

<p><b>Beschluss</b> 2/2004</p>	<p> <b>Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend</b> in der Bundesrepublik Deutschland e.V. 114. Mitgliederversammlung 25. bis 28. November 2004</p>
<p><b>Gender Mainstreaming</b></p>	

Die Projektgruppe wurde mit Beschluss der 112. Mitgliederversammlung 2002 in Hannover eingesetzt. Sie trat in der Zeit bis zur 114. Mitgliederversammlung in Rothenburg ob der Tauber zu 13 Sitzungstagen im Zeitraum von Februar 2003 bis Oktober 2004 zusammen.

Mitglieder der Projektgruppe sind folgende Personen:

Wilfried vom Baur, Ines Bruchmann, Nicole Howe, Jenny Leppin, Christian Muth, Doris Riffelmann, Heike Schlottau, Heike Siebert, Volker Steinberg, Dieter Thomashoff;

aus der Geschäftsstelle: Laya Husmann, Sandra Kröger, Franz Schön, Bettina Stoll.

Davon sind im Laufe der Zeit folgende Mitglieder aus beruflichen Gründen ausgeschieden:

Wilfried vom Baur, Sandra Kröger, Laya Husmann, Christian Muth, Dieter Thomashoff.

Die Projektgruppe erfüllt den Auftrag der Mitgliederversammlung, indem sie eine Fortsetzung des zur 112. Mitgliederversammlung 2002 herausgebrachten Studienbandes „Gender Mainstreaming, Standortbestimmung und Chancen“ publiziert. Diese Veröffentlichung ist als Arbeitsbuch entstanden, in dem neben theoretischen Überlegungen, Checklisten und Praxisbausteinen die Implementierung von Gender Mainstreaming auf unterschiedlichen Ebenen erleichtert werden soll. Das Buch liegt unter dem Titel „Gender Mainstreaming pass(t)genau“ der Mitgliederversammlung vor.

Dabei wird weder der Anspruch auf Vollständigkeit erhoben noch geht die Projektgruppe davon aus, dass die einzelnen Elemente in der eigenen Arbeit vollständig übernommen werden. Vielmehr soll die Publikation dazu anregen, vor Ort vorhandene Modelle von Gender Mainstreaming in den eigenen Strukturen und angepasst an die jeweilige Situation weiter zu entwickeln.

Die Mitgliederversammlung nimmt die Publikation „Gender Mainstreaming pass(t)genau“ zur Kenntnis und macht sich die Ergebnisse zu eigen. Die Aufgabe der Projektgruppe ist damit beendet. Die Mitgliederversammlung fasst zur Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming folgenden Beschluss:

Der Vorstand wird beauftragt:

- In einem ständig wiederkehrenden Abschnitt im Jahresbericht über die Umsetzung von Gender Mainstreaming sowohl in der Geschäftsstelle als auch bei den Mitgliedern zu berichten und Trends aufzuzeigen. Hierzu soll der Vorstand Ziele für die Geschäftsstelle und die Gremien der aej formulieren, deren Erreichung im Jahresbericht erläutert wird.
- Sowohl die Satzung als auch Geschäftsordnungen, Dienstvereinbarungen und sonstige, das Arbeitsverhältnis betreffende Maßnahmen, als auch interne Förderrichtlinien und –kriterien auf ihre Übereinstimmung mit den Zielen von Gender Mainstreaming zu überprüfen und gegebenenfalls zu ändern, beziehungsweise zur Änderung vorzuschlagen. Über die Ergebnisse dieser Maßnahmen ist im Jahresbericht für die Mitgliederversammlung 2006 zu berichten, Förderrichtlinien sollen bis 2007 überprüft werden.

- In den Jahren 2007, 2010 und 2013 weitere Erhebungen bei den Mitgliedsorganisationen zum Stand von Gender Mainstreaming durchzuführen. Grundlage dieser Erhebungen sollen die Fragebögen, die in der Publikation dokumentiert sind, sein. Die Erhebung ist durch eine dritte Person oder Organisation zu verantworten und in den Ergebnissen zu anonymisieren.

Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Geschäftsstelle bedeutet das:

- Die Leitung der Geschäftsstelle soll geeignete Maßnahmen ergreifen, den Anteil von Frauen beim hauptberuflichen Personal, insbesondere bei den Referent(inn)en, zu erhöhen.
- Für die weiblichen und männlichen Mitarbeitenden sollen arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance entwickelt und angeboten werden.
- Bei Ausschreibungen ist Gender-Kompetenz als wichtiger Punkt zu benennen und als Einstellungskriterium zu berücksichtigen. Bei Einstellungen von hauptberuflich Mitarbeitenden soll dem Vorstand dargelegt werden, wie Gender Mainstreaming in den Auswahlkriterien berücksichtigt wurde.
- Alle Mitarbeitenden sollen über ausgewiesene Gender-Kompetenz verfügen. Diese kann unter anderem durch die Teilnahme an einem Gender-Training erworben werden.
- Die Geschäftsstelle wird gebeten, die Mitglieder bei der organisatorischen Planung und Durchführung von Gender-Trainings zu begleiten. Gender-Trainings sollen nach Möglichkeit für andere aej-Mitglieder offen sein.
- In der Buchhaltung sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Ressourcen, die für Mädchen und Frauen beziehungsweise für Jungen und Männer aufgewendet werden, zu dokumentieren. Dazu werden regelmäßig Informationen und Fortbildungen für die Mitglieder angeboten.
- Die Mitarbeitenden beobachten wissenschaftliche Entwicklungen, gesellschaftliche Trends und politische Entscheidungen zum Thema und machen sie allen Mitgliedern zugänglich.

Die Mitgliederversammlung empfiehlt den Mitgliedern die Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming in ihren Bezügen und Einrichtungen. Grundlage ist, dass die Einrichtungen und Mitglieder ihre Ziele von Gender Mainstreaming entsprechend ihrer Organisationskultur passgenau formulieren und prozesshaft umsetzen. Anregungen hierzu liefert die von der Projektgruppe erarbeitete Materialsammlung.

**Abstimmungsergebnis:      mehrheitlich bei 1 Gegenstimme und 4 Enthaltungen**