

Charta der Vielfalt

Bericht der Heinrich-Böll-Stiftung (Mai 2008 bis April 2009)

vorgelegt von Vorstand und Geschäftsführung

Berlin, im Mai 2009

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	3
2	Vielfalt in der Heinrich-Boell-Stiftung	4
2.1	Unternehmenskultur	4
2.2	Personalpolitik	5
2.3	Steuerungsgruppe Gender/Diversity	6
2.4	Geschlechterpolitischer Ratschlag	6
2.5	Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Kriterien beim Stiftungsneubau	6
3	Vielfalt erkennen, Potenziale wertschätzen	7
3.1	Feminismus und Geschlechterdemokratie (Gunda-Werner-Institut)	7
3.2	Migrations- und Integrationspolitik in der Heinrich-Böll-Stiftung	9
3.2.1	Immigration, Integration, Partizipation in Deutschland	9
3.2.2	Muslime und Islam in Deutschland und Europa	10
3.2.3	Europäische Migrationspolitik	11
3.2.4	Transatlantischer Austausch	12
3.2.5	MID-Website (www.migration-boell.de)	13
3.3	Einblicke in die internationale Genderarbeit der Heinrich-Böll-Stiftung	13
3.3.1	Demokratie und Geschlechterpolitik	14
3.3.2	Geschlechterpolitik und Ökonomie	16
3.3.3	Frauen in der Friedenspolitik und Konfliktbearbeitung	18
3.4	Trainingsangebote in der Weiterbildungsakademie Green Campus	19
3.5	Gender und Diversity in der Nachwuchsförderung: Arbeit des Studienwerks	19
3.6	Öffentlichkeitsarbeit unter Berücksichtigung von Gender und Diversity	19
3.6.1	Website	19
3.6.2	Außendarstellung	20
3.6.3	Boell.Thema	20
3.6.4	Boelletin	21

Chancengleichheit und ein respektvoller Umgang zwischen Frauen und Männern verschiedenen Alters, verschiedener religiöser Bekenntnisse, ethnischer Herkunft und sexueller Orientierung sind konstitutiv für die Stiftung. Interkulturelle Kompetenz und ein produktiver Umgang mit Vielfalt sind Teil unserer Betriebskultur.

*Wechselseitiger Respekt und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Partnern bilden die Grundlage unserer Geschäftsbeziehungen.
Aus dem Leitbild der Heinrich-Böll-Stiftung*

1 Einleitung

Die Heinrich-Böll-Stiftung hat am 18. April 2007 die Charta der Vielfalt¹, der sich mittlerweile rund 300 Unternehmen in Deutschland angeschlossen haben, unterzeichnet. Die Charta enthält ein grundlegendes Bekenntnis zu gelebter Vielfalt und Wertschätzung als Basis für innovative und kreative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit der Unterzeichnung verpflichten sich Organisationen, die vielfältigen Fähigkeiten und Talente bei ihrer Personalpolitik wertzuschätzen sowie ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern. Eine offene Unternehmenskultur setzt nach diesem Verständnis voraus, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität – gleich behandelt werden und Wertschätzung erfahren.

Mit der Unterzeichnung der Charta unterstreicht die Heinrich-Böll-Stiftung ihre satzungsmäßigen und stiftungspolitisch verankerten Grundwerte, zu einer geschlechterdemokratischen, interkulturellen und vielfältigen Demokratie beizutragen und Diversity als Unternehmenskultur zu pflegen. Dieses Selbstverständnis prägt unsere politische Bildungsarbeit, die internationale Arbeit wie auch die Begabtenförderung.

Der vorliegende Bericht stellt einen Fortschrittsbericht zur ersten Bestandsaufnahme vom Mai 2008 dar.

¹ Auf Initiative der Deutschen BP wurde in Zusammenarbeit mit Daimler, Deutsche Bank und Deutsche Telekom Ende 2006 die „Charta der Vielfalt“ in Deutschland mit Unterstützung der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, Maria Böhmer, feierlich unterzeichnet. Bundeskanzlerin Angela Merkel hat die Schirmherrschaft übernommen.

2 Vielfalt in der Heinrich-Boell-Stiftung

2.1 Unternehmenskultur

Satzung, Leitbild und alltäglich gelebte Stiftungskultur zeugen von dem hohen Stellenwert, den die Wahrnehmung und Förderung der Vielfalt von Menschen für die Heinrich-Böll-Stiftung haben. Respektvoller Umgang miteinander und lebendiger Austausch und Dialog sind für uns universelle Werte. Dies bezieht sich in der Stiftung nicht nur auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern bestimmt das Verhalten gegenüber Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Veranstaltungen und Projekten der politischen Bildungsarbeit ebenso wie gegenüber Projektpartnerinnen und -partnern sowie Studierenden und Promovierenden, die die Stiftung im Rahmen der Nachwuchsförderung mit Stipendien unterstützt.

In der Satzung sind die Verwirklichung von Geschlechterdemokratie und die wechselseitige Achtung von Menschen verschiedener Herkunft, kultureller und geschlechtlicher Identität und politischer Meinung sowie die politische und kulturelle Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten als Vereinszweck festgelegt und als stiftungsweite Gemeinschaftsaufgaben beschrieben.

Der Diversity-Ansatz der Heinrich-Böll-Stiftung, der sich auch im Leitbild widerspiegelt, beruht auf folgenden Werten:

- Für die Heinrich-Böll-Stiftung ist die gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Menschen verschiedenen Alters und Geschlechts, verschiedener sozialer Herkunft, unterschiedlicher religiöser Bekenntnisse, körperlicher Befähigung und weltanschaulicher Haltungen, ethnischer Herkunft oder sexueller Orientierung konstitutiv. Diskriminierung ist mit unserer Kultur unvereinbar.
- Diversity als Organisationskonzept basiert auf den Prinzipien von Offenheit und Wertschätzung. Ziel ist die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters, körperlicher Befähigung, unterschiedlicher Herkunft, sexueller Identität und Weltanschauung etc. Wir erreichen damit eine größere Wirksamkeit nach außen und eine lebendige, offene und produktive Betriebskultur nach innen.
- Die kulturelle, ethnische und soziale Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereichert die Arbeit der Heinrich-Böll-Stiftung.
- Die Stiftung fördert die vielfältigen Perspektiven, das Potenzial und die Kreativität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und trägt damit zu einer offenen und lebendigen Stiftungskultur bei.
- Die Heinrich-Böll-Stiftung nutzt ihre politischen und fachlichen Kompetenzen, um das Verständnis für Diversity in der Gesellschaft zu vertiefen und die Akzeptanz für Vielfalt und Verschiedenheit zu fördern. Wir kooperieren dabei mit Institutionen, NGOs und Unternehmen.
- In ihren Geschäftsbeziehungen arbeitet die Heinrich-Böll-Stiftung bevorzugt mit Unternehmen zusammen, die Diversity als ein Unternehmensziel verfolgen. Die ausgewogene bzw. angemessene Repräsentanz von Frauen sowie Migrantinnen und Migranten ist dabei ein wichtiges Kriterium.
- Die Strategien und Methoden zur Umsetzung des Diversity-Konzepts werden sowohl intern als auch im Austausch mit externen Partner/innen reflektiert und auf ihre Nachhaltigkeit hin überprüft.

2.2 Personalpolitik

Die Personalpolitik der Stiftung ist seit ihrer Gründung auf Vielfalt und Chancengleichheit ausgerichtet. Die Gemeinschaftsaufgaben „Geschlechterdemokratie“ und „Migration/Interkulturelle Demokratie“ haben dabei einen besonders hohen Stellenwert. Die in der Heinrich-Böll-Stiftung bestehende Geschlechter- und Migrant/-innenquote (mindestens 50% Frauen und mindestens 10% Migrant/-innen) konnte auch in 2008 erreicht werden. Am 31.12.2008 waren von den im Inland beschäftigten Mitarbeiter/innen 74 % Frauen, 26% Männer und 14% Migrant/-innen. Das Geschlechterverhältnis entspricht auf allen Hierarchieebenen der Vorgabe. Die Quote für Migrant/-innen ist bis zur Ebene des mittleren Managements erfüllt; auf der Ebene des oberen Managements ist bisher noch nicht zufriedenstellend. Die bisherigen Bemühungen, für diese Positionen geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, reichen offensichtlich nicht aus. In den Stellenausschreibungen werden Migrant/-innen explizit angesprochen und sie werden in den Auswahlverfahren besonders berücksichtigt. In Zukunft soll gezielter nach geeigneten Bewerber/-innen unter den Migrant/-innen recherchiert und komplementär die Personalentwicklung verstärkt werden. Eine weitere Strategie besteht im gezielten Aufbau von Nachwuchskräften, auch über das Studienwerk.

Die im letzten Jahr neu entwickelte Gender-/Diversity-Fortbildung wurde in 2008 inhaltlich angepasst. Sie wird nun als Standard-Pflichtmodul für alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten.

Als weitere Neuerung fand 2008 erstmals eine systematische Leistungsbeurteilung im Rahmen der jährlichen Personalgespräche statt. In dieser Leistungsbeurteilung sind „Gender- und Diversity-Kompetenz in fachlicher Hinsicht“ und unter „Personalführung“ die Berücksichtigung und Förderung der unterschiedlichen Potentiale der Mitarbeiter/-innen als explizite Leistungskriterien aufgeführt.

Erstmals wurde ein „Führungsfeedback“ auf Ebene des oberen und mittleren Managements eingeführt. Hier wurde die Vorbild-Funktion der Führungskräfte bei der Umsetzung der Gemeinschaftsaufgaben Gender/Diversity explizit als Kriterium aufgenommen.

Ein neuer Schwerpunkt im Diversity-Management der Heinrich-Böll-Stiftung liegt in der Bearbeitung des Merkmals „Alter“. Generell gibt es in der Stiftung keine Hinweise auf Diskriminierung aufgrund des Lebensalters. Bei Stellenbesetzungen hat das Alter keine besondere Bedeutung. Im Ergebnis wurden und werden immer wieder auch ältere Bewerber/-innen eingestellt. Auch im Bereich der Personalentwicklung/Fortbildung gibt es keine Auffälligkeiten. Eine Analyse der Altersentwicklung hat jedoch gezeigt, dass seit der Fusion der Vorläufer-Stiftungen in die neue Heinrich-Böll-Stiftung im Jahr 1997 die Belegschaft kontinuierlich gealtert ist. Es ist davon auszugehen, dass dieser Trend sich weiter fortsetzt, da die Fluktuation bei Mitarbeiter/-innen mit längerer Betriebszugehörigkeit und höherem Alter generell eher gering ist. Mit einer gezielten Einstellungspolitik soll dauerhaft eine ausgewogene Altersstruktur erreicht werden. Gleichzeitig wird darauf zu achten sein, dass die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeiter/-innen mit langer Betriebszugehörigkeit erhalten bleibt.

Am 10. März 2009 wurde eine sehr gut besuchte Informationsveranstaltung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für alle Mitarbeiter/-innen der Stiftung angeboten. Dr. Jessica Ohle, Fachanwältin für Arbeitsrecht, führte in die Entstehungsgeschichte des AGG und die zugrunde liegenden EU-Richtlinien ein. Danach folgte ein kurzer rechtlicher Überblick über den AGG-Inhalt: über die geschützten Kriterien im Sinne des AGG (Rasse, Herkunft, Alter etc.), die unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, Belästigung, Rechtfertigungsgründe und Rechtsfolgen der Diskriminierung. Im Anschluss blieb Raum für Fragen und Redebeiträge.

2.3 Steuerungsgruppe Gender/Diversity

Der interne Dialog zur Umsetzung der Charta wird durch die Steuerungsgruppe Gender/Diversity unter Leitung der Geschäftsführung koordiniert. Der Steuerungsgruppe gehören die Personalleitung, die Fachreferent/innen für Geschlechterdemokratie und Diversity/interkulturelle Demokratie sowie die Leiterin des Studienwerks an.

Die Steuerungsgruppe hat u.a. die Aufgabe, die vielfältigen organisationsbezogenen Aktivitäten im Bereich Gender und Diversity zu bündeln und Impulse für die Weiterentwicklung zu geben. Dazu gehört auch, das Thema Gender und Diversity zweimal jährlich mit der Abteilungsleitungsrunde zu besprechen. Die Geschäftsführung legt dem Vorstand einen jährlichen Bericht über die Arbeit der Steuerungsgruppe vor, der stiftungsweit veröffentlicht wird.

2.4 Geschlechterpolitischer Ratschlag

Neben dem umfassenden Fortbildungs- und Beratungsangebot, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung steht (siehe auch Personalpolitik) bietet die Stiftung einmal pro Jahr den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen einer eintägigen Veranstaltung, dem „Geschlechterpolitischen Ratschlag“, die Möglichkeit, sich mit Gender- und Vielfaltsfragen auseinanderzusetzen, um Impulse für die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in den eigenen Arbeitszusammenhang zu erhalten.

Ende Mai 2008 fand ein Geschlechterpolitischer Ratschlag zum Thema „**Geschlecht macht (k)einen Unterschied? Wahlkampf zwischen Merkelfaktor und Klimawandel**“ unter Beteiligung von Wissenschaftlerinnen, Politikberater/-innen und Politikerinnen statt. Dieser Ratschlag ist ein Angebot speziell für Mitarbeiter/-innen und Freund/-innen der hbs und sollte dieses Mal auch Impulse für die Wahlkämpfe 2009 bieten. Erörtert wurden Fragen wie: (Wie) können geschlechterpolitische Themen mit anderen parteipolitischen Themen – etwa Umwelt – verknüpft werden? Wie können politisch relevante, aber „alte“ Themen wie Gender neu Aufmerksamkeit erzielen, also „reframed“ werden?

Der diesjährige Geschlechterpolitische Ratschlag, geplant für den 9. Juni 2009, widmet sich dem Thema „**Wie kommt ‚Gender‘ in den ‚Green New Deal‘? Geschlechterpolitische Dimensionen der Finanz-, Wirtschafts- und Versorgungskrise**“. Auf dem Geschlechterpolitischen Ratschlag sollen die Zusammenhänge zwischen den Krisenerscheinungen auch in ihren geschlechterpolitischen Dimensionen und Implikationen vor- und zur Diskussion gestellt, und geschlechterpolitische Perspektiven von Lösungsstrategien in den Blick genommen werden.

2.5 Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Kriterien beim Stiftungsneubau

Die Integration von Gender und Diversity-Kriterien in die Planung und Umsetzung des Stiftungsneubaus – fertig gestellt im Sommer 2008 – stellte eine besondere Herausforderung dar, denn in diesem Feld der Organisationsentwicklung gab es kaum Vorbilder. In einem beteiligungsorientierten Prozess wurde von der Immobilien-Arbeitsgruppe und der Steuerungsgruppe Gender/Diversity daher eine Kriterien-Matrix mit Zielbeschreibungen und Indikatoren entwickelt, die als Bewertungs- und Controllinginstrument dient. Hauptkriterien dieser Matrix waren die Bewertung des Standorts, des Gebäudes, die Möglichkeiten der politischen Bildungsarbeit, die sich aus dem neuen Haus ergeben sowie die Umsetzung der Gemeinschaftaufgaben im Bauprojekt. Folgende Anforderungen sind erfüllt:

Standort:

- gute Erreichbarkeit, insbesondere für Menschen mit Behinderungen (Verkehrsanbindung, Taxi, Parkmöglichkeiten)
- gute Versorgungs- und Infrastruktur (Einkaufsmöglichkeiten, Restaurants, Cafés, Kinderbetreuungseinrichtungen, Spielplätze)
- angst- und gefahrfreier Standort (unbedenkliches Umfeld/Sicherheitslage für alle Nutzer/-innen, insbesondere Menschen verschiedener ethnischer Herkunft)

Gebäude:

- barrierefreier Zugang und Aufenthalt
- angst- und gefahrfreier Aufenthalt im Gebäude (barrierefreies und mehrsprachiges Leitsystem zur Orientierung, übersichtliche Gebäudestrukturen)
- hohe Aufenthaltsqualität der Arbeitsräume (Transparenz innerhalb des Gebäudes, Arbeitsplatzgestaltung, Kommunikationsorte)

Lernen und Bilden:

- angemessene Veranstaltungsmöglichkeiten
- hohe Aufenthaltsqualität für internationale Gäste
- Möglichkeiten zur Präsentation internationaler Kunst

Umsetzung der Gemeinschaftsaufgaben im Bauprojekt

- Teilnahme von Vertreter/-innen der Gemeinschaftsaufgabe an den Projektgremien
- Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte in den Ausschreibungsverfahren

3 Vielfalt erkennen, Potenziale wertschätzen

Auch in Bezug auf die bildungspolitischen Aktivitäten im In- und Ausland sowie die Nachwuchsförderung der Heinrich-Böll-Stiftung bilden die Themenfelder „Geschlechterdemokratie“ und „Migration/Interkulturelle Demokratie“ zwei wichtige Hauptsäulen unserer Programmatik.

Die Planungsprämissen des Vorstands formulieren jährlich die bildungspolitischen thematischen Eckpunkte und organisationsbezogene Herausforderungen für die Stiftung. Mit den Planungsprämissen des Vorstands sowie den Planungen der Auslandsbüros, die auf Regionalplanungskonferenzen weiter konkretisiert werden, entwickelt die Stiftung ihr Jahres- bzw. Dreijahresprogramm für die bildungspolitische Arbeit im Inland und für die Nachwuchsförderung sowie die internationale Zusammenarbeit im Ausland. Neben den eigenständigen Aktivitäten des Gunda-Werner-Instituts und des Referats für Migration und Integration kommt es darauf an, die Gemeinschaftsaufgaben „Geschlechterdemokratie“ und „Interkulturelle Demokratie“ in allen Themenfeldern der Stiftung sichtbar zu machen.

3.1 Feminismus und Geschlechterdemokratie (Gunda-Werner-Institut)

Die erklärte Strategie des Gunda-Werner-Instituts, politische Themen aufzugreifen, die zu den klassischen Männerdomänen gehören und diese mit feministischem, Gender- und Diversity-bezogenem Blick zu diskutieren, spiegelt sich in einzelnen Themenschwerpunkten des GWI.

So konnte das GWI in der Friedens- und Sicherheitspolitik mit Gender-Ansatz seinen Ruf als Kompetenz- und Informationsadresse ausbauen. Weiterhin stand die Vernetzungs- und Lobbyarbeit in Deutschland und im europäischen Kontext im Sinne des 2007 begonnenen Projekts „**Roadmap to 1325**“ im Vordergrund. Damit soll in Anbindung an die jeweilige EU-Ratspräsidentschaft die Umsetzung der UN-Resolutionen 1325, die die Integration von Gender-Perspektiven und die Partizipation von Frauen auch auf Entscheidungsebenen in der Friedens- und Sicherheitspolitik verpflichtend macht, vorangetrieben werden. Highlights waren u.a. eine Konferenz im Juni in Slowenien „Women in Conflict Resolution“, so wie der Ende 2008 beim Helmer-Verlag publizierte Reader „**Hoffnungsträger 1325 – Resolution für eine geschlechtergerechte Friedenspolitik in Europa**“. Politisches Gewicht hatte zudem der Schattenbericht des Frauensicherheitsrats zum Bericht der Bundesregierung zur UN-Resolution 1325, an dem das GWI beteiligt ist. Er wurde im Juni 2008 in einer Veranstaltung mit Politikerinnen in der Hertie School of Governance zur Diskussion gestellt.

Nach der großen Resonanz auf das **Web-Dossier des GWI Grundsicherung/ Grundeinkommen aus Gender-Perspektive** wurde eine – inzwischen zum 2. Mal aufgelegte – Broschüre zum Thema publiziert. Zugleich führte das GWI die Analyse institutioneller Rahmenbedingungen im Hinblick auf „selbstbestimmtes Leben“ fort, indem es in zwei Fachgesprächen das Steuerrecht auf Möglichkeiten der eigenständigen Existenzsicherung hin abklopfte. Unter Fragestellungen wie „**Wie geschlechter- (un)gerecht ist unser Steuersystem?**“ und „**Wie (um)steuern zu selbstbestimmtem Leben?**“ ging es nicht in erster Linie um das Ehegattensplitting, das schon lange im Fokus genderpolitisch-feministischer Kritik steht, sondern um das Steuersystem insgesamt als politisches Lenkungsinstrument, auch mit Blick auf das Wahljahr 2009. Hierbei kommen neben Expert/-innen u.a. Politiker/-innen von B90/Die Grünen, wie Christine Scheel und Britta Hasselmann, mit ihren konzeptionellen Ansätzen zu Wort. Auch hierzu wird in Kürze ein Webdossier erscheinen. Die Texte aus den Fachgesprächen sind abrufbar unter www.gunda-werner-institut.de.

Als Kooperation mit dem Institut für lebenslanges Lernen in Europa (ILE-Berlin) beteiligte sich das GWI im November 2008 am fünftägigen Workshop „**Gender Diversity Management in Süd-Ost-Europa**“ in Berlin. Für Gender- und Diversity-Expert/-innen und –Trainer/-innen aus 13, v.a. südosteuropäischen Staaten ging es vor allem um die Frage, ob und inwiefern die westlichen Konzepte von Gender Mainstreaming und Diversity Management zufriedenstellend in andere Kulturen übertragen werden können. Langfristiges Ziel ist es, ein europäisches Netzwerk von Gender Diversity Expert/-innen aufzubauen.

Auf der Konferenz ‚**Frauenfragen sind Männerfragen sind Geschlechterfragen- 40 Jahre Neue Frauenbewegungen. Und Jetzt?**‘ an der Uni Bochum, ging es um Analysen zum Stand von feministischer und geschlechterpolitischer Wissenschaft und von Praxisansätzen sowie um deren Perspektiven. Sie bot viel Raum für offene Reflexion und Diskurse und viele anregende und hochkarätige Vorträge neben der Möglichkeit zur Vernetzung.

Eine Art virtuelle Fortführung war die Online-Debatte zu Perspektiven von Jung- und Altfeministinnen, sog. „Alphagirls“ und an Emanzipation interessierten Männern und Frauen unter dem Titel „**Was ist der Streit-Wert?**“. Die zahlreichen Artikel schlagen einen thematischen Bogen von Feminismus über Frauen- und Geschlechterpolitiken bis hin zur Männerpolitik. <http://www.boell.de/demokratie/demokratie-4065.html>.

Im 10. Jahr beim inzwischen 30. Green Ladies Lunch wurde im März 2009 in festlichem Rahmen die Frage aufgeworfen: „**Altern ab zwanzig oder <forever young>?**“ In feministisch-kulturwissenschaftlichen wie frauen- und (sozial)politischen Betrachtungen und Überlegungen zur alternden Gesellschaft ging es um mögliche Freiheiten und gesellschaftlichen Erwartungsdruck an Alte und Ältere, der für Frauen mit spezifischen Diskriminierungen einher geht. Von den generationen-gemischten Teilnehmerinnen wurde das Treffen als besonderes Highlight des anerkannten GWI-Formats Ladies Lunch erlebt.

Im männerpolitischen Bereich stieß die Fachtagung „**Jungen – die Starken Schwachen? Eine gesellschaftliche, politische und pädagogische Herausforderung**“ im November

2008 auf besonders große Resonanz, eine Fachtagung in Kooperation mit dem Netzwerk "Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse". Die rund 100 Expert/-innen waren sich einig: statt mehr Sanktionsmechanismen für gewalttätige Jungen braucht es reflektierte Jungenarbeit und die Schaffung von Strukturen, die multiple Anerkennungsmöglichkeiten vorsehen. Die Fachtagung im Februar 2009 „Prekäre männliche Lebenswelten - Männer im Prekariat“ thematisierte, dass auch Männer zunehmend mit für Frauen längst als "normal" geltender „prekärer“ Arbeit konfrontiert sind, wobei dies nicht nur ökonomische Existenzsicherung, sondern vielfältige männliche Lebenslagen umfasst wie Obdachlosigkeit, Sucht, Krankheit oder Trennung und Scheidung.

Die Veranstaltung „**Ursula darf wählen! Und Ayse und Svetlana? 90 Jahre Frauenwahlrecht – demnächst auch für Migrantinnen?**“ am 16. Januar 2009 auf Initiative und in Kooperation mit der Bundestagsfraktion von B 90/Die Grünen fand aus Anlass des 90jährigen Jubiläums zur Einführung des Frauenwahlrechts statt. Tenor: Diskutiert wurde, wie das geltende Wahlrecht es gerade Migrant/-innen schwer macht, sich politisch zu artikulieren.

Mit seinem Europa-Schwerpunkt aus der Gender-Perspektive ging die relaunched Website vom GWI www.gunda-werner-institut.de Ende Mai 2008 an den Start. Sie wurde nach und nach ergänzt um weitere Schwerpunkte des GWI wie z.B. Frieden und Sicherheit aus Gender-Perspektive. Die GWI-Website ist als Wissensportal konzipiert: Sie setzt auf Themendossiers und Dokumentation von erarbeitetem Wissen aus thematischen Fachgesprächen und Konferenzen. Zu eigenen Schwerpunkten finden spezifische Zielgruppen, z.B. Expert/-innen, gut aufbereitete Informationen wie Studien. Neueinsteiger/-innen können sich zugleich Grundlagen aneignen, zum Teil werden aktuelle Fragestellungen zur Diskussion gestellt.

Ausblick: Ein ehrgeiziges Projekt hat sich das GWI mit der Event-Woche „**Love me Gender – Gender is happening**“ vom 6.- 11. Juli 09 vorgenommen, das 2009 ein Highlight werden soll. Jeder Tag der Woche wird unter einem anderen Aspekt „Gender“ in Verbindung mit weiteren Diversity-Dimensionen in den Blick nehmen. Aus historischer, juristischer, künstlerischer, literarischer und politischer Perspektive sollen ‚Lebenskonzepte‘, ‚Lebensweisen‘, ‚Lebensvisionen‘ und ‚Lebensutopien‘ aufgegriffen und beleuchtet werden.

3.2 Migrations- und Integrationspolitik in der Heinrich-Böll-Stiftung

3.2.1 Immigration, Integration, Partizipation in Deutschland

In der Reihe „**Interkulturalität & Politik**“ werden seit 2006 für die breite Öffentlichkeit Themen wie kulturelle Vielfalt und politisches Gemeinwesen, der „Kopftuchstreit“, die Kontroverse um „Parallelgesellschaften“ oder der Umgang mit politischem und religiösem Extremismus im Kontext der Einwanderungsgesellschaft intensiv und kontrovers diskutiert. Dazu konnten wir eine Reihe prominenter Intellektueller und Personen des öffentlichen Lebens wie Charles Taylor, Amitai Etzioni, Wilhelm Heitmeyer, Heiner Bielefeldt, Jutta Limbach, Theo Zwanziger u.v.a. gewinnen. (siehe http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1970.asp)

Die Hamburger Tagung „**Schule mit Migrationshintergrund**“ (14.-16.02.2008) diskutierte die vier Themenschwerpunkte interkulturelle Schule, Elternbeteiligung, Fördermaßnahmen und Diskriminierung und richtete sich primär an Erziehungswissenschaftler/-innen, Schulen, Ausbildungsstätten und Bildungspolitiker/-innen. In den Großstädten hat jedes zweite Kind einen Migrationshintergrund, in vielen Schulen stellen Einwandererkinder bereits eine deutliche Mehrheit dar - Tendenz steigend. Lange haben Schulen und Bildungspolitik diese Entwicklung ignoriert. Erst die ersten PISA-Ergebnisse aus dem Jahr 2000 haben das Scheitern des Bildungssystems verdeutlicht, da Schulen keinen Weg gefunden haben, Bildung und Kompetenzen unabhängig von der kulturellen und sozialen Herkunft zu vermitteln. Die Veranstaltung fand in einem breiten Bündnis von Kooperationspartnern statt: Verbund für Interkulturelle Kommunikation und Bildung e.V., Universität Hamburg, Vodafone Stiftung

Deutschland, ZEIT Stiftung und Landesstiftung Hamburg und unterstützt von zahlreichen anderen Partnern.

(http://www.migration-boell.de/web/integration/47_1451.asp)

Die Frage, wie die **Partizipationschancen von Migrantinnen und Migranten** verbessert werden können, welche Hindernisse es beim Aufstieg in den Sphären Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Kunst, Kultur & Medien gibt und was man dabei von den erfolgreichen Migrantinnen und Migranten („Role Models“) lernen kann, stand im Mittelpunkt der **Reihe „Neue Allianzen für Integration“** (2006 - 2007). Ziel des Projekts war es, einen grundlegenden Perspektivenwechsel im Integrationsdiskurs anzuregen, der Migrantinnen und Migranten nicht mehr vorrangig als Sicherheitsrisiko, Problemfälle oder Opfer betrachtet, sondern ihre Talente und Potenziale in den Vordergrund stellt. Zielgruppe der Veranstaltungsreihe waren Politikerinnen und Politiker, Integrationsbeauftragte, Wirtschaft, Gewerkschaften, Universitäten, Medien und Kultureinrichtungen. Jede einzelne Veranstaltung bestand aus einem geschlossenen Fachgespräch und einer anschließenden öffentlichen Veranstaltung, die in Berlin, Frankfurt, Leipzig und Köln in Kooperation mit den jeweiligen Landesstiftungen stattfanden. (http://www.migration-boell.de/web/integration/47_690.asp)

3.2.2 Muslime und Islam in Deutschland und Europa

Die in der Fachöffentlichkeit relativ gut etablierte **Dialogreihe „Grün trifft Grün“** (seit 2004) behandelt das Generalthema „Muslime und Islam in Deutschland“ aus verschiedenen Blickwinkeln: „Das Selbstverständnis Muslimischer Organisationen“, „Geschlechtergerechtigkeit in der muslimischen Community“, „Religiosität in der muslimischen Identität“, „Muslimische Eliten in Deutschland“, „Islam in der Schule“ etc. Ziel der Reihe ist es, zur Integration des Islam in den demokratischen, säkularen Rechtsstaat beizutragen und den Dialog zwischen bekennenden Muslimen und grüner Politik zu befördern. Die beiden wichtigsten Partner dieser Dialogreihe sind die „Muslimische Akademie in Deutschland“ und der „Arbeitskreis Grüne Muslime“. Die Zielgruppe der nichtöffentlichen Gesprächsrunden sind in erster Linie Politik, Vertreter/-innen muslimischer Verbände und Religionsgemeinschaften, Wissenschaft und muslimische Intellektuelle. (http://www.migration-boell.de/web/integration/47_57.asp)

Die **Dialogreihe „Religion und Politik“** (seit 2007) thematisiert grundlegende Fragen von Religiosität in der Moderne. Sie richtet sich nicht exklusiv an Immigranten, behandelt aber auch Themen, die im Kontext der Einwanderungsgesellschaft virulent werden. Themen waren u.a. „Wozu Gott?“ Religion zwischen Spiritualität und Nützlichkeit“, „Zivilgesellschaft und Religion“, „Kopftuch, Kreuzifix, Karikaturen: Demokratie und religiöser Pluralismus im transatlantischen Vergleich“, „Die Wiederentdeckung der Religionskritik. Alte Argumente oder neue Ansätze?“ sowie „Demokratiefähige Religionen. Religionsfähige Demokratie“.

Die internationale **Tagung „Muslims as Citizens – An International Dialogue on Civic Engagement“** (08.-10. Februar 2007) diskutierte Konfliktlinien zwischen muslimischen Glaubensvorstellungen und bürgerschaftlichem Engagement im demokratischen Rechtsstaat. Verglichen wurden die verschiedenen politischen und zivilgesellschaftlichen Organisations- und Partizipationsmodelle in Europa und den USA. Die Konferenz führte internationale Fachleute, Wissenschaft, Politik und Vertretungen der muslimischen Community aus Europa und den Vereinigten Staaten zusammen und war eine Kooperation mit der Bundeszentrale für Politische Bildung, der Konrad-Adenauer-Stiftung, der Deutschen Welle und der Botenschaft der Vereinigten Staaten.

3.2.3 Europäische Migrationspolitik

Die **Fachkonferenz Arbeitsmigration in Europa** (13.-14. Oktober 2009) wird im Dialog mit Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gewerkschaften die Tragfähigkeit und Durchsetzbarkeit konkreter, teilweise noch sehr umstrittener Policies für die Arbeitsmigration erörtern. Die Altersstruktur der Bevölkerung in der EU wird sich mittel- und langfristig dramatisch verändern. Eine gezielte Zuwanderungspolitik, die für eine dauerhafte Einwanderung junger und gut qualifizierter Menschen sorgt, kann dazu beitragen, die Folgen dieses demographischen Wandels zu mildern. Die Politik der meisten EU-Staaten hinkt jedoch in Bezug auf die Regelung und Steuerung der Arbeitsmigration hinterher. Die europäischen Staaten werden sich noch viel stärker als bisher um den internationalen Austausch von Wissen und die Zuwanderung qualifizierter Menschen bemühen müssen. Dabei werden auch Erfahrungen im transatlantischen Dialog ausgetauscht.

Die Veranstaltung ist eine Kooperation mit der Robert Bosch Stiftung, British Council und US-Botschaft.

Die **internationale Konferenz „Festung oder Raum der Freiheit? EU-Grenzen im Mittelmeerraum“** (19.-20. Mai 2009) hinterfragt die Ursachen und Gründe für die Aus- und Einwanderung und thematisiert die teilweise menschenrechtswidrige Grenzschutzpolitik der Europäischen Union im Mittelmeer und in den nordafrikanischen Ländern. Im Spannungsfeld von Zuwanderungskontrolle und Flüchtlingsschutz liegt das Gewicht der europäischen Migrationspolitik eindeutig auf den restriktiven Aspekten. Gemeinsam mit Fachleuten aus Europa, Afrika und dem Nahen Osten sowie Vertreterinnen und Vertretern von Regierungen, der Europäischen Kommission und der Afrikanischen Union werden außerdem Möglichkeiten einer befristeten und kontingentierten Öffnungen des europäischen Arbeitsmarktes im Rahmen einer „zirkulären Migration“ diskutiert.

Die Veranstaltung ist eine Kooperation mit der Robert Bosch Stiftung und British Council.

Das **Projekt „European Governance of Migration“** war 2008 das zentrale Projekt der migrationspolitischen Arbeit der Stiftung. Es ging um Möglichkeiten und Handlungsspielräume einer kohärenteren und zukunftsfähigen Migrationspolitik in der Europäischen Union. Das Projekt beinhaltete eine **Studie „Die Zukunft der europäischen Migrationspolitik - Triebkräfte, Hemmnisse und Handlungsmöglichkeiten“** (von Dr. Steffen Angenendt), die eine Bilanz der bisherigen europäischen Asyl- und Migrationspolitik zieht und Perspektiven einer gemeinsamen Politik diskutiert. Die darauf aufbauende internationale **Fachkonferenz „European Governance of Migration - The Political Management of Mobility, Economy & Security“** (17. – 19. September 2008) fand im Vorfeld der zweiten UN-Konferenz „Global Forum on Migration and Development (GFMD)“ (im Oktober 2008 in Manila) statt. Die internationale Konferenz war als Expertenforum konzipiert, auf dem sich wichtige Akteure und Entscheidungsträger der europäischen und nationalen Migrationspolitik austauschen, um Möglichkeiten der Kooperation auszuloten und gemeinsame Strategien zu diskutieren. Die als Ergebnis der Konferenz formulierten Handlungsempfehlungen wurden unter dem Titel „Migration Policy Considerations and Proposals“ als Input an die UN-Konferenz "Global Forum on Migration and Development" (GFMD 2008 im Oktober 2008) nach Manila sowie an die Europäische Kommission, Ministerien und Migrationspolitikerinnen und -politiker übermittelt. Darüber hinaus wurden am 20. April 2009 auf Einladung der Generaldirektion für Justiz, Freiheit und Sicherheit in Brüssel, an dem auch der zuständige Kommissar und Vizepräsident der Europäischen Kommission Jacques Barrot und andere hochrangige Vertreter der Kommission teilnahmen, die Ergebnisse und Empfehlungen des Projekts präsentiert. (www.migration-boell.de/governance) Neben der Robert Bosch Stiftung waren langfristige Kooperationspartner wie British Council, U.S. Botschaft und Kanadische Botschaft beteiligt.

Die Wirtschaft europäischer Länder ist ohne Arbeitsmigrant/-innen kaum vorstellbar. Die Politik der Länder den Zuwanderern gegenüber ist sehr unterschiedlich. Auf der **europäischen Konferenz „Fortress Europe? Effects and Consequences of Labour Migration“** (16.-17.

Februar 2006) wurden drei thematische Blöcke diskutiert: die Legalisierungskampagnen in Italien und Spanien, die insbesondere an Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Niedriglohnsektoren wie Landwirtschaft, Bauwirtschaft und Hausarbeit gerichtet waren; die britische Freizügigkeit für Bürgerinnen und Bürger der neuen EU-Beitrittsstaaten; die langfristigen Auswirkungen der Arbeitsmigration – aus der Perspektive der sozialen und ökonomischen Herausforderungen, denen sich etablierte Zuwanderer-Communities in Europa gegenübersehen. An der Konferenz, die in Hamburg und in Kooperation mit der Landesstiftung Hamburg sowie der Europäischen Kommission stattfand, nahmen Vertreterinnen und Vertreter der Europäischen Kommission sowie aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gewerkschaft teil.

3.2.4 Transatlantischer Austausch

Mit der rot-grünen Bundesregierung begann eine ernsthafte Debatte über Einwanderung und Integration in Deutschland. Dieses Umdenken lenkte den Blick nach Nordamerika (USA und Kanada), das eine lange Geschichte und Tradition der Einwanderung und Integration von Neubürgerinnen und Neubürgern sowie Minderheiten hat. In USA und Kanada können verschiedene Varianten der Partizipation und des Umgangs mit kultureller Vielfalt / Differenz beobachtet werden, die als Beispiel für die europäische Debatte um Migration und Integration nützlich sein können.

Mit den Anschlägen vom 11. September 2001 sind Muslime in den USA verstärkt in das Blickfeld von Sicherheitsbehörden geraten. Diese Tendenz hat auch auf Staaten der Europäischen Union übergegriffen. Im Mittelpunkt der Debatte steht die Frage, wie sich die Prinzipien offener und pluraler Gesellschaften mit den Sicherheitsbedürfnissen von Demokratien (Gewaltprävention) vereinbaren lassen.

Die **internationale Fachkonferenz „Immigration and Security – European Challenges and International Perspectives“** (23.-25. März 2006) bot ein Forum für die Diskussion dieser Fragen. Angesichts der Anschläge in Madrid, London und New Delhi sowie den sozialen Unruhen in Frankreich und anderen Orten hat die Debatte um die Zusammenhänge zwischen Einwanderung und Sicherheit an Dringlichkeit gewonnen. Sie fokussiert sich vor allem auf die muslimische Einwanderung und die Rolle islamistischer Gruppen. Es kommt deshalb entscheidend darauf an, die muslimische Öffentlichkeit und die demokratisch-islamischen Organisationen dafür zu gewinnen, gegen antidemokratische und gewaltbereite Tendenzen in den eigenen Reihen vorzugehen. Das erfordert umgekehrt eine verbesserte Akzeptanz und Offenheit der Mehrheitsgesellschaft gegenüber Muslimen. Die Konferenz war mit hochkarätigen Sicherheitsexpert/-innen besetzt – unter ihnen der bekannte französische Richter Jean Louis Bruguiere – und fand in Kooperation mit World Policy Institute, DGAP (Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik), MacArthur Foundation, German Marshall Fund of the United States, US-Botschaft Berlin statt.

(http://www.migration-boell.de/web/migration/46_488.asp)

Die Konferenz **„Citizenship – Ethnos – Multiculturalism“** (7.-9. Nov. 2005) war eine Follow-up, der 2003 in Toronto stattgefundenen Veranstaltung und wurde in Kooperation mit der University of Toronto und der Kanadischen Botschaft organisiert. Im Schwerpunkt wurden politische und wissenschaftliche Analysen über Fragen der staatsbürgerlichen Eingliederung (citizenship concepts) seit den 1980er Jahren diskutiert. Der Blick richtete sich dabei nicht allein darauf, wie die nationalen Konzepte aussehen, sondern wie migrantische Communities diese Möglichkeiten wahrnehmen und nutzen. Neben zahlreichen europäischen und nordamerikanischen Wissenschaftler/-innen nahmen auch deutsche Politiker/-innen, Journalist/-innen und ein breites Fachpublikum daran teil.

(http://www.migration-boell.de/web/integration/47_77.asp)

3.2.5 MID-Website (www.migration-boell.de)

Seit 2006 komplettiert die MID-Website die bildungspolitische Tätigkeit des Referats Migration und interkulturelle Demokratie. Neben den eigenen migrationspolitischen Aktivitäten der Stiftung wird dort ein vielfältiges Angebot an Informationen, Analysen und Meinungen zu den großen Themenfeldern Zuwanderung (Migration), soziale und politische Integration (Integration) sowie zu einem produktiven Umgang mit kultureller Vielfalt in Institutionen (Diversity) präsentiert:

- Migration: Ursachen und Auswirkungen von Migration auf globaler Ebene, Einwanderungs- und Flüchtlingspolitik in Europa und Deutschland, Governance of Migration;
- Integration: soziale und politische Integration mit den Schwerpunkten: Bildung, Religion, Wirtschaft & Arbeit, Citizenship und Demokratie sowie Kunst und Kultur;
- Diversity: produktiver Umgang mit der Vielfalt in der Gesellschaft (Politics of Diversity), Diversity Management in Unternehmen, Institutionen und Organisationen sowie Analysen zu Ursachen und Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus gegen gesellschaftliche Minderheiten, Inhalt und Umsetzung des AGG (allgemeine Gleichbehandlungsgesetz).

Die Website will dabei nicht nur Hintergrundwissen vermitteln, sondern auch ein Forum für einen konstruktiven Austausch und aktuelle Streitthemen sein. Dabei ist es außerordentlich wichtig, dass die unterschiedlichen Interessengruppen selbst zu Wort kommen und als Autorinnen und Autoren prominente Rollen spielen. Der Leserschaft wird die Möglichkeit zur Kommentierung angeboten. Die Website richtet sich in erster Linie an ein breites politisches und wissenschaftliches Fachpublikum. Sie ist als deutschsprachige Website einzigartig und zählt hier zu den etablierten Webseiten auf dem Gebiet Migration, Integration und Diversity.

Veröffentlichungsformate sind Meinungsbeiträge, politische Kommentare, Rezensionen, Forschungsberichte etc. sowie „Dossiers“ und „Themenschwerpunkte“. Mittlerweile sind 20 Dossiers mit durchschnittlich 15 Beiträgen und weiterem Infomaterial entstanden (siehe Anhang). Sie bieten ein viel beachtetes und nachgefragtes Angebot der Website. Dieser Nachfrage wird durch sukzessive Nachbearbeitung zu PDF-Downloads Rechnung getragen.

Eine Weiterentwicklung der Seite stellt das Open Space Projekt „Zwischenraum für Kunst & Migration“ dar. Es beinhaltet neben einer Bibliothek auch eine Galerie als Ort für die Präsentation künstlerischer Arbeiten, die sich mit den Kernthemen Diversität und Migration in ihren Facetten von kultureller Identität, grenzüberschreitender Mobilität, Migrationserfahrungen und kreativer Selbstverortung auseinandersetzen. Einem Open Call folgend hat eine Vielzahl von Künstlerinnen und Künstlern Interesse bekundet „mitzumachen“ und ihre Arbeiten eingeschickt, die seit Mai 2009 monatlich vorgestellt werden.

In 2008 erfolgte eine umfangreiche inhaltliche Restrukturierung der Website durch die Einführung von rund 40 Unter-Rubriken. Sie ermöglicht eine präzisere Zuordnung der vorhandenen sowie der künftigen Beiträge.

3.3 Einblicke in die internationale Genderarbeit der Heinrich-Böll-Stiftung

Geschlechterpolitik als integraler Bestandteil der Demokratieförderung – hier sind bspw. die Förderung und Stärkung der politischen Partizipation von Frauen und das Engagement gegen die Diskriminierung von Schwulen, Lesben, Transvestiten, Bi- und Transsexuelle angesprochen – zählt ebenso zu den Kernaufgaben der geschlechterpolitischen Arbeit der Heinrich-Böll-Stiftung im Ausland, wie Geschlechterpolitik und Ökonomie und der Bereich Frauen in der Friedenspolitik und Konfliktbearbeitung.

Selbstverständlich ist das Engagement der Heinrich-Böll-Stiftung auch durch die politischen und gesellschaftlichen Gegebenheiten vor Ort geprägt und von den Partnerinnen und Part-

ner abhängig. Folgend wird ein kleiner Ausschnitt der geschlechterpolitischen Arbeit der Heinrich-Böll-Stiftung im Jahr 2008 gezeigt. Dieser Ausschnitt kann an dieser Stelle weder unser Engagement in allen Regionen angemessen widerspiegeln, noch alle Facetten unserer entwicklungspolitischen Genderarbeit aufzeigen.²

3.3.1 Demokratie und Geschlechterpolitik

Türkei

Homosexualität war in der Türkei zu keiner Zeit verboten oder kriminalisiert. Auf der anderen Seite gab es aber auch keine Gesetze, um Schwule, Lesben, Transvestiten, Bi- und Transsexuelle (LGBT) vor Diskriminierung und Anfeindungen zu schützen. Zum Beispiel durch eifrige Bürgermeister und Gouverneure, die immer mal wieder LGBT-Organisationen wegen „Verstoßes gegen die öffentliche Moral“ verbieten oder auflösen lassen wollten.

Das Türkei-Büro der Heinrich-Böll-Stiftung unterstützte 2008 eine Veranstaltungsreihe von „Kaos GL“, einer bereits 1994 gegründeten und im Oktober 2005 vom Innenministerium als NGO anerkannten LGBT-Gruppe in Ankara. In diesen Diskussionsrunden, die in zahlreichen Städten der Türkei von Ankara über Izmir bis Istanbul organisiert wurden, debattierten die jeweils rund zweihundert Teilnehmerinnen und Teilnehmer Fragen wie „Schwul-Sein und Identität“, „Identität: Kurde und Schwulsein“. Dabei ging es im Wesentlichen darum, sich über Differenzen innerhalb der Schwulen-Szene zu verständigen.

Georgien

Seit Herbst 2007 unterstützt die Heinrich-Böll-Stiftung „Inclusive“, die erste NGO Georgiens, die sich explizit für die Rechte sexueller Minderheiten engagiert. Die Stiftung „Inclusive“ dokumentiert Rechtsverletzungen und forscht und veröffentlicht zur Situation sexueller Minderheiten in Georgien. Sie berät Personen und Gruppen und bietet Informationsveranstaltungen an. Allein im ersten Halbjahr 2008 hat sie 20-mal eingeladen: zu Diskussionen, zu Filmabenden und zum Frauenklub. Etwa 30 Menschen kamen im Schnitt, 60 Prozent waren Frauen. An den Filmabenden waren es sogar 40 bis 50 Besucherinnen und Besucher.

Mit der Unterstützung der von „Inclusive“ herausgegebenen Zeitschrift „Me“ möchte die Heinrich-Böll-Stiftung einen Beitrag zur Herausforderung traditioneller Gender-Stereotype im öffentlichen Diskurs Georgiens leisten und der in der Politik und vielen Medien teilweise aggressiv zum Ausdruck gebrachten Homophobie begegnen.

Die erste Ausgabe von „Me“ erschien im November 2007. Die seit 2008 zweisprachige Quartalsschrift hat sich innerhalb kurzer Zeit einen sehr guten Ruf in Tbilisi verschafft. Sie enthält neben kürzeren Beiträgen auch längere Interviews und historisch-reflektierende Beiträge. „Me“ ist sowohl gedruckt erhältlich als auch im Internet zugänglich. 2008 wurden mehr als 2500 Exemplare heruntergeladen. Mit der ausgesprochen attraktiven und lesefreundlichen, aber auch aufwändigen Gestaltung und der Übersetzung der Beiträge ins Englische haben die Macher von „Me“ so hohe Ansprüche an sich selbst gerichtet, dass sie nach den ersten fünf Heften Anspruch und Arbeitsalltag in Einklang zu bringen suchen.

Warschau

In den Verhandlungen über den Beitritt zur Europäischen Union nahmen die „neuen“ Mitgliedsstaaten Polen, Tschechien und die Slowakei Antidiskriminierungsnormen und Gleichstellungsstandards der EU an und verpflichteten sich, diesen im Alltag Geltung zu verschaffen. Trotz der im Wesentlichen zufriedenstellenden Gesetzgebung stößt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Alltag nach wie vor auf Barrieren und auf Widerstand.

² Die folgenden Ausführungen zur internationalen Genderarbeit der Heinrich-Böll-Stiftung wurden von Renate Wilke-Launer verfasst und mit kleinen Änderungen übernommen.

Die Kaczynski-Regierung in Polen 2006 hat das Amt für Chancengleichheit von Frauen und Männern einfach aufgelöst. Der Nachfolger Tusk hat die Gleichstellungsbeauftragte zwar wieder ins Amt berufen, allerdings ohne klare Kompetenzzuweisung und ohne Konsultation mit Frauenorganisationen. Die politische Rhetorik der Parteien sieht in Frauenpolitik vor allem Familienpolitik; die feministischen Organisationen des Landes werden oft ignoriert und sind auf Unterstützung aus dem Ausland angewiesen.

Das Regionalbüro Warschau lässt jedes Jahr von seinen Partnerorganisationen einen Bericht über den Stand der Dinge erarbeiten. 2008 lautete das gemeinsame Thema, inwieweit Aspekte der Geschlechtergleichstellung in Schulen, Lehrplänen, Lehrbüchern und während des Unterrichts berücksichtigt werden. Von systematischer Berücksichtigung, wie das Gender Mainstreaming es verlangt, kann keine Rede sein. Im Gegenteil: In Schulen wird meistens die stereotype traditionelle Aufteilung in Männer- und Frauenrollen verfestigt. Und das schlägt sich dann in der Wahl der Studienrichtung durch Schülerinnen und Schüler in den Oberschulen nieder: Junge Frauen votieren eher für humanistische und junge Männer oft für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge. Der Unterricht wird überwiegend von Lehrerinnen erteilt, aber als Schuldirektor amtiert in der Regel ein Mann. Im gemeinsamen Vorwort wagen Agnieszka Grzybek und Agnieszka Rochon, die Gender-Koordinatorin und die Büroleiterin in Warschau, sogar die These, dass es in diesem Kontext keinen Unterschied macht, ob ein Land zur EU gehört oder, wie die Ukraine, nur an sie angrenzt.

Ob der jüngste Entwurf einer Antidiskriminierungsrichtlinie der EU geeignet ist, die Gleichbehandlung zu gewährleisten, diskutierten Frauen auf zwei Veranstaltungen der Büros in Warschau und in Prag. Erstmals in Mittel- und Osteuropa, so Agnieszka Rochon, wurde Gender Mainstreaming öffentlich einer kritischen Analyse unterzogen: im Oktober 2008 erst auf einer Podiumsdiskussion mit Barbara Unmüßig, Vorstandsmitglied der Heinrich-Böll-Stiftung, und im Dezember 2008 dann mit einer detaillierten Publikation. Dabei zeigte sich, dass ein sehr verkürztes Verständnis und nur punktuelle praktische Bemühungen diesem Konzept seinen radikalen Charakter genommen haben. Deshalb präsentierten die Autorinnen aus Polen, der Slowakei, Tschechien und der Ukraine am Ende auch eine lange Liste von Empfehlungen, wie das Potential besser zu nutzen wäre.

Serbien

Was heißt Feminismus für junge Frauen, die in den neunziger Jahren unter schwierigen Bedingungen in Serbien aufgewachsen sind? Wie erleben und interpretieren sie Gesellschaft, wenn es zu den Grunderkenntnissen ihrer Generation gehört, dass gewonnene Freiheiten schnell zunichte gemacht werden können und was selbstverständlich und normal zu sein scheint, auf einmal fehlt?

Über Feminismus vor einem solchen Hintergrund gibt eine Textsammlung Auskunft, die am 12. Februar 2008 erschien. Die Auflage von 1000 Exemplaren wurde innerhalb von fünf Monaten gezielt an Nichtregierungsorganisationen, Bibliotheken und interessierte Einzelpersonen verteilt. Inzwischen ist schon eine verbesserte und erweiterte Ausgabe zu haben. Sie wurde von der Heinrich-Böll-Stiftung unterstützt, „damit der Feminismus in der Öffentlichkeit noch stärker vertreten ist und keine gesellschaftliche Gruppe mehr marginalisiert wird“ (Adriana Zaharijević, Redakteurin der Publikation). Die 27 Autorinnen und der eine Autor diskutieren Rechte und Freiheiten, das Verhältnis des Persönlichen und des Politischen, unterschiedliche Identitäten (etwa: Roma-Frauen, Lesben), die Darstellung von Frauen in den Medien, ihrer Rolle in der Kunst, die theoretischen Debatten und den feministischen Aktivismus. So umfassend angelegt, hat sich der Band schnell zu einer Art Standardwerk entwickelt, der in der Erwachsenenbildung und in akademischen Lehrveranstaltungen gern benutzt wird

Libanon

Der Name ist Programm: *KAFA* (enough) Violence and Exploitation. Die noch junge, im März 2005 gegründete libanesische Frauenorganisation machte sich schnell einen Namen. Schon ein Jahr später lenkte eine beeindruckende Ausstellung (Silent Witnesses) von hölzernen Silhouetten den Blick auf Leben & Leid von 30 Frauen, die im Libanon ermordet wurden: im Rahmen von häuslicher Gewaltanwendung oder eines „Ehrenmordes“.

Die Frauen von *KAFA* haben dafür den Begriff des Feminizids in die libanesische Debatte eingeführt. Sie haben Frauenhäuser wieder ins Gespräch gebracht und die Vorlage eines Gesetzes gegen häusliche Gewalt (einschließlich Vergewaltigung in der Ehe – in der arabischen Welt ein äußerst umstrittenes Konzept) vorbereitet. Zudem ist *KAFA* die einzige Frauenorganisation in Libanon, die sich mit Tabuthemen wie Prostitutionen und dem sexuellen Missbrauch von Kindern beschäftigt.

KAFA wird vom Beiruter Büro darin unterstützt, den Handel mit Frauen zu untersuchen und Gegenstrategien zu entwickeln. Die Organisation hatte bereits Anfang 2008 dem CEDAW-Komitee einen „Schattenbericht“ darüber vorgelegt. Obwohl zwischen 120.000 und 200.000 Migrantinnen als Hausangestellte im Libanon arbeiten und in den Nachtclubs viele ausländische Sexarbeiterinnen – vor allem aus Osteuropa und Nordafrika – tätig sind, gibt es dazu kaum verlässliche Informationen, und jedes Jahr werden nur 60 Fälle durch Gerichtsverfahren oder Beschwerden aktenkundig.

Die Heinrich-Böll-Stiftung finanzierte 2008 ein Training mit der schwedischen Juristin Gunilla Ekberg, eine der führenden Expertinnen auf diesem Gebiet. Die Ko-Direktorin der „Coalition Against Trafficking in Women International“ machte die Libanesinnen mit dem Stand der internationalen Diskussion zum Thema vertraut und erarbeitete mit ihnen Vorschläge für Gegenstrategien. 2009 wird von *KAFA* ein Schattenbericht zum Thema für die UN-Sonderberichterstatterin für Menschenhandel erarbeitet werden.

3.3.2 Geschlechterpolitik und Ökonomie

Palästina

Der Anstoß erfolgte 2007 auf einer internationalen Konferenz der Heinrich-Böll-Stiftung in Amman: Beim Austausch über ihre Erfahrungen im Kampf um eine gendersensitive Gestaltung öffentlicher Haushalte fiel den Teilnehmenden aus vielen arabischen Ländern auf, dass es zwar Bemühungen auf nationaler Ebene gibt, diese in den Kommunen zumeist aber fehlen.

Dies gilt auch für Palästina. Deshalb entwickelte das Stiftungsbüro in Ramallah 2008 in Kooperation mit MIFTAH, einer angesehenen palästinensischen Nichtregierungsorganisation, ein Konzept für ein sechsmonatiges Pilotprojekt auf kommunaler Ebene. MIFTAH steht für Palästinensische Initiative für globalen Dialog und Demokratie und wird von Hanan Ashrawi geleitet, der bekanntesten palästinensischen Politikerin.

Der Bürgermeister und die zwei Stadträtinnen – Dr. Somaia Sayej und Nuha Abdallah, zwei starke Frauen, die von MIFTAH im Wahlkampf unterstützt worden waren – ließen sich schnell zur Mitarbeit bewegen. Ratsmitglieder und Verwaltungsangestellte lernten in mehrtägigen Workshops zunächst Genderkonzepte kennen und nahmen sich anschließend ihren Gemeindeetat vor: Nach einer Analyse unter Gendergesichtspunkten wurden für das nächste Budget Veränderungsvorschläge entwickelt. Und noch etwas war neu: eine institutionalisierte Zusammenarbeit mit Frauen-NGOs.

Aus den gewonnenen Erfahrungen entstand ein Handbuch, das als Anstoß und Anleitung für gendersensitive Reformen in den Haushaltsverfahren anderer Kommunalverwaltungen dienen kann. 500 Exemplare wurden gedruckt und an Gemeinderäte und NGOs verteilt.

Libanon

Strukturanpassungsprogramme, Handelsabkommen und die Einbindung in Freihandelszonen haben gravierende Auswirkungen auf das Leben der Bevölkerungen im Nahen Osten. Doch sie erfahren erst etwas von diesen internationalen Verträgen, wenn sie schon deren Folgen spüren. Da viele Frauen im informellen Sektor und in der Landwirtschaft arbeiten, sind sie von der ökonomischen Integration ganz besonders betroffen. Im Libanon ist eine nationale Kommission mit den WTO-Verhandlungen betraut; zivilgesellschaftliche Kräfte sitzen dort nicht mit am Tisch. Um die Verhandlungen von außen zu beobachten und beeinflussen zu können, fehlt es ihnen an der nötigen Expertise.

Seit dem Jahr 2005 unterstützt das Büro Beirut daher die libanesische *Collective for Research and Training on Development-Action (CRTD.A)* darin, anhand von Pilotstudien und Seminaren Expertise zu schaffen und Aufmerksamkeit darauf zu lenken, dass internationale Handelsabkommen langfristige Auswirkungen auf Geschlechterbeziehungen und die soziale und ökonomische Stellung der Frau haben. 2008 förderte die Stiftung erstmalig ein vom *International Gender and Trade Network* durchgeführtes Training für über 50 Repräsentanten libanesischer NGOs, Kooperativen, Gewerkschaften, UN-Organisationen und Ministerien. In Workshops wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ermutigt, sich sektoriell (Landwirtschaft, Dienstleistungen, Textilindustrie, etc) wie auch thematisch (GATs, GATTs, TRIPS, Rechte lokaler Produzenten, Subventionen) mit der Problematik intensiv auseinander zu setzen. Am Ende verständigten sie sich auf Prioritäten für gemeinschaftliche Aktion im Jahr 2009: die neu gewonnenen Einsichten weiterzugeben, die Beitrittsverhandlungen aktiv zu begleiten, und eine Schaltstelle für die Zusammenarbeit zwischen der Zivilgesellschaft und dem privaten Sektor einzurichten.

Um grenzüberschreitende Kooperationen zu ermöglichen, waren auch syrische Aktivistinnen zur Teilnahme an der Konferenz eingeladen worden, um sich mit den Mechanismen der WTO vertraut zu machen. Mittelfristig soll eine regionale Advocacy-Plattform ins Leben gerufen werden.

In Anschluss an das Training führte Mariarosaria Iorio, Direktorin des *International Gender and Trade Network*, mit Unterstützung der Heinrich-Böll-Stiftung eine Reihe von Konsultationen mit Personen und Institutionen durch, die an den libanesischen WTO-Beitrittsverhandlungen beteiligt sind. Gesprächspartner waren Personen in den verschiedenen Ministerien, der Handelskammer und der Zentralbank, dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) und der Europäischen Kommission. Die Ergebnisse sind in dem Dokument *Lebanon's Accession to the WTO: Highlights of Critical Issues* pointiert zusammengefasst, das in englischer und arabischer Sprache online gelesen werden kann.

Brasilien

Brasilien hat sich in den letzten Jahrzehnten zu einer Agrargroßmacht entwickelt. Das Land ist weltweit der größte Produzent von Zucker und Fleisch, bei Soja steht es nach den USA an zweiter Stelle. Große Unternehmen, oft als Agrobusiness bezeichnet, führen diesen Prozess an und dringen in immer neue Gebiete vor. So wird Soja in Amazonien angebaut und trägt zur Zerstörung der Regenwälder bei.

Die Heinrich-Böll-Stiftung hat Studien zu den ökologischen Konsequenzen des zunehmenden Anbaus von Agrotreibstoffen unterstützt und hilft Nichtregierungsorganisationen, Netzwerken, Foren und Forschungseinrichtungen dabei, eigene Positionen zu entwickeln.

Der großflächige Anbau von Monokulturen ist nicht nur eine Bedrohung für die letzten Ökosysteme Brasiliens, sondern auch für Kleinbauern und traditionellen Gemeinschaften. Die oft versprochene Landreform kommt nur schleppend voran. Währenddessen expandiert das Agrobusiness nicht nur, es verändert auch das Modell der landwirtschaftlichen Produktion. Insbesondere durch die Einführung genetisch veränderten Saatguts werden Bauern in Abhängigkeit von Agrarkonzernen gebracht.

Gegen dieses Modell wehren sich die sozialen Bewegungen Brasiliens, die Landlosenbewegung MST, die Gewerkschaften der Kleinbauern, aber auch indigene Bevölkerungsgruppen und traditionelle Gemeinschaften. In den vergangenen Jahren haben sich in all diesen Bewegungen auch Frauen organisiert: Sie haben eine eigene Organisation von Landfrauen gegründet (MMC), die in vielen brasilianischen Bundesstaaten präsent und landesweit anerkannt ist.

Unterstützung bekommen sie auch von der alteingesessenen Organisation *Sempreviva Organização Feminista (SOF)*, der die Heinrich-Böll-Stiftung seit vielen Jahren verbunden ist. Die Feministinnen aus São Paulo arbeiten mit den Frauen in den Bauernbewegungen zusammen, führen Fortbildungsmaßnahmen durch, organisieren Treffen, veröffentlichen Materialien. Im August 2008 luden sie zu einer Diskussion über die zunehmende Produktion von Agrotreibstoffen ein. Etwa 500 Frauen aus dem ganzen Land kamen und erörterten in Belo Horizonte, was diese Entwicklung für Frauen bedeutet: die weitere Verdrängung des Nahrungsmittelanbaus, die zunehmende Marginalisierung der bäuerlichen Landwirtschaft durch das Agrobusiness, das Frauen allenfalls als Erntehelferinnen oder Köchinnen beschäftigt.

Mit ihrer Kritik geraten die sozialen Bewegungen und *SOF* in Konflikt mit den progressiven Regierungen Lateinamerikas. Das schreckt sie nicht, sie verschaffen sich sogar auf höchster Ebene Gehör: Bei den jüngsten Lateinamerika-Gipfeln waren die Frauen, unterstützt von *SOF* und der Heinrich-Böll-Stiftung, so präsent, dass auch die Regierungschefs ihnen zuhören mussten. Sie fanden dabei mehr Resonanz bei Evo Morales (Bolivien) und Rafael Correa (Ecuador) als bei Lula da Silva (Brasilien) und Hugo Chavez (Venezuela). Immerhin: Durch den Einsatz der Frauen hat die Kritik an einem Entwicklungsmodell an Gewicht gewonnen, das auf der rücksichtslosen Ausbeutung der natürlichen Ressourcen und der Verdrängung von Kleinbauern und Kleinbäuerinnen beruht.

3.3.3 Frauen in der Friedenspolitik und Konfliktbearbeitung

Kaukasus

Für die von Männern dominierten Gesellschaften des Kaukasus ist die Einbeziehung von Genderaspekten in die Konfliktanalyse und -bearbeitung ein Novum. Das von der Heinrich-Böll-Stiftung mitfinanzierte und -organisierte Fortbildungsprogramm für Mediatoren „Omnibus 1325“ will Frauen und Männer dafür sensibilisieren und ausbilden. Im Zentrum des Projekts stehen Qualifizierungskurse im Kaukasusgebiet und in Deutschland: Grundkurse (2006-2007), Aufbaukurse (2007) und eine Seminar- und Studienreise nach Deutschland (2008). Während die Grundkurse sich hauptsächlich mit den inhaltlichen Zusammenhängen von Gender, Kultur und Konflikt befassen, geht es in den Modulen des Aufbaukurses um Methodik, Haltung und Einstellung des Trainers.

Nach den Grund- und Aufbaukursen – am Aufbaukurs, der im November 2007 in Istanbul stattfand, nahmen 20 Absolventen der Grundkurse teil – fand im Oktober 2008 in Deutschland ein Treffen der kaukasischen und der deutschen Omnibus-Kurse statt. An dem viertägigen Seminar trafen die Teilnehmenden mit Vertreterinnen und Vertretern von Friedens- und Menschenrechtsorganisationen aus Argentinien, Chile, El Salvador, Kuba, Kolumbien und Nicaragua zusammen – ein erster Schritt für einen Dialog über die Praxis von genderbewusster Friedens- und Menschenrechtsarbeit.

Am Ende der drei Jahre ist ein international zusammengesetzter „Expertenpool“ gewachsen, der seinerseits Bildungs- und Beratungsleistungen im Bereich Gender in der gewaltfreien und konstruktiven Konfliktbearbeitung und Friedensarbeit anbietet. Das ist genügend Treibstoff, damit der Omnibus seine Fahrt fortsetzen kann. Seit April 2007 erscheint außerdem ein Newsletter, in dem die Teilnehmenden aus dem Nord- und Südkaukasus Erfahrungen teilen und über ihre Arbeit reflektieren. Und sie bestärken sich auch gegenseitig darin weiterzumachen, wenn es mal schwierig ist.

3.4 Trainingsangebote in der Weiterbildungsakademie Green Campus

Die Weiterbildungsakademie „GreenCampus“ bietet u.a. durch Gender- und Diversity-Trainingsangebote sowie geschlechtergerecht und vielfältig konzipierte Veranstaltungen einer interessierten Öffentlichkeit die Möglichkeit Gender- und interkulturelle Kompetenzen zu erwerben. So ist z.B. Voraussetzung zum Erwerb eines Zertifikats im Bereich Politikmanagement die Teilnahme an einem Workshop zum Thema Gender-Kompetenz.

3.5 Gender und Diversity in der Nachwuchsförderung: Arbeit des Studienwerks

Im Leitbild zur Nachwuchsförderung beschreibt die Heinrich-Böll-Stiftung ihre Anforderungen und Ziele einer nachhaltigen Nachwuchsförderung, die sie als Beitrag zur demokratischen Kultur versteht. Sie verbindet den Leistungsgedanken mit Chancengerechtigkeit. Dies drückt sich u. a. besonders in dem mit rund 70 Prozent außergewöhnlich hohen Anteil weiblicher Studierender und Promovierender in der Förderung aus. Zudem sind Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten besonders erwünscht; rund 30 Prozent unserer Stipendiatinnen und Stipendiaten kommen aus dem Ausland oder haben einen Migrationshintergrund. Andere Aspekte wie Behinderung, bildungsferner Hintergrund, 2. Bildungsweg, Alter, Fächer, verschiedene Hochschultypen spielen für die Auswahl ebenso eine zentrale Rolle.

Diversity management, die Auseinandersetzung mit Antidiskriminierungspolitiken, Förderung von Vielfalt und interkultureller Kompetenz gehören regelmäßig und selbstverständlich zum Seminarprogramm. Die Förderung von Diversity ist für das Studienwerk Anspruch und Programm gleichermaßen.

Einen besonderen Ausdruck findet dieses Anliegen in diesem Jahr in einem neu aufgelegten Studienförderprogramm zum Thema „Medienvielfalt, anders: Junge Migrantinnen und Migranten in den Journalismus“. Mit diesem Programm fördert die Heinrich-Böll-Stiftung mittlerweile 15 junge Studierende mit dem Berufsziel Journalismus; weitere Bewerbungszyklen sind vorgesehen. Gemeinsam mit mehreren Medienpartnern ermöglicht die Stiftung den Studierenden einen Einstieg in das Berufsfeld, bietet ihnen Qualifizierungsmöglichkeiten wie Seminare, Praktika und Volontariate und vermittelt Kontakte in die Medienwelt.

In einer im Jahr 2008/09 durchgeführten externen Evaluation zur ideellen Förderung der Stipendiat/inn/en in allen 11 Begabtenförderungswerken in Deutschland schneidet das Studienwerk der Heinrich-Böll-Stiftung besonders gut ab bezogen auf die Förderung von Geschlechterdemokratie und Interkulturalität. Hier bescheinigen die angeschriebenen Stipendiat/inn/en in einer ersten Befragung der Heinrich-Böll-Stiftung im Vergleich mit allen anderen Förderwerken ein Alleinstellungsmerkmal.

3.6 Öffentlichkeitsarbeit unter Berücksichtigung von Gender und Diversity

Die Formate der Öffentlichkeitsarbeit tragen dazu bei, Bild und Verständnis der Heinrich-Boell-Stiftung von Gender und Diversity nach außen zu kommunizieren bzw. Kriterien wie Beteiligung, Berücksichtigung inhaltlicher Fragestellungen, Sprache und Darstellung zu berücksichtigen.

3.6.1 Website

Der Relaunch der Website der Heinrich-Böll-Stiftung www.boell.de wurde so konzipiert, dass die Themenschwerpunkte Migration, Integration, Diversity und Feminismus und Geschlechterdemokratie weiterhin ihre eigenen Webportale betreiben. Diese werden neben der Haupt-

site redaktionell autonom von den Referaten betreut. Dafür stehen personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung.

Mit den Portalen konnte sich die Stiftung einen Großteil der Zielgruppen erschließen, die sich explizit für dieses Thema interessieren und die Portale zur Orientierung und als Wissensspeicher nutzen. Die steigenden Zugriffszahlen von www.migration-boell.de sind ein Beleg dafür. Themen, die insbesondere auf diesen Seiten zu finden sind, werden ja nach Aktualität und Relevanz auf der Startseite von boell.de angekündigt. Darüber wollen wir sicherstellen, dass User mit unterschiedlichem Suchverhalten auch auf diese Inhalte aufmerksam werden.

Im Konzept des Websites-Relaunches der Auslandsbüros wurde der zentrale Stellenwert von Gender in der Hauptnavigation berücksichtigt, ebenfalls der Einsatz von Fotos diskutiert. In allen Konzepten wird auf den Umgang mit diskriminierenden Inhalten eingegangen, der Umgang mit Sprache und Bildauswahl thematisiert.

Die Themen „Umgang mit Sprache“ und „Bildauswahl“ müssen insbesondere für die Auslandsbüros vertieft werden. Da sind die bisherigen „Richtlinien“ nicht ausführlich genug.

Auch muss sich noch einmal dem Thema Barrierefreiheit gewidmet werden. Unsere Seiten erfüllen den Mindeststandard und werden nach und nach optimiert.

3.6.2 Außendarstellung

In allen Produkten der Öffentlichkeitsarbeit, wie z.B. Newsletter, Veranstaltungskalender, Jahresbericht, Standpräsentationen, Imageflyer wird auf eine ausgewogene Darstellung von Gender und Diversity geachtet. Das bezieht sich auf das prominente Herausheben von Projekten, wie auf die Werbung für die Internetportale.

In der Bildsprache achten wir auf eine ausgewogene Darstellung von Frauen und Männern und Migrant/-innen. Da 90% aller Produktionen innerhalb der Stiftung umgesetzt oder betreut werden, ist die Sensibilität für das Thema gegeben. So wurde beispielsweise die Werbung für das Studienwerk der Stiftung explizit multikulturell gestaltet.

In allen Bereichen der Öffentlichkeitsarbeit wird auf eine geschlechtersensible Sprache geachtet.

3.6.3 Boell.Thema

Die Zeitschrift boell.thema erscheint dreimal jährlich und wird von einer externen Redakteurin verantwortet. Im vergangenen Jahren waren die Themen: „Biodiversität. Bedrohung und Erhalt“, „What's left. Mit wem geht die neue Zeit?“ und „Menschenrechte sind nicht teilbar“ Die Themensetzung reagiert auf aktuelle gesellschaftliche Ereignisse und will einen eigenen Akzent in der Debatte setzen. In der Konzeption wird immer wieder darauf insistiert, dass Themenzugänge und Fragestellungen aus verschiedenen Blickwinkeln zu diskutieren sind: unter Berücksichtigung weiblicher Autor/-innenschaft, von Migrant/-innen, national und international. Das gelingt nicht in allen Ausgaben gleichmäßig. Hier muss zukünftig wieder verstärkt darauf geachtet und mehr Zeit für die Recherche eingeplant werden. Auch wenn klar ist, dass jede Zeitschrift nach Autoren und Autorinnen sucht, die für eine thematische Ausrichtung im Sinne der Debatte des Herausgebers steht. Ebenfalls muss der Markt der Angebote berücksichtigt werden. Z.B. ist es für manche Themen schwierig, Autorinnen zu finden, bzw. dass sie für Anfragen der hbs zu gewinnen.

3.6.4 Boelletin

Informationen zu den Gemeinschaftsaufgaben Geschlechterdemokratie und Diversity werden regelmäßig in der Mitarbeiterzeitschrift „Boelletin“ thematisiert und so an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommuniziert. Außerdem enthält das Intranet Boell.city Informationen über die Gemeinschaftsaufgaben und das Diversity-Konzept sowie Arbeitshilfen wie z.B. zur Gender-orientierten Projektplanung (GOPP).

Aus den beschriebenen Kommunikationsstrategien und -aktivitäten wird deutlich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf vielfältige Weise eingebunden und gefordert sind, die Umsetzung der Charta der Vielfalt mit voranzutreiben. Die Stiftung weiß dabei um ein hohes Maß an Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Stiftungszielen. Ohne ihre engagierte Unterstützung könnte die Umsetzung der Charta-Ziele nicht gelingen.

© 2009

Herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung

Schumannstr. 8

10117 Berlin

www.boell.de