

# Inhalt

Zum Geleit	12
Vorwort	13
I Die Ausgangssituation	15
1. Die Entwicklung des Themas	15
2. Die Strukturierung des Forschungsprozesses	17
2.1 Methodische Vorgehensweise: Sehen – Urteilen – Handeln	19
2.2 Systemischer Ansatz	22
2.2.1 Symbolische Ebene	25
2.2.2 Biographische Ebene	34
2.2.3 Institutionelle Ebene	40
II SEHEN: Veränderter gesellschaftlicher und kirchlicher Kontext als Herausforderung für Jugendverbandsvorstände	45
1. Der BDKJ-Diözesanverband Augsburg und seine Mitgliedsverbände	45
1.1 Die Struktur des BDKJ und seine Aufgaben	45
1.2 Leitungsämtler in den Verbänden und damit verbundene Aufgaben	48
1.2.1 Aufgaben von Leitung	48
1.2.2 Leitung in den Mitgliedsverbänden des BDKJ	50
1.2.3 Leitung in den Kreis- und Stadtverbänden des BDKJ	52
2. Jugendverbände im veränderten gesellschaftlichen Kontext	53
2.1 Die Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen	53
2.1.1 Demographische Veränderungen	54
2.1.2 Pluralisierung der Lebensformen und Wandel der Geschlechterrollen	55
2.1.3 Die Krise der Erwerbsarbeitsgesellschaft und die Notwendigkeit neuer Definitionen von Arbeit	60
2.1.4 Ungleichheit der Lebens- und Zukunftschancen	64
2.1.5 Gesellschaftlicher Wertewandel und Vielfalt der Jugendkulturen	68
2.2 Veränderung der Rahmenbedingungen in der Jugendhilfe	74
2.2.1 Zunahme der Anbieter in der Jugendhilfe	74
2.2.2 Professionalisierung der Jugendhilfe	75
2.2.3 Umstellung der Förderungspraxis	77

3.	Jugendverbände im veränderten kirchlichen Kontext	78
3.1	Die Ausgangssituation für Mädchen und Frauen in einem Ehrenamt	79
3.1.1	Erinnerung, Geschichtsschreibung, »Heilige Schrift« und die Frauen	79
3.1.2	Männlich geprägte Theologie und Bilder	85
3.1.3	Wenige weibliche Vorbilder – Keine Frauen in Leitungsfunktionen	92
3.1.4	Engagementpotential, Erwartungen und Kritik an Kirche und Spiritualität	95
3.2	Jugendverbände und Jugendpastoral im kirchlichen Kontext	100
3.2.1	Entstehung und pastorale Ausrichtung von BDKJ und seinen Verbänden	100
3.2.2	Die (kirchen-) rechtliche Struktur der Jugendverbände	108
3.2.3	Die Aufgliederung der Jugendarbeit in der Diözese Augsburg	112
3.2.4	Vakanz bei Ämtern der »geistlichen Verbandsleitung«	113
4.	Zusammenfassung: Sich ergebende Leitfragen	117
III	URTEILEN: Ehrenamt unter neuen gesellschaftlichen und kirchlichen Bedingungen	119
1.	Neue Entwicklungen zum Ehrenamt – Ein Überblick	119
1.1	»Ehrenamt« ein unscharfer Begriff	119
1.2	Wiederentdeckung des Ehrenamts	124
1.3	Ehrenamt im Spiegel der Forschung	131
1.3.1	Engagementquote, Engagementpotential und Rahmenbedingungen	131
1.3.2	Engagementfelder, Anforderungen und Organisationsstrukturen	134
1.3.3	Motivations- statt Organisationsbindung	136
1.3.4	Zugangswege, -hindernisse und Einstiegshilfen	138
1.4	Frauen in Funktionen des »sozialen und politischen Ehrenamts«	141
1.4.1	Geschichtliche Entwicklung des sozialen und politischen Ehrenamts	141
1.4.2	Die geschichtliche Entwicklung des Ehrenamts und die Frauen	165
1.4.3	Auswirkungen der Geschichte auf das Bild des Ehrenamts heute	143
2.	Das Projekt »Lustvoll im Amt« im BDKJ Augsburg	147
2.1	Die Ausgangssituation	147

2.1.1	Bildungsarbeit und Politik zur Frauenförderung	147
2.1.2	Frauen als Mandatsträgerinnen in den Jugendverbänden	149
2.1.3	Herausforderungen für ehrenamtliche Leitungen als Ausgangspunkt	150
2.2	Die politische Umsetzung der Projektidee	152
2.2.1	Zielsetzung und Zielgruppe des Projekts	153
2.2.2	Struktur des Projekts	155
2.2.3	Arbeitsweise des Projekts	155
2.2.3.1	<i>Teilnehmerinnenorientierung</i>	156
2.2.3.2	<i>Die Mandatsträgerinnen als Subjekt ihres eigenen Lernens</i>	156
2.2.3.3	<i>Kompetenzansatz</i>	156
2.2.3.4	<i>Ganzheitliches Arbeiten</i>	157
2.2.3.5	<i>Analyse der strukturellen Bedingungen</i>	157
2.2.3.6	<i>Lebensweg- und Laufbahnplanung als Ziel, Inhalt und Methode</i>	158
2.2.4	Die Umsetzung der Ziele im Projektverlauf	159
2.2.4.1	<i>Vorbereitung, Ausbildung und Begleitung der Mentorinnen</i>	160
2.2.4.2	<i>Ausbildung und Begleitung der Mandatsträgerinnen</i>	161
2.2.4.3	<i>Qualifikationsmöglichkeiten zum Thema Leitung</i>	161
2.2.4.4	<i>Mentoring als Aufbau einer Unterstützungskultur</i>	162
2.2.4.5	<i>Sichtbarmachen der Qualität ehrenamtlicher Arbeit</i>	163
2.2.4.6	<i>Verbesserung der Rahmenbedingungen des Engagement</i>	164
2.2.4.7	<i>Öffentlichkeitsarbeit und Dokumentation der Ergebnisse</i>	164
2.2.4.8	<i>Abschlussfeier</i>	165
2.3	Erste Ergebnisse und Weiterarbeit im BDKJ	165
3.	<b>Biographische Interviews: Die Auswirkungen des Ehrenamts auf die eigene Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung</b>	169
3.1	Biographie im Spannungsfeld von Erfahrung, Erinnerung, Erzählung und Zukunftsgestaltung	169
3.2	Persönliche Entwicklungen und ihre Bedeutung für die Übernahme eines Leitungsamts	170
3.2.1	Herkunftsfamilie und persönliche Entwicklung im Jugendverband	170
3.2.1.1	<i>In der Herkunftsfamilie ist kirchliches Engagement unwichtig und unbekannt</i>	171
3.2.1.2	<i>In der Herkunftsfamilie ist kirchliches Engagement bekannt und wird wertgeschätzt</i>	173
3.2.1.3	<i>Schwierige soziale und familiäre Verhältnisse</i>	175
3.2.2	Werdegang im Jugendverband	178
3.2.2.1	<i>Die »klassische Verbandskarriere«</i>	178
3.2.2.2	<i>Die »Quereinsteigerinnen«</i>	181
3.2.3	Motivationen zur Übernahme des Amts	183
3.2.3.1	<i>Eigene Fähigkeiten einbringen, Selbstwirksamkeit und Gestaltungsspielräume</i>	183

3.2.3.2	<i>Interessante Menschen und Erweiterung der Beziehungen</i>	185
3.2.3.3	<i>Eigene Anliegen voranbringen und Mängel beheben</i>	186
3.2.3.4	<i>Eigene gute Erfahrungen weitergeben</i>	188
3.2.3.5	<i>Spiritualität</i>	189
3.2.4	<b>Unterstützungssysteme</b>	189
3.2.4.1	<i>Unterstützung durch Personen im näheren Lebensumfeld</i>	189
3.2.4.2	<i>Unterstützung durch Vorbilder</i>	190
3.2.4.3	<i>Unterstützung durch Fortbildungs- und Austauschangebote</i>	192
3.3	<b>Leitungsprioritäten und -ziele und ihre Umsetzung im Amt</b>	193
3.3.1	<b>Persönliche Leitbilder und ihre Umsetzung im Amt</b>	193
3.3.1.1	<i>Eigene Fähigkeiten und Selbstwirksamkeit</i>	193
3.3.1.2	<i>Zuverlässigkeit, Durchhaltevermögen und hohes Verantwortungsethos</i>	195
3.3.1.3	<i>Situativer und kommunikativer Leitungsstil</i>	197
3.3.1.4	<i>Bildungs- und Schulungsarbeit</i>	200
3.3.1.5	<i>Meinungsbildung, Mitbestimmung und Interessensvertretung</i>	202
3.3.1.6	<i>Gesamtrahmen und Strukturen</i>	205
3.3.1.7	<i>Angenehme Arbeitsatmosphäre und Platz für Persönliches</i>	207
3.3.2	<b>Unterschiedliches Leitungsverhalten bei Haupt- und Ehrenamtlichen</b>	208
3.3.2.1	<i>Leitungsverhalten bei Ehrenamtlichen</i>	209
3.3.2.2	<i>Leitungsverhalten bei Hauptamtlichen</i>	210
3.3.2.3	<i>Fachaufsicht und Konflikte - Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen</i>	214
3.3.3	<b>Engagement und Grenzen</b>	218
3.3.3.1	<i>Verantwortungsethos und ›über die eigenen Grenzen gehen‹</i>	218
3.3.3.2	<i>Herausforderung und Überforderung</i>	222
3.3.3.3	<i>Gestaltung der Übergänge – Innovation und Tradition</i>	224
3.3.3.4	<i>Zusammenarbeit und Konflikte in Leitungsteams</i>	227
3.3.3.5	<i>Vielfältige Strukturen und ihre Tücken</i>	231
3.4	<b>Bedeutung des Engagements für die eigene Persönlichkeitsentwicklung</b>	234
3.4.1	<b>Selbst- und Frauenbild</b>	234
3.4.2	<b>Berufliche Entwicklung</b>	239
3.4.3	<b>Spiritualität und Kirche</b>	243
3.4.4	<b>Gesellschaft und Politik</b>	246
3.5	<b>Bedeutung des Engagements für die eigene Lebensplanung</b>	250
3.5.1	<b>Relevante Werte für die weitere Lebensplanung</b>	250
3.5.2	<b>Motivation zur Übernahme von Leitungsfunktionen durch das Ehrenamt</b>	262
4.	<b>Zusammenfassung: Mögliche Ansatzpunkte</b>	270
IV	<b>HANDELN: Systemische Ansätze zum Ehrenamt</b>	273
1.	<b>Symbolische Ebene: Deutungsräume</b>	273
1.1	<b>Die Bedeutung der ›symbolischen Ordnung‹ für Frauen</b>	273

1.1.1	›Symbolische Ordnung‹ und die Identitätsbildung von Frauen	274	
1.1.2	Der Ansatz der italienischen Philosophinnengruppe »Diotima«	278	
1.2	Selbstverständnis und Leitungsverständnis als Ausdruck der Sozialgestalt von Verband		288
1.2.1	Ehrenamtlichkeit	288	
1.2.2	Personalität, Würde und Demokratie	294	
1.2.3	Biblische und theologische Ansätze zu Leitung	300	
1.3	Frauen und Leitung		305
1.3.1	Die Bedeutung des Frauenbildes für Frauen in Leitungsfunktionen	306	
1.3.1	Frauen in ›Leitungsfunktionen‹ der frühen christlichen ›Gemeinden‹	310	
1.3.3	Autorisierung von Frauen in der Kirchengeschichte	319	
1.3.4	Frauen und Repräsentation	322	
1.3.5	Leitbilder weiblichen Leitungshandelns	326	
1.4	Frauen und Macht	330	
1.4.1	Positionsmacht	331	
1.4.2	Demokratische Macht	333	
1.4.3	Gestaltungsmacht	335	
1.4.4	Persönliche Autorität und Überzeugungskraft	337	
1.4.5	Macht und die Förderung von Frauen	342	
1.4.6	Macht als negativ besetztes Tabuthema	343	
1.4.7	Macht, Verantwortung und Kritikfähigkeit	345	
1.5	Spiritualität als Inspiration und Unterstützung für Leitungen		347
1.5.1	Empowerment für Frausein, Gottesbeziehung und eigene Berufung	348	
1.5.2	Kraftquelle für Wegbegleitung, Gemeinschaft und kulturelle Inkarnation	354	
1.5.3	Spirituelle Kompetenz, Aufrichten, Prophetie und Weltgestaltung	361	
1.6	Tätigsein jenseits der Erwerbsarbeit neu denken		368
1.6.1	Arbeit als Schöpfungsauftrag	369	
1.6.2	Arbeiten, Herstellen und Handeln bei Hannah Arendt	371	
1.6.3	»Weiberwirtschaft«	373	
1.6.4	›Solidarität – Chance für die Zukunft‹ ein Ansatz des BDKJ	374	
1.6.5	›Spaß‹ als Ansatzpunkt für die Theologie	377	
2.	Biographische Ebene: Entwicklungs- und Handlungsräume		380

2.1	Identitätsbildung von Frauen	381
2.1.1	Grundlagen der Identitätsbildung	381
2.1.2	Sehnsucht, Motivationen als eigener Ausdruck ›personaler Identität‹	384
2.1.3	Mentoring zur Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung	387
2.2	Lern- und Entwicklungsräume für Frauen in der Jugendverbandsarbeit	394
2.2.1	»Bildung« in der Jugendverbandsarbeit	394
2.2.1.1	<i>Persönlichkeitsentwicklung und Selbst-Bildung</i>	395
2.2.1.2	<i>Gruppen, soziale Lernräume und Selbst-Sozialisation</i>	398
2.2.1.3	<i>Ausbildungskonzepte für Verantwortliche</i>	399
2.2.2	Interkulturelles Lernen	402
2.2.2.1	<i>Verschiedene »Jugendkulturen«</i>	402
2.2.2.2	<i>Frauen und Männerkulturen</i>	404
2.2.2.3	<i>Globale Kulturen</i>	407
2.3	Weiterbildungskonzepte und Begleitung für Vorstände	411
2.3.1	Qualitätsentwicklung, -überprüfung und -verbesserung	411
2.3.2	Einführung neuer Vorstände und ›Leitungsentwicklung‹	413
2.3.3	Zielfindung und »Visionsarbeit«	416
2.3.4	Räume des Austauschs als ›Leitungsentwicklung‹	419
2.4	Im Ehrenamt erworbene Schlüsselqualifikationen	421
2.4.1	Ergebnisse des Projekts »Lustvoll im Amt«	422
2.4.2	Ergebnisse der Ehrenamtskampagne	423
2.4.3	Ergebnisse der biographischen Interviews	424
2.4.3.1	<i>Reifung und Weiterentwicklung als Persönlichkeit</i>	424
2.4.3.2	<i>Entwicklung von Leitungs-, Sozial- und Methodenkompetenz in Systemen</i>	425
2.4.4	Zusammenfassung der erworbenen Kompetenzen	430
2.5	Anerkennung	430
2.5.1	Entwicklung einer Anerkennungskultur	430
2.5.2	»Innere« Anerkennung	431
2.5.2.1	<i>Eigene und gegenseitige Wertschätzung der Arbeit</i>	432
2.5.2.2	<i>Übereinstimmung von eigenen und verbandlichen Werten</i>	433
2.5.2.3	<i>Qualifizierungsmöglichkeiten als Anerkennung</i>	435
2.5.2.4	<i>»Sozialer Mehrwert«</i>	436
2.5.2.5	<i>›Dankeschön-Kultur‹</i>	437
2.5.2.6	<i>Spirituelle Formen der Anerkennung</i>	438
2.5.3	»Äußere« Anerkennung	439
2.5.3.1	<i>Öffentlichkeitsarbeit und Interessensvertretung</i>	439
2.5.3.2	<i>Darstellung und Nachweis der erworbenen Kompetenzen</i>	440
2.5.3.3	<i>Preisverleihungen als Form der öffentlichen Anerkennung</i>	442
2.5.3.4	<i>Gratifikationen</i>	444
3.	Institutionelle Ebene: Prozesse und Rahmenbedingungen	444

3.1	Ecclesia semper reformanda – Kirche als lernende Organisation	445
3.1.1	›Zeichen der Zeit‹ im Spannungsfeld von Kontinuität und Veränderung	445
3.1.2	Gender Mainstreaming als Analyseinstrument?	450
3.2	Hauptamt und Ehrenamt	454
3.2.1	Verschiedene Zugänge und Qualitäten von Ehren- und Hauptamtlichen	454
3.2.2	Aufgaben der ehrenamtlichen MandatsträgerInnen	458
3.2.3	Aufgaben der Hauptamtlichen	461
3.2.4	Hilfen zur Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamtlichen	462
3.3	Selbstverantwortung und Selbstorganisation	464
3.3.1	Selbstorganisation des Verbands	465
3.3.2	Selbstorganisation der Vorstandsarbeit	467
3.3.3	Selbststeuerung und Selbstverantwortung der Mandatsträgerin	471
3.3.4	Förderung der Selbstorganisation der Mitglieder	473
3.4	Gestaltung des Dialogs	476
3.4.1	Vielfalt als Chance begreifen	476
3.4.2	Lebendige Formen der Kommunikation und Management von Konflikten	480
3.5	Transparenz und Partizipation	488
3.5.1	Partizipation: Zugangs- und Teilnahmemöglichkeiten	489
3.5.2	Partizipation: Mitgestaltung und Mitbestimmung der Verbandsarbeit	491
3.5.3	Gesellschaftliche und kirchliche Partizipation	494
3.6	Veränderung der strukturellen Bedingungen und ihrer Ausgestaltung	498
3.6.1	Überprüfung der Strukturen auf Effektivität und Zielführung	498
3.6.2	Ansätze zur Veränderung der Gremienkultur	499
3.6.3	Netzwerke für Frauen	505
3.7	Verbesserung gesellschaftlicher und kirchlicher Rahmenbedingungen	506
4.	Ein Ausblick	508
V	Dank	513
VI	Abkürzungsverzeichnis	515
VII	Quellenverzeichnis und Literaturverzeichnis	516

# Vorwort

Als Vorsitzende und Geistliche Begleiterin des DiözesanVerbands des BDKJ (Bund der Deutschen Katholischen Jugend) in der Diözese Augsburg war ich immer wieder begeistert vom Engagement, der Kreativität, der Professionalität und innovativen Kraft, die ich in den verschiedenen Mitglieds- und Kreisverbänden des BDKJ vorgefunden habe. Leider wird dieses Engagement in den Kommunen, Schulen und der Pastoral der Gemeinden vor Ort wenig unterstützt, so dass Jugendverbände ihre Aufgaben oft aus eigener Kraft schultern müssen. Den ehrenamtlichen Leitungen kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Bedeutung zu. In meiner Amtszeit wurde vom BDKJ-Diözesanverband Augsburg das Projekt »Lustvoll im Amt« für Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen durchgeführt. Als eine der Projektleitungen entwickelte ich gemeinsam mit meiner jeweiligen Kollegin die Konzeption, übernahm die Durchführung im Zeitraum von 1996–2000, die Weiterentwicklung und Auswertung im Rahmen des Aktionsprogramms »Ehrenamt« des Bayerischen Jugendrings und die Weiterarbeit in den verschiedenen Gremien des BDKJ auf Diözesan-, Landes- und Bundesebene. In diesem Zeitraum trug das Projekt auch zu meiner »Lust« im Amt wesentlich bei. Darüber hinaus machte die Arbeit im Projekt eine intensive Auseinandersetzung mit den verschiedenen wissenschaftlichen Diskussionen zum »freiwilligen Engagement« notwendig. Im Projektverlauf wurde klar, dass die kirchlichen Jugendverbände wichtige Impulse für die gesellschaftliche und kirchliche Diskussion zum Ehrenamt einbringen könnten, dass die erarbeiteten Ergebnisse aber selten in die wissenschaftlichen Diskussionen einfließen.

Da ich nach der Vorstandszeit im BDKJ einerseits eine Promotion in Angriff nehmen wollte, andererseits als geistliche Begleiterin zum KDFB (Katholischer Deutscher Frauenbund) und als Referentin ins Pastoral-Seminar für ehrenamtliche Laiendienste mit den Schwerpunkten Ehrenamt, Leitung und Bibelpastoral gewechselt war, entschloss ich mich am Thema »Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen« weiterzuarbeiten. Es war mein Anliegen, die gesammelten Ergebnisse des Projekts »Lustvoll im Amt« in einen größeren wissenschaftlichen Zusammenhang zu stellen und zu überprüfen. Darüber hinaus wollte ich an bestimmten Fragestellungen, die während der Projektzeit immer wieder zur Sprache gekommen waren, wissenschaftlich vertieft weiterarbeiten. So war z.B. im Projekt deutlich geworden, dass bestimmte Bilder und Prämissen, Rollenzuschreibungen, Rahmenbedingungen und eigene Anforderungen die Frauen immer wieder einholten. In Gesprächen wurde eine tiefe Verwurzelung in den (Frauen-)Bildern der christlich-abendländischen Tradition deutlich, so

## 2. Das Projekt »Lustvoll im Amt« im BDKJ Augsburg

### 2.1 Die Ausgangssituation

#### 2.1.1 Bildungsarbeit und Politik zur Frauenförderung

Ursprünglich hatten einzelne Verbände entweder nur Frauen oder Männer als Zielgruppe, oder gliederten sich in einen Mädchen- und Frauenverband und einen Jungen- und Männerverband auf, der jeweils strukturell und inhaltlich eigenständig war. Die Mädchen und Frauenarbeit nahm die Anliegen ihrer jeweiligen Zeit auf und machte entsprechende Bildungsangebote. Nach dem Krieg standen die religiöse, berufliche und hauswirtschaftliche Bildung sowie die Vorbereitung auf Ehe und Familie im Vordergrund. Sie war ab 1958 durch einen eigenen Etat im Bundesjugendplan abgesichert. Allmählich kamen weitere Felder hinzu, wie z.B. die Ausbildung für das von der Frauenjugend angeregte Freiwillige Soziale Jahr (FSJ). »Bei der Zusammenarbeit von Frauen und Männern steht die Frauenjugend im Schatten der Mannesjugend und wird benachteiligt. Öffentlichkeitswirksame Aktionen und die Finanzen sind hier unter anderem wunde Punkte – generell mangelt es an emanzipatorischen Erfahrungsfeldern, Beispielen und Argumentationsstrukturen. Nicht zuletzt aus dieser Erfahrung der Benachteiligung sichert die Frauenjugend konsequenter als die Mannesjugend ihre eigenen Räume ab. Sie besitzt eine eigene Gremienstruktur, die gut ausgebaut ist und 1962 in die Bundesordnung aufgenommen wird. Schon Jahre vorher setzt Bundesführerin Hauser eine Etattrennung für die Posten durch, die nicht den gemeinsamen Aktivitäten von Mannes- und Frauenjugend dienen.«<sup>124</sup> Ende der 60er, Anfang der 70er Jahre begannen viele Verbände koedukativ zu arbeiten. Während davor die Bildungsarbeit weitestgehend in geschlechtshomogenen<sup>125</sup> Gruppen stattfand, und auch viele Angebote nur für Mädchen oder Jungen konzipiert waren, wurden in den koedukativ arbeitenden Verbänden zunehmend die Gemeinsamkeiten betont. In der Bundesordnung 1971 wird auch die strukturelle Trennung von Mannes- und Frauenjugend aufgehoben. Mit Beginn der zweiten Frauenbewegung in den 80er Jahren<sup>126</sup> erlebte die geschlechtsspezifische Bildungsarbeit wieder einen neuen, jetzt auch emanzipatorisch ausgerichteten Aufschwung. So wurden von Mädchen und Frauen z.B. Themen wie weibliche und männliche Rollenbilder und Sprache, Frauen und Berufsbilder, Frauen in Leitungsfunktionen, Frauen und Macht,

<sup>124</sup> | Schwab, Kirchlich Kritisch Kämpferisch, S. 59, 61.

<sup>125</sup> | Bereits 1968 wurden die ersten Konzepte der Mädchenarbeit entwickelt und in der Bildungsarbeit dafür eigene pädagogische Methoden eingesetzt.

<sup>126</sup> | Im BDKJ Augsburg wird ein emanzipatorischer Ansatz der Bildungsarbeit und politischen Arbeit im Jahr 1984 aufgegriffen.

Frauen und Sexualität, Gewalt gegen Frauen und Selbstverteidigung sowie Fragen der feministischen Theologie und Spiritualität aufgegriffen. Als Ergebnisse und Weiterentwicklung dieser inhaltlichen Auseinandersetzungen entstanden eine ganze Reihe von Regeln und Strukturen, die auch in den Satzungen und Geschäftsordnungen verankert wurden. Sie hatten die Zielsetzung eine gerechte Beteiligung von Mädchen/jungen Frauen und Jungen/jungen Männern an der Arbeit der Verbände zu gewährleisten. So wurden die Vorstandsmodelle verändert, die klassischen Vorstandsmodelle (Vorsitzende, Vorsitzender und Priester) wurden weiterentwickelt und in vielen Verbänden durch ein paritätisch besetztes Vorstandsmodell ersetzt (z.B. zwei/drei weibliche und zwei/drei männliche Vorsitzende, wovon einer der männlichen Vorsitzenden der Priester ist). In vielen Verbänden wurde ein eigener Frauen- und Männerkonferenzteil bei den Delegiertenversammlungen in der Satzung verankert. Auf BDKJ- Bundesebene gibt es seit 1982 wieder eigene zunächst informelle Treffen stimmberechtigter Frauen und 1987 tagt nach siebzehnjähriger Pause zum ersten Mal wieder die BDKJ-Bundesfrauenkonferenz, als satzungsmäßiges Organ. In vielen Geschäftsordnungen wurde das Prinzip »Redefluss im Reißverschluss«<sup>127</sup> oder die Möglichkeit des Geschäftsordnungsantrags auf geschlechtsgetrennte Beratungen oder Abstimmungen verankert. Viele Verbände hatten auf der Diözesanebene Frauen- und Männerarbeitskreise, die sich um die geschlechtsspezifische Bildungsarbeit bemühten und Frauen- und Männerbesinnungstage anboten. Es gab u.a. Frauenfeste, Frauenwochenenden, Frauentage, Frauen-Jobbörsen. Auf BDKJ-Diözesanebene wurden gemeinsame Anliegen gebündelt und teilweise gemeinsame Frauenbildungsveranstaltungen durchgeführt. Darüber hinaus fanden z.B. in der Diözese Augsburg regelmäßig Gespräche zwischen verantwortlichen Frauen in der Jugendarbeit und Politikerinnen des Regierungsbezirks Schwaben statt. Auf der Vertretungsebene wurden beim Bayrischen Jugendring und Bezirksjugendring Schwaben Geldmittel für geschlechtsspezifische Bildungsarbeit erkämpft und gemeinsam mit anderen Jugendverbänden Projekte initiiert.<sup>128</sup> Darüber hinaus wurde gefordert auch bei der Evaluation der Regelfördertöpfe für Jugendbildung und Mitarbeiterbildung stärker geschlechtsspezifische Gesichtspunkte zu berücksichtigen. In den 90er Jahren waren viele Frauen, die inzwischen in den Verbänden Verantwortung übernommen hatten, noch von Erfahrungen einer lebendigen geschlechtsspezifischen Arbeit geprägt. Sie waren aber mit nachwachsenden jüngeren Frauen konfron-

127 | Es werden hierbei geschlechtsgetrennte Redner- und Rednerinnenlisten geführt. Im Wechsel kommen Frauen und Männer zu Wort.

128 | So entsteht mit großem Engagement des BDKJ-DiözesanVerbands z.B. beim Bezirksjugendring Schwaben ein »Mädchenmobil« mit einer hauptamtlichen Sozialarbeiterin, das von Kommunen, Kirchengemeinden, Verbänden oder Schulen angefordert werden kann und vor Ort zu den unterschiedlichsten Themen Mädchenspezifische Angebote macht. Im Cafe Schülertreff des BDKJ-StadtVerbands Augsburg wird drei Jahre ein »Mädchenprojekt« verankert, das sich vor allem um benachteiligte Mädchen beim Übergang von Schule zum Beruf kümmert.

tiert, die Benachteiligung von Frauen negieren und teilweise die schwer erkämpften Errungenschaften in den Satzungen mit der Begründung, sie seien nicht mehr benachteiligt und könnten sich problemlos Gehör verschaffen, wieder abschaffen wollten oder abschafften. Mögliche Ursachen für diese Entwicklungen könnten in folgenden Themenkomplexen liegen:

- in zunehmender Entpolitisierung und Individualisierung junger Frauen
- in veränderter Prioritätensetzung bzgl. der Inhalte von Jugendarbeit
- in einem Jugendarbeits-Generationen-Problem: die »Töchter« emanzipieren sich von ihren »Müttern«
- in der Ungleichzeitigkeit – viele Frauen haben sich erst mit Anfang zwanzig mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit befasst und nicht im Jugendalter
- im Mangel an Erfahrung von Benachteiligung und der damit verbundenen Ablehnung der »Opferrolle«
- im Wunsch aus eigener Anstrengung und Leistung etwas zu erreichen und nicht aufgrund von Quotierungen, Satzungen und Geschäftsordnungen
- im Fehlen strategischer, politischer Ziele und deren Durchsetzung in der eigenen Lebensplanung

Die Ursachen können individuell divergieren. In Rahmen dieser Arbeit können die auftretenden Phänomene nur beschrieben, aber die Ursachen nicht umfassend geklärt werden

Immer wieder wurde versucht durch mädchen- und frauenpolitische Forderungen Abhilfe zu schaffen. Gefordert wurden z.B. die gleichberechtigte Beteiligung von Mädchen und Frauen auf allen Ebenen in Kirche, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen, eine eigenständige Mädchen- und Frauenbildungsarbeit und die Überprüfung der Mädchen und Frauenbilder.

### 2.1.2 Frauen als Mandatsträgerinnen in den Jugendverbänden

Ausgangspunkt des Projekts war die Feststellung, dass die Mitgliedsverbände des BDKJ zwar durch ihre Bildungsangebote und Aktivitäten Mädchen und junge Frauen ansprechen konnten, dass aber trotz paritätischer Vorstandsmodelle laut Satzung, Frauen in den Leitungsstrukturen nicht immer gleich stark vertreten waren. Frauen waren zwar in allen Verbänden in den Schulungsteams und inhaltlichen Arbeitskreisen auf Diözesanebene stark engagiert, doch die Plätze der weiblichen Vorsitzenden in den Vorstandschaften waren häufiger vakant und die Verweildauer von Frauen in diesen »Ehrenämtern« war kürzer als die der jungen Männer. Aktive Frauen zeigten wenig Interesse an einer Kandidatur für ein Vorstandsamt und viele Frauen, die ein Amt innehatten, beklagten sich über hohe Anforderungen und hohe Belastung. Auch die Aufgabenver-

teilung in den Vorständen ließ oft auf geschlechtsspezifische, gremieninterne Rollen- und Zuständigkeitsverteilungen schließen. Mädchen und junge Frauen waren in den verbandlichen Entscheidungsgremien und der Jugendringstruktur in der Minderheit, hatten deshalb bereits quantitativ weniger Möglichkeiten ihre Interessen zu vertreten und weniger Gelegenheiten zur Sprache zu kommen.<sup>129</sup> Da viele Verbände<sup>130</sup> in den Jugendringen mit jungen Männern vertreten waren, sahen sich die wenigen Frauen der kirchlichen und gewerkschaftlichen Jugendverbände in den Jugendringen dem Druck ausgesetzt in vielen Projekten oder Arbeitskreisen dabei zu sein, um deren paritätische Besetzung zu gewährleisten. Da mit Appellen und Forderungen keine Änderungen erreicht werden konnten, war es notwendig die Ursachen für diese Entwicklungen zu untersuchen und nach geeigneten Veränderungsmöglichkeiten zu suchen. Es wurde deshalb im Rahmen des Aktionsprogramms zum Ehrenamt des bayrischen Jugendrings ein Projekt »Lustvoll im Amt« beantragt, das diese Fragestellungen aufgreifen und bearbeiten sollte. Das Projekt »Lustvoll im Amt« des BDKJ richtete sich einerseits direkt an Frauen in Leitungsfunktionen des BDKJ und seiner Untergliederungen, andererseits bearbeitete es die veränderten Rahmenbedingungen dieser Leitungsfunktionen.

### 2.1.3 Herausforderungen für ehrenamtliche Leitungen als Ausgangspunkt

Die Jugendarbeit insgesamt und besonders die Leitungen der Jugendverbände müssen sich mit stark gewachsenen und in vielen Bereichen umfangreicher gewordenen Anforderungen an ehrenamtliche Jugendarbeit auseinandersetzen. So ist Jugendarbeit – wie viele andere Bereiche auch – einerseits einem zunehmenden Professionalisierungsdruck<sup>131</sup> ausgesetzt, andererseits muss sie sich neuen Anforderungen stellen, wie z.B. dem Wegfall bzw. Brüchigwerden von gewachsenen Strukturen wie Familien oder sozialen Milieus, die bisher jugendliche und Jugendarbeit unterstützt haben. Diese Unterstützung muss nun von anderen Einrichtungen, z.B. der Jugendhilfe, übernommen werden. Darüber hinaus leiden auch Jugendverbände unter der zunehmenden Kritik an Institutionen<sup>132</sup> und haben in ihren Reihen Jugendliche, die mit den unterschiedlichsten Problemlagen<sup>133</sup> zu kämpfen haben.

129 | Vgl. Mädchen und Frauen in der Jugendarbeit in Bayern, BJR 1993.

130 | In vielen Jugendringen sind die Sport-, Trachten-, Musikverbände oder Rettungsdienste, aber auch teilweise die offene Jugendarbeit traditionell durch Männer vertreten.

131 | Der Jugendarbeits-, Bildungs- und soziale Bereich hat seit Mitte der 70er Jahre eine zunehmende Professionalisierung erfahren. Dies kann einerseits an den gestiegenen Zahlen von Hauptamtlichen festgemacht werden, aber auch an erhöhten Anforderungen zum Erhalt von Fördermitteln. Im Verlauf der 90er Jahre hielten verstärkt Instrumente der Qualitätssicherung in der Jugendarbeit Einzug, die auch die ehrenamtliche Jugendarbeit miteinbezogen.

132 | Vgl. Kap. II 2.1.5; 3.1.4; III 1.3.2 und 1.3.3.

133 | Die Problemlagen reichen von familiären Problemen (Scheidungs- und Problemkinder; Einzelkinder, die nicht gelernt haben sich in eine Gemeinschaft einzufügen usw.), Schwierigkeiten in der Schule,