

Antrag

6.9 Geschlechtergerechtigkeit in den Strukturen des BDKJ

Antragsteller*in: BDKJ-Bundesvorstand

Antragstext

1 Die Hauptversammlung möge beschließen:

2 Die BDKJ-Hauptversammlung konkretisiert den Beschluss 1.90 „Strukturen und
3 Schwerpunkte des BDKJ-Bundesverbandes“ der BDKJ-Hauptversammlung 2020 und
4 beauftragt den BDKJ-Hauptausschuss zu den „Konkreten Maßnahmen“ unter Nr. 3
5 mit dem unten beschriebenen Modell zur Geschlechtergerechtigkeit
6 weiterzuarbeiten und dieses in den Strukturen des Bundesvorstands zu
7 berücksichtigen.

8 Der Satzungsausschuss wird beauftragt in Absprache mit dem Hauptausschuss und in
9 Beratung durch die Mitglieder der AG Geschlechtergerechtigkeit einen Antrag zur
10 Änderung der Bundesordnung zu entwerfen, welche das untenstehende Modell zur
11 Geschlechtergerechtigkeit in den Organen, Gremien und weiteren Ausschüssen und
12 Kommissionen berücksichtigt.

13 Anwendung findet folgendes Modell:

14 *[Der Antrag wird um eines dieser [Modelle \(Anlage 1\)](#) ergänzt.]*

Begründung

Eine Erläuterung der Modelle findet sich in [Anlage 2](#).

Anlage 1 - Geschlechtergerechtigkeit in den Strukturen des BDKJ

Nr.	Modell	Vorteile	Nachteile	Bemerkung/Erklärung
1	mindestens die Hälfte weiblich mindestens 1 Mann	- Stärkung von Frauen in Ämtern	- diverse Person(en) möglicherweise nicht vertreten - Männer ggf. unterrepräsentiert	
2	mindestens die Hälfte weiblich	- Stärkung von Frauen in Ämtern - 50% der Plätze sind durch alle Geschlechter besetzbar	- diverse Person(en) möglicherweise nicht vertreten - garantierte Wählbarkeit nur für Frauen	
3	die Hälfte weiblich	- Stärkung von Frauen in Ämtern - 50% der Plätze sind durch Männer und diverse Personen besetzbar	- diverse Person(en) möglicherweise nicht vertreten - mögliches „Outing“ diverser Person(en) erforderlich	
4	keine Nennung von Geschlechtern	- Definition übers Geschlecht nicht vorhanden - alle haben die gleichen Chancen zur Kandidatur	- gesellschaftliche Privilegien werden unterstützt - einzelne Geschlechter möglicherweise nicht vertreten - Überrepräsentanz eines Geschlechts möglich	Idealmodell in einer perfekten Welt ;)
5	Parität aus drei Geschlechtern	- alle Geschlechter gleich vertreten - expliziter Platz für diverse Person(en) - Förderung von diversen Personen in Ämtern	- mögliches „Outing“ diverser Person(en) erforderlich	
6	drei Geschlechter nach Verteilung in der Bevölkerung	- expliziter Platz für diverse Person(en) - Verteilung der Plätze nähert sich der gesell. Realität an - Förderung von diversen Personen in Ämtern	- mögliches „Outing“ diverser Person(en) erforderlich	- Quote der diversen Personen in dem Gremium wird höher sein als in der Bevölkerung - Quotierung muss festgelegt werden

7	mindestens 2 Geschlechter müssen vertreten sein	<ul style="list-style-type: none"> - zwei Geschlechter sind mindestens vertreten 	<ul style="list-style-type: none"> - gesellschaftliche Privilegien werden unterstützt - einzelne Geschlechter möglicherweise nicht vertreten - mögliches „Outing“ diverser Person(en) erforderlich - Überrepräsentanz eines Geschlechts möglich 	
8	maximal die Hälfte weiblich und maximal die Hälfte männlich	<ul style="list-style-type: none"> - keine Überrepräsentanz von Männern oder Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> - diverse Person(en) möglicherweise nicht vertreten - mögliches „Outing“ diverser Person(en) erforderlich - einzelne Geschlechter möglicherweise nicht vertreten 	(kein Geschlecht mehr als 50% vertreten)

1 Anlage 2 - Geschlechtergerechtigkeit in den Strukturen des BDKJ

2

3 Ausgangslage

4 Die BDKJ-Hauptversammlung 2020 hat den BDKJ-Bundesvorstand beauftragt die Möglichkeiten der
5 Geschlechtervielfalt in den Strukturen des BDKJ zu untersuchen. Er wurde beauftragt dafür eine
6 Arbeitsgruppe einzurichten, die Modelle entwickelt, wie Geschlechtervielfalt jenseits binärer
7 Geschlechtsvorstellungen in den Strukturen des BDKJ umgesetzt werden können.

8

9 Arbeitsgruppe

10 Die AG Geschlechtergerechtigkeit in den Strukturen des BDKJ setzte sich zusammen aus Annika
11 Manegold (DV Paderborn), Johanna Jungbluth (DV Berlin), Juliana Kassel (DV Speyer), Rebekka
12 Biesenbach (KjG), Volker Andreas (DV Köln), Yvonne Everhartz (Bundesstelle) und Gregor Podschun
13 (Bundesvorstand). In drei Sitzungen hat die AG die vorliegenden Modelle entwickelt.

14

15 Verbindung zum Hauptausschuss

16 Die BDKJ-Hauptversammlung 2020 hat auch den Hauptausschuss beauftragt sich mit der
17 Zusammensetzung und den Strukturen des BDKJ-Bundesvorstands zu beschäftigen. Der
18 Hauptausschuss richtete dafür eine Projektgruppe (PG2) ein. Die AG stand im Austausch mit der
19 PG2, erfüllt ihren von der Hauptversammlung bekommenen Auftrag aber unabhängig von der
20 Projektgruppe. Die Hauptversammlung 2021 kann ein Modell für die Geschlechtergerechtigkeit in
21 den Strukturen des BDKJ beschließen, mit dem dann die PG2 weiterarbeiten kann. Die
22 Arbeitsgruppe ist sich bewusst, dass das beschlossene Modell Auswirkungen auf die
23 Zusammensetzung von Gremien, auch vom Bundesvorstand hat, auch in Bereichen über das
24 Geschlecht hinaus.

25

26 Grundlegendes

27 Die Arbeitsgruppe nimmt für die Modelle, in Anlehnung an das deutsche Personenstandsrecht, die
28 vereinfachte Kategorisierung in die Geschlechter „weiblich“, „männlich“ und „divers“ vor. Die
29 Kategorie „divers“ umfasst hierbei sowohl intergeschlechtliche Personen als auch Personen, die sich
30 als agender, bigender, genderfluid oder nicht-binär definieren. Die Arbeitsgruppe ist sich einig, dass
31 bei Wahlen die Selbstausskunft der*des jeweiligen Kandidat*in über ihr*sein Geschlecht
32 ausschlaggebend ist und keine Sichtung des Personalausweises etc. erfolgt.

33 Der Auswahl eines Modells muss eine Diskussion darüber vorangehen, welche Kriterien der
34 Hauptversammlung wichtig sind. Dafür stellen wir folgende Fragen an die Versammlung:

35 Überlege wie wichtig dir die folgenden Aussagen in Bezug auf das Vorstandsmodell im BDKJ sind:

- 36 • Mir ist es wichtig, dass Männer und Frauen gleichermaßen vertreten sind.
- 37 • Mir ist es wichtig, dass es feste Plätze für Personen des diversen Geschlechts gibt.
- 38 • Mir ist es wichtig, dass alle Geschlechter (männlich, weiblich, divers) gleichermaßen
39 vertreten sein.
- 40 • Mir ist eine explizite Nennung von Geschlecht in der Satzung nicht wichtig.
- 41 • Mir ist es wichtig, dass Frauen stärker gefördert werden, d.h. es können mehr Frauen im
42 Vorstand vertreten sein als Männer und Personen des diversen Geschlechts.
- 43 • Mir ist wichtig, dass kein Geschlecht überrepräsentiert ist.
- 44 • Mir ist es wichtig, dass (diverse) Personen sich nicht outen müssen, um kandidieren zu
45 können.

46

47 Die Modelle

48 Eine Übersicht der Modelle findet sich in der Anlage.

49 Die Zusammenstellung ist exemplarisch für ein Gremium mit 4 Personen dargestellt. Falls das Modell
50 Auswirkungen auf die Anzahl von Personen in einem Gremium hat, wird davon abgewichen.

51 ● weiblich

52 ● männlich

53 ● divers

54

55 Modell 1

56 In Modell1 sind mindestens die Hälfte der Personen in Gremien weiblich und mindestens eine Person
57 männlich.

58 Da auch mehr als die Hälfte, im Extremfall alle Plätze in einem Gremium mit Frauen besetzt,
59 werden können, fördert das Modell Frauen in Ämtern. Andererseits ist es jedoch auch möglich, dass
60 eine oder mehrere diverse Personen nicht vertreten sind und Männer ggf. unterrepräsentiert sind.

61 Mögliche Zusammensetzungen: ● ● ● ●

62 ● ● ● ●

63 ● ● ● ●

64

65 Modell 2

66 In Modell 2 sind mindestens die Hälfte der Personen weiblich.

67 Da auch mehr als die Hälfte, im Extremfall alle Plätze in einem Gremium mit Frauen besetzt,
68 werden können, fördert das Modell Frauen in Ämtern. Andererseits ist es jedoch auch möglich, dass
69 eine oder mehrere diverse Personen nicht vertreten sind und Männer ggf. unterrepräsentiert oder
70 nicht vertreten sind.

71 Mögliche Zusammensetzungen: ● ● ● ●

72 ● ● ● ●

73 ● ● ● ●

74 ● ● ● ●

75 ● ● ● ●

76

77 Modell 3

78 In Modell 3 ist genau die Hälfte der Plätze mit Frauen besetzt.

79 Da Frauen immer genauso viele oder mehr Plätze wie andere Geschlechter besetzen, fördert das
80 Modell Frauen in Ämtern. Die andere Hälfte der Plätze steht nicht-weiblichen Personen zu.
81 Andererseits sind eine oder mehrere diverse Personen möglicherweise nicht vertreten oder Personen
82 müssen sich bei der Wahl als divers outen, um die Wahlvoraussetzungen zu erfüllen, wenn sie auf
83 einen nicht-weiblichen Posten als weiblich-gelesene Person kandidieren.

84 Mögliche Zusammensetzungen: ● ● ● ●

85 
86 

87

88 **Modell 4**

89 In Modell 4 werden keine Geschlechter benannt. Somit sind alle Plätze für alle Geschlechter offen.

90 Eine Definition von Menschen über das Geschlecht findet nicht statt und alle Personen haben die
91 gleiche Möglichkeit der Kandidatur. Dieses Modell stützt jedoch die gesellschaftlichen Privilegien
92 von Männern. Außerdem sind einzelne Geschlechter möglicherweise nicht vertreten oder
93 überrepräsentiert.

94 Mögliche Zusammensetzungen:  
95  
96  
97  
98  
99  
100  
101  
102  

103

104 **Modell 5**

105 In Modell 5 besteht Parität aus allen drei Geschlechtern, die gleichermaßen vertreten sein müssen.

106 Es sind somit alle Geschlechterkategorien in Gremien vertreten und auch eine oder mehrere diverse
107 Personen haben explizite Plätze. Da es statistisch weniger diverse Personen gibt als Männern und
108 Frauen, werden sie durch die Gleichbesetzung in diesem Modell gefördert. Jedoch müssen sich
109 diverse Personen für eine Kandidatur als divers outen.

110 Mögliche Zusammensetzungen: 

111

112 **Modell 6**

113 In Modell 6 werden die drei Geschlechter nach der prozentualen Verteilung in der Bevölkerung
114 berücksichtigt.

115 Damit stehen explizite Plätze für diverse Personen zur Verfügung und die Verteilung nähert sich der
116 gesellschaftlichen Realität an. Da durch die begrenzte Anzahl von Plätzen in einem Gremium jedoch
117 die reale prozentuale Verteilung nicht erreicht werden kann, sind diverse Personen wahrscheinlich
118 überrepräsentiert und werden damit auch gefördert. Diverse Personen müssten sich für eine
119 Kandidatur als divers outen.

120 Mögliche Zusammensetzungen: 
121 

122

123 Modell 7

124 In Modell 7 müssen mindestens zwei Geschlechter vertreten sein.

125 Wenn mindestens zwei Geschlechter vertreten sind, kann auch ein Geschlecht nicht vertreten ein.

126 Außerdem werden die gesellschaftlichen Privilegien von Männern unterstützt. Weiterhin ist die

127 Überrepräsentanz eines Geschlechts möglich. Diverse Personen müssten sich möglicherweise als

128 divers outen, wenn sie als männlich oder weiblich gelesen werden.

129 Mögliche Zusammensetzungen:



130



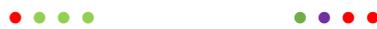
131



132



133



134



135

136 Modell 8

137 In Modell 8 ist kein Geschlecht mit mehr als der Hälfte vertreten.

138 Es sind weder Männer noch Frauen überrepräsentiert. Jedoch sind eine oder mehrere diverse

139 Personen möglicherweise nicht vertreten bzw. ein Geschlecht ist möglicherweise nicht vertreten.

140 Diverse Personen müssten sich ggf. als divers outen.

141 Mögliche Zusammensetzungen:



142



143



144