Arbeit ein deutliches Männerdefizit. Damit gehen mögliche wertvolle Impulse und Beiträge verloren, weil Personen unterschiedlicher Geschlechter einen unterschiedlichen Zugang zu Umwelt- und Naturschutzthemen haben.

Fragen zur Reflexion

- Habe ich mich schon einmal explizit mit genderspezifischen Sichtweisen auf mein Thema auseinandergesetzt? Welche unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen gibt es?
- Welche Aspekte interessieren das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht?
- Sind bei der Vorbereitung/Moderation die Fragestellungen gendersensibel aufbereitet?
- Wie sind die Einladungen, Abläufe, Diskussionsformate (siehe auch 5.1.1) gestaltet?

Was tun?

- In der Vor- und Aufbereitung von Themen für Tagungen, Workshops etc. explizit genderspezifische Perspektiven berücksichtigen, dafür Frauen in die Planung einbinden

- Einladungen gendersensibel gestalten (textlich und thematisch)
- Fachfrauen zu typischen „Männerthemen“ einladen
- Keine Podien, Arbeitsgruppen etc. nur mit Personen eines Geschlechts besetzen
- Atmosphäre für unterrepräsentierte Denkansätze schaffen (vgl. auch Maßnahme 5.3.2)

Wie messen wir den Erfolg?

- Dokumentation und Auswertung des Geschlechts von Teilnehmenden bei Tagungen, Workshops etc.
- Befragung von Teilnehmenden zur Einladung, Arbeitsatmosphäre

INDIKATOREN

1. Organisations-/Vorbereitungsteams sind immer aus Personen unterschiedlicher Geschlechter zusammengesetzt (ja/nein)
2. Anteil der Frauen bei Veranstaltungen zu typischen „Männerthemen“ wie Energie oder Mobilität (%)
3. Anteil der Referentinnen bei Veranstaltungen zu typischen „Männerthemen“ wie Energie oder Mobilität (%)
4. Zufriedenheit mit Atmosphäre
 - (i) es war vorher schon sehr gut
 - (ii) es ist jetzt alles perfekt
 - (iii) es ist besser geworden, aber noch nicht gut
 - (iv) es hat sich nichts getan
 - (v) es war und ist kein guter Zustand

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Daten werden bisher nicht erhoben, eine regelmäßige Befragung von Teilnehmenden (insbesondere Frauen, inter, trans und nicht-binären Personen) bei Veranstaltungen wäre nötig.



5.1.3 Format- und Methodenvielfalt bei Gremiensitzungen und Veranstaltungen

Zielgruppe: Haupt- und Ehrenamt

Wo wollen wir hin?

Unterschiedliche Formate, z. B. Break-out-Gruppen, Speed-Dating, Mediennutzung, Fishbowl, Meinungstapeten mit Ranking durch Punktevergabe, Exkursionen und Vieles andere mehr lockern ritualisierte Abläufe auf, schaffen kreative Pausen und neue Begegnungsformen, erhöhen die Vielfalt der Ergebnisse und bieten Teilnehmenden mit unterschiedlichen Bedürfnissen die Möglichkeit, sich ihrer präferierten Ausdrucksform entsprechend einzubringen. Eine höhere Methodenvielfalt (die aber nicht zum Selbstzweck werden darf) bietet mehr Teilnehmenden die Gelegenheit, Beiträge einzubringen. Einerseits bietet die Format- und Methodenauswahl insbesondere im Ehrenamt immer wieder Einstiegsmöglichkeiten (um Teil eines laufenden Prozesses zu werden); andererseits kann sie Chancen aufzeigen, sich in Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse einzubringen, ohne den hohen Zeitaufwand durch die zwingende regelmäßige Teilnahme an Sitzungen einer AG oder Ähnlichem.

Wo ist das Problem?

Unterschiedliche Teilnehmer*innen können sich je nach Charakter (z. B. introvertiert vs. extrovertiert) und ihnen zur Verfügung stehendem Zeitbudget in verschiedenen Arbeitsumgebungen und -prozessen unterschiedlich gut einbringen. Die aktuell übliche Form von regelmäßigen Sitzungen, bei denen der Austausch hauptsächlich durch Meldungen und Wortbeiträge vor dem gesamten Gremium stattfindet, liegt nicht allen Teilnehmenden gleich gut und ist nicht immer sinnvoll und zielführend. Frauen weisen seltener als Männer ein dominantes Kommunikationsverhalten auf, welches in diesem Setting dazu beiträgt, besonders stark gehört zu werden. Auch die zeitlichen Ressourcen von Ehrenamtlichen variieren – ein geringeres Zeitbudget bedeutet aktuell, sich in viele Verbandsprozesse nicht oder kaum einbringen zu können. Der Einstieg zu einem späteren Zeitpunkt ist häufig ebenfalls nicht mehr möglich.

Fragen zur Reflexion

- Methodenkompetenz: Gibt es Teilnehmer*innen, die die Sitzungen/Treffen methodisch anregend vorbereiten, begleiten und/oder moderieren können?
- Unterschiedliche Formate: Werden verschiedene Methoden in den Sitzungen/bei den Treffen benutzt? Und wenn ja, bei welchen Themen/Inhalten? Wie könnte die Methodenvielfalt gesteigert werden?
- Kommunikationsverhalten: Wird das eigene Verhalten und/oder Auffälligkeiten in der Gruppe thematisiert und reflektiert?
- Zeitaufwand: Wie hoch ist der Zeitaufwand, um sich im laufenden Prozess zu beteiligen? Ist es gelungen, durch eine Variation von Formaten oder Methoden mehr Personen (mit geringerem Zeitbudget) in einen Prozess einzubinden?
- Einstiegsmöglichkeiten: Gab es Personen, die zu einem späteren Zeitpunkt erfolgreich in den Prozess eingestiegen sind? Kann durch die Anwendung anderer Formate und neuer Methoden der Einstieg für Interessierte erleichtert/ermöglicht werden?

Was tun?

- Format je nach Zielsetzung festlegen
- Unterschiedliche, interaktive Methoden einsetzen (mündlich, schriftlich, Kleingruppenarbeit etc.); Auswahl nach Zeitaufwand, Einstieghürden und ggf. nach Präferenzen der Teilnehmenden (beim ersten Ausprobieren). Der Zeitaufwand kann in der Vorbereitung und ggf. auch der Durchführung steigen, der Aufwand wird aber mit der Zeit geringer, wenn neue Gewohnheiten entstehen und Methoden durch häufige Nutzung schnell abrufbar sind.
- Verstärkt Methodentrainings über die BUND-Akademie anbieten
- Günstige Möglichkeiten für Kauf oder Ausleihe der nötigen Moderationsausstattung bieten

Wie messen wir den Erfolg?

- Befragung der Teilnehmenden, z. B. in den Abschlussrunden, als Grundlage für die Planung der nächsten Treffen
- Dokumentation der genutzten Methoden inklusive ihres Nutzens (Erfragung über Feedback)
- Erfassung der Anzahl der (aktiv) Teilnehmenden

- Erfassung der Trainings in der BUND-Akademie (sowie ggf. Teilnahme an Trainings)

INDIKATOREN

1. Zeitaufwand: grob geschätzt, wie viele Stunden pro Woche für Verantwortliche und für Aktive? (Zahl)
2. Gibt es die Möglichkeit, durch andere diverse Formate auch mit begrenztem Zeitaufwand Input in Entscheidungs-/Entwicklungsprozesse zu geben, auch ohne regelmäßige Teilnahme an Sitzungen? Kann man in Prozesse auch später erfolgreich einsteigen, unter welchen Bedingungen (offene Frage)?
3. Methodenvielfalt
 - (i) es war vorher schon sehr gut
 - (ii) es ist jetzt alles perfekt
 - (iii) es ist besser geworden, aber noch nicht gut
 - (iv) es hat sich nichts getan
 - (v) es ist jetzt zu viel, kein guter Zustand
4. Zufriedenheit
 - (i) es war vorher schon sehr gut
 - (ii) es ist jetzt alles perfekt
 - (iii) es ist besser geworden, aber noch nicht gut
 - (iv) es hat sich nichts getan
 - (v) es war und ist kein guter Zustand
5. Anzahl der (aktiv) Teilnehmenden

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Daten nicht verfügbar, die regelmäßige Befragung der Teilnehmenden ist notwendig sowie die regelmäßige Erfassung der Anzahl der (aktiv) Teilnehmenden.



5.1.4 Gendersensible Moderation stützt partizipative Gesprächskultur

Zielgruppe: Haupt- und Ehrenamt

Wo wollen wir hin?

Jede*r Teilnehmende an BUND-Veranstaltungen oder Sitzungen macht die Erfahrung, ernst genommen, wertgeschätzt und in Diskussionen einbezogen zu werden, unabhängig von Geschlecht, Alter, Bildungsstatus etc. Dazu gehören ausgeglichene Redeanteile und eine konstruktive Diskussionskultur. Jede*r kann Beiträge zur Diskussion leisten, die gehört und ernstgenommen werden. Die bereits vorhandene Perspektivenvielfalt in Gremien wird sichtbar und neue Mitglieder werden ermutigt, sich zu beteiligen.

Wo ist das Problem?

Diskussionen werden oft (bewusst oder unbewusst) von einigen wenigen Personen dominiert. Damit wird auch die Hemmschwelle für Wortbeiträge von Erstredner*innen größer, v. a. wenn die Diskussion schon fortgeschritten ist. Dies führt dazu, dass die potenziell schon vorhandene Perspektivenvielfalt im Gremium nicht sichtbar wird und einige Teilnehmende sich nicht wohl/nicht willkommen fühlen, Beiträge zu leisten. Dies gilt insbesondere für neue Menschen in Gruppen.

Außerdem gibt es viele Erfahrungen von Sitzungsteilnehmenden, die aufgrund von Unterbrechungen und fehlenden Anschlüssen an vergangene Wortbeiträge, in dem Gefühl gestärkt werden, dass der eigene Beitrag nicht gleichermaßen gehört und ernstgenommen wird. Es gibt immer wieder sprachliche Entgleisungen wie Aggression, Beleidigungen, Herabwürdigungen.

Fragen zur Reflexion

- Werden alle Teilnehmenden gehört?
- Hat jede*r Teilnehmende mindestens einmal etwas beigetragen?
- Werden Beiträge bestimmter Personen während und nach der Diskussion bei der Lösungssuche und im Ergebnis besonders berücksichtigt, und/oder andere ignoriert?
- Wird Sprache sensibel eingesetzt? Kommt es zu Beleidigungen und Aggressionen in der Gruppe?

Was tun?

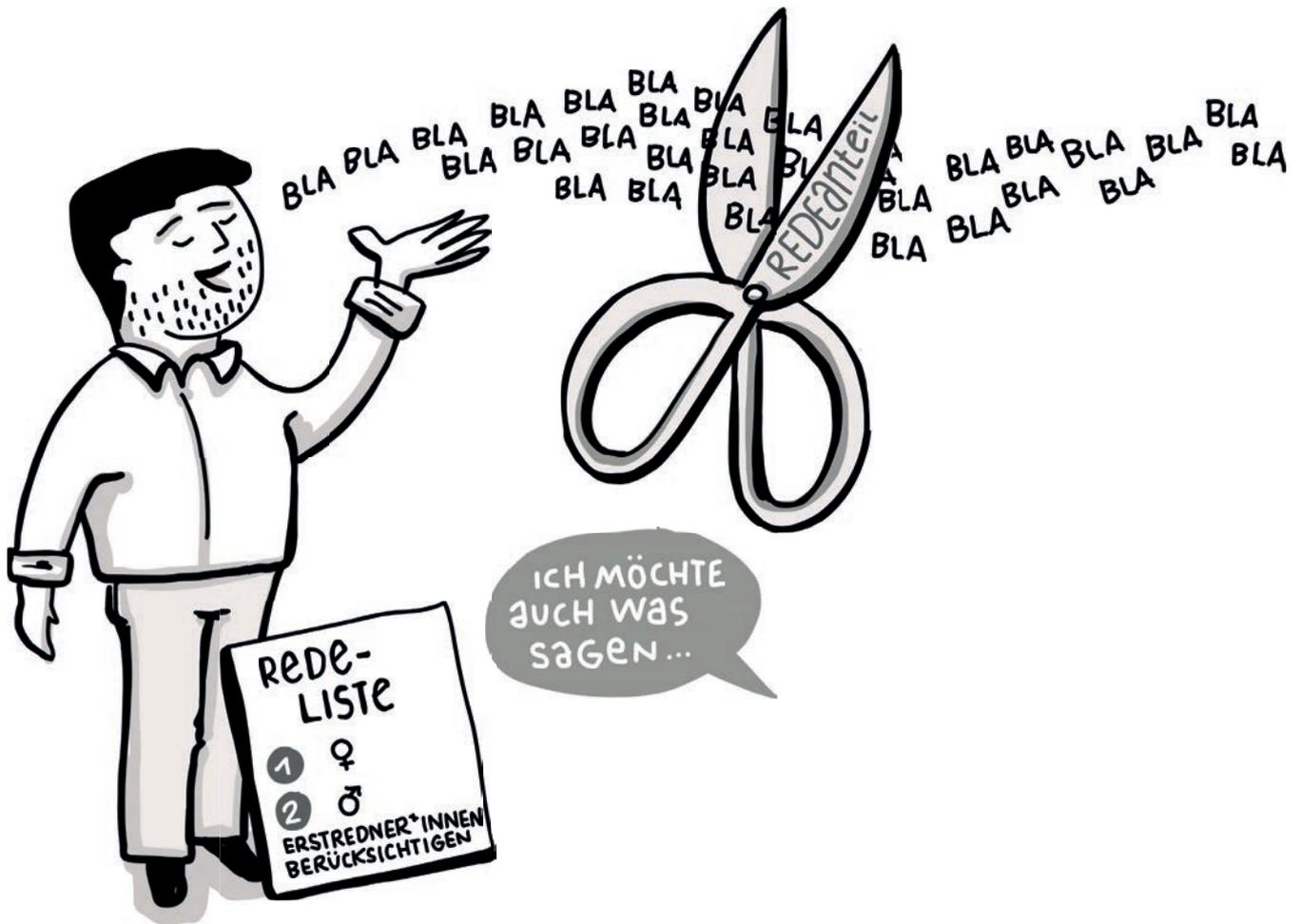
- Interventionsmöglichkeiten der Sitzungsleitung/ Moderation:
 - Genderquotierte Redelisten
 - Erstredner*innen werden vorgezogen
 - Als erste*n Redner*in eine Frau, inter, trans oder nicht-binäre Person drannehmen, um so andere Frauen, inter, trans und nicht-binäre Personen zu Wortbeiträgen ermutigen
 - Auf ausgewogene Redeanteile achten
 - Darauf achten, dass Redebeiträge nicht unterbrochen werden
 - Darauf achten, dass korrekt auf frühere Wortbeiträge verwiesen wird
- Wechselnde Gesprächs-/Sitzungsleitung, z. B. rotierendes System
- Reflexion des Gesprächsverlaufs am Ende eines Treffens
- Regelmäßige Feedbackrunden zur Gesprächskultur
- Bilaterale Rückversicherung durch Leitung/ Moderation zur Wirkung der eigenen Moderation auf Teilnehmende
- Moderationsschulungen für Ehrenamtliche anbieten, z. B. im Rahmen der BUND-Akademie

Wie messen wir den Erfolg?

- Befragung von Teilnehmenden und Moderierenden bei BUND-Veranstaltungen und in BUND-Gremien
- Redezeiten und -häufigkeiten dokumentieren

INDIKATOREN

1. Beteiligung ist gestiegen (ja/nein)
2. Anteil der Menschen mit Wortbeiträgen (%)
3. Quotierte Redelisten bestehen (ja/nein)
4. Erstredner*innen werden vorgezogen (ja/nein)
5. Zufriedenheit mit den Beteiligungsmöglichkeiten
 - (i) es war vorher schon sehr gut
 - (ii) es ist jetzt alles perfekt
 - (iii) es ist besser geworden, aber noch nicht gut
 - (iv) es hat sich nichts getan
 - (v) es ist schlechter geworden, kein guter Zustand
6. Moderationskompetenz: Moderation erfolgt durch Personen, die Handlungsmöglichkeiten (er)kennen



und z. B. an einer Moderations-Schulung teilgenommen haben

- (i) es war vorher schon sehr gut
- (ii) es ist jetzt alles perfekt
- (iii) es ist besser geworden, aber noch nicht gut
- (iv) es hat sich nichts getan
- (v) es ist schlechter geworden, kein guter Zustand

7. Wohlfühlen bei Wortbeiträgen

„Ich fühle mich wohl, in meiner Gruppe Wortbeiträge zu leisten.“ (ja/teils-teils/nein)

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Daten sind bisher nicht verfügbar, eine regelmäßige Befragung von Teilnehmenden und Moderierenden ist nötig, Indikatoren 1 bis 3 müssten regelmäßig dokumentiert werden.

5.1.5 Gendersensible Planung und Umsetzung von Online-Veranstaltungen

Zielgruppe: Haupt- und Ehrenamt

Wo wollen wir hin?

Die Teilnahme an einer Veranstaltung scheitert nicht an den äußeren Rahmenbedingungen, mit anderen Worten: Alle Teilnehmenden (Mitglieder des Gremiums, etc.) und Interessierten können ganz grundsätzlich an der jeweiligen Veranstaltung/Sitzung teilnehmen. Lange Reisezeiten und Übernachtungen außer Haus werden nach Möglichkeit reduziert, so dass eine niederschwellige Teilnahme an Veranstaltungen möglich ist (bei Sitzungen eher möglich als bei Klausurtagungen). Alle Teilnehmer*innen fühlen sich eingeladen, sich an der Diskussion zu beteiligen (siehe auch vorherige Punkte zur Diskussionskultur etc.).

Was ist das Problem?

Die Teilnahme an Veranstaltungen des BUND ist nicht immer für alle attraktiv und möglich. Dazu tragen u. a. lange Anreisen und viele Übernachtungen außer Haus bei. Das führt dazu, dass bestimmte Menschen, z. B. Personen mit hohem Anteil an Care-Arbeit, an vielen BUND-Veranstaltungen nicht oder nur mit großem Planungsaufwand teilnehmen können. Gleichzeitig ist eine Verlagerung der Veranstaltungen auf digitale Formate auch nicht für alle interessant und möglich. Dies kann an der technischen Ausstattung, instabiler Internetverbindung sowie fehlendem Wissen über die Anwendung und Nutzung von digitalen Techniken liegen oder auch an als anstrengend(er) empfundenen Diskussionen in großen Gruppen bei Online-Veranstaltungen. Auch die persönlichen und sozialen Motivationen für eine Teilnahme, wie sie bei Präsenzveranstaltungen bestehen, sind bei Online-Formaten verringert. Das Gruppengefühl erodiert, wenn außer Arbeitsbeziehungen nichts mehr passiert – es fehlen kleine, informelle Gespräche, die den Kitt jeder Gruppe erzeugen. Und für Neulinge ist es noch schwieriger, die Menschen hinter den Bildschirmen kennenzulernen.

Fragen zur Reflexion

- Wie gelingt eine gute Mischung aus Präsenz- und Online-Veranstaltungen?

- Wann und in welcher Frequenz lohnt es sich in Präsenz oder digital zu tagen (thematisch-inhaltlich, sozial etc.)?
- Wie können die sozialen Aspekte, die Präsenztreffen eher bieten, auch bei Online-Treffen einen Raum finden?
- Welche Einstiegsmöglichkeiten können geschaffen werden, um weiterhin neue Menschen zu motivieren und zu gewinnen?

Was tun?

- Termine gemeinsam abstimmen und in der Gruppe besprechen, was online und was offline stattfindet, ggf. Veranstaltungen hybrid planen oder Online-diskussionen mehrerer sich physisch treffender Kleingruppen andenken.
- Technik und Methodenvielfalt: Grundsätzlich ist es Aufgabe der Moderation, bei der Vorbereitung und Durchführung eine Balance verschiedener Methoden zu schaffen, sodass online-affine und weniger online-affine Personen in Online-Formaten abgeholt und einbezogen werden. Insbesondere bei digitalen Formaten sollte das Angebot einer Vorab-Einführung bestehen, in der die genutzten Programme vorgestellt und erklärt werden. Um die Beteiligung vieler auch online zu ermöglichen und mögliche Hemmschwellen zu senken, können nicht-verbale Beteiligungsmethoden wie Pad, Padlet, Whiteboard etc. genutzt werden. Diese funktionieren oft auch bei instabiler Internetverbindung, lauten Hintergrundgeräuschen oder anderen Technikproblemen. Zudem können Abstimmungsmethoden über Chat, Handzeichen und Zusatzprogramme angeboten werden. Für Abwechslung kann Kleingruppenarbeit über Breakout-Sessions genauso sorgen wie ausschließlich durch die Moderation verwendete Programme, die die Bildschirmzeit auflockern (Bsp.: checkin-generator.de, spinnerwheel.com), und ein Online-Treffen persönlicher und interaktiver gestalten.
- Kleingruppenarbeit und andere Methoden ermöglichen ein besseres Kennenlernen und Senken die Hemmschwelle zur Beteiligung, Diskussionen kommen ggf. besser in Fahrt und alle werden gehört.

- Klare Pausen planen und einhalten, um die Konzentration der Beteiligten zu erhalten

Wie messen wir den Erfolg?

- Dokumentation von Teilnehmerszahlen, Zahl von Neuen und Personen mit Wortbeiträgen
- Befragung von Teilnehmenden

INDIKATOREN

1. Anzahl der neuen Teilnehmenden bei Online- und/oder Präsenz-Sitzungen
2. Anzahl der Teilnehmenden bei Online- und/oder Präsenz-Sitzungen gestiegen
3. Zufriedenheit unter den Teilnehmenden ist gestiegen
 - (i) es war vorher schon sehr gut
 - (ii) es ist jetzt alles perfekt
 - (iii) es ist besser geworden, aber noch nicht gut
 - (iv) es hat sich nichts getan
 - (v) es ist schlechter geworden, kein guter Zustand
4. Mehr Teilnehmende bringen sich mit Redebeiträgen ein (Anteil in %)

Bei Indikatoren 2. bis 4. jeweils (i) nur online (ii) online und Präsenz (iii) nur Präsenz (iv) weder noch

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Daten liegen z. T. vor (Anzahl der Teilnehmenden), Anzahl der Personen mit Redebeiträgen oder Anzahl an Neulingen bei einer Veranstaltung ließe sich leicht erheben; für die subjektive Zufriedenheit wäre eine Befragung im Rahmen der Schlussrunde (plus Angebot einer Rückmeldung per E-Mail) einfach und mit wenig Aufwand möglich. Zudem könnte eine digitale „Frustecke“ eingerichtet werden, in der Teilnehmende auch anonym ihre Kritik äußern können.





5.1.6 Kinderbetreuung ausbauen sowie andere Care-Aufgaben mit dem BUND-Engagement vereinbar machen

Zielgruppe: (hauptsächlich) Ehrenamt

Wo wollen wir hin?

Ob man als Single lebt, in einem familiären Kontext, mit oder ohne Kinder und/oder eine*n Angehörige*n pflegt, ist für die Möglichkeit, beim BUND aktiv zu werden, nicht wesentlich.

Wo ist das Problem?

Da Kinder zu versorgen ebenso wie andere Care-Arbeiten verfügbare Zeit erfordert, führt dies zu Einschränkungen in den Engagementmöglichkeiten, insbesondere bei Frauen.

Fragen zur Reflexion

Sind unter den potenziellen Teilnehmer*innen Personen, die wegen Versorgungsaufgaben, insbesondere für Kinder, pflegebedürftige Angehörige etc. an der Teilnahme gehindert sind?

Was tun?

- Veranstaltungen und Gremiensitzungen mit Kinderbetreuungsangebot und/oder Übernahme von Reise- und Übernachtungskosten für eine Betreuungsperson und/oder Einführung von Erstattungsmöglichkeiten für Kinderbetreuung und andere Care-Aufgaben und/oder Aufwandsentschädigungen für die ehrenamtliche Arbeit, die es finanziell ermöglichen, die Kosten für Kinderbetreuung oder Übernahme von Care-Arbeit zu leisten. Je nach Umfang der Nachfrage ist der Finanzbedarf abzuschätzen und im Haushalt der Gremien zu budgetieren.
- Anteil der Veranstaltungen erhöhen, bei denen die Teilnahme insgesamt oder zu einzelnen TOP auch online möglich ist (hybride Formate einüben, attraktiv machen und vermehrt anbieten).

Wie messen wir den Erfolg?

- Erhebung von Daten zum Angebot von Kinderbetreuung und Erstattungsmöglichkeiten

- Befragung von Teilnehmenden mit Kindern (für Zufriedenheit)

INDIKATOREN

1. Kinderbetreuungsangebot (ja/nein)
2. Zufriedenheit mit dem Kinderbetreuungsangebot ist gestiegen (ja/nein)
3. Erstattungsmöglichkeit für Betreuungskosten und Versorgungsaufgaben von pflegebedürftigen Angehörigen (ja/nein)

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Daten bisher nicht verfügbar, aber zum Angebot von Kinderbetreuung und Erstattungsmöglichkeiten leicht zu erheben. Die Befragung zur Zufriedenheit mit Betreuungsangeboten sollte mit der Einladung erfolgen, damit auch bisher nicht Teilnehmende die Möglichkeit haben, ihren Bedarf auszudrücken.

5.2 Repräsentation von Frauen in Ämtern und in der Außenkommunikation

Der BUND lebt von seinen Mitgliedern und Aktiven. Sie sind das Gesicht des Verbands und schenken dem BUND mit seinen Zielen viel Lebenszeit. An ihnen wird u. a. gemessen, wie der BUND nach innen und außen wirkt und wie er sich repräsentiert, z. B. in der Öffentlichkeit mit der Pressearbeit, den Publikationen, der Internetpräsenz; aber auch mit der Vergabe von Ämtern und bei der Übernahme von Aufgaben im Verbandsleben. Dieses Kapitel widmet sich daher der Aufgabe, dass der BUND potenziell allen die Möglichkeit gibt, sich an den Stellen zu engagieren, die für die jeweiligen Personen interessant sind und dass der BUND sein vielfältiges Gesicht tatsächlich auch zeigen kann und zeigt.

5.2.1 Aktive Ansprache von Frauen zur BAK-Arbeit und zur Kandidatur als Sprecherinnen

Zielgruppe: Ehrenamt in BUND-Gremien

Wo wollen wir hin?

In jedem Arbeitskreis sind Männer und Frauen aktiv, kein Arbeitskreis ist durch ein Geschlecht stark dominiert. Frauen sind ähnlich oft wie Männer AK-Sprecherinnen und der Wissenschaftliche Beirat ist ein Gremium mit einem relativ ausgewogenen Geschlechterverhältnis.

Wo ist das Problem?

Im Wissenschaftlichen Beirat besteht ein deutliches Ungleichgewicht der Geschlechter bezüglich der Übernahme des Sprecher*innenamts (und weniger ausgeprägt der 1. Stellvertretung). In einzelnen Arbeitskreisen besteht ein deutliches Ungleichgewicht der Geschlechter bezüglich der Teilnahme und Übernahme von Aufgaben. Dies führt dann oft zu dominanten Mehrheiten – meist, aber nicht immer – von Männern.

In den meisten Arbeitskreisen und dem Wissenschaftlichen Beirat hat es schon Gespräche darüber gegeben, dass die Beteiligung und Positionen der Geschlechter ungleich verteilt sind. Dies ist als Problem verstanden worden, das angegangen werden muss.

Fragen zur Reflexion

- Wie ist das Geschlechterverhältnis in meinem Arbeitskreis?
- Wer entscheidet in meinem Arbeitskreis?
- Wie finden Entscheidungsprozesse statt?
- Wie ändern wir die Kultur der Zusammenarbeit in den BAK, um dem Ungleichgewicht entgegenzuwirken?
- Wie können wir das Angebot der Bundesarbeitskreise für unterschiedliche Menschen attraktiv machen (Themen, Arbeitsformen ...)?
- Über welche Medien können wir neue Menschen gezielt ansprechen?
- Welche Aufgaben können gut verteilt werden? Wie sieht so eine Verteilung aus (einzeln, im Tandem, in kleinen BAK-internen Arbeitsgruppen)?

Was tun?

- Sensibilisierung der AK-Mitglieder für die Zusammensetzung des Wissenschaftlichen Beirats
- Gezielte Ansprache von Frauen zur Mitarbeit in Arbeitskreisen
- Änderung der Arbeitsatmosphäre/Duktus der Sitzungen, vgl. Maßnahmen unter 2.1
- Kürzelverzeichnisse bereitstellen und/oder Hilfen für „Übersetzungen“ geben, gruppeninterne Vereinbarungen explizit kommunizieren
- Gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme des Sprecher*innenamts
- Etablierung von Modellen zum Teilen der Verantwortung (mit Stellvertretungen) bei der Übernahme des Sprecher*innenamts (z. B. Teams, starke Rolle der offiziellen und weiteren Stellvertreter*innen, Möglichkeiten zur Verantwortungsübernahme bei moderater Arbeitslast für bestimmte Aufgaben, Arbeitsgruppen ...)

Wie messen wir den Erfolg?

- Erhebung und Dokumentation des Geschlechts von BAK-Mitgliedern und Sprecher*innen

INDIKATOREN

1. Anteil von Frauen, inter, trans und nicht-binären Personen unter den BAK-Mitgliedern (%)
2. Anzahl der BAK-Sprecherinnen



Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Daten wären leicht zu erheben bzw. liegen z. T. vor.

5.2.2 Verankerung des Prinzips „doppelte Repräsentation“ bei Veranstaltungen und in der Pressestrategie

Zielgruppe: Haupt- und Ehrenamt

Wo wollen wir hin?

Der BUND ist nach außen in ähnlichem Maße mit männlichen wie weiblichen Personen sichtbar.

Wo ist das Problem?

Einerseits besteht für Außenstehende ein Ungleichgewicht der Geschlechter bezüglich der Sichtbarkeit bei Veranstaltungen oder in der medialen Berichterstattung. Andererseits haben wir oft nicht das Personal für „Tandems“, und die Medien präferieren (lt. Pressestelle) eine Einzelperson.

Fragen zur Reflexion

- Welche Personen werden in unserer Pressearbeit abgebildet? Wie ist hier das Geschlechterverhältnis?
- Wer entscheidet, welche Personen mit welchen Mitteln den BUND repräsentieren?
- Wie oft sind bei einer Veranstaltung nur Redner eingeladen?
- Bei welchen Themen ist der BUND hauptsächlich durch Männer in der medialen Berichterstattung und bei öffentlichen Veranstaltungen sichtbar? Kann der BUND hier gezielt Tandems anbieten?

Was tun?

- Wo möglich: Doppelte Repräsentation (m, w) bei Veranstaltungen, Interviews und Presseerklärungen
- Pressestrategie gezielt auf Repräsentation beider Geschlechter ausrichten
- Inhaltliche Kompetenz als Kriterium stärken und weniger auf Amtsträgerschaft/Leitungsfunktion konzentrieren
- Bei BUND-eigenen Veranstaltungen auf Ausgewogenheit achten

Wie messen wir den Erfolg?

- Erhebung von Daten zur Außenrepräsentation durch die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit

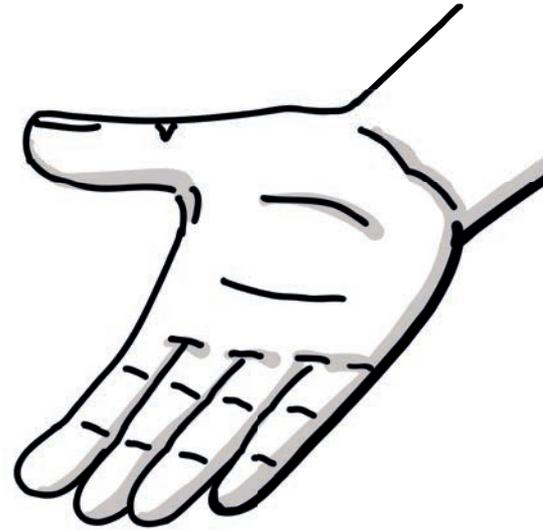
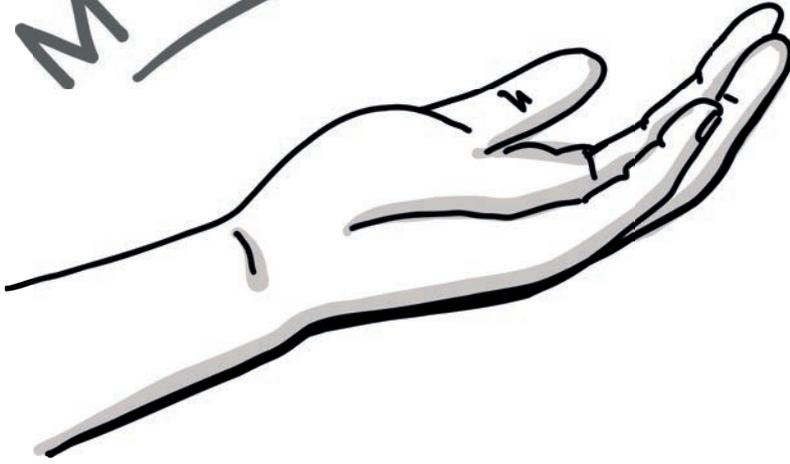
INDIKATOREN

1. Pressestrategie des BUND sieht vor, dass beide Geschlechter in gleicher Weise in der Außenkommunikation repräsentiert sind/zu Wort kommen (ja/nein)
2. Geschlechter-Gleichgewicht in Außenkommunikation (ja/nein)
3. Doppelte Repräsentation in Außendarstellung mind. 40% (ja/nein)

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Daten sind leicht zu erheben und können von der ÖA zur Verfügung gestellt werden.

MENTORING



5.2.3 Mentoring in BUND-Gremien

Zielgruppe: Ehrenamt

Wo wollen wir hin?

Das Übernehmen neuer Ämter im BUND ist für alle, insbesondere aber für junge Frauen, inter, trans und nicht-binäre Personen, deutlich leichter geworden. Neue Mitglieder werden in Gremien willkommen geheißen und durch erfahrene Aktive unterstützt.

Wo ist das Problem?

Der Einstieg in Gremien ist oft nicht einfach, weil man als Neumitglied nicht weiß, welche Diskussionen in der Vergangenheit schon gelaufen sind, welche Prozesse gerade aktuell sind und wie die Kultur, Gepflogenheiten und ungeschriebenen Regeln eines Gremiums sind. Dadurch ist es nicht nur schwierig, sich das nötige Erfahrungswissen anzueignen, sondern auch, neue Ideen und Gestaltungswünsche einzubringen. Entsprechend können die ersten Erfahrungen in einem neuen Gremium abschreckend wirken bzw. explizit bestimmte Personengruppen abschrecken, die sich nicht als „Insider“ fühlen.

Fragen zur Reflexion

- Ist es schon vorgekommen, dass neue Mitglieder in einem Gremium nach ein, zwei Treffen/Sitzungen wieder weggeblieben sind? Woran könnte das gelegen haben?
- Welches Wissen ist nötig, um bei uns mitzuarbeiten? Können wir dieses für neue Mitglieder zugänglich machen? Wenn ja, wie?
- Wie sieht es mit Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Wissensmanagement bei uns aus? Was kann dafür getan werden? Und wer ist verantwortlich?
- Werden informelles und persönliches Wissen weitergegeben und Kontakte vermittelt bzw. Neue einbezogen?

Was tun?

- Neumitgliedern eine*n Mentor*in aus dem gleichen Gremium zur Seite stellen, um den Einstieg zu erleichtern. Dazu wird eine Liste von Personen, die bereit sind, Mentor*in zu werden, durch die jeweiligen Vorsitzenden geführt. Siehe dazu auch den entsprechenden BDV-Beschluss von 2018; eine

Handreichung zum Mentoring wurde durch die AG Gleichstellung bereits erarbeitet.

- Die Gremienkoordination in der BGSt sorgt gemeinsam mit den Vorsitzenden für ein digitales Wissensmanagement und die Informationsbereitstellung für Neumitglieder, (Zwischen-)Ergebnisse sind transparent einsehbar (z. B. über die BUND-Cloud).
- Der Kreis der Aktiven (auch ohne Leitungsfunktion), die in die Kommunikation mit Behörden, anderen Organisationen und Politik einbezogen sind, wird erweitert und die Genderbalance dabei beachtet; informelles Wissen wird geteilt.

Wie messen wir den Erfolg?

- Dokumentation des Mentorings für neue Gremienmitglieder
- Befragung von Neu-Mitgliedern und -Aktiven

INDIKATOREN

1. Zur BDV 2023 besteht in allen Gremien des Bundesverbands eine Liste mit potenziellen Mentor*innen, erste Tandems wurden gebildet (ja/nein)
2. Die Möglichkeit des Mentorings wird neuen Gremienmitgliedern explizit angeboten (ja/nein)
3. Informationsbereitstellung für Neu-Mitglieder und -Aktive besteht und wird genutzt (ja/teils-teils/nein)
4. Neu-Mitglieder und -Aktive profitieren von Wissensweitergabe und Kontaktvermittlung (ja/teils-teils/nein)

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Daten sind bisher nicht verfügbar, Indikatoren 2 bis 4 müssten regelmäßig erhoben werden.

5.3 Organisationskultur: Praktische Erfahrungen

Gender und Diversität in Organisationsalltag und -kultur für alle spürbar zu machen, ist für jede Organisation eine große Veränderung, die mit kleinen Schritten beginnen kann. Dieses Kapitel beschreibt praktische kleinere und größere Schritte, die den BUND nach innen und außen gender- und diversitätssensibler werden lassen und dazu führen, dass er auch entsprechend wahrgenommen wird und wirkt. Das beginnt mit der Darstellung in Wort und Bild über BUND-Forderungen bis hin zu der Personalauswahl in der Bundesgeschäftsstelle und der Schaffung von geschützten Räumen.

5.3.1 Geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild

Zielgruppe: Hauptamt (besonders ÖA) sowie alle, die für den BUND-Material erstellen, das in die Außenkommunikation geht.⁴

Wo wollen wir hin?

Materialien, Druckerzeugnisse und Onlineauftritt des BUND vermeiden in Wortwahl und Bildsprache Geschlechterklischees. Die bestehende Vielfalt im Verband wird abgebildet. In Texten wird gegendert.

Wo ist das Problem?

Fühlen sich Personen durch Wortwahl und Bildsprache des BUND nicht angesprochen, mindert dies die Wahrscheinlichkeit eines Engagements beim BUND.

Fragen zur Reflexion

- Wer ist auf Fotos abgebildet? Einzelpersonen oder Gruppen und in welcher Zusammensetzung? Ist dieses Bild für diese Publikation wichtig oder gibt es Alternativen?
- Zeigen die Bilder den Status quo beim BUND oder einen zukünftigen Wunschzustand?
- Wie können wir verbandsintern gendersensibler miteinander sprechen und auch schreiben (E-Mails etc.)?

Was tun?

- Gendergerechtigkeit in Wort und Bild im Corporate Design verankern
- Bei Auftragsvergabe, werden solche Anbieter*innen ausgewählt, die geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild berücksichtigen
- Schulungen zur Relevanz und zum Einsatz geschlechtergerechter Sprache anbieten (über BUND-Akademie für Ehrenamtliche/ Fortbildungen für Hauptamtliche/Erstattung von externen Angeboten)

Wie messen wir den Erfolg?

- Datenerhebung zu Schulungen durch BGSt
- Befragung von Aktiven
- Befragung von Menschen außerhalb des BUND, bspw. Journalist*innen, am Info-Stand auf Demos, bei der Mitgliederwerbung

INDIKATOREN

1. Gendergerechtigkeit in Wort und Bild ist explizit im Corporate Design verankert und wird auch bei Auftragsvergabe umgesetzt. (ja/nein) (kann bei „ja“ in Zukunft entfallen)
2. Angebote von Schulungen zur geschlechtergerechten Sprache bestehen (ja/nein).
3. Viele Menschen fühlen sich durch Wort und Bild gesehen und angesprochen.
4. Menschen außerhalb des BUND nehmen den Verband diverser wahr (strukturierte Interviews).

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Zu 1. und 2.: Bericht der BGSt; zu 3.: nach 2 Jahren Frage im Aktiven-Newsletter mit Bitte um Kritik und Verbesserungsvorschläge; zu 4.: nach 3 Jahren eine Befragung von wenigstens 20 Personen außerhalb des BUND.

⁴ Stand: Schon heute wird in Pressemitteilungen mit Gendersternchen gegendert. Bilder werden ebenfalls so weit möglich geschlechtergerecht ausgewählt.



5.3.2 Genderperspektive bei der Entwicklung von fachlichen/politischen Forderungen und Lösungen explizit mitdenken

Zielgruppe: Haupt- und Ehrenamt, insbesondere Bundesarbeitskreise

Wo wollen wir hin?

Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen, insbesondere Männer und Frauen, aber auch Alte und Junge etc. erleben Umwelt- und Nachhaltigkeitsprobleme unterschiedlich. Der BUND vertritt nicht nur die Sichtweise einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe, sondern greift die unterschiedlichen und meist komplementären Sichtweisen auf, um zu ganzheitlichen, nicht-diskriminierenden Lösungen zu kommen.

Wo ist das Problem?

Aufgrund ihrer unterschiedlichen Lebenssituationen, nicht zuletzt bedingt durch gesellschaftliche Rollenzuschreibungen, erfahren Männer und Frauen Umweltprobleme oft unterschiedlich. Diese unterschiedlichen Perspektiven nicht explizit aufzugreifen, verengt die Sichtweisen und macht den Verband für diejenigen unattraktiv, die sich in seinen Analysen und Forderungen nicht wiederfinden.

Fragen zur Reflexion

- Sind bei Problembeschreibungen und der anschließenden Formulierung von BUND-Forderungen die unterschiedlichen Lebensrealitäten, Sichtweisen und Präferenzen der Geschlechter explizit berücksichtigt worden?
- Ist bei der Formulierung von Forderungen geprüft worden, wie diese sich angesichts der weitgehend geschlechtsspezifischen Rollenzuweisung auf die Belastung der verschiedenen Geschlechter auswirken? Wurde die „Feminisierung der Umweltverantwortung“⁵ vermieden?

Was tun?

- Inhaltliche Beschäftigung mit Genderaspekten von BUND-Themen (z. B. Mobilität, Kreislaufwirtschaft, Klimagerechtigkeit) im Rahmen von extra zu diesem Zwecke geplanten Workshops
- Einen BUND-spezifischen Leitfaden für Menschen entwickeln, die eine Position etc. schreiben, sodass Genderaspekte durchgehend mitgedacht werden
- Neue Forderungen/Zielformulierungen unter Berücksichtigung der unterschiedlicher Geschlechter-Betroffenheiten formulieren
- Durchführung von Problemanalysen und der Entwicklung von Forderungen im Sinne eines Gender Impact Assessments (GIA)⁶
- Durchführung eines (Drittmittel-)Projekts, welches von vornherein ein GIA als zentrales Element der Fragestellungen, der Dateninterpretation und der Formulierung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen integriert (dieses kann Haupt- und Ehrenamtlichen als Lernwerkstätte dienen)

Wie messen wir den Erfolg?

- Dokumentation von Workshops, die konkret Genderaspekte berücksichtigt haben
- Dokumentation der Bemühungen um die Umsetzung eines GIA
- Dokumentation zur Berücksichtigung der Genderperspektive bei der Erstellung von fachlichen/politischen Forderungen und Lösungen

⁵ Umweltverantwortung, d. h. Strategien zur Verminderung von Umweltproblemen, wird häufig implizit und explizit an Privathaushalte übertragen – für die Koordination und Durchführung der dort anfallenden Arbeiten sind mehrheitlich noch immer Frauen zuständig. Demnach bliebe die Verantwortung für Umweltschutz primär an Frauen hängen. Siehe <https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/publikation/long/2324.pdf>, S. 22
https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2017-09-25_gender_nachhaltigkeit_0.pdf, S. 8.

⁶ Ein Gender-Impact-Assessment ist ein Instrument, mit dem anhand verschiedener Dimensionen systematisch geprüft wird, inwiefern sich bestimmte Maßnahmen, Projekte und Prozesse geschlechtsspezifisch auswirken.

INDIKATOREN

1. Anzahl der Workshops zu BUND-Themen, in denen Genderaspekte explizit Thema waren
2. Projekt mit GIA eingereicht (ja/nein)
(kann bei „ja“ in Zukunft entfallen)
3. Schulungen zum GIA haben stattgefunden und werden weiter angeboten (ja/nein)
4. Es gibt eine vorläufige GIA-Checkliste (Template) für fachliche Positionen im BUND, ein auf den bisherigen Erfahrungen beruhender Leitfaden ist in Arbeit (ja/nein)
5. Neue BUND-Forderungen berücksichtigen die Genderperspektive (ja/teils-teils/nein)

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Bisher liegen keine Daten vor (auch weil das GIA für den BUND neu ist). Daten zu 1. bis 4. könnten in der BGSt mit Zuarbeit des WB und BV zusammengestellt werden, für 5. wäre eine Analyse der BUND-Forderungen, bspw. in den BUND-Positionen notwendig.



5.3.3 Untersuchung von BUND-Positionen auf ihre Gender-Sensibilität

Zielgruppe: Wissenschaftlicher Beirat und Bundesarbeitskreise

Wo wollen wir hin?

Gendergerechtigkeit im Sinne der Aufnahme unterschiedlicher Problemperspektiven und der Berücksichtigung der Gender-Auswirkungen in den Forderungen ist für alle BUND-Gremien zu einer systematisch verfolgten Routine geworden. Das gilt für BUND-Positionen ebenso wie für die Entwicklung und Evaluierung von Projekten und Konzepten.

Wo ist das Problem?

Bisher erfolgt die Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Formulierung von Positionen, Forderungen und Politikempfehlungen in der Regel nicht bzw. nicht explizit. Unterschiedliche Geschlechterperspektiven nicht explizit aufzugreifen, verengt jedoch Sichtweisen, und birgt die Gefahr, dass Positionen des BUND mit ihren Forderungen und Politikempfehlungen durch die männliche Sichtweise geprägt sind und z. T. an den Bedürfnissen von Frauen, inter, trans und nicht-binären Personen vorbei gehen oder diese sich mit den Analysen und Forderungen nicht identifizieren können.

Fragen zur Reflexion

- Beinhalten Positionen, Forderungen und Politikempfehlungen bereits Genderaspekte? Wenn ja, welche? Wenn nein, welche müssten sie berücksichtigen?
- Wie können wir unsere Perspektiven inhaltlich erweitern? Wer muss noch mitdiskutieren, gefragt, zur Debatte eingeladen werden?
- Welche Formulierungen müssen gewählt werden, damit sich alle Menschen angesprochen und gesehen fühlen?

Was tun?

- Überprüfung einzelner, bestehender BUND-Positionen auf mögliche nichtbeachtete geschlechtsspezifische Auswirkungen. Die Überprüfung könnte mit einem GIA erfolgen und anhand dieses Beispiels der



Mehrwert eines solchen systematischen Vorgehens erfahrbar gemacht werden (Sensibilisierung und Methodenvermittlung). Da BUND-Positionen auf eine Gültigkeit von 10 Jahren und mehr angelegt sind, bieten sie sich für eine exemplarische Überprüfung besonders an.

- In den Beratungen zu BUND-Publikationen wird die Unterschiedlichkeit der Geschlechterperspektiven auf ökologische Herausforderungen explizit aufgegriffen.
- Die BUND-Forderungen werden während ihrer Erstellung und auch im Vorfeld ihrer Veröffentlichung unter dem Aspekt ihrer Belastung für Frauen- und Männerrollen diskutiert und gegengecheckt.

Wie messen wir den Erfolg?

- Dokumentation der Überprüfung und ggf. Anpassung von BUND-Positionen

INDIKATOREN

1. Eine BUND-Position wurde mit Hilfe des GIA überprüft und dabei die Methode einer größeren Gruppe aus Haupt- und Ehrenamt vermittelt (ja/nein)
2. Anteil der aktuell gültigen BUND-Forderungen, die überprüft und ggf. angepasst wurden (%)

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Noch liegen keine Informationen vor, da es bisher keine Überprüfungen oder Umsetzungen des GIA gab. Jedoch leicht zu erheben: Informationen zu 1. würden WB und BGSt, zu 2. vor allem dem WB vorliegen, sobald die Maßnahme umgesetzt wird.

5.3.4 Geschützte Räume schaffen

Zielgruppe: Frauen, inter, trans und nicht-binäre Personen aus Haupt- und Ehrenamt

Wo wollen wir hin?

Frauen, inter, trans und nicht-binären Personen aus Haupt- und Ehrenamt finden im BUND die Räume, die sie sich für ihr Engagement wünschen. Sie können Gedanken, Meinungen und Ideen frei äußern, ohne Angst vor Abwertung.

Wo ist das Problem?

Dass verletzendes Äußerungen fallen, Frauen sexualisiert und nicht ernst genommen werden, ist alltäglich und passiert auch im BUND. Durch andere hier genannte Maßnahmen kann dem entgegengewirkt, verletzendes Verhalten aber von heute auf morgen nicht gänzlich verhindert werden. Die Thematisierung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung kann Prozesse lockern, die Diskriminierung reproduzieren und ggf. retraumatisierend wirken.

Fragen zur Reflexion

- Welche Angebote bietet der BUND Betroffenen von Verletzungen?
- Welche Angebote schaffen wir für Haupt- und Ehrenamtliche, um Verletzungen zu vermeiden?

Was tun?

- Frauen, inter, trans und nicht-binären Personen aus Haupt- und Ehrenamt stärken, gemeinsame Strategien von und für Betroffene entwickeln
- In geschützten Räumen können Betroffene sich austauschen, gegenseitig unterstützen und Strategien entwickeln.
- Geschützte Austauschräume können als eigene Veranstaltung z. B. in Form von Workshopangeboten stattfinden oder als Angebot im (informellen) Programm anderer Veranstaltungen implementiert werden, beispielsweise im Rahmen von Wochenendveranstaltungen wie BDV, Gremiensitzungen oder thematischen Veranstaltungen.

Wie messen wir den Erfolg?

- Dokumentation des Angebots an geschützten Räumen bei Veranstaltungen des BUND

- Befragung von Frauen, inter, trans und nicht-binären Personen zur Zufriedenheit mit Angeboten des BUND mit Blick auf geschützte Räume, z. B. als Teil von Feedbackfragebögen bei Wochenendveranstaltungen

INDIKATOREN

1. Nachweis entwickelter Strategien von und für Betroffene, z. B. durch Factsheets oder andere Materialien, die zur Verfügung gestellt werden (Nachweis vorhanden: ja/nein)
2. Anteil an Wochenendveranstaltungen des Bundesverbands, bei denen geschützte Räume angeboten wurden (%)
3. Angebot bei den jeweiligen Veranstaltungen wurde genutzt (ja/nein)
4. Zufriedenheit mit dem Angebot an geschützten Räumen:
 - (i) es war vorher schon sehr gut
 - (ii) es ist jetzt alles perfekt
 - (iii) besser geworden, aber noch nicht gut
 - (iv) es hat sich nichts getan
 - (v) ist schlechter geworden, kein guter Zustand

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Noch liegen keine Informationen vor, die nötigen Daten für 1. bis 3. wären jedoch recht leicht zu erheben. 4. könnte in bestehende Feedbackbögen (z. B. BDV) integriert werden.



5.3.5 Gendergerechte Personalauswahl

Zielgruppe: Hauptamt

Wo wollen wir hin?

- Für neu zu besetzende Positionen wird die geeignetste Person gefunden, unabhängig von möglichen stereotypen Vorstellungen und Vorurteilen.
- Personen, die an Bewerbungsverfahren (insbesondere an der Auswahl) beteiligt sind, reflektieren eigene Vorstellungen und mögliche Verzerrungseffekte und berücksichtigen dies im Entscheidungsprozess.

Was ist das Problem?

- Bedingt durch stereotype Vorstellungen und Vorurteile kann es zu Verzerrungseffekten bei der Bewertung einer Person kommen. Dies kann dazu führen, dass Personen im Vorfeld schon nicht unter den Bewerber*innen wiederzufinden sind, mit denen am Ende Gespräche geführt werden.
- In den Gesprächen kann es dazu führen, dass Bewerber*innen unbewusst negativer eingeschätzt werden, unabhängig von den Kompetenzen, die sie für die Stelle mitbringen.

Fragen zur Reflexion

- Wer führt die Bewerbungsgespräche (gemischt besetztes Auswahlkomitee)?
- Sind mir eigene Vorurteile und Stereotype bewusst?
- Was kann getan werden, um die Personalauswahl gender- und diversitätssensibel zu gestalten?

Was tun?

Hohe Gender- und Diversitätskompetenzen der am Entscheidungsprozess beteiligten Personen sind eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche gender- und diversitätsgerechte Personalgewinnung. Daher müssen diese unter Beachtung folgender Punkte aufgebaut werden:

1. Stellenausschreibungen: Sie sind das Aushängeschild des BUND. Mit einer gendergerechten Formulierung und Gestaltung von Stellenausschreibungen können die Chancen im Wettbewerb um Arbeitskräfte positiv beeinflusst werden. Dabei sollten Formulierungen

geschlechtsneutral und allgemein gehalten werden (siehe auch Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG).

2. Anforderungsprofile: Anfertigung detaillierter geschlechtsneutraler Anforderungsprofile auf Grundlage der konkreten Arbeitsaufgaben einer Stelle. Solche Anforderungsprofile bilden einen wichtigen Baustein für ein modernes und transparentes Personalmanagement. Sie sind nicht nur Grundlage für Auswahlverfahren, sondern können auch Basis für Gespräche mit den und Feedback an die Mitarbeiter*innen sein.

3. Auswahlkriterien: Ableitung von Auswahlkriterien direkt aus dem Anforderungsprofil der Stelle, wobei in zwingend notwendige und zusätzliche Anforderungen unterschieden werden sollte. Zusätzlich sollen berücksichtigt werden, welche Abschlüsse/Weiterbildungen eine Person aufgrund ihrer Positionierung/Diskriminierung nicht machen konnte und wie hoch der Anteil an Sorgearbeit in ihrem Leben ist/war. Damit kann ein relativ objektiver Maßstab für die Einschätzung des Personals gefunden werden. Personen werden so anhand ihres Qualifikationsprofils vergleichbar. Für Verzerrungen anfällige persönliche Eigenschaften treten in den Hintergrund.

4. Bewerbungsgespräche: Für die Bewerbungsgespräche kann aufbauend auf den Kriterien eine Checkliste erstellt werden. Gerade im Einstellungsgespräch wirken sich aufgrund der persönlichen Interaktion unhinterfragte Vorverständnisse oft subtil und auf die Qualität der Entscheidung nachteilig aus. Eine quotierte Besetzung und eine einheitliche Checkliste für die Gespräche können dieser Tendenz entgegenwirken.

Für ausgeschriebene und besetzte Stellen können in anonymisierten Auswertungen Gender- und Diversitätsaspekte erfasst werden, sofern sie von den Bewerber*innen angegeben werden. Die Auswertung ermöglicht bei Bedarf/Notwendigkeit eine Reflexion und Anpassung der Personalauswahl (inkl. Ausschreibung).

Wie messen wir den Erfolg?

- Dokumentation von Bewerbungsverfahren inkl. Auswertung von Gender- und Diversitätsaspekten



- Dokumentation gender- und diversitätssensibler Schulungen zur Personalauswahl (Anzahl, Teilnehmende)

INDIKATOREN

1. In der BGSt gibt es ein standardisiertes gender- und diversitätssensibles Verfahren für die Personalauswahl, das auf Wunsch und bei Bedarf auch den Landesgeschäftsstellen zur Verfügung gestellt wird (ja/nein) (kann bei „ja“ in Zukunft entfallen)
2. Erfassung gender- und diversitätssensibler Schulungen zur Personalauswahl für Personen in der BGSt, die mit Personalauswahl betraut sind (u. a. Führungskräfte, Betriebsrat) (ja/nein)
3. Für ausgeschriebene und besetzte Stellen werden in anonymisierten Auswertungen Gender- und Diversitätsaspekte erfasst, sofern sie von den Bewerber*innen angegeben werden (ja/nein)

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Erfassung der Schulungen erfolgt bereits in der BGSt, Auswertung der Bewerbungen muss neu geleistet werden.

5.3.6 Gender-Aspekte in Teamentwicklungsmaßnahmen integrieren

Zielgruppe: Haupt- und Ehrenamt

Wo wollen wir hin?

Teamentwicklung zielt darauf ab, die Wirksamkeit des Teams und die Zusammenarbeit und Beziehungen innerhalb des Teams zu verbessern, mit dem Ziel, Effektivität und Effizienz zu steigern – bei gleichzeitigem Wohlbefinden und Freude an der Arbeit.

Bei der Weiterentwicklung eines Teams wird (vermehrt) gendersensibel auf die Personen in der Gruppe geblickt, und es werden mögliche Maßnahmen erarbeitet, die eine Teilhabe aller ermöglichen. Ziel ist es, dass Menschen im BUND gerne miteinander zusammenarbeiten, sich positives wie kritisches Feedback geben können, gemeinsam Neues entwickeln und Altes weiterentwickeln, Freude am Austausch haben und neben dem fachlichen Austausch auch ein persönliches Wort gewechselt werden kann (wenn die beteiligten Personen dies wünschen).

Wo ist das Problem?

Teamentwicklung findet im BUND derzeit selten statt. Zumeist trifft sich eine Gruppe von Menschen und beginnt mit der Bearbeitung einer Aufgabe, ohne zunächst über Erwartungen, Wünsche und Grenzen der Einzelpersonen gesprochen zu haben oder ein gemeinsames Ziel zu definieren. Selten wird die Arbeit im Team während eines Projektes/Prozesses reflektiert, überprüft und bewertet. Und noch seltener wird dabei ein gendersensibler Blick eingenommen. Derzeit gibt es Teamentwicklungsprozesse eher im Haupt- als im Ehrenamt.

Fragen zur Reflexion

- Wurden bei uns schon einmal Maßnahmen zur Teamentwicklung umgesetzt?
- Wann wurden bei uns das letzte Mal Maßnahmen zur Teamentwicklung umgesetzt?
- Wird bei der Planung von Teammeetings auf gendersensible Formate, Methoden, Zeiten etc. geachtet, die Teilnahme und Teilhabe aller ermöglichen?
- Achten wir ausreichend auf inklusive Sprache und Methoden, Materialien und Diskussionskultur?

Was tun?

Bei Einrichtung neuer Teams/Arbeitsgruppen im Ehren- und Hauptamt werden bei einem ersten Treffen zunächst Erwartungen, Wünsche, Grenzen geklärt und gemeinsame Ziele formuliert.

Bei bestehenden Teams werden zwischendrin Treffen eingebaut, die das gemeinsame Arbeiten reflektieren, das Gute stärken und das Verbesserungsfähige herausarbeiten. In beiden Fällen fließen gendersensible Kriterien in die Anfangsklä rung, in die Überprüfung und die Bewertung der Teamarbeit ein.

Mögliche Kriterien sind:

- Beteiligung von Frauen und Männern in den Teams gleichermaßen möglich (Zugang wie Ort/Zeit, Redeanteile, Geschlechterverteilung u. a.)
- Unterschiedliche Ausgangslagen von Frauen und Männern im Team und bezogen auf die Inhalte/Aufgaben der Gruppe analysieren
- Ungleichheitsstrukturen im Team/in der Gruppe anschauen sowie bzgl. der Inhalte/Aufgaben der Gruppe (Qualifikation, Position, Rollen, u. a.) reflektieren

Wo nötig, werden Bausteine zur Sensibilisierung in Teamentwicklungsmaßnahmen aufgenommen. Dies können z. B. Gespräche zu bestimmten Themen zunächst in „gegenderten“ Gruppen sein, um danach über die Diskussionen zu berichten und unterschiedliche Schwerpunkte zu reflektieren.

Wie messen wir den Erfolg?

- Dokumentation von Treffen, die Ziele, Erwartungen, Wünsche, Beteiligungsmöglichkeiten und Grenzen, Vereinbarungen zu Kommunikationswegen und -weisen umfasst
- Befragung von Gruppenmitgliedern zur Zufriedenheit mit Gruppenprozessen, Arbeitsplanung und -ablauf

INDIKATOREN

1. Das erste Treffen von neuen Gruppen wird immer dokumentiert. Die Dokumentation enthält z. B. Ziele, Erwartungen, Wünsche, Beteiligungsmöglichkeiten und Grenzen, Vereinbarungen zu Kommunikationswegen und -weisen (ja/teils-teils/nein)

2. Bei bestehenden Gruppen/Teams findet ein Treffen pro Jahr statt, in dem die gemeinsame Arbeit reflektiert wurde und Vereinbarungen für die künftige Zusammenarbeit festgehalten werden. Dieses Treffen wird dokumentiert (ja/teils-teils/nein)
3. Zufriedenheit mit Arbeitsplanung und -ablauf
 - (i) es war vorher schon sehr gut
 - (ii) es ist jetzt alles perfekt
 - (iii) besser geworden, aber noch nicht gut
 - (iv) es hat sich nichts getan
 - (v) war und ist kein guter ZustandOffene ergänzende Antwortmöglichkeit

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Dokumentation der Gruppe, Erfassung von Zufriedenheit mit Gruppenprozessen (Befragung, Feedback) muss in der Regel neu geleistet werden, die Informationen zusammenzuführen wäre recht aufwendig.



5.4 Organisationskultur: Schulungen

Ein Zugang zur Veränderung ist das Ermöglichen von Schulungen, Selbstreflexionserfahrungen und Diskussionen in einem offenen Miteinander. Dafür braucht es u. a. Vertrauen und eine gemeinsame Sprache, denn nur so kann Verständnis und Verstehen für verschiedene Erfahrungen, Lebensrealitäten und Sichtweisen wachsen. Daher werden in diesem Kapitel Vorschläge für verschiedene Schulungen gemacht.

5.4.1 Modul für „Fit für die Führung“- Schulung: Gendersensible Haltung – Diskussionskultur

Zielgruppe: Alle Aktiven des BUND (Gesamtverband), die regelmäßig in Gremien aktiv sind

Wo wollen wir hin?

Aktive des BUND, die regelmäßig in Gremien aktiv sind, sind für verschiedene Kommunikationsstile (z. B. status- vs. beziehungsorientiert) sensibilisiert; sie kennen unterschiedliche Kommunikationsstile, erkennen diese im Alltag und finden einen für sie passenden Umgang damit. Diskussionen in Gremien werden effizient, effektiv, zielführend und wertschätzend geführt.

Wo ist das Problem?

Immer wieder kommt es zu ausgrenzenden Diskussionen aufgrund von Inhalten, Kommunikationsstilen, Worten/Begriffen, Verletzungen und dem Umgang damit. Das muss keine Absicht sein und kann in der Hitze der Diskussion geschehen, zeugt aber trotzdem von mangelnder Sensibilisierung. Um dies zu verändern, wird neben einer allgemeinen Schulung zu Diskussionskultur und Gender auch ein Schulungsanteil zu „Selbstreflexion“ benötigt – mit der Intention, das eigene Kommunikationsverhalten kritisch zu untersuchen und an den Ergebnissen zu wachsen.

Fragen zur Reflexion

- Nehme ich unterschiedliche Kommunikationsstile bewusst wahr?

- Habe ich schon ausgrenzende Diskussionen erlebt? Wer wurde ausgegrenzt und woran lag dies?
- Was unternehme ich in Situationen, in denen ich bemerke, dass eine Diskussion ausgrenzend ist?

Was tun?

Eine Schulung zum Thema „Gendersensible Haltung – Diskussionskultur“ anbieten. Das Schulungsmodul sensibilisiert für verschiedene Kommunikationsstile. Die Teilnehmenden können durch praktische Übungen den Umgang mit diesen erproben und die Wirkung verschiedener Kommunikationsstile erleben und reflektieren. Das Modul beinhaltet eine Mischung aus theoretischem Input, praktischen Übungen und Reflexionen sowie dem eigenen Erleben unterschiedlicher Kommunikationsstile. Durch das Kennenlernen von Modellen in Verknüpfung mit praktischen Übungen erhalten Teilnehmende methodisches Handwerkszeug für den Umgang mit unterschiedlichen Kommunikationsstilen.

Wie messen wir den Erfolg?

- Dokumentation stattgefundener Schulungen inkl. bestimmter Kennzahlen/Kriterien zu den Teilnehmenden
- Befragung der Teilnehmenden

INDIKATOREN

1. mind. zwei Schulungen pro Jahr werden angeboten (ja/nein)
2. pro Jahr haben mind. 16 Teilnehmende die Schulung vollständig absolviert (ja/nein)
3. nach fünfjähriger Durchführung gab es Teilnehmende aus allen Landesverbänden, aller Engagementebenen und Geschlechter (ja/nein)
4. nach fünfjähriger Durchführung ist das Geschlechterverhältnis zwischen Frauen und Männern in etwa ausgeglichen (ja/nein)
5. Zufriedenheit mit der Schulung nach 1 Jahr: Befragung der Teilnehmenden: „Konntest du das Gelernte anwenden und was hast du nach der Teilnahme (anders) erlebt?“ (ja/teils-teils/nein, offene ergänzende Antwortmöglichkeit)

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Engagementebene müsste in Teilnahmeliste oder Feedback-Sheet zusätzlich erfasst werden; Befragung nach einem Jahr müsste neu durchgeführt werden; die Zahlen für 1. und 2. sollten verfügbar sein.



5.4.2 Fortbildungszuschüsse für mehrtägige Gender-Schulungen

Zielgruppe: Alle Aktiven des BUND (Gesamtverband), die regelmäßig in Gremien aktiv sind

Wo wollen wir hin?

Aktive des BUND, die regelmäßig in Gremien aktiv sind, sind fachlich und auf der Verhaltensebene für Gender-Themen und -Dimensionen sensibilisiert und sind befähigt, diese in ihrer Arbeit einzubringen bzw. wissen, wie angemessen auf gender-unsensibles Verhalten zu reagieren ist. Um an entsprechenden Schulungen teilzunehmen, werden Aktive finanziell unterstützt.

Wo ist das Problem?

Gender-Aspekte werden in der fachlich-inhaltlichen Arbeit nicht immer von vorneherein mitgedacht. Gender-unsensibles Verhalten wird in der Zusammenarbeit nicht immer als solches erkannt oder Betroffene bzw. Beobachtende wissen in solchen Situationen nicht, wie sie angemessen darauf reagieren sollen. In Gender-Schulungen werden diese Themen bearbeitet. Allerdings ist es den Aktiven nicht immer möglich, die Kosten für die Schulungen selbst zu tragen.

Fragen zur Reflexion

- Wie häufig nehme ich gender-unsensibles Verhalten im BUND wahr?
- Wie verhalte ich mich, wenn ich gender-unsensibles Verhalten wahrnehme? Bin ich mit meiner Reaktion zufrieden oder würde ich gerne anders reagieren?

Was tun?

- Einrichtung eines Fonds für Fortbildungszuschüsse, die nach bestimmten, gemeinsam vereinbarten Kriterien vergeben werden. (Für Mitglieder des WBs gibt es bereits Fortbildungszuschüsse, die genutzt werden können.)

Wie messen wir den Erfolg?

- Dokumentation der Abrufung von Fortbildungszuschüssen
- Befragung von Aktiven

INDIKATOREN

1. Anzahl der besuchten Schulungen, die komplett absolviert wurden
2. Summe, die an Fortbildungszuschüssen bereitgestellt (€) und abgerufen wird (%)
3. Zufriedenheit mit gendersensiblen Umgang:
 - (i) es war vorher schon sehr gut
 - (ii) es ist jetzt alles perfekt
 - (iii) es ist besser geworden, aber noch nicht gut
 - (iv) es hat sich nichts getan
 - (v) es war und ist kein guter Zustand
(offene ergänzende Antwortmöglichkeit)

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Für subjektive Zufriedenheit wäre eine Befragung nötig, für die quantitativen Indikatoren sind Zahlen leicht zu erheben/zu dokumentieren.





5.4.3 Turnusmäßige Schulung bzw. Coaching zur Sensibilisierung in Bezug auf Gender/Sexismus für den Bundesvorstand sowie Entwicklung eines Schutzkonzepts

Zielgruppe: der gesamte Bundesvorstand

Wo wollen wir hin?

Der Vorstand kennt seine Fürsorgepflicht, erkennt gender-unsensibles Verhalten als solches, und weiß, wie angemessen auf solches Verhalten zu reagieren ist, um eine Arbeitsatmosphäre und Arbeitsbedingungen zu schaffen und vorzuleben, in denen sich alle sicher, wertgeschätzt und gehört fühlen.

Wo ist das Problem?

Jeder Mensch hat andere Erfahrungen mit den Strukturen und Menschen im BUND. Während die einen sich von Beginn an integriert, gesehen und gehört fühlen, ergeht es anderen nicht so. Mit der Genderbrille auf dieses Phänomen geschaut, kann das daran liegen, dass die Voraussetzungen und Bedingungen für die Geschlechter ungleich sind und zudem das Verständnis über (verschiedene) Bedürfnisse der verschiedenen Geschlechter nur wenig oder nicht vorhanden ist. Daher wird auch gender-unsensibles Verhalten nicht immer als solches erkannt. Betroffene und Beobachtende solcher Situationen sind oft hilflos und wissen nicht, wie sie angemessen darauf reagieren sollen. Es besteht kein gemeinsam abgestimmtes Vorgehen in konkreten Fällen.

Fragen zur Reflexion

- Wie häufig nehme ich gender-unsensibles Verhalten im BUND wahr?
- Wie verhalte ich mich, wenn ich gender-unsensibles Verhalten wahrnehme? Bin ich mit meiner Reaktion zufrieden oder würde ich gerne anders reagieren?
- Weiß ich, an wen ich mich wenden kann, wenn ich mir Unterstützung/Hilfe im Nachgang einer Situation wünsche?

Was tun?

- Ein Fürsorge- und Schutzkonzept für den BUND entwickeln und umsetzen

- Im Rahmen des Konzepts Ansprechpersonen benennen, die auch für Gender- und Diversitätsthemen zuständig sind
- Im Rahmen der externen Prozessbegleitung Schulungen und Coachings für den Bundesvorstand zur Sensibilisierung, ihrer Fürsorgepflicht und konkreten Handlungsoptionen im Falle gender-unsensiblen Verhaltens anbieten

Wie messen wir den Erfolg?

- Dokumentation von Schulungen und Coachings
- Befragung des Bundesvorstands
- Befragung von Aktiven

INDIKATOREN

1. Der BUND hat ein Fürsorge- und Schutzkonzept (ja/nein) (kann bei „ja“ in Zukunft entfallen)
2. Alle Vorstandsmitglieder wurden zur Sensibilisierung von Gender/Sexismus gecoacht bzw. geschult (ja/nein)
3. Alle Vorstandsmitglieder fühlen sich befähigt, auf gender-unsensibles Verhalten angemessen zu reagieren (ja/teils-teils/nein)
4. Zufriedenheit mit einer wertschätzenden, sicheren Arbeitsatmosphäre bei Veranstaltungen:
 - (i) es war vorher schon sehr gut
 - (ii) es ist jetzt alles perfekt
 - (iii) es ist besser geworden, aber noch nicht gut
 - (iv) es hat sich nichts getan
 - (v) es war und ist kein guter Zustand
 Offene ergänzende Antwortmöglichkeit
5. Liste von Ansprechpersonen für Gender und Diversität verfügbar (ja/nein)

Datenbedarf (+Verfügbarkeit)

Daten zu 1., 2. und 5. lassen sich leicht erheben, für 3. wäre eine Befragung des Bundesvorstands nötig; für 4. wäre eine Befragung von Teilnehmenden bei BUND-Veranstaltungen, z. B. als Teil bestehender Feedbackfragebögen, nötig.

5.5 Organisationskultur: Diskussions- und Feedbackkultur

Kommunikation ist nicht nur Schlüssel für Veränderungen, sondern auch Seismograf für die Kultur in einer Organisation. Wer spricht mit wem über was und wie? Wer kann und darf Rückmeldungen geben und wie? Wie können diese positiv und kritisch gegeben werden? Und was passiert mit dem Feedback? In diesem Kapitel werden Maßnahmen- vorschläge unterbreitet, die die Kommunikationskultur im BUND bereichern können und sollen, damit eine offene Diskussionskultur für alle entsteht.

5.5.1 Teilnehmende Beobachtung zur Reflexion der Diskussionskultur sowie der Arbeits- und Gesprächs- atmosphäre

Zielgruppe: Haupt- und Ehrenamt

Wo wollen wir hin?

Eine für alle angenehme Arbeits- und Gesprächsatmosphäre sowie konstruktive Diskussionskultur. Jede*r kann Beiträge zur Diskussion leisten, die gehört und ernstgenommen werden und jede*r kann sich beteiligen, ohne sich dabei unwohl zu fühlen.

Wo ist das Problem?

Im Eifer einer inhaltlichen Diskussion kommt es vor, dass die Diskussionskultur leidet oder die Arbeits- und Gesprächsatmosphäre nicht mehr für alle Teilnehmenden angenehm ist – dies aber nur Einzelnen bewusst wird, während andere Teilnehmende es nicht bemerken.

Fragen zur Reflexion

- Was war an der Diskussion gut, kritisch, verletzend, darf so nie wieder vorkommen?
- Wie können wir gemeinsam unsere Arbeits- und Diskussionskultur reflektieren, ohne Menschen zu verletzen und in Schuldzuweisungen zu verharren?
- Wie gelingt es, die eigene Verantwortung für Diskussionsbeiträge oder auch Witze am Rande zu stärken?



- Wie können wir potenzielle individuelle und subjektive Verletzlichkeiten frühzeitig erkennen?

Was tun?

Problembewusstsein für Veränderungen in der Arbeits- und Gesprächsatmosphäre sowie bei dominantem Diskussionsverhalten schaffen. Bei Sitzungen und Treffen ist jeweils eine Person dafür zuständig, anhand einer Checkliste besonders auf Atmosphäre, Diskussionskultur etc. zu achten und zum Abschluss Feedback an die Gruppe zu geben.

Wie messen wir den Erfolg?

- Befragung von Teilnehmenden

INDIKATOREN

1. Eine Checkliste wurde erstellt (ja/nein)
2. Die Checkliste wird regelmäßig genutzt (ja/teils-teils/nein)
3. Beobachtungen werden regelmäßig mit der Gruppe geteilt, und die Diskussionskultur wird auf dieser Basis in der Gruppe reflektiert (ja/teils-teils/nein)
4. Zufriedenheit mit der Sitzungsatmosphäre
 - (i) es war vorher schon sehr gut
 - (ii) es ist jetzt alles perfekt
 - (iii) es ist besser geworden, aber noch nicht gut
 - (iv) es hat sich nichts getan
 - (v) es war und ist kein guter ZustandOffene ergänzende Antwortmöglichkeit

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Regelmäßige Befragungen von Teilnehmenden wären nötig.

5.5.2 Feedbackrunden und Möglichkeiten für nicht-namentliches Feedback etablieren

Zielgruppe: Haupt- und Ehrenamt

Wo wollen wir hin?

Zu einer Feedbackkultur, in der alle auf die für sie angemessene und bevorzugte Weise konstruktiv Feedback geben können. Dafür sind gezielt Räume/Möglichkeiten vorhanden und Feedbackgebende vertrauen darauf, dass ihr Feedback nicht ungehört verpufft.

Wo ist das Problem?

Da im BUND oft die inhaltliche Arbeit im Vordergrund steht, kommt es vor, dass Feedbackrunden, z. B. aus Zeitmangel, gestrichen werden oder nicht eingeplant sind. Auch mit gelebter Feedbackkultur ist es nicht für jede*n in jeder Situation möglich, offenes Feedback ohne Angst oder Bedenken zu geben.

Fragen zur Reflexion

- Machen wir in meiner Gruppe/meinem Gremium regelmäßig Feedbackrunden zum Ende eines Tages oder zum Ende einer Veranstaltung/Sitzung etc.?
- Gibt es in meiner Gruppe/meinem Gremium (von Zeit zu Zeit) eine Möglichkeit nicht-namentlich Feedback zu geben?
- Ist es schon vorgekommen, dass Personen sich für ihr Feedback rechtfertigen mussten?

Was tun?

- In Gruppen klare Feedbackregeln besprechen und etablieren
- Regelmäßige Feedbackrunden am Ende von Workshops, Veranstaltungen oder Gremiensitzungen
- Formate für nicht-namentliches Feedback im Haupt- und Ehrenamt schaffen und bekannt machen
- Etablierung einer BUND-Feedbackkultur mit Haltungen, Regeln, Grundsätzen und Prinzipien (langfristiges Ziel)

Wie messen wir den Erfolg?

- Dokumentation nicht-namentlicher Feedbackmöglichkeiten
- Befragung von Hauptamtlichen und Aktiven

INDIKATOREN

1. Es gibt klare Feedbackregeln (ja/nein)
2. Feedbackrunden finden regelmäßig statt (ja/teils-teils/nein)
3. Möglichkeiten für nicht-namentliches Feedback im Haupt- und Ehrenamt bestehen (ja/teils-teils/nein)
4. Möglichkeiten für nicht-namentliches Feedback im Haupt- und Ehrenamt sind bekannt (ja/teils-teils/nein)

Datenbedarf (+ Verfügbarkeit)

Daten sind bisher nicht erhoben, die Befragungen wären aufwendig, Indikator 3. ist leicht zu erheben.



6. Anhang

A) Unsere Sitzungskultur. Gleichstellung fördern einfach gemacht (Poster)



B) Glossar

Care-Arbeit/Care-Aufgaben

Der Begriff Care-Arbeit meint Kümmer- und Sorgearbeiten wie Kinderbetreuung, Pflege, Haushalt, Reinigung etc. Diese Aufgaben sind oft unbezahlt (z. B. in Familie und Nachbarschaft) oder schlecht bezahlt (prekäre Jobs im Bereich Pflege, Betreuung oder Reinigung) und werden überwiegend von FINTA*-Personen übernommen (Care Gap). FINTA* steht für Frauen, inter*, nicht-binär, trans* und agender – also alle gesellschaftlich benachteiligten Geschlechter/Identitäten.

Quelle:

Rosenberger, Sieglinde K./Sauer, Birgit (2004) (Hg.):
Politikwissenschaft und Geschlecht. Konzepte – Verknüpfungen –
Perspektiven. Wien. S. 252;
<https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/care-arbeit/>
(Stand 14.03.2022).

Gender, soziales Geschlecht

siehe Kapitel 3

Gendersensibel, diversitätssensibel

Gender- und Diversitätssensibilität bedeutet, Personen in ihrer Individualität wahrzunehmen und anzuerkennen, ohne stereotypische Bewertungen und Zuschreibungen zu treffen. Da wir gesellschaftlich durch Stereotype geprägt sind, ist hier Selbstreflexion und Weiterbildung ein wichtiger Schritt zu mehr Gender- und Diversitätssensibilität.

Quelle:

https://www.zsb-os.de/fileadmin/zsbos/Toolbox/Diversitaetssensible_Beratung.pdf

Perspektivenvielfalt

Eine Vielfalt unterschiedlicher Perspektiven kann dabei helfen, dass unterschiedliche Aspekte und Bedarfe besser berücksichtigt werden. Unterschiedliche Perspektiven können zum Beispiel entstehen, wenn Personen aus verschiedenen Gremien und Bereichen des BUND vertreten sind (Gremien, Hauptamt, Projekte, BUNDjugend), aber auch durch Beratung, Referent*innen oder Medien (Artikel,

Videos etc.) „von außen“ kommen. Die Perspektivenvielfalt sollten nicht nur unterschiedliche Bereiche des Verbandes abdecken, sondern vor allem auch dazu beitragen, dass gesellschaftlich benachteiligte Perspektiven nicht vergessen werden.

Geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte/ gender bias

Verzerrungseffekte (u. a. in Forschung und Wissenschaft) entstehen durch Formulierungen, gedankliche Annahmen oder statistische Fehler, die nicht unbedingt der Realität entsprechen. Beispiele sind die grundsätzliche Annahme der Unterschiedlichkeit zwischen Geschlechtern (z. B. im Denken, Verhalten oder in Präferenzen), wo (möglicherweise) keine besteht; die Annahme der Gleichheit von verschiedenen Geschlechtern, wo Gleichheit nicht vorhanden ist (z. B. Annahme der Gleichheit trotz ungleicher Position in der Gesellschaft) oder die unterschiedliche (Be-)Wertung von Faktoren und Ergebnissen (z. B. Verhaltensweisen als mehr oder weniger rational; „weiblicher Führungsstil“ vs. „individueller Führungsstil“ bei Führungskräften).

Quelle:

Stangl, W. (2022). Gender Bias. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik.
<https://lexikon.stangl.eu/30369/gender-bias>.

Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung

Stereotype sind die Überzeugung, dass Eigenschaften charakteristisch für eine Gruppe von Personen sind. Sie können positiv oder negativ, wahr oder falsch, begründet oder unbegründet sein. Sie beziehen sich auf eine Person als Mitglied einer (so wahrgenommenen) Gruppe, nicht als Individuum. Stereotype sind kulturell geprägt und deshalb tief in unser aller Denken verankert.

Vorurteile sind negative Einstellung und Erwartung gegenüber Mitgliedern einer (zugeschriebenen) Personen-



gruppe. Vorurteile entstehen durch Stereotype, die nicht reflektiert und hinterfragt werden.

Diskriminierung ist die aus Vorurteilen folgende Handlung. Sie passiert im alltäglichen Miteinander oft unbewusst und unabsichtlich. Von Diskriminierung spricht man, wenn aus einem Vorurteil und einem Machtgefälle eine Benachteiligung entsteht (Diskriminierung = Vorurteil + Macht + Benachteiligung). Machtgefälle können im BUND beispielsweise entstehen, wenn Personen verschiedener Geschlechter aufeinander treffen, unterschiedlich viel Wissen/Erfahrung in einem Themenbereich vorhanden ist oder zwischen Neulingen und langjährigen Aktiven.

Quellen:

https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/diversity/Gender%20und%20Stereotype/1-4_deutsch_131202_eth_equal_einseiten_beiblatt_A4.pdf
Scherr, A. (2016): <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen/>

Marginalisiert/Marginalisierung: Marginalisierung ist das gesamtgesellschaftliche „an den Rand schieben“ und Unsichtbarmachen von Menschen (hier: auf Grund von Merkmalen wie Geschlechtsidentität, Herkunft, sozialem Status, Behinderung etc.). Marginalisierung findet auf verschiedenen Ebenen (z. B. durch Institutionen, unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen, zwischenmenschlicher Umgang usw.) statt und wird z. B. durch den Bau von preiswerteren Wohneinheiten in separaten Stadtteilen auch geographisch deutlich. Marginalisierte Gruppen werden deshalb weniger gehört und haben einen erschwerten Zugang zu vielen Bereichen gesellschaftlichen Lebens wie Arbeits- und Wohnungsmarkt, Mobilität, Bildung, soziale und kulturelle Teilhabe.

Quelle:

<https://www.liberties.eu/de/stories/was-bedeutet-marginalisierung/44083>

Privilegien sind Merkmale, die der gesellschaftlichen Norm entsprechen (z. B. keine chronischen Erkrankungen oder Behinderungen haben, studiert haben, cis und männ-

lich sein, Deutsch als Erstsprache gelernt haben usw.). Sie wirken deshalb selbstverständlich und werden meistens nicht bewusst wahrgenommen. Berät und entscheidet eine Personengruppe mit gemeinsamen Privilegien über einen Sachverhalt, werden andere Perspektiven und Lebensrealitäten (marginalisierte Gruppen) häufig vergessen.

Quelle:

<https://kulturshaker.de/privilegien/>

Mikrodiskriminierungen/-aggressionen sind alltägliche Kommentare, Fragen, verbale oder non-verbale Handlungen, die überwiegend marginalisierte Gruppen treffen und negative Stereotype verfestigen. Sie können sowohl absichtlich als auch unabsichtlich geäußert oder getätigt werden. Obwohl sie oft nicht verletzend gemeint sind, können sie dazu führen, dass sich Menschen unsicher und unwohl fühlen. Mikroaggressionen mögen im Moment klein oder unbedeutend erscheinen, aber sie summieren sich und können Menschen das Gefühl geben, nicht dazuzugehören.

Quelle:

<https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/mikroaggressionen>

C) Handreichung zum Mentoring/ Tandem-Programm der BUND-Gremien

Vorbemerkung

Die Bundesdelegiertenversammlung hat 2018 einen Beschluss zur Stärkung der Gleichstellung im Verband gefasst. Punkt 2 dieses Beschlusses ist die Einführung eines Mentoringprogramms für die Gremienarbeit. „Frauen und Männer, die erstmalig einen Gremien- oder Vorstandsposten übernehmen, wird nach Möglichkeit ein*e Mentor*in aus dem gleichen Gremium zur Seite gestellt, um den Einstieg zu erleichtern. Dazu wird eine Liste von Frauen und Männern, die bereit sind Mentor*in zu werden, durch die jeweiligen Vorsitzenden geführt.“ In Umsetzung dieses BDV-Beschlusses wollen wir ein Mentoringprogramm im Verband etablieren. Grundvoraussetzung ist die Zurverfügungstellung von Zeit und die Akzeptanz für den gemeinsamen Prozess der jeweils Beteiligten. Grundsätzlich sollte bei größeren Gremien vor dem offiziellen Beginn oder am Abend eine Austauschrunde/lockere Runde stattfinden, in Anlehnung an Vortreffen bei der BDV oder ein abendlicher Ausklang in lockerer Runde.

Ziele

Das BUND Mentoring-Programm soll dazu beitragen, neue Menschen im BUND für das Engagement in den Bundesverbands- und auch Landesverbandsgremien (Bundes- und Landesvorstände, Verbandsrat, Bundesarbeitskreise u. a.) zu gewinnen.

Um dieses Ziel zu erreichen werden so genannte Mentorate oder Tandems gebildet, die eine praxisbezogene Unterstützung sein sollen, die Mentees in die BUND Gemeinschaft integrieren und den Aufbau von Kontakten („networking“) ermöglichen sollen.

Die Mentor*innen unterstützen dabei Herausforderungen zu meistern, Fähigkeiten weiterzuentwickeln und gemeinsam gesteckte Ziele zu erreichen. Sofern Fragen und/oder Schwierigkeiten eintreten, werden diese gemeinsam reflektiert und die Mentees bei deren Klärung unterstützt. Die Mentees können dadurch vom Erfahrungsschatz der Mentor*innen profitieren und durch Austausch und Feedback eine neue und andere Lernerfahrung im Verband erhalten.

Zeitraum

Der Mentoring Zeitraum erstreckt sich jeweils auf ein bis zwei Jahre, in dem sich die Mentor*innen insgesamt mindestens vor, während und nach den Gremientreffen mit den Mentees besprechen.

Das erste Gespräch sollte bestenfalls ein persönliches Kennenlernen sein, die weiteren Kontakte können auch telefonisch und/oder per Videokonferenz stattfinden.

Neben Gesprächen können gegenseitig die Wirkungsbereiche besucht oder Termine mit Dritten und gemeinsame Veranstaltungsteilnahmen vereinbart werden. Die beiderseitige Vertraulichkeit ist Grundvoraussetzung.

Selbstverständnis der Mentor*innen (Begleiter*in)

- Offenheit für den Prozess, Anregungen und gegenseitiges Feedback
- Ressourcen für die Begleitung eines Mentees*
- Den*die Mentee* bei wichtigen Informationen „mitdenken“ und ihn*sie informieren
- Fungiert als wohlwollende Begleitung, gibt Feedback und konstruktive Empfehlungen

Selbstverständnis der Mentees* (Treiber*in)

- Bereitschaft für Begleitung
- Formuliert eigene Ziele, Ideen und Erwartungen
- Hält den Kontakt im verabredeten Zeitrahmen und schreibt die Protokollnotizen
- Offenheit für Anregungen und gegenseitiges Feedback

Treffen

- Erklärung des Konzeptes (Begleitung durch Mentor*innen) und wie es weitergeht
- Angebot der Unterstützung
- Ggf. Mentees einfach sprechen lassen, wenn sie wollen
- Ggf. Klärung formeller Fragen

Anregungen für das erste Gespräch

- Am besten ca. eine Stunde Zeit einplanen
- Gegenseitiges Kennenlernen (Engagementhintergrund, eigene BUND-Vorgeschichte, Studium/Ausbildung/Beruf/Familie)

- Austausch über Erwartungen an die Zusammenarbeit
- Mögliche Zielvereinbarungen
- Kommunikationsweise (Kommunikationskanal bzw. -kanäle/Turnus/ Kommunikationsform)
- Kurze Geschichte des BUND und Struktur (wenn gewünscht), wichtigste Abkürzungen/ Nomenklatur die im Gremium verwendet werden
- Verabredungen schriftlich festhalten/Protokollnotiz

Vorhaben bis zum nächsten Check

- Welche Hürden gibt es?
- Wie können diese umschifft werden?
- Wie kann/soll der*die Mentor*in unterstützen?

Gespräch nach der ersten Gremiensitzung/mit gewissen Abstand

- Gefühl im Gremium
- Eindrücke des/der Mentee
- Bestärkung des/der Mentee durch Mentor*in
- Nächste Schritte

Anregungen für weitere Gespräche

- Wie geht´s?
- Gibt es besondere Anliegen für unser heutiges Gespräch?
- Was ist zwischen den letzten Sitzungen passiert?
- Hat das Engagement für das Gremium das richtige Maß?
- Was lief gut, was war schwierig? Warum?
- Was kann positiv verstärkt werden, wie können aufgetauchte Schwierigkeiten gelöst werden?

Tipp für das Gesprächsende

Der*Die Mentor*in und Mentee* fassen kurz wertschätzend das Gespräch zusammen. Was war angenehm? Und vereinbaren nächste Schritte und Ziele.

Zielvereinbarungen

.....(Mentee*) und (Mentor*in)
verpflichten sich auf folgende gemeinsame Ziele während des Mentorings:

1. Themen/Gegenstände des Mentorings
2. Konkrete Entwicklungsziele und Arbeitsschritte des*der Mentees
3. Als Gesprächsturnus wird vereinbart:

Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e. V. (BUND)

Kaiserin-Augusta-Allee 5 · 10553 Berlin · Tel.: 030 2758640

V.i.S.d.P.: Petra Kirberger

Texte: Linda Mederake (Erstautorin), Joachim Spangenberg (Co-Autor), Johanna Baehr (Co-Autorin), Leo Treder (Co-Autor), Maren Jonseck-Ohrt (Co-Autorin), Monika Falkenberg (Co-Autorin), Katharina Ebinger (Kommentierung) und Lou Böhm (Kommentierung)

Gestaltung und Illustrationen: Anke M. Köhler und Cornelia Koller



Mitglied werden:
www.mithelfen.net

