


 GENDERnews

Starke Frauen – starke Vereine.

INHALT

Grundstein für Engagement gelegt

Die erste von vier Schulungen im Rahmen des Projektes wurde erfolgreich beendet.

Pflegt eure Netzwerke!

Fidan Yiligin ist Empowerment- und Antirassismustrainerin und begleitete die erste Wochenendschulung des Tandemprojekts „GENDER-Lotsin“. Im Interview schildert sie ihre Eindrücke.

Bewusstseinsänderung - jetzt!

Seit März 2010 ist Şengül Ersan Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Unna. Mit ihr haben wir über ihre Aufgaben und Pläne aber auch ganz allgemein über unsere Themen gesprochen.

Nachklang zum Regionalworkshop

Austausch von ProjektleiterInnen der Modellprojekte zur verstärkten Partizipation von Migrantenorganisationen.

Und weiter geht's

Das zweite von vier GENDER-Lotsin-Seminaren findet vom 30.10.-31.10.2010 in Köln statt.

Grundstein für Engagement gelegt


“So ähnlich haben wir uns einen gelungenen Start in unsere Schulungsreihe vorgestellt“ freuten sich die Projektleiterinnen Simone Liebegut und Filiz Şirin am Ende der ersten von vier Schulungen des Projektes GENDER-Lotsin. Vom 29.05.-30.05.2010 hatten sich 23 Frauen, die sich zu GENDER-Lotsinnen ausbilden lassen möchten, in der Alevitischen Gemeinde Dortmund eingefunden. Unter dem Titel “Identität und Ortsbestimmung” sollte diese erste Schulung die Basis für das zukünftige Engagement der Frauen bilden, denn, so eine erste Erkenntnis der Frauen, nur wer sich seiner eigenen Rollen bewusst wird, kann in sich selbst und in seinem Umfeld etwas bewegen.

Das gemeinsame Frühstück der Teilnehmerinnen diente dem Kennenlernen und dem lockeren Austausch. Im ersten Teil der Schulung widmeten sich die Frauen gemeinsam mit Referentin Fidan Yılığın mittels Biographiearbeit den verschiedenen Rollen, die sie als Frauen in der Gesellschaft einnehmen. Der alevitischen Religion aber auch dem Verhältnis Eltern-Ich und Familie-

Ich kamen hierbei eine besondere Bedeutung zu. Der zweite Teil der Schulung konzentrierte sich auf die Vereinsarbeit sowie auf die Seminarplanung und -gestaltung, um den zukünftigen GENDER-Lotsinnen das notwendige Werkzeug für ihre eigenen Veranstaltungen in ihren Vereinen an die Hand zu geben.

“Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen waren durchweg positiv; die Frauen haben bereits ein Netzwerk gebildet, um in Zukunft besser an einem Strang ziehen zu können“, resümieren die Projektleiterinnen, “das fängt ja schon mal gut an!”.


 Multikulturelles
Forum e.V.



Neue Wirkungsstätte für den BDAJ-NRW



Im September 2009 ist die Alevitische Jugend in NRW (BDAJ-NRW) in den Landesjugendring NRW aufgenommen worden. Mit dieser Entwicklung ging auch die Entscheidung des BDAJ-NRW einher, eine eigene Geschäftsstelle aufzubauen. Zukünftig wird der BDAJ-NRW, der bisher Büroräume in der Zentrale des Mutterverbandes in Köln hatte, seinen Sitz im Fritz-Henßler-Haus in Dortmund haben.

In den neuen Räumlichkeiten hat die Alevitische Jugend zwei Büroräume. Die drei hauptamtlichen MitarbeiterInnen des Verbands, Serdar Akın, Yılmaz Kahraman und Filiz Şirin werden von hier aus ihre Projekte koordinieren. Außerdem verfügt die Geschäftsstelle über einen Seminarraum für bis zu 80 Personen. So können in naher Zukunft Sitzungen, Seminare und Veranstaltungen dort abgehalten werden.



Pflegt eure Netzwerke!

Fidan Yılığın ist Empowerment- und Antirassismustrainerin und begleitete die erste Wochenendschulung des Tandemprojekts „GENDER-Lotsin“. Am Rande der Schulung haben wir uns mit ihr über das Projekt GENDER-Lotsin unterhalten.

Hallo Fidan. Waren Sie mit der Organisation, dem Seminarort und den ausgewählten Teilnehmerinnen zufrieden?

Die Alevitische Gemeinde war der richtige Ort für die Kennenlernphase. Jede der Frauen ist für sich genommen toll und besitzt viele Kompetenzen. Sie waren alle bereit, trotz oder gerade wegen der Heterogenität bezüglich des Alters, miteinander und voneinander zu lernen und den Weg gemeinsam zu gehen. Was will Frau mehr? Verbündete, mit verschiedenem Wissen und verschiedenen Erfahrungen, zusammenzuführen ist einfach eine gute Sache.

Wie würden Sie den Verlauf der Schulung beschreiben und bewerten?

Ich habe die Arbeit mit den Frauen genossen. Ich beobachte gerne, wie Frauen sich selber neu erleben und positionieren, um reflektiert und handlungsfähig in den Prozess einzusteigen. Daher habe ich bewusst mit der Biographiearbeit begonnen, damit die Frauen einschätzen können, wie sie sozialisiert wurden und welche Einflüsse sie begleiten. Ich denke, mit dieser Reflektion sind sie sich einander auch näher gerückt und haben Vertrauen und Solidarität zueinander entwickelt. Ich gehe davon aus, dass sie nun die eigenen Kompetenzen anders wahrnehmen und sich auf die Methoden konzentrieren können. Wenn sie den Mut gefunden haben, ihre Gefühle zu zeigen, ist das ein gutes Zeichen. Wenn zunächst die Emotionen verarbeitet werden, kann auch kognitiv besser gearbeitet werden.

Sie hatten im Vorfeld sicher eine genaue Vorstellung zum Verlauf der Schulung. Konnten Sie diese auch so umsetzen?

Da ich prozessorientiert arbeite, muss ich auch selber Flexibilität aufweisen. Ich hab die Methoden so ausgewählt, dass sich die Frauen Schritt für Schritt näher kommen, um so Gemeinsamkeiten und Solidaritäten zu erkennen und sich dementsprechend stark positionieren zu können. Wenn sie wissen, dass sie Verbündete haben, können sie ihre eigenen Interessen besser durchsetzen.



Die Teilnehmerinnen erkannten im Seminar, dass ihre Verhaltensweisen stark von Anderen abhängig sind und von ihrem Umfeld geprägt werden. Was können Sie den Frauen nach diesem „Wachrütteln“ nun mit auf den Weg geben?

Ich empfehle ihnen, sich immer wieder neu zu positionieren, zu reflektieren und die Verbündeten im Auge zu behalten. Ich kann nur betonen: „Bitte pflegt eure Netzwerke! Verbündet euch und stärkt euch (jede für sich und dann gemeinsam)!“.

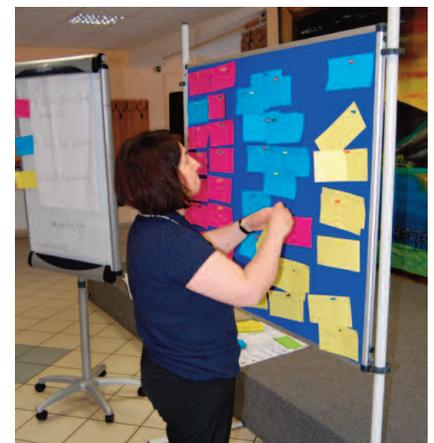
Hilft das neu erlangte Wissen auch den Vereinen? Kann es zu einer verbesserten Situation für Frauen sorgen?

Wenn die Kompetenzen der Frauen eine Wertschätzung erhalten und die Frauen auf verschiedenen Ebenen, insbesondere in der Leitung, partizipieren können, dann ist das schon gut. Die Frauen haben Strategien erarbeitet und Verhandlungsgeschick gezeigt. Wenn sie das einsetzen, werden sich die Vereine weiterentwickeln.

Wie beurteilen Sie die Situation von Frauen in den Vereinen allgemein?

Meistens sind Frauen nicht in Leitungspositionen zu finden. Der Weg dahin sollte aber geebnet werden, ansonsten begrenzen sich die Vereine selbst.

Vielen Dank, Fidan!



Bewusstseinsänderung - jetzt!

Gleichstellungsbeauftragte Ersan im Interview

Seit März 2010 ist Şengül Ersan Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Unna. Mit ihr haben wir über ihre Aufgaben und Pläne aber auch ganz allgemein über unsere Themen gesprochen.

Frau Ersan, in Sachen Gleichberechtigung hat sich in den letzten Jahrzehnten einiges getan. Da könnte man ja meinen, man bräuchte keine Gleichstellungsbeauftragten mehr...

Die Gleichstellungsbeauftragten haben eindeutig weiterhin eine Daseinsberechtigung und ich denke nicht, dass sich dies in absehbarer Zeit ändern wird. Gerade im Bereich Gleichstellung ist die Situation derart, dass man den gewollten Zustand nicht von heute auf morgen, sondern lediglich mit kleinen Schritten erreichen kann.

Begegnen Sie denn dieser Meinung häufiger? Was für einen Stellenwert hat Ihrer Einschätzung nach das Thema Gleichberechtigung in der Gesellschaft?

Dem Thema wird mit viel Vorbehalt begegnet. Viele sind der Auffassung, dass die Gleichberechtigung ausreichend hergestellt sei, sodass Bemühungen in diese Richtung völlig überflüssig sind. Einige sind der Auffassung, die Entwicklung habe eine Benachteiligung bzw. Ungleichstellung von jungen Männern mit sich gezogen. Doch es gibt noch in vielen Bereichen großen Handlungsbedarf.

Was sind denn Ihre Themenschwerpunkte für den Kreis Unna?

Als Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Unna möchte ich mich insbesondere für die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für Frauen in komplizierten Lebenslagen einsetzen.

Es gibt nur drei Frauen, die es in den Vorstand von DAX-Unternehmen geschafft haben. Auch verdienen Frauen in Deutschland bei gleicher Qualifikation 30% weniger als ihre männlichen Kollegen. Was können Sie vor Ort tun, damit sich diese Situation verändert?

Bedauerlicherweise sind Frauen in den leitenden Positionen, in der Wirtschaft

als auch im öffentlichen Dienst, wenig bis gar nicht vertreten. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland weit hinten. Die Verknüpfung von Kind und Karriere ist nach wie vor problematisch. Ein erheblicher Teil der Akademikerinnen verzichtet heute auf Nachwuchs. Ein weiterer, nicht geringer Teil, aller erwerbstätigen Frauen kehrt nach einer Schwangerschaft nicht in ihren Beruf zurück. Vor Ort arbeiten wir unter anderem an einer Bewusstseinsänderung. Klassische Rollenerwartungen und die ungleiche Verantwortungsübernahme für Erziehungs-, Fürsorge- und Pflegeverpflichtungen gegenüber Kindern und alten Menschen bleiben eine wesentliche Quelle für die unzureichende Einlösung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern im Erwerbsleben. Dies schlägt sich nieder in einer geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen, ihrer Überrepräsentanz bei Teilzeitstellen und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen, wie auch in ihrer Unterrepräsentanz in Führungspositionen. Es schlägt sich ebenfalls nieder in der hohen Konzentration bei Frauen auf wenige, vorwiegend schlechter bezahlte Berufe und einer Unterrepräsentanz von Männern in Berufen der Pflege, Erziehung und Bildung von Kindern, insbesondere kleineren Kindern. Alle Faktoren sind in hohem Maße ausschlaggebend für ein erhebliches Entgeltgefälle, in dessen Folge weniger Frauen als Männer ihren Lebensunterhalt aus eigenem Einkommen bestreiten können.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind unheimlich gut vernetzt. Sei es auf regionaler, Landes- oder Bundesebene. Gemeinschaftlich machen diese Netzwerke durch politische Stellungnahmen, durch Veranstaltungen, wie z.B. am Equal Pay Day oder sonstige Projekte immer wieder auf Missstände aufmerksam. Sie sensibilisieren Öffentlichkeit und Politik, um Veränderungen anzustoßen.

Wie beurteilen Sie die Lage der Frauen mit Migrationshintergrund? Gibt es da Unterschiede im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund?

Erschreckend finde ich die äußerst beharrliche und stereotype Wahrnehmung der "fremden Frau". Diese Wahrnehmung, vor allem bezogen auf Muslime als Opfer, hat sich in Deutschland fest



etabliert. Wenn die gleichen Voraussetzungen vorliegen, macht es grundsätzlich keinen Unterschied, ob eine Frau einen Migrationshintergrund hat oder nicht. Ob der Beruf mit der Gründung einer Familie vereinbar werden kann, ist nicht das Problem nur einer Nationalität, sondern ein Problem aller Frauen, die auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen. Ein erheblicher Nachteil besteht aber dann, wenn ein im Ausland erworbener Berufsabschluss nicht anerkannt wird. Hochqualifizierte Kräfte können aus diesem Grund ihren erlernten Beruf nicht ausüben. Viele überqualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund, unter ihnen auch Akademikerinnen, sind im Bereich Niedriglohnarbeit beschäftigt. Wenn der Abschluss in Deutschland erworben wurde, bestehen jedoch keine Unterschiede. Die Herausforderungen, denen sich die Frauen zu stellen haben, sind dieselben. Mit oder ohne Migrationshintergrund macht die Gesamtproblematik weder einfacher noch schwerer. Dies war zumindest meine Erfahrung bisher. Benachteiligt werden da eher die Männer mit Migrationshintergrund. In deren Interesse halte ich das anonymisierte Bewerbungsverfahren für sinnvoll.

Sie kennen unser Projekt GENDER-Lotsin. Was wünschen Sie sich; was soll und kann dieses Projekt erreichen?

Ich denke, dass die Arbeit an einer Bewusstseinsänderung, wie ich schon sagte, außerordentlich wichtig ist. Entsprechende Auswirkung erhoffe ich mir von dem Projekt. An dieser Stelle möchte ich auch erwähnen, dass ich es überaus wichtig und gut finde, dass Frauen mit und ohne Migrationshintergrund eine Problematik angehen, die frauenpolitisch relevant ist und nicht wie üblich für solche Netzwerke integrationspolitisch.

Vielen Dank, Frau Ersan!

Nachklang zum Regionalworkshop

Am 16. Juni hatten die ProjektleiterInnen aus den verschiedenen Modellprojekten zur verstärkten Partizipation von Migrantenorganisationen im Rahmen eines Regionalworkshops die Möglichkeit, sich über ihre bisherigen Erfahrungen untereinander auszutauschen und sich Anregungen für die weitere Umsetzung der Projekte zu holen.

Organisiert und geleitet wurde dieser Workshop von Herrn Dr. Ernst, Beauftragter des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg. Er übernimmt u.a. die wissenschaftliche Begleitung der Projekte für die Gruppe „West“.

In einer Projektgalerie präsentierten die Anwesenden nochmals ihre Projekte nach den Überschriften „Was gut gelingt ... Was schwierig ist.... Was wir verbessern wollen...“, um somit möglichst viele konkrete Tipps austauschen zu können. Es zeigte sich sehr schnell und deutlich, dass alle Anwesenden die gleichen Erfolge und Probleme in der Durchführung ihrer Projekte haben. Dabei spielte das Thema „Ehrenamt“ eine große Rolle, denn die Projekte werden durch Ehrenamtliche getragen. Man tauschte sich untereinander aus, wie man ehrenamtliche MitarbeiterInnen gewinnen und zur kontinuierlichen Mitarbeit motivieren kann.

Anschließend folgte ein Impulsbeitrag von Herrn Bülent Arslan, Geschäftsführer von imap (Institut für interkulturelles Management- und Politikberatung), zum Thema: „Zeit gemeinsam planen, nutzen, managen: Tempo, Meilensteine, Versteigerung“. Auch in diesem Beitrag wurde das Thema Ehrenamt und Zeit erneut angesprochen, da die Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen ein unterschiedliches Zeitverständnis haben und es bei einem Zusammentreffen leicht zu Schwierigkeiten kommen kann.

Alle Anwesenden empfanden den Regionalworkshop als eine gute Gelegenheit, sich gegenseitig auszutauschen und Tipps für die weitere Umsetzung der Projekte zu bekommen. Auch zum Thema Zwischen- und Sachberichte tauschten sich die ProjektleiterInnen aus. Es folgen weitere Regionalworkshops.



Und weiter geht's!

Das zweite Seminar kann starten! Es behandelt das Thema „Frau und Familie“, d.h. es wird über die verschiedenen Rollen, Vereinbarkeit von „Ich als Frau“ und Familie, Erwartungen an „Frau“ als Mutter, als Hausfrau, als Ehefrau, etc. gesprochen. Neben diesem Themenschwerpunkt wird der Austausch unter den Frauen im Mittelpunkt stehen. Sie sollen von ihren bisherigen Erfahrungen aus ihrem Engagement berichten, um somit das Gelernte zu überprüfen und sich eventuell Anregungen und Tipps zu holen.

Natürlich wird auch in diesem Seminar wieder Wissen zur Vereinsarbeit, insbesondere zur Durchführung von Veranstaltungen, vermittelt.

Für das zweite Seminar konnten wir Frau Emra Ilgün als Referentin gewinnen.

Das Seminar findet statt am **30. – 31. Oktober 2010**, in der Jugendherberge Köln, An der Schanz 14, 50735 Köln.

Kontakt

Bei Fragen und Anregungen stehen Ihnen die ProjektleiterInnen gerne zur Verfügung.

Simone Liebegut
Multikulturelles Forum e.V.
Münsterstr. 46b
44534 Lünen
Tel.: 02306 30630-14
Fax: 02306 30630-29
liebegut@multikulti-forum.de

Filiz Şirin
Alevitische Jugend in NRW e.V.
Geschwister-Scholl-Str. 33-37
44135 Dortmund
Tel.: 0176 96576982
filiz.sirin@bdaj.de

Newsletter

Dieser Newsletter informiert Sie regelmäßig über die Arbeit und Veranstaltungen des Projektes „GENDER-Lotsin“.

Bei Interesse können Sie den Newsletter mit einer kurzen E-mail an genger@bdaj.de oder genger@multikulti-forum.de kostenlos abonnieren. Der Newsletter kann jederzeit ebenso per E-Mail abbestellt werden.

Impressum

Herausgeber:
Multikulturelles Forum e.V. &
Alevitische Jugend in NRW e.V.

Redaktion:
Simone Liebegut, Projektleitung
Filiz Şirin, Projektleitung
Zeynep Kartal, Öffentlichkeitsarbeit

genger@bdaj.de
genger@multikulti-forum.de

www.bdaj.de
www.multikulti-forum.de

