

Netzwerken oder Brot und Rosen

Arbeitsgruppe Frauenbildungsarbeit in Niedersachsen

BEATE BLATZ*

Zuständig war das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur, für Schwerpunkte, Inhalte und Didaktik standen die neun Bildungsträger des Niedersächsischen Bundes für freie Erwachsenenbildung e.V., das Programm hieß „Modellkurse zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung“ und wurde nach § 11 des EBG gefördert, neun Jahre lang von 1987 bis Ende 1995.

Alle beteiligten Bildungsträger hatten Vertreterinnen in einen Beirat entsandt, der die konzeptionelle Begleitung des Programms Modellkurse übernahm. Bis Ende 1995.

Dann wurde das EBG novelliert. An der Anhörung zur Novelle beteiligten sich die Frauen aus dem Beirat. Damit war die Arbeitsgruppe Frauenbildungsarbeit geboren.

Mit dem novellierten Gesetz lief das Sonderprogramm aus. Die Frauenbildungsarbeit wurde ausdrücklich im Gesetz berücksichtigt und zwar als Maßnahmen, die den „besonderen Erfordernissen des allgemeinen Wohls entsprechen“.

Das Ende der Arbeitsgruppe? Weit gefehlt. Zwar ruht die Beiratsarbeit, aber frau blieb trotzdem im Gespräch und arbeitete auf der Basis der gemeinsamen Erfahrungen und des gemeinsamen Interesses an einer fundierten und qualifizierten Frauenbildungsarbeit weiter.

Fast alle Mitglieder des ehemaligen Beirates blieben dabei. Zu tun gab es genug. Natürlich war und ist das EBG und seine Novellierungen auch weiterhin ein Thema für die Arbeitsgruppe. In

die laufende Diskussion schalteten sich die Frauen immer wieder ein. Denn: Frauenbildungsarbeit fördert und unterstützt Frauen in ihren spezifischen Lebensumständen und ist auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten. Frauenbildungsarbeit leistet einen wichtigen Beitrag zur Teilhabe der Bürgerinnen am Leben dieser Gesellschaft, in dem persönliche Fähigkeiten und berufliche Fertigkeiten trainiert und entwickelt werden.

Frauenbildungsarbeit muß in diesem Sinne auch weiterhin Anliegen derer sein, die sich für das Gemeinwohl einsetzen wollen.

Mit Stellungnahmen zur Novellierung des EBG und in Diskussionen mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Politik macht die Arbeitsgruppe immer wieder deutlich, dass es nicht nur den Interessen von Frauen widerspricht, wenn Frauenförderung einmal mehr Opfer von Mittelkürzungen wird, sondern dass langfristig Schäden innerhalb der Gesellschaft entstehen, wenn Frauen nicht befähigt werden, aktiv am Prozess der Wertschöpfung teilzunehmen.

Frauenbildungsarbeit ist somit gemeinwohlorientierte Bildungsarbeit. Die Arbeitsgruppe steht für diesen Anspruch und hat einen Kriterienkatalog formuliert, der beschreibt, welche Anforderungen Programme und Kurse innerhalb der Frauenbildung erfüllen müssen, um als gemeinwohlorientierte Bildungsarbeit anerkannt zu werden.

Ein weiteres Ziel der Arbeitsgruppe ist die feste strukturelle Verankerung der Frauenbildungsarbeit im Landesausschuss für Erwachsenenbildung. Seit 1998 ist die Arbeitsgruppe dort durch eine Stellvertreterin präsent. Das ist zwar gut, besser ist allerdings ein eigener Sitz in diesem Gremium.

Zur Frauenbildungsarbeit gehört es, über den eigenen Tellerrand hinaus zu sehen. Ende 1997 wurde die Arbeitsgruppe Frauenbildungsarbeit gebeten, sich an den Überlegungen und Auseinandersetzungen um die niedersächsische Verwaltungsreform zu beteiligen.

Fazit nach vier Jahren: Die Arbeitsgruppe Frauenbildungsarbeit hat sich zu einem wichtigen Forum entwickelt, in dem einrichtungsübergreifend Inhalte



Die Arbeitsgruppe Frauenbildungsarbeit (v.l.n.r.) Ute Margoulas-Frahm, Christine Etz, Susanne Müller, Heike Rahlves, Bettina Schultz, Christa Hoffmann

* Dr. Beate Blatz ist Referentin für Unternehmenskommunikation bei der Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH

der Frauenbildungsarbeit diskutiert, Erfahrungen ausgetauscht und obendrein tragfähige Ergebnisse für die konkrete Arbeit erzielt werden. Ganz im Sinne der Tradition des Netzwerkes sind dabei Kontakte entstanden, die über die tagespolitischen Fragen hinaus reichen und von großem Nutzen für die Entwicklung der Arbeit von Frauen mit und für Frauen sind.

Eine besondere Rolle nehmen hierbei Workshops ein, in denen abseits vom Tagesgeschäft über Standort, Profil und Neubestimmung, über Leitlinien frauenpolitischer Bildungsarbeit, über Traditionen und über neue Perspektiven innerhalb der Frauenarbeit diskutiert wird.

„Die Lust ist raus“, hieß ein Beitrag zum Wandel in den Bedingungen feministischer Bildungsarbeit beim letzten Workshop zum Thema „Feminismus ade?“. Noch lange nicht, heißt die Antwort aus Niedersachsen.



Seminare • Fortbildungen • Sprachkurse • Events
Gastgruppen sind herzlich willkommen!

Wir verzaubern unsere Gäste

Das Waldschlößchen liegt 13 Kilometer südlich der Universitätsstadt Göttingen mitten in einer waldreichen Mittelgebirgslandschaft. Die architektonisch reizvollen Gebäude mit ihren Außenanlagen und die wunderschöne Umgebung bieten gute Voraussetzungen sowohl für konzentriertes Arbeiten und Lernen als auch zum Kraftschöpfen und Erholen.



verwandert!
**FREIES TAGUNGSHAUS
WALDSCHLÖSSCHEN**

17130 Reinhausen/Göttingen • Fon 055 92/382 • Fax 055 92/1792
e-mail: waldschloessen@t-online.de
internet: <http://waldschloessen.org>

Hausprospekt und Programm anfordern!



Anzeige

Netzwerk der Volkshochschul-Frauen in Niedersachsen

MAGDALENA ZERRATH / BERND RUNGE*

„Weibliche Einrichtung“ Volkshochschule?

Sind die Volkshochschulen „weibliche Einrichtungen“? Auf den ersten Blick mag es so scheinen. Beinahe Dreiviertel aller Teilnehmenden an den Veranstaltungen niedersächsischer Volkshochschulen sind Frauen. In den Programmbereichen Sprachen, Gesundheit und Politik-Gesellschaft-Umwelt dominieren sie mit Anteilen zwischen 70 und 86 %, im Programmbereich Arbeit-Beruf mit 60 %. Lediglich in der Grundbildung und im Zweiten Bildungsweg sind Frauen und Männer seit jeher annähernd gleich stark vertreten. Sechs von zehn frei- oder nebenberuflich tätigen Lehrpersonen sind Frauen. Den selben Anteil erreichen Frauen bei der Gesamtheit aller hauptberuflich in Volkshochschulen Beschäftigten. Aber spätestens hier wird augenfällig, dass auch in den Volkshochschulen jene „gläserne Zwischendecke“ in die Hierarchiepyramide eingezogen wurde, die Frauen den Weg nach oben immer noch stark blockiert. Denn weiblich ist eigentlich nur das Verwaltungspersonal (80 % Frauen). Zwar ist die Hälfte aller pädagogischen Arbeitsplätze (planend und lehrend) von Frauen besetzt. Davon sind allerdings Zweidrittel befristete und nur Eindrittel unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. So verwundert es auch nicht, dass in den niedersächsischen Volkshochschulen Frauen zur Zeit nur dreizehn der insgesamt 69 Leitungspositionen innehaben, ein knappes Fünftel. Wie in anderen Bereichen des Bildungssystems,

vornehmlich den Hochschulen, aber auch in öffentlichen Verwaltungen, in großen Teilen der Wirtschaft und der Medien werden die Chancen qualifizierter, aber durchschnittlich jüngerer Frauen zum Aufstieg in Führungspositionen durch die Platzhaltung durchschnittlich älterer Männer blockiert. Sind also Volkshochschulen „weibliche Einrichtungen“? Wohl doch (noch) nicht!

Frauen steuern mit

Dies zu verändern, sind Frauen aus niedersächsischen Volkshochschulen angetreten. Einen der Impulse hatte der Frauenkongress „Erwachsenenbildung in Bewegung - Frauen steuern mit“ des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) bereits vor fünf Jahren in München gesetzt. Es entstanden durch Satzung installierte Frauen-Arbeitskreise im DVV und mehreren vhs-Landesverbänden. In Niedersachsen bildete sich eine Frauenkonferenz, die sich im Fortlauf ihrer Strategiediskussion schließlich Frauen-Gleichstellungskonferenz (FGK) nannte und sich in die Vorbereitung einer verbindlichen Satzungsdiskussion einmischte. Ein erstes Teilziel sollte mit der Aufnahme eines Paragraphen „Gleichberechtigungsgebot“ in die 1998 beschlossene neue Satzung erreicht werden. Danach ist bei der Zusammensetzung von Organen und Gremien des Verbandes im Sinne von § 12 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes darauf hinzuwirken, „dass die Geschlechter gleichmäßig vertreten sind“. Wie beinahe zu erwarten war, verlief die erste Probe auf's Exempel bei den Wahlen Anfang 1999 ziemlich enttäuschend. Während dem 22-köpfigen Pädagogischen Ausschuss zwölf Frauen angehören, gewannen die Frauen im Vorstand einschließlich der Vorstandsvorsitzenden gerade einmal drei von fünfzehn Sit-

zen; ein schlechteres Ergebnis als vor der Satzungsreform. Alle möglichen anderen Entscheidungsmotive hatten das Gleichberechtigungsgebot schlicht unterlaufen.

Umso bedeutsamer und folgerichtiger ist es, dass der Vorstandsvorsitz vor wenigen Wochen beschlossen hat, der Frauen-Gleichstellungskonferenz den Status einer satzungsgemäßen „Ständigen Konferenz“ zu verleihen (neben den Organen, dem Pädagogischen Ausschuss und den neu geschaffenen vhs-Regionen).

Ohne Organisationsstruktur geht nichts

Damit wird der Erfahrung und der Erkenntnis Rechnung getragen, dass Gleichstellung nicht durch wohlmeinende Absichtserklärungen oder gutes Zureden durchzusetzen ist, sondern als Vorbedingung für eine wirkungsvolle Arbeit einer verbindlichen Organisationsstruktur bedarf.

Dazu werden die niedersächsischen Volkshochschulfrauen ein Netzwerk aufbauen. Die Volkshochschulen benennen hauptberufliche Mitarbeiterinnen, die auf der Ebene der neu geschaffenen vhs-Regionen selbstorganisierte Netzgruppen bilden, sich zu regionalen Netztreffen verabreden und für jede Netzgruppe eine Sprecherin bestimmen. Zu deren Aufgaben wird es gehören, Belange der Weiterbildung aus Frauensicht in die Regionalversammlungen der Volkshochschulen hineinzutragen. Auf Landesebene werden alle Aktivitäten in der jährlich zweimal tagenden Frauen-Gleichstellungskonferenz (FGK) gebündelt. Die FGK als satzungsgemäße „Ständige Konferenz“ des Landesverbandes wird von dessen Geschäftsstelle organisatorisch unterstützt. Ihre Beratungsergebnisse oder Empfehlungen

* Magdalena Zerrath ist stellvertretende Leiterin der Hildesheimer Volkshochschule und zusammen mit Monika von der Haar, VHS Georgsmarienhütte und Veronika Jaeger, Leiterin der KVHS Verden und Vorstandsmitglied, Sprecherin der FGK; Bernd Runge ist stellvertretender Verbandsdirektor des LV-VHS in Niedersachsen.



werden von der Verbandsgeschäftsführung entgegengenommen, direkt umgesetzt oder dem Vorstand zur Beschlussfassung vorgelegt. Der Vorstand kann die Konferenz seinerseits an der Vorbereitung seiner Entscheidungen beteiligen. Die Konferenz wird von drei gewählten Sprecherinnen geleitet und beansprucht für sich zwei Sitze im Pädagogischen Ausschuss und einen Sitz im Vorstand des Verbandes. Die Entscheidung über die Sitzverteilung trifft die Mitgliederversammlung des Verbandes. In den Pädagogischen Ausschuss kann der Vorstand bis zu fünf zusätzliche Mitglieder berufen. Er hat davon Gebrauch gemacht. Zwei Sprecherinnen der FGK gehören dem Ausschuss an.

Die Ziele und das Angebot

Die Frauen-Gleichstellungskonferenz beschreibt sich selbst wie folgt:

- ☛ Wir sind der Zusammenschluss von hauptberuflichen Mitarbeiterinnen der Volkshochschulen in Niedersachsen,
- ☛ richten uns an alle Hauptamtlichen, unabhängig von Fachbereichen und Sachgebieten,

- ☛ sind kompetent auf den Gebieten der Frauenförderung und Gleichstellung und stellen unser Netzwerk zur Verfügung.

- ☛ Wir setzen uns ein für die Gleichstellung, für die Berufung von Frauen in Gremien, für die Qualitätsstandards der Weiterbildung an Volkshochschulen aus frauenspezifischer Sicht.

- ☛ Wir beraten Verbandsgruppen in gleichstellungsrelevanten Fragen, bieten In-

formationen und nehmen Stellung zu strukturellen und politischen Hintergründen der Erwachsenenbildung an Volkshochschulen.

Wie bitter notwendig dies ist, hat sich soeben bei der Vorlage eines neuen Erwachsenenbildungsgesetzes durch die Mehrheitsfraktion im Niedersächsischen Landtag gezeigt. Der Landesverband der Volkshochschulen musste in seiner Stellungnahme darauf hinweisen, dass der in der Begründung zum Gesetzentwurf so überaus positiv dargestellte, angeblich „moderne“ Fördermechanismus zu allererst zum Verlust von Frauenarbeitsplätzen in den Volkshochschulen führen wird.

Aus der Stellungnahme des Landesverbandes der Volkshochschulen zum Entwurf eines neuen Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes:

Das für Volkshochschulen zu erwartende Grundbudget ohne Gemeinwohlarbeit wird für eine künftig jährlich steigende Zahl von Volkshoch-

schulen die entzogene Personalförderung nicht ausgleichen können. Die „größere Gestaltungsfreiheit, auch im personalwirtschaftlichen Bereich“ oder die den Kommunen angekündigten „Rationalisierungsgewinne“ „in Folge des wegfallenden Personalkosten-Stellenschlüssels“ (Begründung, A. I. und II. 2. Absatz) sind eine Aufforderung an die Volkshochschulen und ihre Träger, Arbeitsplätze abzubauen. Mindestens aber ist es die Weiterreichung von Kosten von der Landes- auf die kommunale Ebene. Sollten Volkshochschulen und ihre Träger dieser Tendenz folgen, würde es akut nicht die Minderheit der bisher landesfinanzierten „Stammstellenbesitzer/-innen“ (häufig unkündbare öffentliche Angestellte sowie Beamte) treffen, sondern die Mehrheit der von den Trägern darüber hinaus selbstfinanzierten Stellen: im ersten Schritt die befristet Beschäftigten in Planung, Verwaltung und Lehre (zuletzt 440), im zweiten Schritt die meist jüngeren über das „Landessoll“ hinaus unbefristet Beschäftigten (zuletzt 240).

Auswirkungen von frauenpolitischer Bedeutung

Die frauenpolitische Bedeutung durch Förderung von Bildungsmaßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen wird zwar in der Begründung reklamiert, in der vorgelegten Fassung des Gesetzes aber bisher nicht eingelöst. Eine zentrale frauenpolitische Bedeutung des Gesetzes wird nicht angesprochen: der an anderer Stelle der Begründung genannte „Rationalisierungsgewinn“ durch Stelleneinsparungen wird zuerst und überwiegend Frauenarbeitsplätze treffen.

Frauen und Kompetenzentwicklung im wirtschaftlichen Wandel - Chancen nutzen!

PETRA METZENTHIN*

Die Entwicklung der Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterliegt dem ständigen Wandel unserer Wirtschaft. Jedoch verläuft die Entwicklung in der Industrie meist schneller, als die dafür nötige Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Fast täglich ändern sich die Arbeitsanforderungen an diese und eröffnen neue Handlungsfelder für die Bildungsarbeit.

Bisher dominierten vor allem tayloristische Unternehmensstrategien unsere tägliche Arbeitswelt. Hier war die Agilität der Beschäftigten stark eingeschränkt und deren Kompetenzentwicklung stagnierte. So war es normal, mit dem einmal erworbenen Wissen und Können einer beruflichen Erstausbildung ein Berufsleben lang arbeiten zu können.

In dem heutigen, dem wirtschaftlichen Wandel unterliegenden Arbeitsalltag, ist das nicht mehr möglich. In der Berufsausbildung wird Basiswissen vermittelt, berufliche Handlungsfähigkeit jedoch muss immer wieder neu gesichert werden. Dafür stehen neue Schlagwörter wie „Lebenslanges Lernen“ und „Lernende Unternehmen“.

Damit verbunden befindet sich die betriebliche Weiterbildung in einem tiefgreifenden Wandlungsprozess¹⁾. Da mehr Kompetenzen von den Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmern erwartet werden, müssen alte Lernformen durch neue ergänzt werden.

Lehrgangsbesuche weitab vom Arbeitsplatz und am Bedarf vorbei, sind nicht ausreichend. Betriebsnahe und am Arbeitsplatz orientierte Lernprozesse sind gefordert.

„Lernen im Prozess der Arbeit“ als bedarfsorientierte Weiterbildung ermöglicht eine Kombination zwischen dem Wandel der Anforderungen am Arbeitsplatz und der dazu benötigten Kompetenzentwicklung.

Diese Entwicklung im Bereich der Weiterbildung bietet für die Beschäftigten die Chance, mehr an betrieblichen Lernprozessen teilzunehmen und sich weiterzuentwickeln. So haben sie die Möglichkeit, ihre Arbeitsplätze zu sichern und Aufstiegschancen zu verbessern.

Besonders für Frauen bietet dieser Wandel neue Chancen. Waren früher ihre Weiterbildungschancen durch ihre Pflichten am zweiten Arbeitsplatz Familie eher eingeschränkt, so sind heute ihre Teilnahmemöglichkeiten an arbeitsintegrierten Lernprozessen gestiegen.

Um diese Möglichkeiten besonders für Frauen zu erhöhen und in ihren Arbeitsalltag zu integrieren, hat



es sich der Teamerinnenarbeitskreis der IG BCE zur Aufgabe gemacht, Bildungsangebote von Frauen für Frauen zu entwickeln und anzubieten.

Der Teamerinnenarbeitskreis setzt sich aus Mitgliedern des Bundesfrauenausschusses und der Landesbezirksfrauenausschüsse, die vorwiegend im Betriebsrat aktiv sind, zusammen und wird von der Abteilung Frauen der IG BCE betreut und begleitet. Hier entwickeln die Teilnehmerinnen Konzepte der Bildungsarbeit, erproben sie und wenden sie dann bei eigenen Seminaren an. Diese Form des Arbeitskreises bietet für die Mitglieder ein hohes Maß an Selbstqualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung.



* cand. psych. und zur Zeit Praktikantin der Abteilung Frauen der IG BCE



Im Sommer 1998 entstand im Teamerinnenarbeitskreis die Idee, ein Seminar zur Kompetenzentwicklung für Frauen zu entwickeln. Hier sollten besonders die Chancen für Frauen im wirtschaftlichen Wandel und deren Mitwirkungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Mit Unterstützung des KomMit-Projektes² wurden dazu Ideen gesammelt und Methoden entwickelt. Diese vorerst einzelnen Konzeptbausteine, wurden in einzelnen Arbeitsgruppen praktisch erprobt, ausgewertet und überarbeitet. Anschließend wurden die Ergebnisse im Teamerinnenarbeitskreis präsentiert, sortiert und zu einem Konzept verdichtet. Es entstand ein Pilotseminar, das zunächst von den Mitgliedern des Teamerinnenarbeitskreises getestet und korrigiert wurde. Danach erhielt das Pilotseminar in einem ausgewählten Lan-

desbezirk seine Premiere. Mit Hilfe einer Praktikantin der Hans-Böckler-Stiftung wurde dieses protokolliert, dokumentiert und überarbeitet und liegt jetzt als Gesamtkonzept für die Bildungsarbeit mit Frauen in der IG BCE vor.

Der hier beschriebene Prozess führte vordergründig zu einem Seminarkonzept, das die Arbeit vor Ort unterstützen und die steigenden und sich verändernden Kompetenzerfordernungen an die Beschäftigten als Handlungsfeld gewerkschaftlicher Arbeit entwickeln soll.

Prozessbegleitend jedoch wurde ein Qualifizierungsprozess für die Mitglieder des Teamerinnenarbeitskreises eingeleitet, in dem die Teamerinnen lernten:

- ein Thema systematisch aufzuarbeiten

- daraus konzeptionelle Umsetzungsschritte für die Bildungsarbeit zu entwickeln
- ihre Ergebnisse in der Praxis zu evaluieren und
- gleichzeitig ihre Kompetenzen als Teamerinnen zu erweitern.

Quasi arbeitsintegrierend konnten sich die Kolleginnen so für ihre Aufgaben in der Bildungsarbeit weiterbilden.

Wenn „Lernen im Prozess der Arbeit“ die bessere Strategie ist, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ihre Aufgaben vorzubereiten, so gilt das auch für das „Lernen im Prozess der Bildungsarbeit“.

Anmerkungen:

¹ vgl. den Beitrag: „Betriebliche Weiterbildung im Wandel“ im NBEZ magazin 1/98, S.16f

² Projekt „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel - Mitgestaltung durch kompetente Betriebs- und Personalräte“ (Kooperationsprojekt der IG BCE, IG M, ÖTV, DAG und der TU Darmstadt.)



apropos

<ul style="list-style-type: none"> ◆ Beratung ◆ Supervision ◆ Psychodrama ◆ Moderation ◆ Trainings 	<p>in den Feldern:</p> <p>Erwachsenenbildung, soziale Einrichtungen, Erziehung, non profit/ non government Organisationen</p>	<p>apropos</p> <p>brigitte wimar</p> <p>jochen kampmeier</p> <p>ritterplan 2</p> <p>D-37073 göttingen</p> <p>0551 / 44797</p> <p style="color: teal;">apropos-ka-wi@t-online.de</p>
---	--	--

Anzeige

Fundraising für Frauen oder

„Solange es Frauen gibt, wie sollte da etwas vor die Hunde gehen?“*

HEIKE RITTERBUSCH*

Fundraising ist weder ein spezifisches Thema nur für Frauenprojekte noch eine neue besondere Technik oder Methode der Spendenwerbung. Jedoch wird das Thema Fundraising - in Anlehnung an die Fundraising-Diskussion in den USA - seit Anfang der 90er Jahre auch in Deutschland verstärkt diskutiert und bearbeitet. Mittlerweile gibt es eine Menge an Literatur und praktischen Arbeitshilfen zum Thema, die dazu anregen wollen, diesen (vernachlässigten) Arbeitsbereich in Projekten bzw. in gemeinnützigen Organisationen insgesamt wieder stärker zu beleben.

Die Existenz von Frauenprojekten ist nicht erst seit gestern durch die Mittelkürzungen öffentlicher Haushalte gefährdet. Neue Finanzierungsmöglichkeiten bzw. Ressourcen zur mittel- und langfristigen Absicherung der Projektarbeit müssen deshalb auch von Frauenprojekten mit zunehmender Dringlichkeit komplementär zur öffentlichen Finanzierung erschlossen werden. Dieser Prozeß, Fundraising genannt, findet jedoch unter Bedingungen wachsender Konkurrenz statt. Frauenprojekte, die Fundraising betreiben wollen, müssen sich auf diesem Markt profilieren, um erfolgreich zu sein. Die allen Frauenprojekten seit jeher bekannte Arbeit der Mittelbeschaffung hat insgesamt eine neue Dimension gewonnen.

Denn beim Fundraising handelt es sich um ein Arbeitsfeld, das ein hohes Maß an Kommunikationsbereitschaft (Werbung und öffentliche Präsenz) und Beharrlichkeit verlangt. Darüber hinaus ist die zunächst zu leistende Vorarbeit für erfolgversprechendes Fundraising zeit- und geldintensiv. Fundraising kann weder nebenbei noch ohne intensive Lobbyarbeit geleistet werden. Die erste Hürde auf diesem Weg besteht deshalb in der Entwicklung einer realistischen Fundraising-Strategie bzw. eines tragfähigen Fundraising-Konzeptes. Beides erfordert, sich intensiv mit den tatsächlichen Gegebenheiten im eigenen Frauenprojekt zu beschäftigen. Welche Kapazitäten stehen hier für Fundraising wirklich zur Verfügung bzw. könnten freigesetzt werden? Wieviel Geld kann in diesen Bereich investiert und welche konkreten Ziele sollen damit verfolgt werden?

Dieser Artikel soll einen Einblick in den gegenwärtigen Stand der Diskussion und in das aktuelle Verständnis von Fundraising geben. Was bedeutet Fundraising konkret? Welche Philosophie steckt dahinter? Welche Voraussetzungen und Anforderungen ergeben sich daraus für die Praxis, und welche Fundraisinginstrumente und -methoden stehen zur Verfügung? Aufbauend auf meinen eigenen Erfahrungen als langjährige Mitarbeiterin in verschiedenen Frauenprojekten möchte ich abschließend einige ermutigende Anregungen für die Fundraisingpraxis von Frauenprojekten geben.

Die Nachfrageseite des Fundraisingmarktes

Frauenprojekte gehören zur breiten Palette der sogenannten Nonprofit-

Organisationen (NPO). Der Begriff NPO ist eine Sammelbezeichnung für alle gemeinnützigen Organisationen unterschiedlicher Rechtsform. Zu nennen sind hier z.B. Vereine, Verbände, Stiftungen, oder Genossenschaften. Dabei stellt der Verein (e.V.) die am häufigsten anzutreffende Organisationsform dar. Die Gesamtheit aller NPO wird, da sie - neben Wirtschaft, Staat und Privatbereich - eine eigenständige gesellschaftliche/politische Kraft darstellen, als Nonprofit- oder Dritter Sektor bezeichnet.

Wie der Name schon verrät, dient die Arbeit von NPO nicht kommerziellen Zwecken, im Sinn einer Gewinnerwirtschaftung oder -maximierung für Einzelpersonen. Vielmehr bieten sie Leistungen an, die von anderen Institutionen nicht oder nicht in angemessener Form angeboten werden (können). Der Nonprofit-Sektor setzt sich insgesamt aus ca. 240.000 - 280.000 gemeinnützigen Organisationen zusammen, von denen allein ca. 20.000-25.000 auf dem deutschen Spendenmarkt aktiv sind. Der Schwerpunkt der hier gebündelten vielfältigen Aktivitäten liegt in den Bereichen Gesundheit und Soziale Dienste - wobei die Angebote im kulturellen, ökologischen und im Sportbereich nicht vergessen werden dürfen.

Was bedeutet Fundraising konkret? Welche Philosophie steckt dahinter, und welche Voraussetzungen und Anforderungen ergeben sich daraus für die Praxis?

Definitionen und Verständnis von Fundraising

Der Begriff Fundraising kommt aus den USA und setzt sich zusammen aus den Worten Fund (= Geld, Kapital) und raise (= etwas aufbringen). Wörtlich übersetzt bedeutet Fundraising also Geld- bzw. Kapitalmittelbeschaffung oder Finanzmittelakquisition. Diese

* Diplom-Sozialwissenschaftlerin und Referentin

wörtliche Übersetzung trifft jedoch nur ungenau das, was unter Fundraising zu verstehen ist.

In einem weiteren Sinn stellt Fundraising eine Methode dar, mit deren Hilfe nicht nur materielle Ressourcen wie Geld- und Sachmittel, sondern auch immaterielle Ressourcen wie Zeit, Know-How (also Spezialwissen) oder weiterführende Kontakte zu sogenannten Türöffner/innen mobilisiert und erschlossen werden können. Dabei ist Fundraising vornehmlich auf die Erschließung privater Ressourcen außerhalb des eigenen Projektes ausgelegt, wie z.B. von Einzelpersonen, Stiftungen, Verbänden, Unternehmen oder Förderfonds. Doch auch die Identifizierung und verstärkte Mobilisierung der innerhalb des eigenen Projektes bereits vorhandenen Ressourcen gilt es durch Fundraising voranzutreiben.

Fundraising als Beziehungsaufbau und -pflege

In der Literatur wird immer wieder darauf hingewiesen, daß Fundraising nicht mit „Betteln“ gleichgesetzt werden kann. Damit wird auf das Negative Bezug genommen, das dem Fundraising vielfach noch anhaftet. Beim Fundraising, wie es auch in Deutschland diskutiert wird, handelt es sich jedoch um eine in den USA seit langem breit akzeptierte sogenannte Kulturtechnik. Darauf verweist z.B. Marita Haibach, Autorin des „Handbuch Fundraising“ und Mitbegründerin der Bundesarbeitsgemeinschaft Sozialmarketing/bsm (einem Berufsverbandes für Fundraiser/innen in Deutschland), ganz explizit. Sie erläutert die Zielsetzungen des Fundraising im Kontext der dahinter stehenden Philosophie, der Philanthropie (wörtlich Menschenliebe): „Fundraising ist die sanfte Kunst, die Freude am Spenden zu lehren“.

Es geht also darum, Menschen davon zu überzeugen, daß es sich im immateriellen Sinn „lohnt“, die Arbeit des Frauenprojektes XY zu unterstützen - sei es mit Geld, Sachmitteln oder durch Mitarbeit. Fundraising wird deshalb auch als die „Kunst des Fragens“ bezeichnet. Fragen wiederum heißt, gezielt ein Gespräch einzuleiten (zu kommunizieren) und impliziert damit den Versuch, mög-

lichst langandauernde Beziehungen zu potentiellen Spender/innen bzw. Geber/innen (sog. Fundgiver) herzustellen. Beziehungen, die über das bloße Spenden bzw. Geben hinausgehen. Es geht also auch um das Gewinnen ideeller Unterstützung.

Fundraising wird jedoch auch als das Marketing von Nonprofit-Organisationen definiert, bei dem es um das Erstellen einer Marketingstrategie für die Beschaffung von Finanzmitteln geht. Die Einführung des Begriffs Marketing mag zunächst Verwirrung stiften. Dieser Begriff wird aber genau deshalb gewählt, weil im Fundraising auch von der Erschließung von „Märkten“ bzw. Zielgruppen und vom Aufbau von „Austauschbeziehungen“ gesprochen wird. Die dahinter stehende Idee: Unterstützung von außen kriege ich als Projekt nur, wenn ich mich gezielt bekannt mache, für mich „werbe“, durch ein eindeutiges und positives Image und Profil im Gedächtnis bleibe und damit dauerhaft überzeuge. Denn jede Unterstützung wird freiwillig gegeben, daß heißt, ich muß die Gründe dafür zunächst einmal liefern und mich auch dauerhaft um meine Spender/innen und Unterstützer/innen bemühen.

Detlef Luthe beschreibt die Zielsetzung des Fundraising vor diesem Hintergrund auch als „langfristigen Prozeß der Organisationsentwicklung“. Eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiches Fundraising ist deshalb die Analyse der vorhandenen Projekt- oder Organisationsstrukturen und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung derselben. Beim Fundraising handelt es sich um einen dynamischen, in die Zukunft gerichteten Prozeß, in dem sowohl die nach innen als auch die nach außen gerichtete Kommunikation im Vordergrund steht. Folglich wird Fundraising als beziehungsorientiertes Marketing definiert. In diesem Sinn wird auch vom Relationship Fundraising oder Friendraising gesprochen. Die Spender/innenpflege und das Kreieren individualisierter Kommunikationspläne, also das Eingehen auf individuelle Förder/innenmotive, ist deshalb das A und O beim Fundraising. Hinzu kommt, daß die häufigste Antwort im Fundraising zunächst NEIN! lautet. Doch auch bei abschlägigen Antworten sollte nach-

gefragt und der Kontakt gehalten werden, um die Gründe für das NEIN! herauszufinden. War die Spendenanfrage zu hoch, zu unkonkret, oder liegt die Absage eher darin begründet, daß kein Geld, dafür aber Zeit, Wissen oder Kontakte zur Verfügung gestellt werden können? Daraus erklärt sich, warum Fundraising ein zeitaufwendiger Arbeitsbereich ist.

Sponsoring und Sozial-Sponsoring

Beim Sponsoring bzw. bei der speziellen Form des Sozial-Sponsoring handelt es sich bereits um eine spezifische Fundraising-Methode. Anders als das Akquirieren von freiwilligen Spenden unterschiedlicher Art handelt es sich beim Sozial-Sponsoring um ein öffentlichkeitswirksames Geschäft, das auf dem Prinzip Leistung - Gegenleistung beruht und durch Abschluß eines Vertrages besiegelt wird. Sponsoring ist in erster Linie ein Instrument der Unternehmenskommunikation. Die Motivation, einen sogenannten Sponsorship zu übernehmen, wird seitens eines Unternehmens um so größer sein, je stärker die entsprechende Außenwirkung - also der Imagegewinn - für das Unternehmen ist. Das gesponserte Projekt bzw. die gesponserte Organisation muß entsprechend Werbefläche im weitesten Sinn zu Verfügung stellen. Als typisch für Sponsoringprojekte gilt, daß die Initiative in der Regel von den Sponsoren ausgeht, d.h. die mit dem Sponsoring verbundenen Interessen und Motive der Sponsoren stehen hier also eindeutig im Vordergrund.

Vor überschwenglichen Erwartungen hinsichtlich der ressourcenmobilisierenden Effekte durch Sponsoring muß deshalb gewarnt werden. Sponsoring lohnt sich betriebswirtschaftlich gesehen nicht, d.h. hinsichtlich des Effektes, kurzfristig zusätzliche Gelder/Ressourcen einwerben zu können. Sponsoring-Leistungen sind immer zusätzliche Leistungen, die neben dem Alltagsgeschäft anzusiedeln sind. D.h. Sponsoring bezieht sich in der Regel auf ein zeitlich und inhaltlich begrenztes Projekt (wie z. B. eine thematisch eingegrenzte Kampagne, eine Veranstaltung, eine Publikation ...). Gutes Projektsponsoring gilt jedoch als Sprungbrett für weitere Spon-

soringprojekte, da vor allem Kontakte geknüpft und die öffentliche Präsenz verstärkt werden können.

Ohne Konzept läuft nix...

Sowohl Fundraising als auch Sponsoring verlangen Kontinuität, eine langfristige Perspektive und vor allem systematisches Vorgehen, d.h. ein Fundraising-/Sponsoring-Konzept. Dieses Konzept sollte sich aus folgenden Bausteinen zusammensetzen:

1. aus einer Situationsanalyse (Wo stehen wir?), die projektinterne und -externe Gesichtspunkte berücksichtigt.
2. aus einer Ziel- und Strategiephase (Wo wollen wir hin?). Eine der zentralen Fragen hier lautet: Wie soll unser Projekt in einem, drei, in fünf Jahren aussehen?
3. aus einer Gestaltungsphase (Welche Möglichkeiten haben wir, um unsere Ziele zu erreichen?), in der ein detaillierter Zeit- und Ablaufplan erstellt werden sollte.
4. aus einer Realisierungsphase (Was tun wir konkret, um unsere Ziele zu erreichen?), in der das Vorhaben umgesetzt und präsentiert wird. Last but not least sollte

5. eine Kontrollphase folgen, in der der Verlauf der Fundraising- oder Sponsoring-Aktion und deren (Folge-)Wirkungen, positive wie negative, dokumentiert werden sollten. Folgende Fragen sollten geklärt werden: Haben wir unser/e Ziel/e erreicht? Was haben wir nicht erreicht? Welche positiven und/oder negativen Nebeneffekte haben sich aus unserer Aktion ergeben? Stehen Aufwand und Ertrag in einem vernünftigen Verhältnis? Eine solche Dokumentation ist deshalb sinnvoll, weil damit Fehler, Fehleinschätzungen oder „Fallen“ identifiziert und zukünftig vermieden werden können. In diese Phase fällt auch das Erstellen eines Sachberichtes sowie das Schreiben und Verschicken von Dankesbriefen und Spendenbescheinigungen.

Wo gibt es was? Fundraisingquellen

In der Praxis ist Fundraising selten ausschließlich auf nur eine Quelle ausgerichtet. Denn der Bedarf an zusätzlichen Ressourcen, z.B. eines Frauenprojektes, ist in der Regel ebenso vielfältig wie die Liste der möglichen Ressourcen.

Die zur Verfügung stehenden verschiedenen Finanzierungsmöglichkeiten werden in folgende Bereiche unterteilt:

1. Öffentliche/staatliche Fördermittel, dazu gehören z.B. die institutionelle oder die Projektförderung, Selbsthilfeföpfe, Wettmittel, Landes-, Bundesmittel und EU-Fördermittel, wie z.B. der Europäische Sozialfonds/ESF, der auch spezifische Frauenprogramme enthält. Für den Bereich Personal sind Mittel der staatlichen Beschäftigungsförderung zu nennen, wie ABM, BSHG-19 oder Struktur-Anpassungs-Maßnahmen/SAM.
2. Private Mittel, dazu gehören Stiftungen, Spenden von Einzelpersonen oder Firmen jeglicher Art, Großspenden oder Erbschaften und Bußgelder.
3. Einnahmen, d.h. selbsterwirtschaftete Mittel, also Einnahmen durch den Verkauf eigener Leistungen oder Produkte auch an andere als die unmittelbaren Zielgruppen/Nutzerinnen. Einnahmen aus der Vermietung von Räumen oder von Werbefläche, z.B. bei Publikationen; Einnahmen durch Sponsoring oder spezielle Fund-raising-Aktionen, wie z.B. Benefiz-Veranstaltungen, Tombolas, Basare etc.
4. Alternative Wege: Hier handelt es sich um ergänzende Strategien zur Einwerbung von Fördermitteln oder Unterstützung. Das kann z.B. durch die Kooperation mit anderen Vereinen, Verbänden oder Institutionen (z.B. Frauenbeauftragte, Gewerkschaften, Kirchen, Parteien, Wohlfahrtsverbände, Stiftungen ...) geschehen.

Womit kann gearbeitet werden? Fundraisinginstrumente

Unter Fundraisinginstrumenten sind alle Maßnahmen und Aktivitäten zu verstehen, die strategisch zur Ressourcenbeschaffung eingesetzt werden können. Dabei wird zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Fundraisinginstrumenten unterschieden. Diese Unterscheidung ist insofern sinnvoll, als sie dabei helfen soll, die angestrebte Fundraising-Strategie möglichst genau auf den tatsächlichen Bedarf - sei es ein akuter oder ein zukünftiger - abzustimmen. Grundsätzlich läßt sich jedoch die Erwartung, akute Defizite durch Fundraising kurzfristig ausgleichen zu können, nicht erfüllen. Eine gewisse Vorlaufzeit ist - wie bereits

erwähnt - ebenso notwendig wie eine große Portion Geduld und Beharrlichkeit.

Kurzfristige Fundraising-Instrumente

- ☛ Spendenbriefe, auch Direkt Mails oder Mailing genannt,
- ☛ Straßensammlungen, z.B. in Verbindung mit einem Infotisch,
- ☛ Werbung zusätzlicher Vereinsfrauen,
- ☛ Darlehen,
- ☛ Frei- bzw. sogenannte Fülleranzeigen in Zeitungen/Zeitschriften oder kostenlose Spots,
- ☛ Straßenfeste, Märkte, Tombola o.ä.,
- ☛ PR-Material, wie z.B. Faltblätter, Visitenkarten etc.,
- ☛ telefonische Ansprache, Telefonmarketing genannt, zur Akquisition von Sachspenden, der Herstellung von Erstkontakten oder zur Nachfrage z.B. bei einem Spendenbrief. Das Telefonmarketing gilt als gute Methode, um ehemalige Spenderinnen zurückzugewinnen.

Mittelfristige Fundraising-Instrumente

- ☛ Sozial-Sponsoring,
- ☛ Firmenspenden, Firmenkooperation,
- ☛ Vermietung, Verpachtung oder Überlassung von Rechten, z.B. über den Entwurf eines Spendensiegels,
- ☛ Bußgeldakquisition,
- ☛ Anträge auf öffentliche Zuwendungen, EU-Gelder, Sonderprogramme,
- ☛ Anträge bei Förderstiftungen,
- ☛ Benefiz- bzw. Solidaritätsveranstaltungen oder Vorträge,
- ☛ Spendenwerbung im Internet,
- ☛ Merchandising, d.h. der Handel oder Verkauf eigener Produkte. TERRE DES FEMMES z.B. vertreibt einen eigenen Kalender.

Langfristige Fundraising-Instrumente

- ☛ Großspendenakquisition,
 - ☛ Erbschafts-Fundraising,
 - ☛ Förderkreise bzw. -vereine gründen,
 - ☛ sogenannte Volunteer-Programme, zur Anwerbung freiwilliger Mitarbeit,
 - ☛ Kooperation mit anderen NPO.
- Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll in erster Linie die Vielfältigkeit dieser Instrumente veranschaulichen. Da Privatspenden bzw. Privatpersonen als Adressat/innen beim Fundraising im

Vordergrund stehen und der Spenderinnenbindung oder -pflege eine besondere Bedeutung zukommt, hier ein paar Anregungen für diesen Bereich.

Arbeitshilfen und Tips

Stichwort Spenderinnenrecherche und „-pflege“

Potentielle Spender/innen bzw. Unterstützer/innen müssen zunächst einmal gefunden und im zweiten Schritt dann überzeugt werden. Auch wenn ein Frauenprojekt bereits als Verein organisiert ist und einen festen Stamm an Vereinsfrauen hat, kann es sich lohnen, zusätzliche Spenderinnen zu suchen. Unter Umständen können auf diesem Weg auch ehemalige Spenderinnen wiedergewonnen werden.

Stichwort Beziehungsnetz

Eine Arbeitshilfe auf diesem Weg ist z.B. das Erstellen eines Beziehungsnetzes, um die Nähe bzw. Distanz bestimmter Personen oder Personengruppen zum Projekt zu erkunden. Dabei kann auch festgestellt werden, mit welchen anderen Projekten, Organisationen oder Institutionen hinsichtlich der inhaltlichen Arbeit meines Projektes Überschneidungen, Konkurrenzverhältnisse oder Kooperationsmöglichkeiten bestehen oder entstehen könnten.

Stichwort Spender/innenmotive

Die Motive der aktuellen Spenderinnen gilt es herausfinden, z.B. über eine direkte Befragung: Warum spenden Sie? Wie sind sie mit der Arbeit der Organisation XY zufrieden? Gibt es Kritik bzw. Verbesserungsvorschläge aus ihrer Sicht? etc. Alle Spenderinnen sollten darüber hinaus in irgendeiner Form regelmäßig über die laufende Arbeit des Projektes informiert werden, um sie stärker einbinden zu können bzw. um in Kontakt zu bleiben.

Stichwort Organisationsentwicklung

Eine andere Arbeitshilfe, die sogenannte SWOT-Analyse, richtet sich direkt an das Projekt selbst und soll dabei helfen, eigene Stärken bzw. Schwächen herauszufinden und die innerhalb und außerhalb des Projektes liegenden Chancen bzw. Gefahren/Bedrohungen



aufzuspüren. SWOT ist die Abkürzung der gleichbedeutenden englischen Begriffe: Strength, Weaknesses, Opportunities and Threats.

Sinn dieser Analyse ist es: 1. Fundraising-Ansätze zu entwickeln, die bei den Stärken des Projektes ansetzen; 2. Mit Bereichen umgehen zu lernen, in denen das Projekt Schwächen aufweist bzw. Wege zu finden, diese Schwächen zu kompensieren; 3. Existierende bzw. sich bietende Chancen zu nutzen und (4.) Wege und Strategien zu entwickeln, mit deren Hilfe auftretenden Gefahren begegnet werden kann.

Die spezifischen Potentiale von Frauenprojekten

Auch wenn Fundraising ein Arbeitsbereich ist, der Frauenprojekten an sich nicht fremd ist (nur daß er früher nicht so benannt wurde), halte ich es für sinnvoll, sich noch einmal etwas intensiver mit der Theorie bzw. der Kernidee des Fundraising zu beschäftigen. Weniger der neuen Informationen als der „Aha-Effekte“ bzw. der strukturierenden Wirkung wegen lohnt es sich, über die eine oder andere dort aufgeworfene Frage nachzudenken. Denn auch in Frauenprojekten wird die Chance, die eine intensivere Auseinandersetzung mit den Ar-

beitsfeldern Fundraising und Öffentlichkeitsarbeit für die Weiterentwicklung des Projektes haben könnte, häufig verkannt.

Sowohl Fundraising als auch Öffentlichkeitsarbeit sind Bereiche, die in Frauenprojekten häufig ein Schattendasein führen. Die damit verbundene Arbeit wird vielfach als lästige Bürde betrachtet, die immer zusätzlich zur „eigentlichen“ Arbeit (wie z.B. der Beratungsarbeit, der Programmplanung ...) erledigt werden muß und nicht, weil sie ebenso wichtig ist wie diese. Ein Grund dafür ist der nötige Zeit-/Arbeits- und Geldaufwand, den Fundraising und Öffentlichkeitsarbeit zweifellos mit sich bringen. Gerade Zeit und Geld gehören in vielen Frauenprojekten zu den knappen Ressourcen. Selten kann sich eine Mitarbeiterin ausschließlich dem Fundraising und/oder der Öffentlichkeitsarbeit widmen, mit der Konsequenz, daß beides nur sporadisch und wenig systematisch vorangetrieben wird. Oft ist es aber auch so: Ist erst einmal eine Mitarbeiterin für diese Aufgaben gefunden, fühlen sich alle anderen nicht mehr zuständig. Die Weitergabe wichtiger Informationen, der regelmäßige Austausch

über aktuelle Fragen oder die gemeinsame Planung zukünftiger Aktivitäten ist deshalb trotzdem noch nicht gewährleistet.

Hinzu kommt der Umstand, daß die Personalsituation in Frauenprojekten viel zu oft durch Unterbesetzung oder eine hohe Fluktuation gekennzeichnet ist. Ein Grund dafür: zu viele ABM-, BS-HG-19 oder andere zeitlich befristete Stellen im Team; ein anderer Grund: zu wenig davon, wenn z.B. gerade in diesem Bereich staatlicher Förderung gespart wird. Die Personalkosten sind immer der größte Brocken auf der Ausgabenseite von Frauenprojekten. Kosten, die selten bis nie ganz allein aufgebracht werden können. Dieses ewige Dilemma läßt sich durch Fundraising allein nicht auflösen, möglicherweise aber etwas entschärfen. Denn durch Fundraising kann die Lobby für ein Projekt vergrößert werden. In einem solchen Kontext können Stellenstreichungen oder Budgetkürzungen von staatlicher Seite nicht mehr so einfach durchgesetzt oder frauenpolitische Themen einfach unter den Teppich gekehrt werden. Allein die Vorarbeit für geplante Fundraising-Aktivitäten, wie z.B. die Organisationsanalyse, kann dazu führen, daß blinde Flecken aufgedeckt oder unrealistische Erwartungen verworfen werden. Erst dann können tragfähige Strategien der Existenzsicherung entwickelt und die Arbeit bzw. das Angebot den tatsächlichen Bedingungen angepaßt werden.

Frauenprojekte haben im Zuge ihrer politischen Aktivitäten eine Vielzahl von Netzwerken geschaffen. Heute liegen diese zum Teil brach, könnten aber unter einem neuen Vorzeichen möglicherweise wiederbelebt und aufgefrischt werden (z.B. mit dem Ziel, zu kooperieren oder sich gegenseitig mit Wissen auszu- helfen). Auch wenn einer feministischen Politik zuweilen ein eisiger Wind ins Gesicht bläst und es schon fast wieder ein Makel ist, offen als Feministin aufzutreten, gibt es immer noch genug Frauen, die bereit sind, sich für und mit anderen Frauen und/oder für feministische Politik zu engagieren.

Die Institutionalisierung frauenpolitischer bzw. ehemals feministischer Forderungen hat dazu beigetragen, daß bereits viele Frauenprojekte im Zuge der

anhaltenden Sparpolitik wegrationalisiert werden konnten. Gleichzeitig wissen mittlerweile viele Frauen (und auch Männer) die spezifischen Angebote, Dienstleistungen und Errungenschaften von Frauenprojekten zu schätzen. Die dortigen Mitarbeiterinnen sind Expertinnen auf ihren Gebieten und haben ein Wissen zusammengetragen und zugänglich gemacht, daß sonst nicht selbstverständlich zugänglich wäre.

Mit diesen Beispielen möchte ich insbesondere an die Potentiale von Frauen(-projekten) erinnern. Potentiale, die im Alltag manchmal vergessen werden. Ich glaube zwar nicht an die unmittelbare „Heilkraft“ des Fundraising (wie sie manchmal suggeriert wird) und stehe dieser Philosophie zuweilen sehr kritisch gegenüber. Woran ich jedoch glaube ist die Phantasie, der Ideenreichtum, die Entschlossenheit und der Mut von Frauen - alles Kriterien, die auch im Fundraising gefragt sind. In diesem Sinne: „Solange es Frauen gibt, wie sollte da etwas vor die Hunde gehen...“

Literatur und nützliche Arbeitsmaterialien

- Aral Taschenbuch der Frauenpresse 1999, (Hrsg.) Aral AG in Kooperation mit dem Verlag Rommerskirchen, Remagen-Rolandseck, Verlag Rommerskirchen 1998. Erscheint jährlich. Bestelladresse: Verlag Rommerskirchen GmbH & Co KG, Rolandschhof, 53424 Remagen-Rolandseck
- Deutscher Bundesjugendring (Hrsg.), Reden ist Silber, Schweigen ist Schrott. Handbuch zur Öffentlichkeitsarbeit, Votum Verlag, Münster, 1996
- Frauenetze. Diese CD-ROM erscheint alle zwei Jahre, ca. im April 2000 für 2000/2001. Sie enthält 5000 Adressen und Informationen von Frauen für Frauen aus Beruf, Weiterbildung, Politik, Kultur und Frauenbewegung. Bestelladresse: die media, Helga Dickel und Carolina Brauckmann, Marienplatz 4, 50676 Köln, Tel: 0221/2408675; Fax: -/2408676
- Haibach, Marita, Handbuch Fundraising. Spenden, Sponsoring, Stiftungen in der Praxis, Frankfurt/Main; New York, Campus Verlag 1998
- Haibach, Marita, Dokumentation: Frauen als Spenderinnen, Ergebnisse des zweiten Fundraiserinnen-Tages der bsm am 15. November 1997 in Frankfurt, in: bsm-Newsletter, Nr. 2, 1998, S. 16-24
- Haibach, Marita, Etwas aus ihrem Erbe machen! In: EMMA, Jan./Febr. 1999, S. 94/95
- Kursbuch Fundraising: (Hg.) cash coop Hessen, cash coop Initiativgruppe Berlin-Brandenburg, (fjs-Arbeitshefte, Schriftenreihen des Fördervereins für Jugend- und Sozialarbeit e.V. Bd. 7), fjs-Verlag, Berlin 1994
- Luthe, Detlef, Öffentlichkeitsarbeit für Nonprofit-Organisationen. Eine Arbeitshilfe, Marco Verlag, Augsburg, 2. Auflage 1995

Luthe, Detlef: Spenden gibt es nicht umsonst - Strategische und praktische Überlegungen für ein beziehungsorientiertes Fundraising, in: Jank, Dagmar (Hrsg.), Fundraising für Hochschulbibliotheken und Hochschularchive. Dokumentation einer Fachtagung an der Fachhochschule Potsdam, Harrassowitz: Wiesbaden, 1999 (im Erscheinen)

Luthe, Detlef / Schaefer, Thomas: Kommunikationsmanagement - Strategische Überlegungen und konkrete Maßnahmen für eine beziehungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit, in: Nährlich, Stefan; Zimmer, Annette (Hrsg.) Einführung in das Management von Nonprofit-Organisationen, 1999, Opladen: Leske und Budrich (im Erscheinen)

Luthe, Detlef: Fundraising als beziehungsorientiertes Marketing. Entwicklungsaufgaben für Nonprofit-Organisationen, Augsburg, Marco Verlag, 1. Auflage Mai 1997. Veröffentlichung der gleichnamigen Dissertation an der Universität Bremen 1996.

Maecenata Stiftungsführer 1996, (Hrsg.) Maecenata Dokumentationszentrum Deutsche Stiftungen (DDS), Maecenata Verlag, München, 1996. Kurzvorstellung von rd. 1.200 Stiftungen in Deutschland mit Namens- und Sachregister.

Mut zum Vermögen. Frauen erben anders, Tagungsprogramm der Erbinnenkonferenz 1999 in Köln Sponsoring oder Fundraising?, Interview mit der Sponsoring-Expertin Dr. Elisa Bortoluzzi Dubach, in: bsm-Newsletter, Nr. 1, Feb. 1999, S. 32/33

Wie Stiftungen fördern, (Hrsg.) Stiftung MITARBEIT & Die Paritätische Geldberatung e. G., Reihe: Arbeitshilfen für Selbsthilfe- und Bürgerinitiativen Nr. 15, Verlag: Stiftung MITARBEIT Bonn, 1996. Eine Auswahl und ausführliche Vorstellung einiger wichtiger Stiftungen und ihrer Förderpraxis, ergänzt durch eine Einführung in die Geschichte der Stiftungen und Erfahrungsberichte aus der Förderpraxis von Stiftungen

** Solange es Frauen gibt..“ habe ich mir nur geliebt. Er ist eine Kreation von Djuna Barnes, frauenliebende Schriftstellerin, Journalistin der ersten Stunde und Lebenskünstlerin.*

Frauen sponsern Frauen

Ein Informations- und Kontaktforum für erwerbslose Frauen und Frauen auf Jobsuche

HERBERT THIEDE*

Berufseinsteigerinnen, Mädchen in der Berufsfindungsphase, Umsteigerinnen aus der Landwirtschaft, Wiedereinsteigerinnen nach der Familienpause, Frauen über 50, chronisch kranke erwerbsfähige Frauen, Frauen aus anderen Ländern, Langzeitarbeitslose und Frauen, die von der Sozialhilfe abhängig sind, woher bekommen diese Frauen Unterstützung und Beratung? Vielleicht beim Arbeitsamt oder in einer Selbsthilfegruppe. Kaum eine von ihnen kann sich eine professionell-kommerzielle Beratung leisten.

Idee - Vorbereitung - Erfahrungen

Einen einzigartigen und innovativen Weg aus diesem Dilemma weist das Informations- und Kontaktforum „Frauen sponsern Frauen“, das sich zum Ziel gesetzt hat, Frauen „Perspektiven aus der Erwerbslosigkeit heraus aufzuzeigen und ihnen Wege zu weisen, wie sie insgesamt ihre beruflichen Chancen verbessern können.“

Die Idee, Sponsoring und Solidarität miteinander zu verknüpfen, die dieser Veranstaltung zugrunde liegt, kommt von Dorothea Assig, einer Coaching- und Qualifizierungsexpertin. Bei der Umsetzung dieser Idee in die Tat halfen

* Pädagogischer Mitarbeiter der Katholischen Erwachsenenbildung im Lande Niedersachsen e.V.



ihr als Veranstalterinnen Bettina Locklair-Lahrmann, Frauenbeauftragte der Stadt Osnabrück, und Walburga Fleige, Leiterin der Katholischen Familien-Bildungsstätte e.V. Osnabrück.

Die Planung und Vorbereitung der Veranstaltung wurde von der Zuversicht getragen, daß Frauen fähig sind, Wissen und Kontakte zu teilen, sich gegenseitig zu ermuntern, sich darin zu unterstützen, die eigenen Kompetenzen auszuweiten und sich gegenseitig berufliche Chancen zu eröffnen. Aber es gab vorweg auch die Sorge, ob Frauen, die auf der Karriereleiter ganz oben stehen und in Spitzenpositionen wirken, in der Lage sind, sich auf Frauen einzustellen und

„Diese zwei Tage waren eine sehr gute Idee, die noch lange nachwirken werden und einiges bewegt haben und neue Wege ermöglichen. Vielen Dank, es war toll!“

„Es war schön, innerhalb so kurzer Zeit so viel Gemeinschaft, Austausch und Unterstützung in vielfältiger Form zu erfahren.“

einzulassen, die sich in beruflichen und sozialen Notlagen befinden. Und würden diese wiederum die Hemmschwelle überwinden können, die so ein Aufeinandertreffen mit Karrierefrauen darstellt? Werden Brücken gebaut, oder prallen Welten aufeinander? Die Erfahrungen bestätigen die optimistischen und zuversichtlichen Annahmen in vollem Umfang: „Frauen sponsern Frauen“ hat Brücken gebaut zwischen denen, die Kontakte, Ideen, Impulse sowie einen neuen Start brauchen und denen, die diese „Initialzündung“ geben können. Über 360 Frauen aus der ganzen Bundesrepublik sowie aus Österreich und der Schweiz waren nach Osnabrück in die Räume der Katholischen Familien-Bildungsstätte sowie der Katholischen Fachhochschule gekommen (minde-

stens genauso vielen mussten die Organisatorinnen absagen) und haben gezielte Informationen sowie professionelle Beratung von Berufsexpertinnen mit sehr unterschiedlichen Spezialisierungen und hochkarätigen Management-

„Ich habe mich sehr wohl gefühlt, habe die angenehme Atmosphäre genossen. Jetzt gehe ich mit einer Vielzahl von Informationen und Anregungen sowie einer Menge positiver Energie nach Hause. Vielen Dank.“

Trainerinnen erhalten, die alle ohne Honorar mitgearbeitet haben. Darunter renommierte Journalistinnen wie Petra Pfaller, Chefreporterin der Frauenzeitschrift ELLE und Dr. Renate Hauser (Frankfurt), Ex-Vizechefin des Wirtschaftsmagazins „Capital“, heute Moderatorin sowie die Management-Beraterinnen Dorothee Echter (München), Bettina Schubert-Golinski und Bernhild Schrand, (beide Hamburg). Insgesamt standen den Teilnehmerinnen mehr als 60 Referentinnen - darunter 14 führende Karriereberaterinnen und Coaching-Expertinnen - zur Verfügung.

Themen und Beispiele

Vielfältig wie die Situationen der Teilnehmerinnen waren auch die Themen der zwölf großen Foren, der rund 60 Workshops sowie der vertiefenden, persönlichen Einzelgespräche. Sämtliche für den beruflichen Neubeginn relevanten Themen kamen darin zur Sprache: Selbstmarketing, Vorstellungsgespräche, Motivation, Bewerbungsstrategien, Wege aus der Sozialhilfe, neuer Start nach der Familienpause. Außerdem ging es u.a. um Internet, Rhetorik, Deutsch für Ausländerinnen, Mobbing.

Gerade dieses breitgefächerte Angebot war für viele Frauen der Grund, für den 1. und 2. Oktober 1999 nach Osnabrück zu kommen. Eine Teilnehmerin

aus Köln ist zwar zur Zeit nicht arbeitslos, aber unzufrieden in ihrem Job. Um sich über ihre eigenen Berufsziele klarer zu werden, nahm sie am Workshop der Berliner Philosophin und Berufsfindungsberaterin Uta Glaubitz teil. Hier konnte sie sich darüber informieren, wie man seinen wirklichen beruflichen Wünschen, Interessen und Zielen auf die Spur kommen kann, denn, so Glaubitz, „schlechte berufliche Chancen resultieren meistens aus der eigenen Orientierungslosigkeit“. Eine andere Teilnehmerin nutze die Veranstaltung, um sich Strategien für Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgespräche anzueignen. Dazu konnte die Personalberaterin und Buchautorin Susanne Riedel einige gute Tipps geben.

Großen Zulauf hatten auch die Einzelberatungsgespräche. Eine Teilnehmerin aus Münster beispielsweise will den Schritt in die Selbstständigkeit wagen und konnte sich von Expertinnen des Arbeitsamtes und der Sparkasse Osnabrück über die Finanzierung der Existenzgründung und den Umgang mit Auftraggebern beraten lassen.

Über 35 Bildungseinrichtungen und Verbände aus dem Osnabrücker Raum beteiligten sich als Kooperationspartner an der Veranstaltung. Sie gestalteten Workshops und standen für Einzelberatungen zur Verfügung.

Finanzierung

Abgesehen vom Teilnahmebeitrag von 20,-DM, in dem auch die Verpflegung enthalten war, wurde „Frauen sponsern Frauen“ ausschließlich über Sponsoreneleistungen finanziert. Neben dem Hauptsponsor, der Sparkasse Osnabrück, die mit ihrer Anschubfinanzierung von 50.000,-DM den Start des Projektes ermöglichte, spendeten über hundert Frauen und Männer sowie zahlreiche Unternehmen. Zugleich verzichteten sämtliche Referentinnen auf Honorar und Reisekosten. Auch von den Teilnehmerinnen wurde die Idee des Sponsorings positiv aufgenommen. Viele von ihnen zahlten einen höheren Teilnahmebeitrag, als die geforderten 20,-DM.

„Dieses Seminar war absolut spitze! Ich habe von den anderen Teilnehmerinnen auch viel gelernt und es war nur schade, daß wir nur ein paar Workshops besuchen konnten wegen Zeitmangels. Ich hätte gern mehr mitgemacht. Zuletzt möchte ich vielen Dank sagen für die Frauen, die ihre Zeit gegeben haben, um uns zu helfen.“

Auf eigenen Füßen stehen

Gründerinnen-Consult

CORNELIA KLAUS*

Situation

Zunehmend mehr Frauen wollen sich mit einem eigenen Unternehmen selbständig machen. Ihre Motive dafür sind vielfältig und unterschiedlich: Der Wunsch nach Erfolg, Anerkennung und nach einer qualifikationsgerechten und eigenständigen Tätigkeit, die Möglichkeit des Wiedereinstiegs nach einer Familienphase, die einzige Alternative zur Arbeitslosigkeit.

Gründerinnen fehlt es vor allem an ausreichendem Kapital, praktischer Führungserfahrung und unternehmerischen Kenntnissen. Einzelkämpferintention, Unsicherheiten, mangelnde Informationen und Akzeptanzprobleme machen einen umfassenden Beratungs-, Coaching- und Qualifizierungsbedarf deutlich.

Träger und Partner

Das Projekt GRÜNDERINNEN-CONSULT HANNOVER wurde vom Niedersächsischen Ministerium Frauen, Arbeit und Soziales, als NOW-Landesprojekt initiiert und hat den Projektauftrag in der Trägerschaft von Arbeit und Leben, BBZ e.V. in der Zeit vom 1.1.1998 bis 31.12.1999.

Angeknüpft und aufgebaut werden kann auf die Ergebnisse und Erfahrungen des Projekts Swingxs, Planungs-

gruppe Unternehmerinnen-Zentren, das 1995 - 1997 in gleicher Trägerschaft stand.

Finanziert wird das Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung NOW, des Landes Niedersachsen, der Bundesanstalt für Arbeit, der Stadt Hannover und aus Erlösen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Stadtsparkasse Hannover unterstützen das Projekt als Sponsoren.

Die Handwerkskammer Hannover und das Technologie Centrum Hannover sind Kooperationspartner.

Gründerinnen-Consult Hannover bietet für Gründerinnen, Unternehmerinnen sowie Zentrumsgründerinnen/Unternehmerinnen-Zentren aus einer Hand:

Beratung - Qualifizierung - Vernetzung - Öffentlichkeitsarbeit

Diese Verknüpfung ist ideal für Frauen, die sich im Dschungel der Beratungs- und Seminarangebote und 1001 Adressen für Informationsmaterialien rund um die Gründung orientieren müssen.

Kostenlos nutzen können Frauen eine Infothek und Kontaktbörse in den Räumen von Gründerinnen-Consult. Informationsbroschüren verschiedenster Institutionen, Förderprogramme, hilfreiche Adressen von weiteren Beratungsstellen, Internet-Adressen, Software und Literaturhinweise liegen zur Mitnahme aus. Diverse Literatur und Fachzeitschriften stehen griffbereit zur Ansicht parat.

Die Mitarbeiterinnen beraten Frauen in allen Phasen der Gründung und Unternehmenssicherung und bieten Informationsveranstaltungen an. Die Beratungsangebote reichen von telefoni-

schen Tipps über kostengünstige Gruppenberatungen bis hin zur individuellen Einzelberatung. Für jede Einzelberatung wird ein Gesprächstermin mit der Ratsuchenden vereinbart und mit der Verantwortung von Leitfragen zum Beratungsbedarf bzw. Geschäftsidee der Gründerin vorbereitet. In der folgenden eineinhalbstündigen Beratung wird die Gründerin fachlich und persönlich in allen Aspekten der Konzeptentwicklung und Betriebsführung vorbereitet und unterstützt. Die Gründerinnen können ein Startpaket für zwei begleitende Beratungen, 3 Std. zum Preis von DM 100,- mit der Option für jede folgende Beratung von 1 Std. für DM 25,- oder eine Einzelberatung von 1,5 Stunden für DM 50,- vereinbaren.

Die Beratung von Gründerinnen eines Unternehmerinnenzentrums erfolgt kostenlos. Vorträge werden mit einem Pauschalpreis von DM 200,- plus Fahrtkosten in Rechnung gestellt.

Einzigartig ist die Verzahnung von Beratungserfahrungen und Qualifizierungskonzept. Die Seminare sind im Baukastensystem chronologisch eines Gründungsprozesses speziell für Frauen entwickelt worden, so dass sie je nach aktuellem Bedarf von der einzelnen Gründerin/Unternehmerin ausgewählt werden können. In Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Hannover und der Koordinierungsstelle Frau und Beruf veranstaltet das Projekt gründerinnen-spezifische Seminare zu Themen wie Kundenbindung, Zeitmanagement, Buchführung, Finanzplan und Verhandlungsstrategien. Prozessbegleitend wird Coaching für Gründerinnen angeboten.

Um die Interessen von Gründerinnen/Unternehmerinnen zu bündeln, organisiert Gründerinnen-Consult den Arbeitskreis der Initiativgruppen/Fördervereine für Unternehmerinnen-Zen-

* Projektleiterin von Gründerinnen Consult Hannover



- ☛ gemeinsame Treffen zum Erfahrungs- und Informationsaustausch
- ☛ gemeinsame Konferenzen zur Information über die Situation von Gründerinnen
- ☛ gemeinsame Entwicklung von Methoden, Material, Curriculum-Elementen
- ☛ Öffentlichkeitsarbeit (Newsletter alle 4 Monate, Internet Website)
- ☛ gemeinsame Teilnahme an Messen (F.A.M.E.'98 in Hannover, Trade Fair 1998 in Madrid)

Kontakt:

Cornelia Klaus

Telefon 0511/9 79 91 - 21

Telefax 0511/9 79 91 - 30

E-Mail: gruenderinnen.consult@t-online.de

tren in Niedersachsen und reist auch in die Regionen, um vor Ort für ein positives Klima zur Unternehmensgründung von Frauen beizutragen. Unter dem Motto "Wirtschaften der Zukunft" haben sich drei Unternehmerinnen-Zentren in Laatzen-Langenhagen-Hannover zu einem Verbund zusammengeschlossen. Dieser Verbund ist seit Dezember 1998 als innovativer Ansatz für die Zukunft der Arbeit im Dritten Jahrtausend als weltweites Projekt der EXPO 2000 registriert. Für dieses spezielle Netzwerk leistet Gründerinnen-Consult seit Januar 1998 Koordinierungsaufgaben.

Zur Öffentlichkeitsarbeit gehört die Konzeption und Koordination der F.A.M.E., Niedersachsens Unternehmerinnenmesse und Kongreß. Sie findet alle zwei Jahre mit rd. 1800 Besuchern und Besucherinnen statt. Die nächste F.A.M.E. wird im EXPO-Jahr 2000 veranstaltet.

Vernetzung ist nicht nur in den Regionen Niedersachsens wichtig, lernen können Frau und Mann auch von den europäischen Frauen. Deshalb kooperiert Gründerinnen-Consult unter dem europäischen Projektnamen W.I.B.E. (Women in Business for Europe) mit Partnerprojekten in Schweden, Österreich, Spanien und Italien.

Transnationale Kooperation unter dem europäischen Projektnamen **WIBE - WOMEN IN BUSINESS FOR EUROPE**

mit den Partnerprojekten

- ☛ das Gründerinnen-Zentrum der Steiermark, Graz/Österreich
- ☛ Women in Business for Europe, Malmö/Schweden
- ☛ WILMA Women Innovating Linked Marketing Activities, Madrid/Spanien
- ☛ Progetti d'Impresa Donna, Bologna/Italien

mit den Zielsetzungen

- ☛ Austausch von Erfahrungen
- ☛ Austausch und Informationen über Modelle (insbes. über die Schaffung von Gründerinnen-Zentren), Qualifizierungs- und Beratungsmethoden, Marktchancen für Produkte und Dienstleistungen von Gründerinnen
- ☛ Aufzeigen neuer Wege zur Unternehmensführung
- ☛ Aufzeigen gemeinsamer und unterschiedlicher Aspekte in den Partnerländern hinsichtlich der Situation für Gründerinnen
- ☛ Aufbau eines Netzwerkes für Unternehmerinnen in Europa **mit den Aktivitäten**

Beratungseinrichtungen in Niedersachsen

Ammerland

Landkreis Ammerland / Amt für Kreisentwicklung

Ammerlandallee 12, 26655 Westerstede
Herr Strebel
04488/56-257 Fax -444
Einzelberatg.
Infoveranst.
Seminare

Braunschweig

IHK Braunschweig

Brabandstr. 11, 38100 Braunschweig
Herr Schröder
0531/47 15-253 Fax -298
Einzelberatg.
Infoveranst.

Handwerkskammer Braunschweig

Burgplatz 2, 38100 Braunschweig
Herr Sudmeyer
0531/48 013-50 Fax -57
Einzelberatg.
Infoveranst.
Seminare

Technologiepark Braunschweig GmbH

Rebenring 33, 38106 Braunschweig
Herr Dr. Körner
0531/38 04-0 Fax -152
Einzelberat.

Stadt Braunschweig - Wirtschaftsförderung

Bohlweg 30, 38100 Braunschweig
Herr Loof
0531/470-2751 Fax -2958
Einzelberat.

Stadt Braunschweig - Gleichstellungsreferat

Langer Hof 1, 38100 Braunschweig
Frau Meyer
0531/470-4051 Fax -2288

Beratungs- und Koordinierungsstelle Frau und Beruf

Alte Waage 15, 38100 Braunschweig
Frau Barg
0531/49 61 7 Fax 24 12 22 1
Infoveranst.
Seminare

Celle

IHK Lüneburg-Wolfsburg Außenstelle Celle

Südwall 26, 29221 Celle
Herr Beinke
05141/91960 Fax 919654
Einzelberat.

Cloppenburg

Gesellschaft für Wirtschaftsförderung mbH

Eschstr. 31, 49661 Cloppenburg
Frau Lausch
04471/15 275 Fax 79 03
Einzelberatg.
Infoveranst.
Seminare

Oldenburgische IHK

Moslestr. 6, 26122 Oldenburg
Dr. König
0441/2220-0
Einzelberat.

Cuxhaven

Handwerkskammer Lüneburg/Stade

Frau Völkers
04141/60 62 31
Einzelberat.

Diepholz

Landfrauen-Service GmbH

Hauptstr. 36 - 38, 28857 Syke
Frau Frerker, Frau Rüb
04242/595-24 Fax -23
Einzelberat.

IHK Hannover - Geschäftsstelle Syke

Hauptstr. 47, 28857 Syke
Herr Elberskirchen
04242/60 373
Einzelberat.

Landkreis Diepholz

Romlingstr. 10, 49356 Diepholz
Herr Klingenberg
05441/976-1455 Fax -1726
Einzelberatg.
Infoveranst.
Seminare

Stadt Bassum

Alte Poststr. 14, 27211 Bassum
Herr Stötzel
04241/84-81 Fax -21
Einzelberatg.
Infoveranst.

Gemeinde Wagenfeld

Hauptstr. 16, 49419 Wagenfeld
Herr Obenhaus
05444/98 81-28
Einzelberatg.

Stadt Syke

Kirchstr. 4, 28857 Syke
Herr Harthaus
04242/593-33 Fax -11
Einzelberatg.

Stadt Diepholz

Rathausmarkt 1, 49346 Diepholz
Frau Kummer
05441/909-214
Einzelberatg.

Gemeinde Weyhe

Rathausplatz 1, 28844 Weyhe
Herr Helms
04203/71-227 Fax -142
Einzelberatg.
Infoveranst.
Seminare

Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen

Lange Str. 11, 27305 Bruchhausen-Vilsen
Herr Nüllmeier-Tiessen
04252/391-419 Fax -407
Infoveranst.

Gemeinde Stuhr

Blockener Str. 6, 28816 Stuhr
Herr Evers
0421/56 95-218
Einzelberatg.
Infoveranst.

Emsländ

Women into business c/o VHS Lingen

Am Pulverturm, 49808 Lingen
Herr Kirchhelle
0591/9120-234 Fax -36
Einzelberatg.
Infoveranst.
Seminare

IHK Osnabrück-Emsländ

Neuer Graben 38, 49074 Osnabrück
Herr Kähler
0541/353-516 Fax -512
Infoveranst.
Seminare

Gifhorn

Landkreis Gifhorn

Schloßplatz 1, 38518 Gifhorn
Herr Krömer
05371/82-488 Fax -357
Einzelberat.

Göttingen**Stadt Göttingen - Amt für Beschäftigungsförderung**

Bürgerstr. 48, 37083 Göttingen
Herr Geide
0551/400-2318 Fax -3308
Einzelberat.
Infoveranst.
Seminare

Koordinierungsst. „Frauenförderung in der priv. Wirtschaft“

Hiroshima Platz 1 - 4, 37083 Göttingen
Frau Langanke
0551/400-2860 Fax -2887
Infoveranst.
Seminare

Verein zur Erschließung neuer Beschäftigungsformen e.V.

Lange Geismarstr. 2, 37073 Göttingen
Herr Winkler
0551/48 56 22 Fax 54 14 24
Einzelberat.
Infoveranst.
Seminare

Grafschaft Bentheim**Landkreis Grafschaft Bentheim**

von-Oelden-Str. 1 - 78, 48529 Nordhorn
Frau Diekel
05921/9613-10 Fax -19
Einzelberat.
Infoveranst.
Seminare

Stadt Nordhorn

Bahnhofstr. 24, 48529 Nordhorn
Herr Güther
05921/87 81 72 Fax 87 84 17
Einzelberat.
Infoveranst.
Seminare

Hameln-Pyrmont**IHK Hannover / Außenstelle Hameln**

Bürenstraße 15, 31785 Hameln
Herr Koch
05151/93696-71 Fax -78
Einzelberat.

Hannover**Gründerinnen-Consult Hannover**

Entenfangweg 2, 30419 Hannover
Frau Klaus
0511/97991-22/21 Fax -26
Einzelberat.
Infoveranst.
Seminare

Koordinierungsstelle Frau und Beruf Hannover Region

Vahrenwalder Str. 7, 30165 Hannover
Frau Stratmann
0511/9357-119 Fax -100
Infoveranst.
Seminare

„Alt hilft jung“-Wirtschaftssenoren e.V.

Vahrenwalderstr. 7, 30165 Hannover
Herr Brakmann
0511/9357-310 (auch Fax)
Einzelberat.

Harburg**Handwerkskammer Lüneburg/Stade**

Rudolf-Diesel-Str. 9, 21684 Stade
Frau Völkers
04141/60 62 31
Einzelberat.

IHK Lüneburg-Wolfsburg

Am Sande 1, 21335 Lüneburg
Frau Philipps-Bauland
04131/742-174 Fax -241
Einzelberat.
Infoveranst.
Seminare

Helmstedt**Landkreis Helmstedt**

Südertor 6, 38350 Helmstedt
Herr Pohl
05351/121-373 Fax -161
Einzelberat.
Infoveranst.

Stadt Helmstedt

Markt 1, 38350 Helmstedt
Herr Metschke
05351/17-171 Fax -102
Einzelberat.

Stadt Schöningen

Markt 1, 38364 Schöningen
Herr Barthauer
05352/512-128 Fax -199
Einzelberat.

Hildesheim**Landkreis Hildesheim - Wirtschaftsförderung**

Bischof-Janssen-Str. 31, 31132 Hildesheim
Herr Brinkmann
05121/309-216 Fax -297
Einzelberat.

Stadt Hildesheim -Wirtschaftsförderung-

Markt 2, 31134 Hildesheim
Herr Descher
05121/301-739 Fax -740
Einzelberat.

IHK Hannover-Hildesheim

Hindenburgplatz 20, 31134 Hildesheim
Herr Frank
05121/105-38 Fax -18
Einzelberat.

Land**LaBIB mbH**

Bödekerstr. 56, 30161 Hannover
Frau von dem Busche
0511/33 696-19 Fax -22
Einzelberat.
Seminare

RKW e.V. Landesgruppe Niedersachsen

Friesenstr. 14, 30161 Hannover
0511/33 803-0 Fax -38
Einzelberat.

BBE-Niedersachsen Unternehmensberatung

Hinüberstr. 18, 30175 Hannover
Herr Schwarz
0511/33 708 41/42 Fax 33 26 87
Einzelberat.
Infoveranst.
Seminare

Beratungsstelle „Frau und Beruf“ - Koordinierungsstelle

Bergmannstr. 21, 26789 Leer
Frau Zengerling
0491/61782 Fax 9261388
Infoveranst.
Seminare

Lüchow-Dannenberg**Gesellschaft für Wirtschafts- + Beschäftigungsförderung mbH**

Burgstr. 1, 29439 Lüchow
Herr Berg, Frau Grud
05841/97867-12, -13 Fax -20
Einzelberat.

feffa e.V.

Lüneburger Str. 18, 29446 Dannenberg
Frau Kaminski
05861/7319 (auch Fax)
Einzelberat.
Infoveranst.
Seminare

Lüneburg**Arbeit für die Metropolregion**

Neue Sülze 6 a, 21335 Lüneburg
Frau Lotze-Rauces
04131/48 09 2 Fax 43 94 1
Einzelberat.
Infoveranst.
Seminare

FRI:EDA e.V.

Wallstraße 53, 21335 Lüneburg
04131/7322-22 Fax -24
Einzelberat.
Infoveranst.
Seminare

Nienburg**Stadt Nienburg - Amt für Wirtschaftsförderung**

Marktplatz 1, 31582 Nienburg
Herr Meinders
05021/87-320 Fax -284
Einzelberat.

Landkreis Northeim

Medenheimer Str. 6/8, 37154 Northeim
Herr Weber
05551/708-373 Fax -223
Einzelberat.

Oldenburg**EFA-Existenzgründungs-agentur für Frauen**

Kleine Kirchenstr. 8, 26105 Oldenburg
Frau Dehoff-Zuch
0441/235-2016 Fax -3130
Einzelberat.
Infoveranst.
Seminare

Oldenburgische IHK

Moslestr. 6, 26122 Oldenburg
Dr. König
0441/2220-0
Einzelberat.

BBE Unternehmensberatung Weser-Ems GmbH

Gartenstr. 5, 26122 Oldenburg
Herr Reich
0441/970910
Einzelberat.

Osnabrück

BBE Unternehmensberatung Weser-Ems GmbH

Herrenteichsstr. 5, 49074 Osnabrück
Herr Tolle
0541/35 78 20
Einzelberat.

Centrum für Umwelt und Technologie C.U.T.

Westerbreite 7, 49084 Osnabrück
Herr Gronek
0541/97 78-100 Fax -106
Einzelberat.

Koordinierungsstelle Frau und Betrieb

Bierstr. 17/18, 49074 Osnabrück
Frau Hecht
0541-/270-26 Fax -45
Infoveranstaltung.
Seminare

Stadt Georgsmarienhütte - Wirtschaftsförderung

Oeseder Str. 85, 49124 Georgsmarienhütte
Herr Wolf
Einzelberat.
Infoveranstaltung.
Seminare

WIGOS Osnabrücker Land mbH

Am Schölerberg 1, 49082 Osnabrück
Herr Dinkelmann
0541/501-3101 Fax -4425
Einzelberat.
Infoveranstaltung.
Seminare

Gemeinsame Technologie-Kontaktstelle FHS + Uni OS

Albrechtstr. 30, 49076 Osnabrück
Frau Busch
0541/969-2050 Fax -2041
Einzelberat.

Osterode am Harz

Landkreis Osterode am Harz -Wirtschaftsförderung

Herzberger Straße 5, 37520 Osterode am Harz
Herr Niwek
05522/960-222 Fax -220
Einzelberat.

Salzgitter

Stadt Salzgitter - Amt für Wirtschaft und Statistik

Postfach 10 06 80, 38206 Salzgitter
Herr Knabe, Herr Schudrowitz, Herr Speh
05341/839-3363 Fax -4980
Einzelberat.
Infoveranstaltung.
Seminare

Schaumburg

Zentrum für Unternehmensgründung (ZUG) c/o LK SHG

Jahnstraße 20, 31655 Stadthagen
Herr Freese, Herr Kraft
05721/703-222 bzw. -188 Fax: -299
Einzelberat.

Stade

Koordinierungsst. berufl. + betriebl. Förderung von Frauen

Rudolf-Diesel-Str. 9, 21684 Stade
Frau Völkers
04141/60 62 28 - 04141/63 13 9
Infoveranstaltung.
Seminare

Existenzgründerinnentreff „Gute Aussichten“ Stade

Am Sande 1, 21682 Stade
Frau Behrends
04141/12-205 Fax -287
Einzelberat.
Infoveranstaltung.
Seminare

Stadt Stade - Frauenbeauftragte

Höckerstr. 2, 21677 Stade
Frau Holst
04141/401-103 Fax -142
Einzelberat.
Infoveranstaltung.
Seminare

Landkreis Vechta

Ravensberger Str. 20, 49377 Vechta
Herr Bernholt
04441/898-420 Fax -137
Einzelberat.
Infoveranstaltung.
Seminare

Koordinierungsst. berufl. + betriebl. Förderung von Frauen

Ravensberger Str. 20, 49377 Vechta
Frau Böckmann-Lucks
04441/898-455 Fax -135
Infoveranstaltung.
Seminare

Verden

Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft

Bremer Str. 4, 27283 Verden
Frau Barba, Frau Meseke
04231/15-473 Fax -603
Einzelberat.
Infoveranstaltung.

Wesermarsch

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Wesermarsch mbH

Postfach 13 52, 26913 Brake
Herr Halves
04401/927-290 Fax -431
Einzelberat.

Wilhelmshaven

Oldenburgische IHK, Geschäftsstelle Wilhelmshaven

Virchowstr. 21, 26382 Wilhelmshaven
Frau Becker
04421/9 17 78-0 Fax 41 411
Einzelberat.

Existenzgründungsinitiative (EWF) c/o FHS W'ha-ven

Friedrich-Paffrath-Str. 101, 26389 Wilhelmshaven
Herr Greek
04421/98 55-00 Fax -01
Einzelberat.
Infoveranstaltung.
Seminare

Fachhochschule Wilhelmshaven - Technologie-Transfer

Friedrich-Paffrath-Str. 101, 26389 Wilhelmshaven
Herr Berger
04421/98 53 15
Einzelberat.
Infoveranstaltung.
Seminare

Kommunales Frauenbüro/Existenzgründerinnen-initiative

Rathaus, 26380 Wilhelmshaven
Frau Dr. Niedersen-Marchal
04421/161-518 Fax -222
Infoveranstaltung.
Seminare

Kreishandwerkerschaft Wilhelmshaven

Kieler Str. 74, 26385 Wilhelmshaven
Herr Gwildies
04421/213 47 Fax 99 21 65
Einzelberat.

Wolfsburg

Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft

Heßlinger Str. 18, 38440 Wolfsburg
Frau Oberkirch
05361/24 21 1 - 05361/22 54 4
Einzelberat.
Infoveranstaltung.
Seminare

IHK Lüneburg-Wolfsburg

Am Mühlengraben 22 - 24, 38440 Wolfsburg
Herr Knoppe
05361/2954-11 Fax -54
Einzelberat.

FrauenAkademie

Ein Kooperationsmodell von Erwachsenenbildung und Universität

DR. MARTIN BEIERSDORF*

Zur Geschichte Erwachsenenbildungseinrichtungen der Region Hannover und die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) der Universität Hannover kooperieren seit vielen Jahren im Bereich der Frauenbildung. Impulse zur FrauenAkademie gaben die Volkshochschulen, die Anfang der 90er Jahre in Zusammenarbeit mit der ZEW das Konzept des „FrauenForums“, einer Vortragsreihe mit frauenspezifischen Inhalten, entwickelt hatten.

Aufgrund einer veränderten Bildungsnachfrage, die sich stärker in Richtung längerfristige Qualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung abzeichnete, wurde gemeinsam das Konzept „FrauenAkademie“ erarbeitet und umgesetzt; zahlreiche Anregungen enthielt zudem ein vergleichbares Modell an der Universität Ulm.

Das Konzept

Die FrauenAkademie steht in der Tradition der universitären Seminarkurse: Hochschulen öffnen sich für Teilnehmergruppen ohne Hochschulzugangsberechtigung und fördern ‚die Region‘ durch die Verbreitung wissenschaftlichen Wissens. Die Volkshochschulen werben in ihren Programmen für den

Lehrgang und übernehmen vor Ort die Beratung der Teilnehmerinnen.

Die FrauenAkademie hat das Ziel, persönliche Kompetenzen und Allgemeinbildung der Teilnehmerinnen zu erweitern und zu vertiefen. Dies erfolgt durch das wissenschaftliche Personal der Universität. Vor dem Hintergrund vorgestellter und vermittelter Theorien und Erkenntnisse erhalten Frauen die Möglichkeit, ihre Lebenssituation und die sie bedingenden Faktoren zu reflektieren, ihre eigenen Interessen zu formulieren und realistische Lebensperspektiven zu entwickeln. Neben der persönlichen Bereicherung eröffnet die FrauenAkademie neue Perspektiven, sei es eine weitere oder eine andere Berufstätigkeit, eine aufbauende (zweite) Berufsausbildung bzw. ein Studium oder eine Betätigung im politisch-öffentlichen Bereich.

Die FrauenAkademie ist offen für Frauen aller Altersstufen und unterschiedlichster Bildungsbiographien. Erwartet wird das Interesse, sich mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und Theorien zu befassen, sie kritisch zu hin-

terfragen und sie für ihre allgemeine oder berufliche Weiterbildung zu nutzen.

Das Angebot umfasst eine Grundstufe und eine Hauptstufe mit jeweils zwei Semestern Dauer. Die fachlichen Inhalte der Grundstufe sind in den Sozialwissenschaften angesiedelt: Soziologie, Psychologie, Erziehungswissenschaften, Politische Wissenschaft. Parallel dazu wird in das wissenschaftliche Arbeiten eingeführt. In der Hauptstufe können Themen aus Naturwissenschaft und Technik, Jura oder Wirtschaftswissenschaften und Philosophie hinzukommen. Die Teilnehmerinnen werden zunehmend an der thematischen Schwerpunktsetzung beteiligt; sie bestimmen zusammen mit den Volkshochschulen und der ZEW die Inhalte der Seminarkurse. In dieser Phase haben die Frauen die Gelegenheit, ein Thema ihrer Wahl eigenständig zu bearbeiten, zu strukturieren und zu präsentieren (Projektarbeit). Die erfolgreiche Teilnahme an der FrauenAkademie kann als Vorbereitung zur Immaturenprüfung (Allgemeiner Teil) anerkannt werden.



* Leiter der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung der Universität Hannover



Als Lehrende werden Dozentinnen der Universität Hannover und weiterer Hochschulen eingesetzt. Lernort ist die Universität. Ein Durchgang der Frauen-Akademie umfasst mehr als 450 Unterrichtsstunden. Die Teilnahme und die Projektarbeit werden zertifiziert.

Die Themen

Beispiele für Veranstaltungen der Grundstufe lauten:

- ☛ „Familiengeschichte - Geschichte der Familie“
- ☛ „Schule macht die Mädchen dumm“. Zur Bildungsgeschichte von Mädchen und Frauen.
- ☛ „Männer sind anders - Frauen auch“ und
- ☛ „Bürgerliche Frauen in der ‚Männerwelt‘“.

Ein Beispiel für die thematische und projektorientierte Bündelung in der Hauptstufe ist der Bereich „Frauen-Biographien“. Hier geht es nicht ‚nur‘ um historische Bezüge, Frauenbilder, emanzipatorische Gehalte oder die berufliche Platzierung von Frau(en), sondern auch um adäquate Formen der Aneignung von Wissen und die Präsentation der Arbeitsergebnisse.

Die Kooperationspartner/innen

Der erste Durchgang der FrauenAkademie wurde ab Herbst 1997 mit der Kreisvolkshochschule Hameln-Pyrmont sowie den Volkshochschulen Schaumburg und Seelze-Ronnenberg umge-

setzt. In einer differenzierten Arbeitsteilung wurde das Angebot beworben, wurden Interessierte beraten und organisatorische Hinweise gegeben. Der zweite Durchgang begann im Herbst 1998; Kooperationspartnerinnen waren dieses Mal die Deister-Volkshochschule und die Leine-Volkshochschule. Beide Kurse begannen mit 28 Teilnehmerinnen.

Die Teilnehmerinnen

Etwa die Hälfte der Teilnehmerinnen ist zwischen 40 und 50 Jahre alt. Der überwiegende Teil ist verheiratet und hat (ältere) Kinder. Das Alter der Kinder ermöglicht eine neue Orientierungsphase und Tätigkeiten außerhalb des eigenen Haushaltes.

Etwa die Hälfte der Teilnehmerinnen nimmt eine Entfernung von mehr als zwanzig Kilometern in Kauf, um an der FrauenAkademie teilzunehmen. Bei knapp einem Viertel der Frauen liegt der Bildungsabschluss unterhalb des Realschulabschlusses. Fast alle Teilnehmerinnen haben eine Berufsausbildung und sind in diesem Beruf auch tätig gewesen; der geringere Anteil kommt aus frauentypischen Sozialberufen.

Erste Erfahrungen

Im Sommer 1999 wurde der erste Durchgang der FrauenAkademie - mit einem sehr geringen „Drop out“ - abgeschlossen. Nicht nur bei der Überreichung der Abschlusszertifikate äußerten die Teilnehmerinnen ihre große Zufriedenheit. Insgesamt habe die FrauenAkademie gehalten, was sie versprochen habe. Betont wurde nicht nur die gute sozialwissenschaftliche Grundbildung, sondern auch die Orientierungsfunktion für weitere Tätigkeiten. Die Teilnehmerinnen hatten zu Beginn im Rahmen einer Befragung drei Motive in den Vordergrund gestellt:

- ☛ Vertiefung der Allgemeinbildung,
- ☛ Weiterbildung mit Frauen und
- ☛ Orientierung für neue Möglichkeiten.

Anregungen der Teilnehmerinnen und der Dozentinnen für weitere Veranstaltungen der FrauenAkademie verweisen auf eine intensivere Begleitung des Gruppenprozesses sowie auf eine stär-

kere Strukturierung des dritten und vierten Semesters durch thematisch bündelnde Projekte. Diese und weitere Anregungen wurden bereits für den zweiten Durchgang mit aufgenommen.

Die Zukunft

Im Herbst 1999 beginnen der dritte und der vierte Durchgang der FrauenAkademie. Kooperationspartner/innen sind die Volkshochschulen Langenhagen und Isernhagen sowie - als einmaliger Versuch - das Bildungswerk der DAG (Region Hannover-Hildesheim) mit einem Abendlehrgang. Über fünfzig Frauen haben sich für die Teilnahme entschieden. Eine Warteliste wurde eingerichtet. Aufgrund der regen Nachfrage zeigt sich dieses Modell der Seminarkurse in der Kooperation mehrerer Partner zukunftsfähig.

So ist es auch gut, dass in der aktuellen Novelle des Erwachsenenbildungsgesetzes Veranstaltungen in der Kooperation zwischen zentralen Einrichtungen der Hochschulen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung als gemeinwohlorientierte Bildung gewertet werden. Dies sichert die Möglichkeiten, auch längerfristige Veranstaltungen für bestimmte Zielgruppen umsetzen zu können.

Weitere Informationen zum Konzept und Kontaktadressen der Kooperationspartner/innen sind erhältlich bei Dr. Simone Tünnermann (ZEW Hannover, Lange Laube 32, 30159 Hannover, Tel. 0511 - 762-5685, Fax 762-5686, email: sekretariat@mbx.zew.uni-hannover.de url: www.unics.uni-hannover.de/zew).

Bildungsarbeit mit Frauen im Strafvollzug

GABRIELE WOSNITZA*

Die erfreuliche Tatsache, dass Frauen im Vergleich zu Männern deutlich weniger straffällig werden - landesweit sind nur 4% der Gesamtzahl aller inhaftierten Frauen - hat sich bisher für sie meist negativ ausgewirkt. Überwiegend sind sie in Abteilungen von großen Männeranstalten als „Anhängsel“ untergebracht.

In den Justizvollzugsanstalten für männliche Inhaftierte in Niedersachsen nimmt der Bereich Aus- und Fortbildung seit Jahren einen sehr hohen Stellenwert ein. So sind differenzierte Voraussetzungen geschaffen worden - u.a. Werkstätten mit modernster technischer Ausstattung - um eine der Arbeitsmarktlage außerhalb der Anstalt gerecht werdende, qualifizierte Ausbildung der Männer zu ermöglichen.

Für die relativ wenigen weiblichen Inhaftierten in Niedersachsen begnügte man sich bisher mit völlig unzureichendem Stückwerk. Das „Problem der kleinen Zahlen“ versuchte man dadurch zu überwinden, daß man schulische und einige berufliche Bildungsangebote - durchgeführt im geschlossenen Männervollzug - auch für Frauen zugänglich machte. Lediglich die Vollzugsanstalt in Vechta, die über einen eigenen Frauenvollzug verfügt, bildet hier eine Ausnahme.

Aus der Sicht des Frauenvollzuges wird hier eindeutig festgestellt, daß sich das Prinzip der Koedukation für inhaf-

tierte Frauen nicht bewährt hat. Von den „gemischten“ Maßnahmen profitieren in der Regel lediglich die Männer und zwar weil Frauen auch hier ausgleichend wirken und das „Klima“ verbessern helfen.

Die Frauen in Haft - zu einem hohen Prozentsatz durch sehr negative Erfahrungen mit Männern geprägt - nehmen die gemischten Bildungsangebote im Männervollzug nur sehr zögerlich an und nur in wenigen Ausnahmefällen erreichen sie das angestrebte schulische oder berufliche Ziel.

Soll die Zeit der Inhaftierung aber dazu beitragen, Prozesse bei den Frauen in Gang zu setzen, die zu einer Neuorientierung führen, um das Leben in Freiheit besser meistern zu können, dann bedeutet das für den Frauenvollzug zunächst eine konsequente Abkopplung vom Männervollzug; denn die Anhängelsituation behindert weitgehend die Wahrnehmung und das Ernst nehmen frauenspezifischer Bedürfnisse und Belange.

Durch die Verselbständigung des Frauenvollzuges in Vechta 1991 wurde somit grundsätzlich eine wichtige Voraussetzung geschaffen, spezifische Probleme inhaftierter Frauen überhaupt wahrzunehmen und Veränderungen möglich zu machen.

Bedingungen frauenspezifischer Maßnahmen im Strafvollzug

Ziel der Bildungsarbeit mit Frauen im Vollzug ist es, die Bildungsbereitschaft der inhaftierten Frauen zu fördern und sie durch Aus- und Fortbildung zu befähigen, ihre Zukunftsplanung aktiver, selbständiger und unabhängiger zu gestalten.

Große Schwierigkeiten bereitet das Überwinden der Barrieren in der Persönlichkeitsstruktur vieler weiblicher Inhaftierter - bedingt u.a. durch die ge-

schlechtsspezifische Sozialisation - die ihnen oftmals den Zugang zu den Bereichen Aus- und Fortbildung versperren. Aufgrund ihres eher negativen Selbstkonzeptes sind unbekannte Situationen und Anforderungen so mit Angst besetzt, daß viele der inhaftierten Frauen sich ihnen nicht gewachsen fühlen.

Ökonomische Unabhängigkeit, Selbständigkeit durch berufliche Leistung, Emanzipation von Rollenzwängen werden zwar gewünscht, fehlendes Selbstvertrauen verhindert aber, daß sich diese Frauen auf den Weg machen, die Ziele auch zu erreichen.

Ein großer Teil der inhaftierten jungen Frauen sind drogenabhängig. Drogenabhängigkeit bedeutet im gesellschaftlichen Umfeld für sie zugleich Abhängigkeit von Sozialhilfe, von Drogendealern, von Zuhältern und der allgemein in diesem Milieu aggressiven männlichen Dominanz. Auch die Partnerschaften gestalten sich häufig nach dem Muster von Täter und Opfer, in der Frauen keine Chance auf eine eigene Lebensgestaltung haben, aber auch keine Verantwortung übernehmen müssen.

In Anpassung an solche Lebenslagen entwickeln viele dieser Frauen wenig Motivation, das eigene Leben in die Hand zu nehmen und sich eine dauerhafte unabhängige Existenz auch gegen Widerstände aufzubauen. Fast alle Frauen bringen negative schulische Erfahrungen mit und sind in beruflicher Hinsicht orientierungslos. Sie an Aus- und Fortbildung heran und zum Erfolg zu führen ist eine anspruchsvolle pädagogische Aufgabe.

In Bildungsmaßnahmen mit Frauen im Vollzug müssen somit frauenspezifische Hilfestellungen angeboten werden, die das Überwinden der die Frauen behindernden Strukturen ermöglichen. Außer der Vermittlung von berufsspezifischen

* Pädagogische Mitarbeiterin der LEB in Osnabrück

schem Fachwissen und der Aufarbeitung von Defiziten im Grundlagenwissen ist die begleitende Unterstützung bei der Klärung der individuellen Situation und der Erarbeitung einer unabhängigen Lebensperspektive unabdingbar.

Berufsorientierungsmaßnahmen für Frauen in der JVA Vechta

Im Rahmen des EU - Projektes „Innovative Berufs- und Ausbildungsaktionen für Straffällige“ wurden von der Ländlichen Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V. 1997 - 1998 in der Frauenvollzugsanstalt Vechta mit dem Arbeitssamt Vechta dreimonatige TIP-Maßnahmen durchgeführt. Durch Information über verschiedene Berufsfelder, die Möglichkeit ausgewählte Berufsbereiche praktisch zu erproben und eine Motivation zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder Arbeitstätigkeit soll eine dauerhafte Eingliederung der Frauen nach ihrer Entlassung in das Berufs- und Arbeitsleben vorbereitet werden.

Der Unterricht bestand zu zwei Dritteln aus fachpraktischer und fachtheoretischer Unterweisung und zu einem Drittel aus allgemeinbildendem Unterricht. Im fachpraktischen Teil konnten die Teilnehmerinnen verschiedene Berufsbereiche kennenlernen und ihr Interesse und ihre Eignung für berufsspezifische Tätigkeiten praktisch erproben. Im theoretischen Unterricht sollten aktuelle Defizite in der Allgemeinbildung bearbeitet werden und ein Einblick in die Lernfordernisse der Fachkunde vermittelt werden. Es kam hierbei im wesentlichen darauf an, positive Lernerfahrungen zu vermitteln, um negative Lerneinstellungen und Versagensängste, die häufig zu einer grundsätzlichen Abwehr jedes theoretischen Sachverhaltes führen, durchbrechen zu können.

Neben berufskundlichen Aspekten wurden allgemeine Bedingungen für den Arbeitsmarkt wie Verlässlichkeit, Pünktlichkeit und Teamarbeit ausgeprägt. Ein Heranführen an kontinuierliche Lernprozesse und Einüben sozialer Fähigkeiten waren wesentlicher Bestandteil der Maßnahme. Soziales Training, die Auseinandersetzung mit dem Selbstbild, der Lebensplanung und der persönlichen Biographie ergänzten den Unterricht. In den Lehrgängen wurden

Hilfestellungen gegeben, um die individuellen Stärken, Fähigkeiten und Interessen der einzelnen Frauen herauszufinden.

Erfahrungen aus dem Projekt

Die Erfahrungen aus den durchgeführten Kursen zeigen, daß die teilnehmenden Frauen für das Erreichen eines Lernerfolges auf eine individuelle Betreuung zur Motivation und Stabilisierung angewiesen waren. Dies wurde einerseits durch die sozialpädagogische Betreuung geleistet, andererseits waren aber auch die Lehrkräfte gefordert, die persönliche Situation und Befindlichkeit der Teilnehmerinnen zu berücksichtigen. Die Motivation der Teilnehmerinnen und ihre Fähigkeit, an einem Thema kontinuierlich zu arbeiten, nahm mit ihrer Identifikation mit der jeweiligen Lehrkraft zu. Fühlten sich die Frauen angenommen, mit ihrer Problematik akzeptiert und wohlwollend unterstützt, dann entwickelten sie die Bereitschaft über die eigenen Grenzen hinauszugehen. Dadurch entstand für die Lehrkräfte die Notwendigkeit, eine ständige Balance von Nähe und Distanz zur Zielgruppe aufrechtzuerhalten.

Weiterhin wurde deutlich, daß der Lehrstoff sehr konsequent aus kleinen, überschaubaren Lernschritten aufgebaut sein mußte, die auch kurzfristige Leistungskontrolle und Lernerfolge ermöglichten. Kontinuierliche Motivation ohne schnell sichtbaren Erfolg war zumindest am Anfang der Kurse oft nicht möglich. Hier war es, wie auch in Bezug auf das allgemeine Leistungsniveau wichtig, langsam steigende Anforderungen zu stellen, die es den Frauen ermög-



lichten, Lern- und Entwicklungsschritte zu tun, ohne ihre Sicherheit zu verlieren.

Drittens mußte der Lernstoff in anschaulicher, praxisnaher Form aufbereitet werden, um Interesse bei den Teilnehmerinnen zu bewirken und Lernziele zu erreichen. Abstrakte Inhalte überforderten viele Teilnehmerinnen oder ließen Konzentrationschwächen hervortreten, die bei ausreichendem Interesse für den Lernstoff besser kompensiert werden konnten. Konzentrationsmängel waren bei einem überwiegenden Teil, besonders bei den drogenabhängigen Frauen festzustellen. Als förderlich erwiesen sich kurze Sequenzen von Konzentrationsübungen und der Einsatz kreativer Methoden zur Aneignung des Unterrichtsstoffes.

Das bedeutet, daß an die Lehrkräfte, die im Frauenvollzug arbeiten, hohe Anforderungen gestellt werden. Soziale und persönliche Kompetenz spielt eine mindestens ebenso große Rolle wie die Fähigkeit Wissen in praxisrelevanter, auf den Erfahrungshorizont der Frauen bezogener Weise aufzubereiten und zu vermitteln. Aufgrund ihrer persönlichen Vorbildfunktion für die Frauen bestand kaum die Möglichkeit, hier Mängel hinter einer fachlichen Kompetenz zu verstecken. Folglich ist eine sorgfältige

Auswahl und die kontinuierliche Fortbildung und Praxisbegleitung der Lehrkräfte unabdingbar.

Auch auf die Unterrichtsmethodik ist besonderes Augenmerk zu lenken. Als ungeeignet haben sich längere Vorträge und ausschließlicher Frontalunterricht erwiesen. Um die Aufmerksamkeitsspanne aufrechtzuerhalten sind optimal in kürzeren Abständen wechselnde Lernabschnitte mit unterschiedlichen Methoden einzusetzen (Gruppenarbeit, Einzelarbeit, Kurzvortrag, Kreativphasen, Paararbeiten, Diskussionen, mündliche und schriftliche Arbeitsaufträge usw.).

Viele dieser Methoden gehören dem Repertoire der Erwachsenenbildung an. Da es sich bei den im EU-Projekt eingesetzten Lehrkräften überwiegend um Lehrer für Grund- und Hauptschulen handelte, war auch hier Hilfestellung in Mitarbeiterfortbildungen notwendig. Am ehesten eignen sich ganzheitliche Lernansätze, wie sie z.B. auch für den Grundschulbereich entwickelt worden sind, zum Einsatz in der Bildungsarbeit mit Frauen im Strafvollzug.

Schliesslich hat sich der EDV-Unterricht als geeignetes Medium erwiesen, arbeitsmarktrelevante Kompetenz zu vermitteln und dieses mit persönlichkeitsstabilisierenden Elementen zu verbinden. Offensichtlich steigerte der Umgang mit der EDV - wenn die anfänglichen Bedenken überwunden sind - Motivation und Selbstbewußtsein der Teil-

nehmerinnen. Dies kann seine Ursache darin haben, daß diese Technik einerseits einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert besitzt und andererseits die unmittelbare Erfahrung von Erfolg/Misserfolg und eine sofortige, aktive Korrektur ermöglicht. Die Erfahrungen wurden sowohl von den Teilnehmerinnen als auch den Lehrkräften so eindeutig positiv gewertet, daß auf den Einsatz von neuen Technologien in der Fortbildung von Frauen im Strafvollzug nicht verzichtet werden sollte.

EDV-Unterricht bildet daher auch die Grundlage der dem Projekt folgenden Bildungsangebote in der JVA Vechta für Frauen. Da vielen Frauen die Bildungsvoraussetzungen für eine Ausbildung fehlen, werden in Trainingskursen Frauen auf die Teilnahme an Hauptschulabschlußkursen vorbereitet.

Fazit

Aus den Projekterfahrungen in der JVA Vechta für Frauen hat sich die Forderung erhärtet, Bildungsmaßnahmen für Frauen im Vollzug abgekoppelt vom Männervollzug als reine Frauenmaßnahmen zu konzipieren und durchzuführen. Dabei gilt es dann, diese Arbeit sorgfältig auf die Bedürfnisse und Bedingungen der Zielgruppe abzustimmen. Im Vergleich mit der Theorie und Praxis einer allgemeinen Frauenbildungsarbeit gelten für die Arbeit im Vollzug aber eher gleiche Rahmenbedingungen und Regeln.

Durch die besonders schwierigen biographischen Erfahrungen und eingeschränkten Selbstverwirklichungschancen der Frauen, denen wir im Vollzug begegnen, wird hier vielleicht noch schärfer und pointierter deutlich, was für jede reine Frauenmaßnahmen - abgestuft nach Bildungsziel und Zielgruppe - gilt: wesentlichen Anteil am Erfolg der Arbeit hat neben der fachlichen Qualität die Schaffung einer von Vertrauen und Akzeptanz geprägten Arbeitsatmosphäre, in der frauenspezifische Belange und Interessen berücksichtigt und damit einhergehende Behinderung zur Erreichung des Lernzieles thematisiert werden. Es muß Raum geschaffen werden für individuelle und kreative Lösungsfindung, die den vielfältigen Lebenssituationen der einzelnen Frauen gerecht werden kann.

Kreative, kommunikative und körperorientierte Lernprozesse und damit einhergehende Arbeitsmethoden liegen hier näher an den Belangen der Zielgruppe als dies in anderen Bildungsmaßnahmen gewöhnlich der Fall ist - wenngleich dieser Ansatz nicht ausschließlich ein Vorrecht der Frauenbildungsarbeit darstellt, wie die Entwicklung im Bereich des Managementtrainings beweist.

Drucksachen
aus Stadthagen



*Gemeinsam mit Ihnen
setzen wir Ideen um!*

Hasse-Druck GmbH
Gubener Str. 3 · 31655 Stadthagen
Tel. 057 21/26 91 · Fax 057 21/27 54

Bürgernahes Engagement im ländlichen Raum

Ausbildung von Gemeindeassistentinnen in Sachsen/Anhalt

DR. RALF GLADIGAU*

Mehrere Faktoren veranlaßten das Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten des Landes Sachsen-Anhalt, gemeinsam mit der Ländlichen Erwachsenenbildung in Sachsen-Anhalt e.V. und dem Förderwerk für Land- und Forstwirtschaft Sachsen-Anhalt e.V. das Modellprojekt „Gemeindeassistentinnen“ zu entwickeln:

- ☛ Die mannigfaltigen Aufgaben rund um die Dorfentwicklung und Erneuerung fordern ein sehr hohes Zeitpotential und Fachkompetenz.
- ☛ Die Verantwortlichen in den Gemeinden Sachsens-Anhalts sind als Bürgermeister ehrenamtlich tätig und verfügen hierfür vielfach nicht über die erforderliche Zeit.
- ☛ Die Gemeindeassistentinnen sind auf die komplexen Arbeitsaufgaben auch bildungsseitig vorzubereiten.
- ☛ Im ländlichen Raum ist die Frauennarbeitslosigkeit sehr groß.
- ☛ Seit 1994 liegen Vorerfahrungen vor: Ca. 20 Frauen hatten als Dorfberaterinnen die Dorferneuerungsplanung mit großem Engagement erfolgreich unterstützt.

Die „Gemeindeassistentinnen“ werden von Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften auf dem parallelen Arbeitsmarkt zunächst befristet für bis zu 12 Monate eingestellt. Die Personalstellen werden über Zuschüsse vom Landwirtschaftsministerium, über die Ar-

beitsverwaltung und durch die Arbeitgeber (Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften) finanziert.

Die Aufgabenbereiche erstrecken sich von der Dorfbetreuung über Aktivitäten zur Verbesserung der Infrastruktur des ländlichen Raumes bis hin zur Dorfentwicklung (s. Modul 1). Zur Vorbereitung auf die Tätigkeiten ist eine berufs begleitende Qualifizierung vorgesehen.

Projektträger ist das Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten des Landes Sachsen-Anhalt. Die Qualifizierung erfolgt durch die beiden Bildungsträger mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Sachsen-Anhalt.

Bildungsvorhaben „Gemeindeassistentinnen“

Landesweit wurden seit Frühjahr 1998 von den Arbeitsämtern 240 arbeitslose Frauen an die Gemeinden vermittelt, wenn sie die sozialen und fachlichen Voraussetzungen für die anspruchsvolle Arbeit erfüllen.

Die beteiligten Frauen kamen überwiegend aus ganz anderen Berufssparten und benötigten eine lange Einarbeitungszeit. Daher bestand das Ziel des Bildungsvorhabens „Gemeindeassistentinnen“ in der berufsbegleitenden Vorbereitung der Frauen auf ihre Arbeit in den Gemeinden und in der inhaltlichen Begleitung sowie Anleitung bei der Realisierung der praktischen Tätigkeiten. Da die Bandbreite der Tätigkeit einer Gemeindeassistentin in der Praxis vielfach von vorbereitenden Arbeiten zur Dorfentwicklung über die Erarbeitung skizzenhafter Lösungsvorschläge (z.B. zur Gestaltung des Ortsbilds, von Ortsbegrünungen), über die Konzipierung ausgewählter Teilbereiche bis hin zur Forcierung des Gemeinschaftssinnes bzw.

lebens, Einflußnahme auf die Erhaltung von alten Baustilen und Baudenkmalen sowie zur sozialen und kulturellen Unterstützung von Familien, Frauen, Senioren, Jugendlichen und Kindern reichte, mußten neben fachlichen vorrangig auch soziale und kommunikative Fähigkeiten vermittelt werden. Die Fortbildung erstreckte sich daher von Kompetenzvermittlungen und Orientierungshilfen zu den Aufgabengebieten einer Gemeindeassistentin, über praktische Möglichkeiten der Dorf- und Regionalentwicklung bis zur Wissensvermittlung im kulturell-historischen Bereich (s. Modul 2).

In der Verknüpfung von konkreten Arbeitsbereichen der Gemeindeassistentinnen und dem quasi begleitenden Ablauf des Lehrgangs lag der didaktisch-methodische Ansatz des Bildungsvorhabens.

Zur Durchführung der Qualifizierung wurden Lerngruppen mit einer Stärke von ca. 20 Frauen gebildet. Die 12 Gruppen wurden an verschiedenen Standorten unterrichtet, wobei die Zuordnung auf die einzelnen Schulungsstätten sowie deren Auswahl wohnortsnah und verkehrsbegünstigt erfolgte.

Der Qualifizierungszeitraum für die 240 Unterrichtsstunden war auf 6 Monate begrenzt. Der Unterricht erfolgte blockweise verteilt über diesen Zeitraum auf Abschnitten in der Regel von vier Tagen pro Woche.

In enger Zusammenarbeit mit den einzelnen Ämtern für Land- und Flurneueordnung, mit einer Vielzahl von Gemeinden bzw. Verwaltungsgemeinschaften und unter Einbeziehung von Landräten, Gleichstellungsbeauftragten, des Landfrauenverbands und des Landesheimatbunds erfolgte die Umsetzung des Curriculums.

* Projektleiter der LEB in Sachsen-Anhalt

Die Teilnehmerinnen wurden zu neuen fachlichen und handlungsbezogenen Inhalten motiviert und praxisbezogen zur Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben im Bereich der Beratung der ländlichen Bevölkerung im Sinne einer ganzheitlichen Dorfwentwicklung befähigt.

Im Rahmen des Bildungsvorhabens wurden den beschäftigten Frauen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt, die sie in die Lage versetzten, ihre Aufgabenbereiche als Gemeindeassistentinnen zu erfüllen. Mit den erworbenen neuen beruflichen Fähigkeiten trugen sie zur Verbesserung / Erneuerung der Infrastruktur des ländlichen Raums in Sachsen-Anhalt bei.

Ausblick

Die Arbeit der Gemeindeassistentinnen wurde insbesondere in den Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften als wertvolle Unterstützung bei der Ankurbelung des Gemeinschaftslebens eingeschätzt. Eine Anfang 1999 durchgeführte Evaluierung bestärkte die Initiatoren, das Projekt für ein zweites Förderjahr in die Wege zu leiten. Im Ergebnis wurde festgestellt: Die überwiegende Mehrheit der als Gemeindeassistentinnen eingesetzten Frauen hatte sich „unentbehrlich gemacht“. Daher wurde es als sinnvoll erachtet, die Maßnahme auch weiter mit den selben Frauen zu besetzen.

Veränderte Rahmenbedingungen bei der Personalkostenfinanzierung im Folgejahr führten jedoch zur Reduzierung der Teilnehmerstärke, so daß z.Zt. nur noch 180 Frauen als Gemeindeassistentin tätig sind. Die berufsbegleitende Qualifizierung wurde sowohl von den Arbeitgebern, dem Projektträger als auch von den Frauen als notwendiger Projektbestandteil gewertet. Daher werden die Frauen auch im zweiten Förderjahr, wenn auch in einem reduzierten Rahmen, ausgebildet.

Aufbauend auf dem bisher vermittelten Lehrstoff werden den beschäftigten Frauen im Rahmen der vorgesehenen 96 Unterrichtsstunden Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt, die sie in die Lage versetzen, ihre Aufgabenbereiche als Gemeindeassistentin mit noch mehr Souveränität und Kompetenz wahrnehmen zu können. Die Qualifizierung mit

den ergänzenden Themenstellungen „Projektinitiative: Arbeit auf dem Dorf“ und „Entwicklung der soziokulturellen Infrastruktur des Dorfes“ zielt darauf, den Teilnehmerinnen Impulse zu vermitteln zur Erschließung weitergehender Arbeitsfelder. Die Gemeindeassistentinnen sollen über die Qualifizierung befähigt werden, berufliche Perspektiven u.a. im Bereich der Regionalberatung, des Tourismus, der Kultur, der Dorferneuerung, der Fremdenführung, der Landschaftsgestaltung, des Umweltschutzes und der Telekommunikation anzustreben.

Aufgaben der Gemeindeassistentinnen

- ☛ Anregung der Organisation von kulturellen und sportlichen Veranstaltungen;
- ☛ Koordinierung der Zusammenarbeit ortsansässiger Vereine;
- ☛ Förderung der Zusammenarbeit mit den Nachbargemeinden;
- ☛ Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit;
- ☛ Aktivitäten zur Schaffung von Freizeitobjekten und Freizeitangeboten für spezifische Zielgruppen wie Kinder und Jugendliche, Senioren, Frauen;
- ☛ Organisation von Informationsveranstaltungen zu ausgewählten Themen wie z.B. Umgang mit der Problematik Arbeitslosigkeit, Aufzeigen von Weiterbildungsmöglichkeiten;
- ☛ Aktivitäten zur Dorfwentwicklung in den Bereichen Tourismus und Fremdenverkehr, u.a. durch Ausstellungen und Heimatforschung;
- ☛ Information und Beratung der Bewohner zum Dorferneuerungsprogramm sowie zu entsprechenden Fördermöglichkeiten;
- ☛ Aktivitäten auf den Gebieten der Dorfökologie, des Umweltschutzes sowie der Dorferneuerung mit dem Ziel der Verbesserung der Infrastruktur des ländlichen Raums.

Themenübersicht und Unterrichtsstunden der berufsbegleitenden Qualifizierung - 240 UStd.

Vermittlung sozialer und pädagogischer Kompetenz (56 UStd.)

- ☛ Methoden und Techniken des erwachsenengerechten Lernens
- ☛ Kommunikation, Gesprächsführung
- ☛ Beratungsmethoden und Beratungsgespräche
- ☛ Erwerb kommunikativer Fähigkeiten zum Strukturieren von Problemen
- ☛ Moderieren, Argumentieren und Formulieren von Planungsvorschlägen, Konzeptentwicklung
- ☛ Methoden und Gestalten von Arbeitsprozessen in Gruppen

Modul 1: Verwaltungshandeln und Dorfwentwicklung (88 UStd.)

- ☛ Raumordnung, Planungsinstrumente und die Dorfwentwicklungsplanung
- ☛ Grundlagen des Kommunal- und Haushaltsrechts
- ☛ Förderrichtlinien zur Dorferneuerung
- ☛ Ausgewählte Probleme zum Arbeits-, Sozialrecht und des Sozialgesetzbuches
- ☛ Zusammenarbeit mit Ämtern, Behörden, Vereinen und Unternehmen / Bürgerbeteiligung
- ☛ Lokale Agenda 21
- ☛ Projekttag „Dorfanalyse“

Modul 2: Regionalgeschichte und kulturelles Leben im Dorf (64 UStd.)

- ☛ Einführung in die Regionalgeschichte und praktische Arbeit mit den Dorfchronisten
- ☛ Kunst und Kulturgeschichte
- ☛ Kulturelles Leben im Dorf

Modul 3: Grundlagen der Bürokommunikation (32 UStd.)

- ☛ Grundlagen der EDV
- ☛ Einführung Textverarbeitung
- ☛ Einführung Tabellenkalkulation
- ☛ Information über Anwendersoftware

Lesben im Cyberspace

Information und Vernetzung

CAROLINA BRAUCKMANN*

Auf der Datenbank „Frauennetze“, die als CD-ROM im Frühjahr 1998 veröffentlicht wurde, sind unter rund fünftausend frauenrelevanten Adressen 229 Einrichtungen vermerkt, die explizit zu lesbischen Schwerpunkten arbeiten.

Darunter z.B. Lesbenzeitschriften, Archive, Lesbenberatungsstellen, Referate zur gleichgeschlechtlichen Lebensweise und andere Gruppierungen. Von den lebensspezifischen Adressen in Deutschland verfügten damals nur 26 Projekte über eine Internet-Adresse. Diese Zahl hat sich gründlich gewandelt! Was Anfang '98 zumindest im frauen- und lesbenpolitischen Bereich noch avantgardistisch wirkte und Bewunderung, gelegentlich auch Irritation hervorrief, ist inzwischen bei vielen Einrichtungen fast schon selbstverständlich geworden.¹

Man erwartet mittlerweile von Non-Profit-Organisationen eine Selbstdarstellung im Netz. Die Möglichkeit, sich online über Themen, Kontakte und Neuigkeiten zu informieren, wird von der Öffentlichkeit immer mehr wahrgenommen. Viele Projekte und Netzwerke haben erkannt, daß die Selbstdarstellung im World Wide Web als Öffentlichkeits-

* Historikerin und Musikerin, betreibt gemeinsam mit Helga Dickel die Internet-Serviceagentur „die media“ (Köln). Zu den Schwerpunkten gehören neben der Erstellung der CD-ROM „Frauennetze“ ausserdem Webseiten-Gestaltung, Internetschulungen und Informationsangebote rund um das Thema „Frauen und Online-Kommunikation“. Nähere Informationen finden sich unter www.die-media.de.

arbeit ernst genommen werden muß. Die eigene Homepage ist nicht nur eine Frage der Imagepflege, sie ist auch eine Reaktion auf die gesteigerten Informationserwartungen, die der Internetboom hervorgerufen hat.

Informationsrecherche über Suchmaschinen und Suchverzeichnisse

Wer über gängige Suchmaschinen wie Altavista oder Fireball den Suchbegriff 'Lesben' eingibt, bekommt mehrere tausend Treffer angezeigt. Auch die noch so begeisterte Surferin wird wenig Neigung verspüren, sich durch die nächsten tausend Links fortzubewegen, um Wissenswertes rund um das Thema Lesben zu erfahren - auch dann nicht, wenn sie die Odyssee von vornherein über Suchoperatoren einschränkt.

Verzeichnisse sind oftmals komfortabler für die Recherche, da sie bereits strukturierte Informationen enthalten. Yahoo bietet unter der Rubrik 'Gesellschaft und Soziales' eine Unterrubrik 'Gay' an, und dort finden sich dann in thematische Kategorien wie z.B. Bildung, Organisationen oder Kultur Hinweise zu lebensspezifischen Angeboten.

Einen weiteren Informationszugang ermöglichen kommerzielle Anbieter, die sich direkt an spezifische Zielgruppen wenden. So wirbt Homo.de für eine Suchmaschine für Lesben und Schwule, deren Einträge laut eigener Aussage ständig redaktionell betreut und geprüft werden. Im Verzeichnis dominieren die Rubriken Business, News, Computer, Events und Kontakte; allerdings sind die lesbenorientierten Informationen wie so oft im Spektrum der Gay Community deutlich unterrepräsentiert.

Eine recht nützliche Rechercheadresse für lesbisch-schwule Informationen mit regionalem Bezug ist die Arbeitsgemeinschaft gay-web e.V., deren

erklärtes Ziel es ist, die Vernetzung bestehender Strukturen der Schwulen- und Lesben-Bewegung zu unterstützen. Ob Aktivitäten in Hamburg, Ilmenau und vielen weiteren Städten: Die Interessentin wird fündig, sie muss allerdings auch hier mit der Dominanz schwulenbezogener Infos und Adressen rechnen.

Bei den frauenspezifischen Suchmaschinen und -verzeichnissen kommt die surfende Interessentin schon eher auf ihre Kosten. Powercat listet unter dem Stichwort Lesben 326 Adressen. Diese Menge ist zum Durchblättern gerade noch zu bewältigen. Allerdings muss wie bei den meisten anderen Suchmaschinen auch mit sogenannten Mehrfachnennungen gerechnet werden, da einige Einrichtungen mit allen Seiten ihrer Website aufgeführt sind.

„Woman only mail and news“ heisst das älteste und bekannteste virtuelle Frauennetzwerk in Deutschland. Hier gibt es seit einiger Zeit auch eine Suchmaschine für deutschsprachige Frauenseiten. Bei unserem Stichwort Lesben stossen wir immerhin auf knapp 900 Links, die je nach Relevanz mit einem oder mehreren Sternchen ausgezeichnet sind. Hingegen enthält der Katalog, den Women.de ebenfalls anbietet, vergleichsweise wenig lebensspezifisches.

Die Suche über frauenspezifische Suchmaschinen, deren Betreiberinnen in der Regel der Frauen- und Lesbenbewegung nahe stehen, hat den Vorteil, dass bei einer Stichworteingabe wie 'Lesben' nur lesbenbezogene Sites angezeigt werden. Pornographische Inhalte oder Links, die sich überwiegend auf schwule Inhalte beziehen, bleiben ausgeklammert.

Wer sich einen Eindruck verschaffen möchte über die Internetpräsenz von Lesbenthemen bzw. Lesbenprojekten sollte auf jeden Fall über den nationalen

Tellerrand hinausschauen und sich insbesondere bei den US-amerikanischen Cyberschwestern kundig machen. Dort eröffnet sich eine Informationsvielfalt- und -struktur, die hierzulande noch in den Kinderschuhen steckt.

WWWomen.com, in den USA die älteste frauenspezifische Suchmaschine inklusive Verzeichnis, listet bei dem Suchwort 'lesbian' eine Vielzahl von übersichtlich angeordneten Links. Lesbenrelevante Informationen können nach Bereichen wie Recht, Politik, Kunst, Soziales, Business und Entertainment recherchiert werden. Auch „Femina“, Suchmaschine ebenfalls mit Schwerpunkt Nordamerika, nennt viele lesbenrelevante Quellen und führt uns zum Beispiel direkt zu dem üppigen Informationsangebot vom „Queer Resources Directory“ mit zur Zeit immerhin rund 24.000 Links, die sich allerdings nicht auf die lesbische Thematik, sondern im weitesten Sinne auf das gesamte „queer“-Spektrum beziehen.

Schliesslich sei noch die Web-Site von Amy Goodloe erwähnt: Mit Lesbian.org hat sie eine gute Informationsplattform für die lesbische, auch hier allerdings überwiegend us-orientierte Cyber-Society erstellt.

Persönliche Webseiten als Informationsquelle

Eine andere Recherchestrategie ist der Einstieg über Internetseiten, die privat von einzelnen internetbegeisterten Lesben betrieben werden. Eine Möglichkeit, solche persönlichen Sites aufzustöbern, bietet der Lesbenring - ein Webring für Lesben.² Das Ziel von Webring ist es, Internetseiten mit gleichem Thema miteinander zu verbinden. Durch die gegenseitige Verlinkung werden die Zugriffsraten auf die einzelnen Seiten gesteigert, vor allem aber steht der Gedanke des Networking im Vordergrund. Das gilt auch für den Lesben-Webring. Die Teilnehmerinnen sollen sich untereinander kennenlernen und Informationen austauschen.

Gegenwärtig bietet dieser Ring zwar nur elf Sites, aber wer diese Quellen anklickt und über deren Linklisten weiter recherchiert, kann sich in Kürze eine umfangreiche individuelle Info-Sammlung zusammenstellen.

Zu den meistzitierten persönlichen Sites gehören „Konny's Lesbenseiten“. Konny präsentiert Literaturtips, Hinweise auf lesbenspezifische Zeitschriften und Gruppen, auf TV- und Filmproduktionen und Links zu beliebten Musikerinnen und Reisedomizilen.

Der Content einer persönlichen Seite richtet sich nach den politischen und privaten Vorlieben der Site-Betreuerin. Die eine favorisiert den Entertainment-Bereich und listet interessante Chat-adressen für Lesben, die andere legt Wert auf Infos aus der regionalen Gay Community - z.B. Manu's Webseiten aus Dresden. Wieder andere wie z.B. die Sappho-Seite (USA) konzentrieren sich auf Schwerpunkte zum Thema Lesben und Kultur. Hier offeriert Alexandria North eine liebevoll gepflegte Privatsammlung mit Zitaten, Gemälden und Auszügen aus historischen Briefwechseln.

Gerade wegen der Individualität dieser Seiten ist es problematisch, allgemeine Standards zur Qualitätsbeurteilung festzulegen. Wer die Site gerne schrill gestaltet und mit ausgefallenen Themen eine bestimmte Userinnen-Gruppe anlocken möchte, hat im Word Wide Web alle Möglichkeiten dazu. Eine Informationspflicht besteht nicht. Sites, die aus purer Leidenschaft betrieben werden, können 'just for fun' und zugleich hochinformativ sein. Es ist zwar mühsam, aber auch lohnend - und das gilt nicht nur für den Lesbenbereich - einige dieser individuellen Ressourcen regelmäßig zu besuchen und sich Hinweise auf bislang unentdeckte Quellen „abzuholen“.

Online-Infoangebote von Netzwerken und Verbänden

Anders verhält es sich bei dem Online-Informationsangebot lesbischer oder lesbisch-schwuler Verbände und Netzwerke. Hier könnten Kriterien wie Übersichtlichkeit, Themendifferenzierung, Quellennachweise und vor allem Aktualität durchaus als Maßstab genommen werden. Ich sage bewußt könnten, denn die Web-Realität stellt sich oft anders dar. Die meisten lesbenpolitischen Projekte und Netzwerke arbeiten mit geringem Budget. Die Mittel für Öffentlichkeitsarbeit reichen im Offline-Bereich

häufig nur für gedruckte Materialien wie Selbstdarstellungen oder Veranstaltungskalender. Der systematische Aufbau und insbesondere die kontinuierliche Redaktion einer anspruchsvollen Website, die mehr als nur eine Selbstdarstellung bietet, ist hingegen eine Frage zusätzlicher personeller und finanzieller Ressourcen. Dieses nur als Vorabemerkung in Bezug auf die Aktualität von News und Linksammlungen auf den Seiten der Initiativen und Vereine.

Dennoch empfiehlt sich als Recherchestrategie zum Thema „Lesbenpolitik bzw. Lesbenkultur“ der Einstieg über die Seiten bekannter Netzwerke der Gay Community.

So informiert die Seite des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD) nicht nur über die eigenen Aktivitäten, sondern hält auch Volltexte zum Download bereit - z.B. zum Thema Gleichstellungspolitik. Nützlich und ebenfalls im Volltext abrufbar ist die Auswahl aktueller Pressemeldungen rund um das Homo-Thema. Die Linksammlung allerdings ist in bezug auf Lesben noch ausbaufähig - doch das trifft zumindest bis jetzt noch auf die gesamten Aktivitäten des Verbandes zu.

Der höhere Organisationsgrad der Schwulen macht sich nicht nur in der realen, sondern auch in der virtuellen Community bemerkbar. Verbands- und Vereinsstrukturen entsprachen zumindest lange Zeit nicht dem Vernetzungsprinzip der autonomen Frauen- und Lesbenbewegung. Eine vergleichsweise zentrale Informationsplattform wie die Site des LSVD, der ja letztlich auch nur für eine bestimmte politische Gruppierung innerhalb der lesbisch-schwulen Gemeinschaft spricht, gibt es meines Wissens im Lesbenbereich nicht. So ist beispielsweise der „Lesbenring“, Anfang der 80er Jahre als bundesweite Interessensvertretung initiiert, zwar mit einer kurzen Selbstdarstellung im Word Wide Web vertreten, aber nicht mit weiterführenden Vernetzungs- und Informationsangeboten unter einer eigenen Domain.³

Für Lesbengruppierungen in Nordrhein-Westfalen hat sich etwas getan im World Wide Web. Seit kurzem ist die Landesarbeitsgemeinschaft „Lesben in Nordrhein-Westfalen“ im Netz präsent

und bietet neben aktuellen Infos auch ein Forum für die Selbstdarstellung von rund dreissig angeschlossenen Vereinen und Projekten. Ausserdem sind aktuelle Termine und Rundbriefe abrufbar; allerdings fehlen bislang weiterführende Links im Sinne eines information guide.

Eine ergiebige Quelle für den Bereich der Lesbenforschung und angrenzender Aktivitäten ist die Site vom „Lesben-Netz“. Das LesbenNetz wurde im November 1997 initiiert und ist ein NRW-gefördertes Projekt des Interdisziplinären Frauenforschungszentrums (IFF) an der Uni Bielefeld. Die reale und virtuelle Vernetzung von lesbenpolitischen Initiativen, Wissenschaftlerinnen und Aktivistinnen besonders im Bereich Lesbenforschung gehört zu den Hauptanliegen. Zur Zeit befindet sich das Netzwerk im Umbruch. Es wird aber auf jeden Fall weiterhin fortgesetzt, wobei die Zielgruppen künftig vor allem junge Lesben sein werden. Eine kommentierte und systematisierte Linksammlung führt zu verschiedenen lesbenspezifischen Ressourcen im Netz: Adressen und Aktivitäten, Texte und Umfrageergebnisse für den Download, Mailinglisten u.a.m. Allerdings gilt auch hier, dass die Aktualität der weiterführenden Informationen nicht durchgehend gewährleistet ist, aber mit diesem Problem müssen alle WebuserInnen zurecht kommen.

Themenverwandt, doch auch auf die gesamte Gay Community bezogen, ist das „Forschungsnetzwerk lesbische und schwule Studien“, kurz FLUSS genannt. Die Seiten dieses noch jungen Netzwerkes sind top-aktuell mit thematisch untergliederten Linksammlungen zur lesbischen und schwulen Forschung an Hochschulen. Auch der ausseruniversitäre Forschungsbereich ist berücksichtigt; und es gibt wertvolle Links zu nicht-deutschen lesbensspezifischen Seiten und Mailinglisten.

Mailinglisten

Für viele Nutzerinnen bieten Mailinglisten eine effizientere Informationsmöglichkeit als das World Wide Web. Das Prinzip ist einfach: Ein email-Verteiler übernimmt den automatisierten Versand von Nachrichten an alle in der Liste eingetragenen Teilnehmerinnen. Auf diese Weise kann eine Vielzahl von In-

teressentinnen gemeinsam, wenngleich zeitversetzt über ein bestimmtes Thema diskutieren. Manche Listen werden moderiert und sind zum Teil auch geschlossene Gruppen, was eine höhere Informationsdichte zur Folge hat. Andere Listen sind offen und unmoderiert, und alle Nachrichten gelangen ohne Themenvorauswahl an die Teilnehmerinnen.

Als „Ahnin aller Lesbenmailing-Listen“ bezeichnet Barbara Kleinen in ihrem Beitrag Frauenwelt Internet die Sappho-Mailingliste, die bereits 1987 initiiert wurde.⁴

Um die nordamerikanische Dominanz etwas abzumildern, gründete Eva Isaksson 1994 ein europäisches Forum namens „Eurosappho“. Das Info-Angebot enthält unter anderem einen umfangreichen alphabetischen Überblick über die Themenschwerpunkte aller Listen.

Es gibt wohl kaum einen Bereich, zu dem sich nicht auch eine Mailingliste fände: Lesbische Buddhistinnen haben eben so ihr virtuelles Austauschforum wie lesbische Mathematik-Fans, CyberButches oder politisch aktive Lesben („political dykes“) - um nur einige zu nennen!

Für den Bereich der europäischen Lesbenforschung interessant ist die sogenannte „Wild List“, die 1995 von Liana Borghi, Mitfrau der Sektion Lesbenforschung im europäischen Frauenstudien-Netzwerk WISE, initiiert worden ist. Claudia Koltzenburg, die die Liste moderiert, stellt fest, dass die wild-list von Anfang an ein vergleichsweise ruhiges Forum war. Zur Zeit (Okt. 1999) sind 130 Teilnehmerinnen eingetragen, und es treffen ca. 10 Meldungen im Monat ein. Die aktiven und passiven Phasen dieser Liste stehen klar im Zusammenhang mit den Semesterferien bzw. den Vorlesungszeiten. Angesichts der langen Winterabende, die uns zumindest in europäischen Breitengraden bevorstehen, können sich die informations- und kommunikationsbegeisterten Lesben auf einen regen Austausch im Cyberspace freuen.

Wichtige Internet-Ressourcen für Lesben

<http://www.woman.de> das älteste und bekannteste virtuelle Frauennetzwerk in Deutschland mit Suchmaschine und Verzeichnis.
<http://www.powercat.de> Deutschsprachiger Webka-

talog mit Suchfunktion für Frauen

<http://www.women.com/> Frauenspezifischer Katalog und Suchmaschine in den USA mit eigener Unterubrik zu Lesben und vielen weiteren lesbenspezifischen Kategorien

<http://www.femina.com> Eine frauenspezifische Suchmaschine mit Schwerpunkt auf den nordamerikanischen Raum

<http://www.lesbian.org/> Ausführliches Verzeichnis. Viele Links insb. zu Künstlerinnen und und zu politischen Gruppen. Schwerpunkt USA

<http://www.homo.de/suchen> Suchmaschine für die Gay Community

<http://stadt.gay-web.de/> Nicht-kommerzieller Anbieter mit überregionalen und vor allem städtebezogene Informationen zur Schwul-Lesbischen Community

<http://www.homo.de/lesben/index.htm>. „Konny Lesbenseiten“

<http://private.freepage.de/manulesbenseite/> Manu's Webseiten aus Dresden

<http://www.sappho.com/> Site über Kunst und Kultur von, für und über „women-oriented women“

<http://www.qrd.org/QRD/> Zahlreich Links zur Queer Community. Nach Ländern und Themen sortiert.

<http://members.xoom.com/lesben/Lesbenring> Webring für Lesben. Verlinkung privater Seiten.

<http://www.uni-bielefeld.de/IFF/lesben/> Netzwerk für lesbische Initiativen, Gruppen, Wissenschaftlerinnen und Aktivistinnen. Schwerpunkt bislang: Lesbenforschung.

<http://stadt.gay-web.de/fluss/> Forschungsnetzwerk „Lesbische und Schwule Studien“

<http://www.lsvd.de> Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD)

<http://www.woman.de/frauinnetz/lesbenring.html> Allzu knappe Internetpräsenz des Lesbenring e.V.

<http://www.lesben-nrw.de/> Informative Site der Landesarbeitsgemeinschaft „Lesben in Nordrhein-Westfalen“

<http://www.sappho.net/lesbian-lists/> Genereller Überblick über lesbenspezifische Mailinglisten

<http://sappho@sappho.org/> Mailingliste vielen Diskussthematen für lesbische und bisexuellen Frauen.

http://www.helsinki.fi/~kris_ntk/esappho.html Eurosappho, lesbensbezogene Mailinglisten in Europa

<http://www.sappho.net/wild/index.html> Diskussionsforum für europäische Lesbenforschung.

¹ CD-ROM FRAUENNETZE 98/99 - Fünftausend Adressen und Informationen aus Beruf, Weiterbildung, Politik, Kultur und Frauenbewegung. Produktion und Vertrieb: die media, Köln, www.diemediade.de. Eine aktualisierte Version ist in Vorbereitung.

² Der Webring für Lesben, auf der Site auch als Lesbenring bezeichnet, ist nur namensgleich, aber ansonsten nicht identisch mit dem seit 1982 bestehenden bundesweiten Netzwerk Lesbenring e.V.

³ Zumindest Anfang Oktober 1999 war der infrage kommende Domainname www.lesbenring.de noch frei, was überraschend ist angesichts der Tatsache, dass Domain-Namen von allen möglichen und unmöglichen InteressentInnen profilaktisch reserviert werden.

⁴ Barbara Kleinen: Frauenwelt Internet?!, in: Koryphäe, Medium von Frauen in Naturwissenschaft und Technik. Nr. 11, Oktober 1996, auch unter <http://tal.cs.tu-berlin.de/~babajaga/fwi/fwi.html>

Hauptfach: MultiMedia

Ein ISA-Projekt in Verden

CHRISTIANE STÜRMANN*

Mit über einer Millionen Unterrichtsstunden entfiel 1998 rund die Hälfte des gesamten Unterrichtsvolumens niedersächsischer Volkshochschulen auf die Programmbereiche „Grundbildung - Schulabschlüsse“ und „Arbeit - Beruf“. 23.500 Teilnehmende wurden zu berufsbezogenen (Sprachen eingeschlossen), 2.300 Teilnehmende zu schulischen Prüfungen geführt.

Diese Daten untermauern das Profil und die Kompetenz, die sich die Volkshochschulen als Vermittlerinnen von Qualifikationen aller Art und als Partnerinnen bei der Gestaltung einer ortsbezogenen aktiven Arbeitsmarktpolitik erworben haben. Ein guter Teil dieser Arbeit kommt besonders benachteiligten Gruppen zugute, nicht zuletzt den Frauen. Das Projekt „Integration von alleinerziehenden Sozialhilfeempfängerinnen in den Arbeitsmarkt“ (ISA), finanziert aus Mitteln des Landkreises Verden und des ESF/Gemeinschaftsinitiative NOW (Laufzeit: Januar 1998 bis Dezember 1999) ist dafür eines von vielen Beispielen.

1. Zielsetzung und Zielgruppe

Steigende Arbeitslosenzahlen sowie die verstärkte Auflösung von Kleinfamilien führen momentan dazu, dass im Landkreis Verden immer mehr Menschen Sozialhilfe in Anspruch nehmen

* Mitarbeiterin der KVHS Verden, zuständig u.a. für Schulabschlüsse und Projekte

müssen. Vor allem Frauen, die früher neben der Kinderziehung als un- und angelernte Kräfte einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen sind, um das Familieneinkommen aufzubessern, rutschen durch Trennung vom Partner in die Sozialhilfe ab. Oft fehlt ihnen eine Berufsausbildung, um eine geeignete Arbeitsstelle zur eigenen Existenzsicherung zu finden. Das Projekt ISA in Trägerschaft der Volkshochschule Verden will alleinerziehenden Sozialhilfeempfängerinnen eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt verschaffen. Die Frauen erhalten ein Jahr lang, mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach §19 BSHG, eine Orientierung und Grundqualifikation, die sie danach zu einer Ausbildung oder Umschulung befähigt, bzw. in ein festes Arbeitsverhältnis überführt. Maßnahmebegleitende Praktika im ersten Jahr und anschließende Festeinstellung, Ausbildung oder Umschulung finden in verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarktes statt.

Die Zielgruppe umfasst Frauen unterschiedlichster Problemkonstellationen hinsichtlich Bildungsniveau, Altersstruktur, Arbeitserfahrungen und familiärer Hintergründe. Kennzeichnend ist jedoch insgesamt eine skeptische bis resignative Haltung zu Fragen der eigenen beruflichen Integration - häufig hervorgerufen durch negative Lernerfahrungen (abgebrochene Ausbildung, fehlende Schulabschlüsse), Orientierungslosigkeit hinsichtlich eigener Neigung und Arbeitsmöglichkeiten.

2. Hauptfach Multimedia - Schlüsselkompetenz für den Arbeitsmarkt von morgen

Die Weiterbildung in der Kreisvolkshochschule Verden beginnt mit einer zweiwöchigen Orientierungsphase. Die

Teilnehmerinnen werden in dieser Zeit ständig von zwei Teamerinnen begleitet. Es finden z.B. Unterrichtsblöcke zum Kennenlernen, zur eigenen Berufsbiografie, zum Zeitmanagement, zum Lernen lernen und zur Stärken- und Schwächenanalyse statt. Diese Phase ist für die Gruppenfindung und für das Lernklima der folgenden Monate sehr entscheidend. Zwei Zitate aus diesen ersten Tagen lauten: „Meine Erwartung ist, dass ich wieder arbeiten kann, auf niemanden angewiesen bin und auch mal mit meinen Kindern in Urlaub fahren kann.“ „Ich erwarte mein Leben in den Griff zu bekommen, ein Leben in Freiheit und Unabhängigkeit für mich und mein Kind. Frei zu sein, ohne Rechenschaft ablegen zu müssen.“

In den folgenden sechs Monaten findet die Grundqualifizierung mit dem Schwerpunkt Multimedia statt. Im Landkreis Verden überwiegen die kleinen und mittelständischen Betriebe, davon viele im Bereich des Einzelhandels und der Dienstleistung. Kleinere Betriebe können die Qualifizierung ihres Personals oft nicht selber leisten und greifen deshalb bei Neueinstellungen gern auf Mitarbeiterinnen mit aktuellen beruflichen Kenntnissen zurück.

Gründliche EDV-Kenntnisse und ein sicherer Umgang mit dem Internet sind dabei wichtige Schlüsselqualifikationen für den Arbeitsmarkt. Die Teilnehmerinnen der Maßnahme werden durch die Vermittlung neuester EDV-Kenntnisse und Kompetenzen im Umgang mit der Multimedia-Welt auf die Aufgaben in den Betrieben vorbereitet. Der Hauptschwerpunkt liegt daher auf der Vermittlung der Grundlagen der EDV (mit EDV-Anwender-Pass-Prüfungen), des Internets und neuer Medien. Im Rahmen des Projektes wurde ein spezielles auf die Zielgruppe zugeschnittenes Curriculum

„Zugang zum Internet“ entwickelt. Weitere Fächer sind: Deutsch, Mathematik, Recht, Englisch, Wirtschaft, Politik, Soziologie, Gesundheit, Bewerbungstraining, Selbstbehauptung. Das anschließende sechs-wöchige Praktikum wird in zwei Gruppen absolviert. Jeweils die Hälfte der Teilnehmerinnen erhält weiterhin Unterricht in spezieller Fachkunde. Die Auswahl der Praktikumsbetriebe richtet sich nach den individuellen Voraussetzungen, Kenntnissen und Wünschen der Teilnehmerinnen und nach den Bedingungen vor Ort. Größter Wert wird darauf gelegt, dass anhand von Bewerberinnen- und Arbeitsplatzprofilen die Frauen optimal vermittelt werden und ihre Qualifizierung auf den Arbeitsplatz zugeschnitten ist.

Erste Rückmeldungen nach dem Praktikum lauten: „Ich bin freier und unabhängiger geworden und habe mehr Spaß am Leben. Ich habe alte Fähigkeiten wieder neu entdeckt und eine Menge dazu gelernt.“ „Ich habe mehr Freude am Leben, da ich etwas Sinnvolles für mich tun kann. Ich habe durch diesen Kurs die Chance, wieder auf die Beine zu kommen.“

Die abschließenden zwei Monate dienen der gezielten Vertiefung von beruflichen Fertigkeiten und der individuellen Berufswegplanung mit den dazugehörigen Bewerbungsaktivitäten.

Im zweiten Jahr arbeiten die Frauen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes. Sie werden weiterhin von einer Projektmitarbeiterin beraten und in Fragen der Kinderbetreuung und anderer Probleme betreut. Den Betrieben wird Unterstützung bei der Beantragung von Eingliederungszuschüssen angeboten. Bei Freistellung können die Frauen fachlich fortgebildet werden (z.B. CAD-Programm, Schwesternhelferinnenkurs). Für Teilnehmerinnen, die noch keine Feststellung haben oder Umschulung anfangen konnten, werden Bewerbungstraining, Informationen zur Arbeitsmarktsituation und EDV auf freiwilliger Basis angeboten.

3. Vermittlung der Teilnehmerinnen in Arbeit - Nachbetreuung

Zum Stichtag 28. Mai 1999 waren 73% der Teilnehmerinnen auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt, freiberuf-

lich oder geringfügig beschäftigt oder in einer speziellen beruflichen Weiterbildung des Arbeitsamtes. Zum Teil haben sich die Arbeitsverhältnisse aus dem Praktikum ergeben, so dass weiterhin ein Kontakt zwischen Volkshochschule und Betrieb besteht. Eine Teilnehmerin hat während ihrer Arbeitszeit eine individuelle Html-Schulung aus Projektmitteln erhalten, um sich weiter für die Arbeitsplatzanforderungen zu qualifizieren. Drei andere Frauen besuchen Abendkurse der Volkshochschule (CAD, Lohn und Gehalt, Buchführung), damit ihre Einsetzbarkeit erhöht wird.

Die verbleibenden 27% der Frauen nehmen die Nachbetreuungsangebote der Volkshochschule allerdings nur schleppend wahr. Es bedarf häufiger persönlicher Kontaktaufnahmen, um ihnen den Nutzen von Initiativbewerbungen oder neuen Schnupperpraktika aufzuzeigen. Die anfänglich hohe Motivation ist durch kleine Misserfolge in Resignation umgeschlagen. Die Kompromissbereitschaft eine andere Arbeit als die gewünschte aufzunehmen, ist bei einigen nicht vorhanden.

4. Regionale und transnationale Kooperation

Das Projekt ist in ein Netz regionaler Akteure eingebunden. Dazu zählen das Sozialamt und das Arbeitsamt, die Kreislandwerkerschaft, die Industrie- und Handelskammer sowie kleine und mittelständische Betriebe. Um den Frauen in speziellen Situationen weiterhelfen zu können, wurden ihnen Kontakte mit der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft, der Frauenbeauftragten und der Frauenberatungsstelle, der Schuldner-, Drogen-, Erziehungs- und Verbraucherberatung, der AOK, dem Arbeitsgericht und mit Zeit- arbeitsfirmen vermittelt. Durch je ein Treffen an den Standorten der Projektpartner in Irland, den Niederlanden, Österreich und Deutschland (Hamburg) wurde das Projekt durch Themen und Erkenntnisse bereichert, die über dessen Laufzeit hinaus nutzbar gemacht

werden können: Vergleich europäischer Sozialversicherungssysteme, Methoden und inhaltliche Schwerpunkte der Qualifizierung, Zugang zum Internet, Assessment-Konzept zur Qualifizierung und Vermittlung, zertifizierte Ausbildung im Telecenter, Betreuung und Begleitung der Teilnehmerinnen, Arbeitsvermittlung und Evaluation. Außerdem haben die Irinnen sechs Mitarbeiterinnen aus ihrem Managementteam zum kulturellen Austausch mit Sprachunterricht für eine Woche nach Verden geschickt.

5. Ausblick

Da der Landkreis Verden die bisherige Arbeit im Projekt positiv bewertet, konnte eine zweite Gruppe von Sozialhilfeempfängerinnen im Mai 1999 ohne ESF-Finanzierung diese Qualifizierung beginnen. Als Finanzierungs- und Kooperationspartner konnte das Arbeitsamt gewonnen werden. Arbeitsamt und Sozialamt vermitteln je acht Teilnehmerinnen und teilen sich damit die Unterhaltskosten und die Lehrgangsgebühren. Zum Teil sind dies Frauen, die Arbeitslosenhilfe und ergänzende Sozialhilfe bekommen. Es bleibt zu hoffen, dass sich der Kurs auf diese Weise weiterhin fortsetzen lässt und die durch das Projekt ISA gewonnenen Erfahrungen in ihn einfließen können.



Wenn Körper, Geist und Seele im Einklang schwingen

Feministische Bildungsarbeit im FrauenBildungs- und Tagungshaus Altenbücken und anderswo

MARGRIT LEHMANN *

Lernen ist eine Kunst, ein heiliger Prozess, ein schöpferischer, heilender, das Ganze einschließender, kreativer Akt.

Dr. Sylvia Kolk

Wenn es um die Entwicklung der eigenen Freiheit geht, empfiehlt es sich für Frauen zunächst in Kontakt und Beziehung zu anderen Frauen zu treten. Frauenräume bieten dafür hervorragende Möglichkeiten. Das haben Feministinnen früh erkannt und sich ans Werk gemacht: Frauenzentren wurden gegründet, Frauenhäuser, Frauenbuc hläden... - und eben auch Frauenbildungshäuser. Eines von insgesamt 10 Häusern im deutschsprachigen Raum steht in Altenbücken, einem kleinen, idyllischen niedersächsischen Dorf nahe der Weser zwischen Hannover und Bremen.

Vier Frauen waren im Frühjahr 1988 so mutig, den Sprung ins kalte Wasser zu wagen: Sie warfen ihr Geld zusammen und kauften das niedersächsische Bauernhaus mit großem Gartengrundstück. Natürlich mußte es für den geplanten Seminarbetrieb zunächst umgestaltet werden: Wände wurden versetzt, Badezimmer und Schlafräume ausgebaut. Das Geld war knapp, deshalb erledigten die Frauen den größten Teil der Arbeit selbst. Als der letzte Hammer aus der Hand gelegt war, standen auch schon die ersten Seminarteilnehmerinnen vor der Tür. „Die alten Feste feiern“

* Mitarbeiterin des FrauenBildungs- und Tagungshaus Altenbücken

hieß der allererste Kurs im neugeschaffenen Frauenbildungs- und Ferienhaus.

Heute, nach 11 Jahren, heißt das Haus FrauenBildungs- und Tagungshaus und gehört einem Verein. Das gesamte Haus - einschließlich Scheune, Ziegenstall und Dachgeschoß - ist baubiologisch für den Seminar- und Tagungshausbetrieb ausgebaut. Vor 5 Jahren gab es den letzten Ausbauschub, mit dem auch den veränderten Wünschen der Seminarteilnehmerinnen nach Komfort Rechnung getragen wurde. Inzwischen sind einige der Frauengruppen, die im Haus tagen, so groß geworden, daß alle 38 Betten belegt sind und manchmal sogar noch zusätzliche Zimmer im Dorf angemietet werden müssen.

Während die Seminarteilnehmerinnen sich früher in der Küche noch selbst versorgten, sorgen inzwischen Hauswirtschafterinnen immer häufiger für das leibliche Wohl der Teilnehmerinnen. Doch die Möglichkeit, ganz selbstbestimmt zu kochen und zu essen ist geblieben. Betrieben wird das Haus von einem Team von 6 Frauen, zwei der Gründerinnen sind nach wie vor dabei.

In der feministischen Bildungsarbeit geht es primär um Frauenbefreiung, auch wenn diese vom sogenannten „Zeitgeist“ inzwischen oft als überholt propagiert wird. Sie ist es nicht! Ganz im Gegenteil: Immer mehr Frauen machen sich auf den Weg, ihre eigene Lebenssituation unabhängig und aktiv zu gestalten.

Patriarchale Machtstrukturen werden allorts transparent gemacht,

und Frauen scheuen sich mittlerweile nicht mehr davor, auch ihre eigenen Anteile an der ungleichen Machtverteilung zwischen den Geschlechtern zu benennen. Zwar hat die autonome Frauenbefreiungsbewegung ihren spektakulären Charakter der Anfangsjahre verloren, doch sie ist in die Tiefe und Breite gegangen, und das war von Anfang an so intendiert. Denn es geht um eine ganze Menge - auch der feministischen Bildungsarbeit.

Da ist zum einen der Wunsch von Frauen, sich aus einengenden, weil begrenzenden Wahrnehmungs-, Denk- und Sichtweisen zu befreien und über das eigene Sein selbst zu bestimmen. In diesem Zusammenhang betont feministische Bildungsarbeit „...weniger den Aspekt der Wissensansammlung als vielmehr die Persönlichkeitsbildung im Sinne einer Subjektwerdung der Frau im Zeichen ihres Geschlechts.“ (1). In der Praxis erfordert dieser Prozess „... einen ganzheitlichen Ansatz, in dem versucht wird kognitives, emotionales und soziales Lernen miteinander zu verbinden.“ (2). Körper, Geist und Seele sind also gleichermaßen am Lernprozess beteiligt.





Im Mittelpunkt der Persönlichkeitsbildung von Frauen steht das Entdecken und Entfalten der eigenen Potentiale. Diese ernst und wichtig genommen, bilden die Grundlage des Befreiungsprozesses. Viele Frauen ziehen es vor, zumindest einen Teil dieses Prozesses an einem feministischen Ort zu vollziehen, wie es beispielsweise ein Frauenbildungshaus darstellt. Denn hier steht ein Rahmen zur Verfügung der das „Miteinander-und-Voneinander-Lernen“ in gegenseitiger Achtung verspricht. In einem solchen Beziehungsgefüge von Frauen können auch die Unterschiedlichkeiten ohne Angst vor Abwertung wahrgenommen und im positiven Sinne produktiv und kreativ miteinander verknüpft werden.

Ein weiteres Ziel feministischer Bildungsarbeit ist es, Frauen dazu anzuregen und darin zu begleiten, sich aus ungesunden, weil zerstörerischen Lebens-, Beziehungs- und Arbeitsverhältnissen zu befreien. Hier ist die Übernahme von Verantwortung für das eigene Handeln gefragt, ebenfalls eine notwendige Voraussetzung für das aktive Gestalten der eigenen Lebenssituation. Selbstverantwortung schließt die „...Überwindung von Schuldzuweisungen...“ mit ein“... sowohl die an andere als auch die an sich selbst.“ (3)

Im Rahmen der Entwicklung von Selbstverantwortung ist die Rolle der Referentin in der feministischen Bildungsarbeit von großer Bedeutung. Ihr sollte es nicht darum gehen, die Frauen zu belehren. Feministische Referentinnen sollten sich vielmehr als „Wegweiserinnen“ (4) verstehen, die bereit sind für den Raum Verantwortung zu übernehmen, „... in dem Frauen ihren Selbst- Erfahrungs- und Erkenntnisprozess

verwirklichen können...“ (5), nicht jedoch für den Prozess selbst. Ihren ganz persönlichen Befreiungsweg kann jede Frau nur für sich selbst ausfindig machen und verantworten - und die Wege sind so vielfältig wie wir Frauen selbst es sind. Das FrauenBildungs- und Tagungshaus - ausschließlich von Frauen betrieben und verwaltet - stellt dafür den äußeren Rahmen zur Verfügung.

Kontakt und Austausch unter Frauen, gegenseitige Beratung und das Sichtbarmachen von Vorbildern erweitern den Blickwinkel und eröffnen Perspektiven, die vorher nicht für möglich gehalten wurden. Die Teilnehmerinnen eines Seminars im FrauenBildungs- und Tagungshaus haben Tage und oft auch Nächte miteinander verbracht. Leben und Lernen wurde in dieser Zeit miteinander verbunden und ermöglichte eine große Dichte und Intensität. Dies ist durchaus beabsichtigt, denn Barrieren zwischen Frauen hat diese Gesellschaft zur Genüge errichtet.

Nicht selten gehen aus den Seminaren neue und bereichernde Beziehungen und stabile Netzwerke von Frauen hervor.

Lernen in Frauenzusammenhängen enthält selbstverständlich auch sehr lustvolle Elemente. Immer wieder ertönt lautes Lachen aus den Seminarräumen. Wenn Frauen erfahren, daß Erkenntnisprozesse (auch) lustvoll sein können, fällt es leicht Befreiungsprozesse in den Alltag zu integrieren.

Feministische Bildungsarbeit verändert die Frauen, die sich auf diesen Weg einlassen. Und befreite Frauen verändern die Welt. Allorts haben Frauen bereits ihre spezifischen Sichtweisen in die Gesellschaft(en) eingebracht und auf diese Weise 'die Welt neu erfunden'. Patriarchale Dualismen werden infrage gestellt, an die Stelle von Aufteilung und Trennung tritt Verbindung und Integration.

So verschieden die Richtungen und Bewegungen, aus denen die Referentinnen im FrauenBildungs- und Tagungshaus kommen, auf den ersten Blick erscheinen mögen, mit ihren Seminarangeboten kreisen sie alle um dieselbe Mitte: immer geht es um die Stärkung der Frauen - sowohl individuell wie auch gesellschaftlich - um Befreiung und

Selbstbestimmung, um Verschiedenheit und Respekt, um Authentizität, Selbstliebe und Liebe zum eigenen Geschlecht und um Verantwortung sowohl für uns selbst wie auch für die Welt, in der wir leben. Durch die Arbeit aller beteiligten Frauen wird das FrauenBildungs- und Tagungshaus immer wieder neu zu einem Ort der Kraft, der Veränderung und des Wachstums.

Thematisch haben sich in den vergangenen Jahren Schwerpunkte im Seminarangebot des FrauenBildungs- und Tagungshaus herausgebildet. Einen großen Raum nehmen inzwischen Angebote zur beruflichen Bildung von Frauen ein. Neben einzelnen Wochenend- und Wochenseminaren werden zunehmend längerfristige Aus- und Weiterbildungen nachgefragt. Dazu gehören die Supervisions- und Meditationsausbildung ebenso wie die körperorientierten Ausbildungen im Shiatsu, der CranioSacral Therapie und in Kinesiologie.

Zwei weitere Schwerpunkte im Seminarangebot bilden die Themen „Gesundheit und Körperarbeit“ und „Spiritualität“. Das Programm des Hauses wird halbjährlich erstellt und kostenlos an interessierte Frauen verschickt. Darüber hinaus werden die Räumlichkeiten in Altenbrücken von bereits bestehenden Frauengruppen als Tagungsort genutzt, und das Team der Betreiberinnen organisiert auf Anfrage Fachtagungen, Konferenzen und Seminare für Betriebe, Institutionen und Projekte.

Das FrauenBildungs- und Tagungshaus Altenbrücken bildet mit seinen Angeboten den Mittelpunkt eines enghemigten Netzes von feministischen Lehrenden und Lernenden und ist ein Ort, von dem sowohl individuelle wie auch gesellschaftliche Wachstumsprozesse ihren Ausgang nehmen.

Das Programm des Hauses kann kostenlos angefordert werden:

FrauenBildungs- und Tagungshaus Altenbrücken,
Schürmannsweg 25
27333 Bücken, Tel. 04252/7899, Fax 04251/6291

Literatur

- (1) Sylvia Kolk, Von der Selbsterfahrung über die Selbsterkenntnis zur Einsicht, Bielefeld 1994, S. 47
- (2) dies, S. 47
- (3) dies, S. 251
- (4) vgl. dies, S. 252
- (5) dies, S. 252

Internationale Gärten

Projekt zur Förderung von Eigeninitiative, beruflicher Orientierung und sozialer Entfaltung

NAJEHA ABID / TASSEW SHIMELES*

Das Projekt „Internationale Gärten“ besteht aus mehreren Gärten und dient der sozialen und beruflichen Integration von Migranten- und Flüchtlingsfamilien, die zusammen mit deutschen Familien in den Gärten biologischen Gemüse- und Kräuteranbau betreiben, zum Teil ihre Haushalte damit versorgen und durch die im Projekt angebotenen Kurse neue Kompetenzen erwerben. Die Internationalen Gärten sind sozialer Treff- und Begegnungsort für Jung und Alt.

Der Verein „Internationale Gärten“ e.V. bemüht sich um die inhaltliche und ästhetische Organisation der Internationalen Gärten. Er versteht sich als ein Forum, wo aus der Vielfalt von Sprachen, Arbeitsweisen, Kunst und Lebenserfahrungen neue Kommunikationsformen entstehen. In der gleichberechtigten Zusammenarbeit von Menschen aus unterschiedlichen Ländern werden neue Konzepte von Arbeit und gesellschaftlichem Miteinander erprobt; diese finden ihren praktischen Ausdruck im Projekt „Internationale Gärten“.

Integration setzt gegenseitige Annäherung voraus. Das Projekt definiert

* Najeha Abid ist Irakerin und ist Lehrerin. Sie leitet die Alphabetisierungskurse an. Tassew Shimeles ist Äthiopier und ist Dipl.Agrar Ing. Er ist Projektkoordinator

Integration nicht aus der Perspektive des Defizits, sondern als möglichen Weg der Gestaltung einer gemeinsamen Zukunft.

In den Gärten können Erfahrungen und Kenntnisse der einheimischen und der neuen Bürger in die praktische Gestaltungsarbeit einfließen. Konkretes gemeinsames Tun gekoppelt mit parallelen Bildungs- und sozialen Orientierungsangeboten eröffnen Wege zur Annäherung. Durch Mensch-zu-Mensch-Erfahrungen werden Fluchtursachen und Flüchtlingsschicksale konkret.

In den Gärten arbeiten Menschen aus vielen Nationen, um die gegenseitige Offenheit und das Kennenlernen zu fördern. Die produktive Tätigkeit von Flüchtlingen und die durch viele sozial-kommunikative Aktivitäten geförderte Offenheit gegenüber Nachbarn und Gemeindemitgliedern verstärkt das positive Image von Flüchtlingen; dies erhöht die Akzeptanzbereitschaft der Aufnahmegesellschaft. Anonymität, eine der Ursachen für Fremdenangst, kann so überwunden werden. Die Bildungsangebote und Gesellschaftskunde wiederum helfen den Flüchtlingsfamilien bei der Integration in die Aufnahmegesellschaft.

Die Lebenssituation von Flüchtlingsfamilien vor Ort

- ☛ Die zunehmende Ausgrenzung der Flüchtlingsfamilien führt zu Entmutigung und gesellschaftlichem Rückzug.
- ☛ Flüchtlinge sind zu Hilfsempfängern degradiert. Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten werden nicht als Ressource wahrgenommen.
- ☛ Für die aktive Teilnahme von Flüchtlingen in den unterschiedlichen Institutionen und Initiativen gibt es -



keine Konzepte - Projekte werden für Flüchtlingen geplant und durchgeführt ohne deren aktive Teilnahme und Berücksichtigung ihrer Kompetenzen.

- ☛ Das Block-Denken in Inländer und Ausländer nimmt nicht die Dynamik der vor Ort entstehenden Migrantenkultur auf. Auch lange in Europa lebende Familien werden auf dem Hintergrund der Herkunftsländer beurteilt. Dies hält die Spaltung aufrecht.
- ☛ Die soziale Integration ist durch die Gettoisierung von Flüchtlingsfamilien erschwert.
- ☛ Flüchtlinge aus unterschiedlichen Kulturen sind oft gegenseitig mit starken Vorurteilen behaftet. Die Gewalt unter verschiedenen Flüchtlingsgruppen nimmt zu.
- ☛ Für viele ältere Flüchtlinge wird es keine Arbeitsperspektive geben, da ihre Qualifikationsprofile den hiesigen Erfordernissen nicht entsprechen.

Viele ausländische Familien - meist isoliert von ihrem deutschen Umfeld - empfinden die Wertschätzung ihrer Persönlichkeit und ihrer Kompetenzen im Projekt „Internationale Gärten“ als sehr ermutigend und engagieren sich in vielen Projektaktivitäten, sei es bei der Gartenarbeit, den internationalen Kulturveranstaltungen, Nachbarschaftstreffen, dem Internationalen Jugendaus-



tausch in den Gärten, Fortbildungskursen oder der Öffentlichkeitsarbeit.

Gesellschaftlicher Nutzen der Integrationsgärten

- Förderung der aktiv gestaltenden Rolle von Flüchtlingen -entsprechend ihrer Qualifikation sind Flüchtlinge in allen Bereichen des Projektes eingebunden und orientieren mitverantwortlich Organisation der Gärten, Bildungs-, Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit.
- Kompetenzerweiterung und Gesellschaftliche Orientierung - entsprechend dem unterschiedlichen Bildungsniveaus bietet das Projekt Alphabetisierungs-, Sprach- und Berufsorientierungskurse, die die schrittweise Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern. Kleinprojekte Betriebsbesichtigungen, Exkursionen und Fachpraktika, Kontakte zu Betrieben und Fachbehörden ergänzen die Bildungsangebote.
- Heranführung der Flüchtlinge an Institutionen - durch aktive Teilnahme beim Aufbau des Projektes treten Flüchtlinge in direkten Kontakt zu Verwaltungen, Fachbehörden, Bildungsträgern, europäischen Partnerorganisationen u.a. und lernen deren Strukturen, Arbeitsweisen und gesetzliche Grundlagen kennen.

Vorherrschende Hierarchievorstellungen können durch andere Sichtweisen ersetzt und so positive Assoziation bezüglich der Kompetenz von Flüchtlingen entstehen.

- Entlastung der Familien - Flüchtlingsfamilien, die in schlechten und überfüllten Wohnheimen und engen Wohnungen wohnen, werden durch den Zugang zu den Gärten entla-

stet. Die Entfaltung ihrer Persönlichkeit und das Wohlbefinden - stabilisiert die Menschen

- Neues Lernen - Multikulturelle Kompetenz von Einheimischen und Flüchtlingen im zusammenwachsenden Europa, in einer zusammenwachsenden Welt, werden in der gemeinsamen Arbeit erworben
- Stärkung der Integrationsfähigkeit der Gemeinden- Der Fremde von früher wird heute zum Nachbarn, mit welchem man eine gemeinsame Zukunft aufbauen muß. Das anonyme Helfen für die „Dritte Welt“ ist im Projekt „Internationale Gärten“ ersetzt durch die Hilfe von Familie zu Familie, von Nachbar zu Nachbar.

Bildungs-Fortbildungs und Berufsorientierungsangebote

Beispiel Alphabetisierung für Frauen oder „das Treffen von verschiedenen Kulturen am Brunnen“

Bildungsziel des Projekts ist es, die Teilnehmer/Innen so zu qualifizieren, daß sie durch die Herausbildung und Stärkung der Kommunikationsfähigkeit ihr Leben und ihren normalen Alltag selbst gestalten können.. In den Bildungsangeboten werden immer die Aktivitäten und Erfahrungen in den Gärten reflektiert.

Die Bildungsangebote führen wir in Kooperation mit Erwachsenenbildungsträgern durch. Zwei Alphabetisierungskurse für Frauen, in Kooperation der Evangelischen Erwachsenenbildung, gehören zu den begehrtesten Frauenbildungskursen Göttingens.

Für die Frauen ist der Alphabetisierungskurs Neuland im doppeltem Sinne: die Erfahrung mit der deutschen Sprache und die Erfahrung mit der Schriftsprache.

Der Kurs eröffnet ihnen Wege zur Befreiung aus dem „Unwissen“. Die Entfaltung des Selbstbewußtseins der Frauen im Verlaufe der inzwischen zweijährigen Kurse ist spürbar und sichtbar.

Stolz lesen sich die Frauen gegenseitig die Einladungen zum Erntedankfest im „Internationalen Garten“ vor. Zuhause können die Mütter in den Schulbüchern ihrer Kinder lesen und deutschen Alltag erfahren; sie sind nicht mehr aus der Schriftwelt ausgeschlossen.

Die Alphabetisierungskurse sind außerordentlich begehrt, weil sie vieles vereinen: Lernen, Austausch von Alltagsproblemen, gegenseitige Hilfe mit den Kindern, Beratung bei Ehekrisen, Trost und heiteres Zusammensein; sie sind das „Treffen verschiedener Kulturen am Brunnen“.

Die Kurse werden angeleitet von einer irakischen Lehrerin, langjähriges Projektmitglied mit großer Sprach- und sozialer Kompetenz und Lebenserfahrung der verschiedenen kulturellen Hintergründe der Frauen. Interkulturelle, Sprach- und pädagogische Kompetenz einzelner Flüchtlinge bilden so die Grundlage für Entwicklung und Integration von vielen.

Visionen

Die Grundlage jeglicher Integrationsbemühen ist die Beziehungsarbeit, das Einbinden von Menschen in das „Wir- Gefühl“. Dafür müssen Beziehungen aufgebaut werden. Beziehungen wiederum sind am besten durch gemeinsames Gestalten aufzubauen.

Heute, wo Migrationsfragen immer mehr in den Mittelpunkt der gesellschaftlichen Auseinandersetzung rücken, bieten die „Internationalen Gärten“ ein geeignetes Forum für eine zukunftsgerichtete Integrationsarbeit.

Mit dem Konzept der Selbstorganisation und der Aktivierung von im Heimatland erworbenen Wissen und Fertigkeiten und durch neues Lernen können Menschen aus verschiedenen Kulturen und Religionen in den „Internationalen Gärten“ Kommunikationsformen leben, die von Toleranz, Respekt, Gastlichkeit und Großzügigkeit geprägt sind. Kommunikationsformen, die in Deutschland durch den alles beherrschenden Markt zunehmend verloren gehen.

Das Projekt „Internationale Gärten“ möchte der Sehnsucht der Menschen nach Natur, Kultur und sozialer Nähe Raum und Entfaltung bieten. Die Auseinandersetzung mit Natur - dem Lebendigen - Wachsenden - sich Verändernden - Reifenden - Tragenden - und Sterbenden - bietet den Menschen die Möglichkeit, eine gemeinsame Sprache zu finden.