

4.17 Arbeitsformen, Hintergründe und Zukunftsaufgaben der Mädchen- und Frauenarbeit im BDKJ und seinen Mitgliedsverbänden

Beschluss der BDKJ-Bundesfrauenkonferenz

Die Bundesfrauenkonferenz hat einen ausführlichen Grundlagentext beraten, der vor der Veröffentlichung noch redaktionell bearbeitet wird.

Beschlossen wurden die folgenden Konsequenzen und Perspektiven:

Was heißt das für den BDKJ und seine Mitgliedsverbände ?

Der BDKJ und seine Mitgliedsverbände setzen sich für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit als Teil umfassender Gerechtigkeit ein. Dies geschieht in der Mädchen- und Frauenarbeit vor allem durch folgende Strategien:

Einfordern von Gender Mainstreaming

Für die Mädchen- und Frauenarbeit ist es fachlich sinnvoll, Gender Mainstreaming im Sinne einer Doppelstrategie zu praktizieren bzw. zu unterstützen, um die Wirkung der eigenen Arbeit zu verstärken. Gender Mainstreaming stellt einen wertvollen Impuls dar, das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit als ein international bedeutsames, auch von Männern verfolgtes, alle Politikfelder durchwirkendes Ziel anzustreben. U.a. die durch Gender Mainstreaming eingeforderte Mitverantwortung von Jungen und Männern (und für Jungen und Männer) halten wir für äußerst notwendig. Ohne sie wird es keine nachhaltige Veränderung geben.

Qualifizierte Grundlagen für die Umsetzung des Gender Mainstreaming bieten die Ergebnisse der Frauen-, Geschlechter- und Männerforschung sowie Erfahrungen aus der ersten und zweiten Frauenbewegung, aus der geschlechtsspezifischen Pädagogik und der reflektierten Koedukation, aus Traditionen also, in denen die Mädchen- und Frauenarbeit im BDKJ bereits gut verwurzelt ist.

Hand in Hand mit der Strategie des Gender Mainstreaming sind im BDKJ und seinen Mitgliedsverbänden weiterhin bewährte Strategien der Mädchen- und Frauenarbeit zu verfolgen, die an die Gender-Diskurse sowie an die eigene pädagogische und (kirchen-)politische Praxis anknüpfen.

Festhalten am geschlechtergerechten Verbandsmanagement

Formale Grundlagen, wie die paritätische Besetzung von Gremien und die Quotierung in verschiedenen Feldern wurden entwickelt, um auf der Basis der Gleichheit Strukturen für den tatsächlich gleichmäßigen Zugang von Frauen und Männern zu Positionen zu erreichen.

- Geschlechterparitätische Besetzung von Vorständen und Leitungen
- Junge Frauen und junge Männer leiten im Team
- Geschlechtsparitätische Besetzung von Konferenzdelegationen und Arbeitskreisen

Gezielte Bevorzugung von Mädchen und Frauen

Historisch gewachsene Ungleichheiten können nur überwunden werden, wenn zusätzlich zum formalen Zugang auch die innere Struktur, wie Themensetzung, Kommunikationsverhalten etc. verändert werden.

- Frauen- und Männerkonferenzen,
- geschlechtsgetrennte Beratungen und Abstimmungen in gemeinsamen Gremien,
- kontinuierliche Verortung des Arbeitsfeldes Mädchen- und Frauenarbeit/-politik in den Geschäftsstellen,
- viele Mädchen lernen durch geschlechtshomogene Angebote im BDKJ Mädchen/Frauen als Gegenüber und damit auch in gewisser Weise sich selbst wahr und ernst zu nehmen und zu schätzen,
- die Gruppenleiterin, die Fachreferentin und jedes Mitglied der Mädchengruppe stellt sich mit ihrer Persönlichkeit und ihrem Handeln anderen zur Auseinandersetzung und gegenseitiger Bereicherung zur Verfügung.

Aufgreifen der Strategie des Entdeckens

Vor dem Hintergrund des „geschlechtshierarchischen Verdeckungszusammenhangs“ wird eine wesentliche Strategie für die Zukunft das gemeinsame Entdecken von persönlichen und politischen Lebens- und Ent-



scheidungs-zusammenhängen sein, um zu verhindern, dass Mädchen und junge Frauen von der Beschränkung durch (ab)wertende Rollenzuschreibungen nahtlos in die neue Beschränkung der individualisierten Überforderung geraten.

- ❑ Gerade in den Feldern der Mädchen- und Frauenarbeit können Mädchen und Frauen „geschlechts-untypische“ Verantwortlichkeiten übernehmen, je eigene Fähigkeiten, Wünsche, Meinungen und Themen ohne vorweggenommene Festschreibungen entdecken und – falls gewünscht – in gemischtgeschlechtliche Kontexte einbringen.
- ❑ Da in geschlechtshomogenen Settings geschlechtstypisierende Zuschreibungen weniger zum Tragen kommen, können/kann die Unterschiedlichkeit der Mädchen/Frauen untereinander viel besser zum Tragen kommen.

Bei diesen Aufgaben handelt es sich um komplexe Anforderungen, deren Umsetzungsschritte nicht offensichtlich auf der Hand liegen. Am Beginn von Umsetzungsprozessen stehen daher mehr Fragen als Antworten. Fragen, von denen nachfolgend einige benannt werden. Fragen, die es sich lohnt, ausführlich zu diskutieren.

Fragen für die Mädchen- und Frauenarbeit

- ❑ Politik ist out – Wie motivieren wir dazu, Politik positiv zu besetzen?

- ❑ Wie setzen wir in der Mädchen- und Frauenarbeit die Strategie des Entdeckens um?
- ❑ Wie gelingt es, frauenpolitisches Bewusstsein weiterzugeben?
- ❑ Wie kann das Prinzip Gender Mainstreaming in der katholischen Kirche umgesetzt werden ?

Fragen für die Verbandspolitik

- ❑ Was verstehen wir unter Geschlechtergerechtigkeit und was sind für uns Indizien für einen Zuwachs an Geschlechtergerechtigkeit?
- ❑ Wie kann Gender- Kompetenz im katholischen Jugendverband kultiviert werden, damit in allen politischen Entscheidungen Gender-Implikationen beachtet werden können?
- ❑ Wie kann das Prinzip Gender Mainstreaming bei der Verteilung von Finanzmitteln umgesetzt werden ?
- ❑ Wie schaffen wir es, trotz aktueller Kürzungen staatlicher- und kirchlicher Fördermittel, Errungenschaften, wie die Parität in Jugendverbandsleitungen bzw. -Vorständen, Fachzuständigkeiten für die Mädchen- und Frauenarbeit in Referaten und Theologinnen im Dienst der katholischen Kirche zu erhalten?