

HANDLUNGSLEITFADEN FÜR DIE PLANUNG VON FRAUENBILDUNGS- ANGEBOTEN AN VOLKSHOCHSCHULEN



Einleitung	03
Frauenbildung im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen	03
■ Zur Situation von Frauen in Rheinland-Pfalz	03
■ Frauen in den verschiedenen sozialen Milieus	05
■ Frauenbildung heute	08
Planung von Frauenbildungsangeboten	10
■ Bedarfserschließung	10
■ Angebotsentwicklung	12
■ Rahmenbedingungen	12
■ Kooperationspartner/innen	13
Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen	14
Frauenbildung und Gender Mainstreaming	18
Förderung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann	20
Frauenbildung, Gender Mainstreaming und Frauenthemen im Internet	25
Positionspapier:	
Frauenbildung und Gender Mainstreaming an Volkshochschulen	26
Materialien/Literatur/Internetadressen	28

Einleitung

Heute haben junge Frauen in Deutschland die Männer im Hinblick auf ihre Schulbildung überholt. Junge Frauen und Männer nehmen nahezu gleich häufig ein Studium auf. So scheint es auf den ersten Blick, dass frauenspezifische Bildungsarbeit überflüssig geworden ist. Trotz des erheblich gestiegenen Bildungs- und Ausbildungsstands von Frauen sind diese in Führungspositionen an der Spitze von Großunternehmen jedoch nach wie vor stark unterrepräsentiert.

Ebenfalls wird heutzutage von einem veränderten Rollenverständnis der Geschlechter ausgegangen, sodass Frauen eigentlich die selben beruflichen Optionen haben müssten wie Männer. Die Einstellung von Männern und Frauen zur Gleichstellung und die daraus resultierende Rollenteilung in den Familien stellt sich jedoch in den verschiedenen sozialen Milieus sehr unterschiedlich dar.

Vor dem Hintergrund dieser unveränderten gesellschaftlichen Bedingungen hat frauenspezifische Bildungsarbeit mit ihren auf die Zielgruppe zugeschnittenen Leitlinien immer noch Gültigkeit. In Volkshochschulkursen für Frauen müssen Aspekte wie Teilnehmerinnenorientierung, Erfahrungsorientierung, Handlungsorientierung, Parteilichkeit, Abbau von Hierarchien und das Anknüpfen an die eigenen Ressourcen und Stärken Berücksichtigung finden.

Dieser Handlungsleitfaden gibt Volkshochschulen Ideen für eine bedarfsgerechte Planung von Bildungsangeboten für Frauen.

Frauenbildung im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen

Zur Situation von Frauen in Rheinland-Pfalz

Frauenbildung muss in den Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen gestellt werden um zu überprüfen, ob ihre Inhalte und Ziele nach wie vor Gültigkeit haben.

Deshalb soll die gesellschaftliche Situation von Frauen in Rheinland-Pfalz in Grundzügen dargestellt werden. Eine gute Datenbasis bietet die Antwort des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD vom 29.12.2010 sowie die Statistischen Berichte des statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz 2011.

Die Erwerbsquote von Frauen ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen (von 56% im Jahr 1990 auf 70% im Jahr 2010). Dennoch kann nicht von einer gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben und von einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen durch Erwerbsarbeit gesprochen werden. 2010 betrug der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 46 %. Von den geringfügig entlohnten Beschäftigten waren 66 % Frauen.

Frauen sind häufiger als Männer im Dienstleistungsbereich tätig. Mehr als ein Drittel der erwerbsfähigen Frauen arbeiteten 2009 im Wirtschaftsbereich „Erziehung, Gesundheit und sonstige öffentliche und private Dienstleister“. Bei den Männern waren es 12 % der Erwerbstätigen. Männer sind häufiger im verarbeitenden Gewerbe tätig als Frauen: 28% der Männer und 13% der Frauen sind hier beschäftigt.

Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Frauen betrug 2010 sowohl im „Produzierenden Gewerbe“ als auch im Bereich „Dienstleistungen“ nur 80 – 83 % des Verdienstes des Verdienstes der Männer.

Zusammenfassend wird in dem o.g. Bericht festgestellt:

„Nach wie vor sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt:

- In Führungspositionen sind Frauen verschwindend gering vertreten.
- Infolge der Unterbrechung durch die Familienphase ist ihr Wiedereinstieg in das Erwerbsleben erheblich erschwert.
- Ein weiterer Aspekt liegt darin begründet, dass sich junge Frauen überproportional für einen sogenannten „typischen“ Frauenberuf entscheiden, was mit folgenden Nachteilen verbunden ist:
 - Typische Frauenberufe werden schlechter bezahlt und bieten geringere Aufstiegschancen
 - Unterbewertung von frauendominierenden Tätigkeiten in tarifrechtlichen und betrieblichen Regelungen und Praktiken (mittelbare Diskriminierung)
 - Ungleiche Bezahlung unter gleichen Bedingungen im gleichen Betrieb (unmittelbare Diskriminierung). (Antwort des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD vom 29.12.2010, S. 22)

Vor dem Hintergrund dieser unveränderten gesellschaftlichen Bedingungen haben die Leitlinien der frauenspezifischen Bildungsarbeit immer noch Gültigkeit: Teilnehmerinnenorientierung, Erfahrungsorientierung, Handlungsorientierung, Parteilichkeit, Abbau von Hierarchien und das Anknüpfen an die eigenen Stärken und Ressourcen.

Frauenbildung hat zum Ziel, Frauen in ihrer Unterschiedlichkeit zu bestärken und mit Angeboten zu unterstützen, die ihren unterschiedlichen Lebenslagen gerecht werden.

Frauen in den verschiedenen sozialen Milieus

Die Sinus-Milieus gruppieren Menschen, die sich in ihrer Lebensauffassung und Lebensweise ähneln. Die grundlegende Wertorientierung geht dabei ebenso in die Analyse ein wie AlltagsEinstellungen zur Arbeit, zur Familie, zur Freizeit, zu Geld und Konsum. Zwischen den unterschiedlichen Milieus gibt es Berührungspunkte und Übergänge.

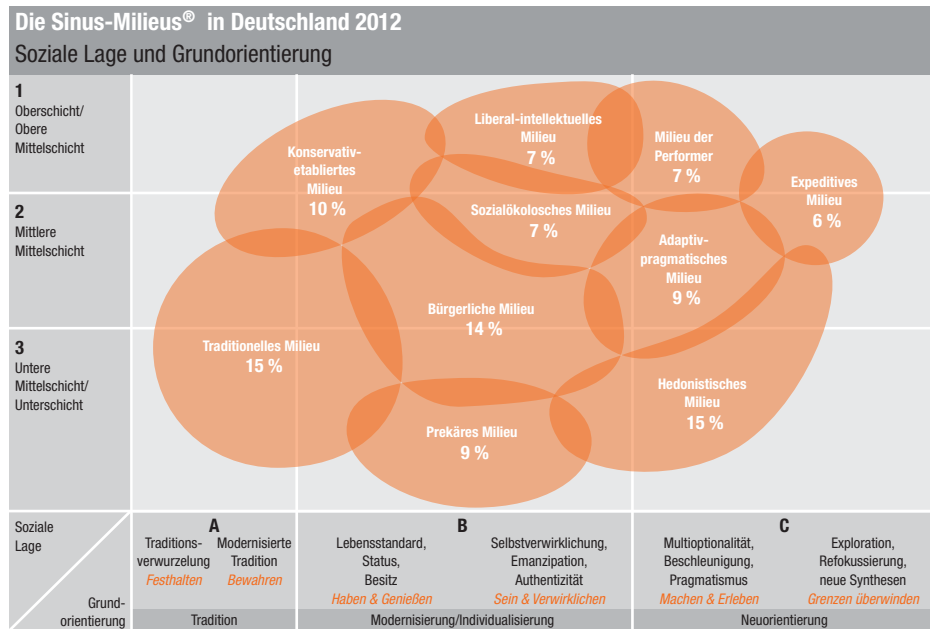
Das Milieumodell wurde Anfang der 1980er Jahre von SINUS entwickelt. Das Sinus-Modell berücksichtigt in erster Linie die Dimensionen der Wertorientierungen, Lebensstile und ästhetische Präferenzen, nimmt aber auch Bezug auf die Dimension der sozialen Lage.

Im August 2010 hat das Institut Sinus Sociovision ein verändertes Gesellschaftsmodell Deutschlands vorgestellt. So verschwand das sogenannte Milieu der DDR-Nostalgiker und ging zum Teil in das „prekäre Milieu“ auf, hinzu kam das „expeditiv Milieu“.

In einer Studie von Heiner Barz und Rudolf Tippelt wurde der Zusammenhang von sozialen Milieus und Weiterbildung untersucht. Die Charakterisierung des Weiterbildungsverhaltens und -interesses in den sozialen Milieus liefert Hinweise für die Kursplanung und für ein auf die Milieus abgestimmtes Bildungsmarketing. (siehe Barz/ Tippelt: Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland). Leider wurde bei diesen Studien die Genderfrage nicht berücksichtigt.

Im Auftrag des Bundesfrauenministeriums hat Sinus Sociovision 2007 eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus zur Frage des Rollenverständnisses von Männern und Frauen durchgeführt. Das Wissen über die unterschiedliche Einstellung zu dieser Frage in den Milieus kann ebenfalls Anhaltspunkte für die Planung von Bildungsangeboten geben.

Die Beschreibung der sozialen Milieus in dieser Studie basiert noch auf dem alten Gesellschaftsmodell von Sinus Sociovision. Deshalb sind in Klammern die Bezeichnungen angegeben, die den Milieus in der aktuellen Graphik entsprechen.



Traditionsverwurzelte (traditionelles Milieu) haben eine traditionelle Geschlechtsidentität und praktizieren eine klare klassische Rollenteilung: Der Mann ist der Ernährer, Kopf und Repräsentant der Familie. Er hat die Pflicht für den materiellen Lebensunterhalt seiner Familie zu sorgen und spricht bei Konflikten das letzte (Macht) wort. ... Es ist die Frau, die hier selbstverständlich zuständig ist für die Organisation des Haushalts, die Versorgung der Familie (Einkauf, Kochen, Waschen, Bügeln u.a.), die Erziehung der Kinder, die Dekoration von Haus und Garten, die Bekleidung der Familienmitglieder, die Organisation von Festen sowie für die Befindlichkeiten und auch den Trost von Familienmitgliedern. ... Erst wenn die Kinder „aus dem Größten raus sind“, kann die Frau zusätzlich eine Teilzeit-Stelle annehmen, um etwas dazuzuverdienen – sofern sie dabei ihre Primärpflichten nicht vernachlässigt.
(Sinus Sociovision 2007,S.13)

Konservative (konservativ-etabliertes Milieu) verorten sich im weltanschaulichen und moralischen Fundament einer guten Gesellschaft. Sie sind aufgewachsen in der Normalität traditioneller Rollenteilung und praktizieren diese auch heute. Der Mann als starker Repräsentant nach außen und Haupternährer; die Frau als einfühlsame Partnerin sowie ordnende und emotionale Kraft im familiären Binnenverhältnis. Der Einzelne steht im Dienst seiner Familie. Selbstverwirklichungsbedürfnisse des Einzelnen müssen im Rahmen der bestehenden Pflichten bleiben und dürfen die Ordnung nicht untergraben.
(Sinus Sociovision 2007, S.14)

Etablierte (liberal-intellektuelles Milieu und konservativ-etabliertes Milieu in der Oberschicht mit moderner Grundorientierung) zeigen das Selbstverständnis, modern und „überlegen“ zu sein, auch was die Gleichstellung betrifft. In der Praxis führen sie jedoch oft eine Beziehung mit einer Rollenteilung nach dem klassisch-traditionellen Muster: Die Männer sind meist in beruflich exponierter Führungsposition und kümmern sich aufgrund starker beruflicher Beanspruchung kaum oder gar nicht um die Organisation des Haushalts und die Erziehung der Kinder. Das übernimmt – selbstverständlich und automatisch – die Frau. Etablierte Frauen wickeln meist die komplette Organisation des Haushalts und der Kinder selbstständig ab und leiten in ihrem Selbstverständnis das „kleine Unternehmen Familie“. Wenn die Frau Karriere macht, obliegt ihr weiterhin die volle Verantwortung für die Organisation des Haushalts und der Kinder. Frauen können sich demnach beruflich engagieren, sofern sie die Routinen und Alltagsorganisation ihres Lebenspartners nicht beeinträchtigen.
(Sinus Sociovision 2007, S.16)

Postmaterielle (sozialökologisches Milieu und Teil des liberal-intellektuellen Milieus) bilden die Avantgarde der Frauenbewegung seit den 60er/70er Jahren bis heute und die treibende Kraft für gesellschaftliche Struktur- und Kulturveränderungen in Richtung zunehmender Gleichstellung. Vor dem Hintergrund ihrer Werte von Individualität, Aufklärung, Selbstverwirklichung und ihrer sozialpolitischen Visionen vom guten, gerechten und richtigen Leben (privat, sozial, global) verstehen sie sich als kritische Begleiter des gesellschaftlichen Wandels – aber auch als Treiber für die wichtige und richtige Sache. Gleichstellung ist für sie nicht nur ein abstraktes Ideal, sondern muss konkret und praktisch gelebt werden. Vor allem die Frauen aus diesem Milieu sind hier bestimmend und fordernd. Für postmaterielle Frauen und Männer ist es elementarer Baustein ihrer Identität, an allen Fronten für mehr Rechte und Chancen von Frauen zu kämpfen: beruflich und privat, in Bezug auf kulturelle Rollenmuster sowie auf soziale Infrastrukturen. Frauen dieses Milieus ist es wichtig, dass ihr Partner ihre Vision von Gleichstellung teilt und sich damit auch praktisch von der Mehrheit der Männer abhebt. Gleichzeitig leiden und hadern viele postmaterielle Frauen, wenn sie trotz eines gleichgesinnten Partners diejenige sind, die nach der Geburt bei den Kindern zu Hause bleibt und ihr Partner der Haupteinkommensbezieher ist. Insofern zielt ihr Impetus nicht (mehr) auf einen kulturellen Wandel und ein moralisches Umdenken, sondern auf Strukturveränderungen: erweiterte Infrastrukturangebote.
(Sinus Sociovision 2007, S. 18)

Moderne Performer (Milieu der Performer und Teil des expeditiven Milieus) sind aufgewachsen und sozialisiert nach der Frauenbewegung der 70er und 80er Jahre. Sie stehen auf dem Boden der von der Frauen- und Emanzipationsbewegung erkämpften Rechte und Rahmenbedingungen, sehen und nehmen diese als selbstverständliche Voraussetzungen. Gleichberechtigung und Gleichstellung sind aber für sie keine Ideale und politischen Programme mehr. Sie wollen gesellschaftliche Regeln, aber erwarten

vom Staat und sozialen Bewegungen nicht, dass diese sich für ihre Rechte einsetzen. Moderne Performerinnen zeigen das Selbstbewusstsein und die Autonomie, ihre Ziele selbst mit ihren persönlichen Ressourcen und Kompetenzen durchzusetzen. Sie entwerfen ihre Zukunft autonom, individuell und multioptional. Teil dieser Multioptionalität ist auch, dass es für sie nicht vorprogrammiert ist, einmal Familie mit Kindern zu haben. Die Faszination am eigenen Job sowie die Beobachtungen, dass die Karrieren vieler Frauen durch Kinder unterbrochen werden, lassen sie zögern und die Familiengründung auf die Zeit nach dem 30. Lebensjahr verschieben. Wenn Moderne Performerinnen Mutter werden, sind sie es, die trotz ihrer ausgeprägten Karriereorientierung und entgegen ihrer früheren Vorstellung zunächst zu Hause bleiben und hauptsächlich für die Erziehung zuständig sind.
(Sinus Sociovision 2007, S.21)

Das Rollenverständnis der Experimentalisten (expeditives Milieu und Teil des hedonistischen Milieus) versucht gesellschaftliche Rollenmuster nicht nur aus beiden Geschlechtern zu adaptieren, sondern ist stets auf der Suche nach neuen Mustern und Kombinationen. Sie wollen nicht nur aktuelle Prägungen durch Sozialisation und Mainstream-Kultur aufdecken, sondern neue Möglichkeiten entdecken, auch durch den Bruch mit Konventionen, Erwartungen, Tabus und durch virtuose Kombination alter und neuer Muster. Derzeit finden wir in diesem Milieu viele kinderlose Singles, wenn diese jedoch „erwachsen“ werden, in die Phase von Familiengründung und Elternschaft hineinwachsen, dann spürt dieses Milieu die Grenzen seines virtuellen Rollenspiels. Der Anteil an Alleinerziehenden ist in diesem Milieu überdurchschnittlich hoch.
(Sinus Sociovision 2007, S.23)

Frauenbildung heute

„Ganz offensichtlich ist die Erwachsenenbildung, und insbesondere Frauenbildungsarbeit, im Moment sehr damit beschäftigt, sich selbst zu legitimieren, zu beweisen, dass ihre Arbeit effektiv, relevant und nachhaltig ist. Man könnte auch sagen, die eigene Arbeit gerät unter den Verdacht, Qualifikationsanforderungen nicht zu genügen, am tatsächlichen Bedarf vorbei zu arbeiten, oder nicht effektiv zu sein. Vor diesem Hintergrund ist auch das in den letzten Jahren stetig wachsende Bedürfnis unterschiedlicher Akteure innerhalb der Bildungslandschaft nach Evaluation, Qualitätsentwicklung und Bedarfsanalysen zu sehen.“

(aus dem Aufsatz von Dr. Christiane Wessels, gehalten auf einem Workshop beim Landesverband am 07.02.2011)

Schauen wir uns die Programme der verschiedenen Anbieter in der Erwachsenenbildung an, so wird aber deutlich, dass der so genannte Verwertungsaspekt seit einiger Zeit immer stärker in den Vordergrund tritt. Konkrete Themen, wie z.B. soziale Probleme, politische Ereignisse oder kulturelle Phänomene treten in den Hintergrund. Primär geht es um die Vermittlung von Methoden und Kompetenzen. Diese Entwicklungen

haben natürlich auch das Feld der Frauenarbeit nicht unberührt gelassen. Erwartungen und Orientierungen der Teilnehmerinnen haben sich verändert. Das ist ein Tatbestand, den wir auch in der Frauenbildungsarbeit seit einigen Jahren feststellen können. Karin Derichs-Kunstmann hat diese Entwicklung wie folgt beschrieben:

„Nicht mehr die Identitätssuche in einer Gruppe Gleichgesinnter und Gleichbetroffener scheint das Ziel vieler Teilnehmerinnen zu sein. (...) Ein eher instrumentelles Verhalten den Weiterbildungsangeboten gegenüber bzw. eine Gebrauchswert- oder Anwendungsorientierung scheinen bei der Auswahl der Bildungsangebote durch Frauen immer stärker eine Rolle zu spielen.“
(Derichs-Kunstmann 2001, S. 42).

Und diese Veränderung lässt sich vor allem für jüngere Teilnehmerinnen feststellen – aber nicht ausschließlich. Frauen orientieren sich auf dem Fortbildungsmarkt und entscheiden interessengeleitet. Das heißt auch, dass die Bindung an Institutionen schwächer wird, immer seltener können die unterschiedlichen Anbieter/innen auf „Stammkundschaft“ zurückgreifen. Die zunehmende Anwendungs- und Nutzenorientierung stellt für jede Frauenbildungsarbeit, insbesondere wenn sie sich als feministische Bildungsarbeit versteht, eine große Herausforderung dar. Wenig sinnvoll ist es, diese Orientierung der Teilnehmerinnen einfach zu ignorieren. Gleichzeitig gilt es aber auch, den eigenen Ansprüchen an eine kritische Bildungsarbeit gerecht zu werden. Eine Gratwanderung!

Unter den Verdacht, nicht mehr zeitgemäß zu sein, bzw. gesellschaftliche Realitäten nicht angemessen zu reflektieren, gerät Frauenbildungsarbeit insbesondere dann, wenn sie sich als Zielgruppenarbeit versteht. Aus politischer Perspektive ist der klassische Zielgruppenansatz in der Erwachsenenbildung durch die gezielte Ansprache und Förderung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen bisher ein wichtiger Beitrag zu mehr Demokratie, Emanzipation und Chancengleichheit gewesen. Das betrifft nicht nur die Zielgruppe Frauen, sondern beispielsweise auch spezielle Bildungsarbeit mit Älteren, mit Erwerbslosen oder Migrant/innen.

Als problematisch ist vor allem die dem Konzept der Zielgruppenarbeit zugrunde liegende angenommene Homogenität einer Gruppe zu sehen. Im Fall der Frauenbildung ist es das unterstellte „Wir“ der Genusgruppe Frau. Ausgegangen wird von der Gemeinsamkeit von Interessen, Wahrnehmungen und Deutungen innerhalb der Zielgruppe. Dabei sind Unterschiede innerhalb der Genusgruppe Frauen mitunter größer als zwischen den Geschlechtern. Die Sozialkategorie Geschlecht wurde schon immer durchkreuzt von anderen Kategorien wie etwa Klasse, Herkunft oder Ethnie. Trotz allem bleibt aber das Geschlecht weiterhin eine eminent wichtige sozialstrukturelle Kategorie.

Der Zielgruppenorientierung liegt zudem häufig unausgesprochen die Annahme von Lern- und Bildungsdefiziten bestimmter Gruppen zugrunde. Den Mitgliedern einer

Zielgruppe wird unterstellt, es würde ihnen an bestimmten Kenntnissen und Fähigkeiten mangeln, die sie sich nun mittels Fortbildung anzueignen haben. Frauen müssten etwas nachholen, ein Defizit ausgleichen. Damit aber werden Menschen etikettiert, vielleicht sogar ausgegrenzt.

Für Wiltrud Gieseke stellt die Zielgruppenarbeit eine „Etappe in der Entwicklung von Frauenbildungsarbeit“ dar. Zielgruppenarbeit habe sich mehr aufgaben- und themenbezogen ausdifferenziert, gleichzeitig habe sie sich angebotsbezogen und subjektorientiert weiterentwickelt.

(Gieseke, 2001, S. 47ff)

Verzichten lässt sich innerhalb der Erwachsenenbildung und auch innerhalb der Frauenbildung allerdings nicht auf die Zielgruppenperspektive. Denn im Gegensatz zu anderen Bereichen der Bildung gibt es in der Erwachsenenbildung keine vorgeschriebenen Teilnehmendengruppen, Lehrpläne oder Curricula. Das Lernen der Subjekte ist von eigenen Bedürfnissen, Interessen und Sinnzusammenhängen bestimmt, welche es zu eruieren gilt. Zielgruppenarbeit braucht allerdings eine stärkere Ausdifferenzierung. Sinnvoll kann hier das Aufgreifen von Erkenntnissen aus der Milieuforschung sein. Diese Sichtweise ermöglicht differenzierte Einblicke in Bildungsmotive und Lerninteressen unterschiedlicher Milieus.

Kritisch wird es allerdings dann, wenn milieuspezifische Daten bruchlos in Marketingstrategien überführt werden. Dann geht auch die ursprünglich kritische Dimension des Milieubegriffs verloren, nämlich die Kritik an den Abschottungstendenzen von Milieus. Das würde der ursprünglichen Absicht von Erwachsenenbildung widersprechen, die angetreten war, die Partizipationschancen durch Bildung zu steigern und Aufstieg durch Bildung zu ermöglichen – auch wenn dies in der Realität nur begrenzt gelungen ist.“ (Aufsatz von Dr. Christiane Wessels)

Planung von Frauenbildungsangeboten

Bedarfserschließung

Um den Bedarf an Angeboten für Frauen zu erschließen, müssen gesellschaftliche Bedarfe und die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmerinnen (reale Kundinnen) sowie Nicht-Teilnehmerinnen (potentielle Kundinnen) abgeglichen werden.

Um für die Zielgruppe Frauen ein passendes Angebot zu entwickeln, muss diese konkret definiert und analysiert werden. Dies ist mit dem Leitbild und dem Profil der Volkshochschule abzustimmen.

Es ist zu berücksichtigen, dass je nach der örtlichen Situation (Stadt – Land) die Bedürfnisse der Frauen sehr unterschiedlich sein können.

Quellen der Bedarfserschließung	Eingesetzte Verfahren
Interessen von Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen	Auswertung des Programms über mehrere Jahre in den verschiedenen Programmbereichen – nach Teilnehmerinnen, Anmeldungen und Kursausfällen – nach Themen und Trends Erfassen von Anregungen durch Verwaltungskräfte und ggf. Leitungen von Außenstellen bei Anmeldung; Kurseröffnung; Dozentenkontakt und öffentlichen Veranstaltungen
Informationen durch Dozentinnen	Programmplanungsanfrage Dozententreffen Einführung neuer Dozentinnen Telefonische und persönliche Kontakte Bewerbungsgespräche
Informationen durch Teilnehmerinnen	Kursbesuche Persönliche Kontakte durch Programmverantwortliche Befragung in laufenden Kursen Auswertung von Anregungen und Beschwerden
Informationen durch Gleichstellungsbeauftragte	Sitzungen; Treffen
Informationen durch Politische Mandatsträger/innen	Sitzungen von Kuratorium, Vorstand und Ausschüssen
Informationen durch Bürgermeister/innen und Beigeordnete	Bürgermeisterversammlungen oder Jahresgespräche
Informationen durch Nicht-Teilnehmerinnen (potentielle Kundinnen)	Programmvorstellung an Informationsständen
Auswertung der statistischen Daten	Frauenanteil nach Alter; Schulbildung; Berufstätigkeit; Bevölkerungsstruktur; DVV-Statistik
Auswertung örtlicher Gegebenheiten (Frauenvereine, Frauengruppen, Infrastruktur, Verkehrsanbindung)	Berücksichtigung des regionalen Profils
Marktbeobachtung/ Angebote in der Region	Programme anderer Volkshochschulen und weiterer Anbietende von Frauenbildung wie Kirchen, Vereine und Verbände auswerten
Gesellschaftliche und bildungspolitische Entwicklungstrends erfassen	Auswertungen von Presseberichten; Fachliteratur; Untersuchungen; Studien; Medien (z.B. Stellenanzeigen)
Kontakt mit Arbeitsagentur und ARGE bzw. Jobcenter	Gespräch mit der Beauftragten für Chancengleichheit
Weiterbildungspolitische Impulse (Stadt, Kreis, Land und Bund)	– Aktuell förderfähige Zielgruppen (z.B. über BA, Ministerium, EU) – Fachkonferenzen / Tagungen; – Gremien des vhs-Landesverbandes und DVV – Gemeinsame Sitzungen der WB-Beiräte – Beteiligungen an Kooperationen, Projekten und Kampagnen

Angebotsentwicklung

Checkliste für die Angebotsentwicklung:

- Entspricht das Angebot sowohl den Bedürfnissen von Frauen als auch dem Selbstverständnis von Frauenbildung an Volkshochschulen?
Wird die jeweilige Lebenssituation der Frauen berücksichtigt, wird an den spezifischen Erfahrungen und Interessen der Teilnehmerinnen angesetzt?
- Welche Konzepte sind vorhanden, sind diese aktuell?
- Welche neuen Konzepte sollen/müssen entwickelt und umgesetzt werden?
- Gibt es Themen oder Bereiche, in denen Schwerpunkte gesetzt werden sollen?
- Welche Kursleiterin ist passend?
Ist die Kursleiterin offen für Selbsterfahrungs- und Erkenntnisprozesse der Teilnehmerinnen und parteilich für die Frauen?
- Welche Räumlichkeiten, Einrichtung und Medien sind notwendig?
Ermöglicht der Veranstaltungsort einen angstfreien Zugang (Schutz vor Belästigung und Gewalt)?
- Welche Kursform ist sinnvoll?
- Welche Zeitfenster (Dauer, Tageszeit, Wochenende) sind optimal für den Inhalt?
- Kann ggf. Kinderbetreuung angeboten werden?
- Wie viel darf der Kurs kosten? Wie hoch sind angemessene Gebühren?
Gibt es Fördermittel?

Rahmenbedingungen

Um Frauen gerecht zu werden, müssen sich die Volkshochschulen in der Gestaltung der Rahmenbedingungen an der Lebenssituation von Frauen orientieren.

Folgende Aspekte schaffen gute Voraussetzungen für die Teilnahme von Frauen an Weiterbildung:

- Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten
- gut erreichbare Lernorte
- eine der Zielgruppe angepasste Zeitgestaltung Weiterbildungsberatungsangebote für Frauen
- qualifizierte Kursleiterinnen, die neben Fachwissen ein Interesse an der Lehrtätigkeit speziell für Frauen mitbringen.

Volkshochschulkurse finden traditionell in den Abendstunden, häufig im Wochenintervall über einen längeren Zeitraum statt. Für Frauen mit Familie und (Klein)kindern ist

dies oft ein Hindernisgrund für die Teilnahme. Für diese Zielgruppe ist es sinnvoll, die Angebote tagsüber mit Kinderbetreuung zu planen.

„Es sind überwiegend Frauen, die sich aufgrund diskontinuierlicher Lebensverläufe, freiwillig oder unfreiwillig, Neuorientierungen und Neuanfängen stellen müssen. Weiterbildung stellt dabei sowohl in bezug auf fachliche Qualifizierung als auch auf persönliche Unterstützung einen wichtigen Faktor dar. Gerade für Frauen, die durch Übernahme von Aufgaben im Reproduktionsbereich (Kindererziehung, Haushalt) oft über Jahre hinweg mehr oder weniger aus dem öffentlichen Bereich ausgegrenzt waren ..., ist ein behutsames Hinführen auf den Umgang mit dem Neuen notwendig. Spezifische Weiterbildungsberatungsangebote für Frauen können bei der Entwicklung eigener Weiterbildungswünsche und -bedürfnisse und der Entwicklung realistischer Perspektiven eine entscheidende Unterstützung sein.“
(Eberhard Ursula/Weiher Katharina, 1994, S. 223)

Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner

Frauenbildung ist nur erfolgreich, wenn sie in einer Vernetzungsstruktur etabliert ist. Je nach örtlichen Gegebenheiten können dies sehr unterschiedliche Kooperationspartner/innen sein, die offen gegenüber Frauenbildung sind, z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbuchläden, Frauenberatungsstellen.

Folgende **Grundvoraussetzungen für Kooperationen** sind entscheidend:

- die Bereitschaft, die eigenen Informationssysteme zur Verfügung zu stellen
- die Bereitschaft, sich damit abzufinden, dass Erfolge nicht mehr nur der eigenen Organisation zugeschrieben werden, sondern allen am Kooperationsverbund Beteiligten.

Folgende **Punkte** sollten im **Vorfeld** geklärt werden:

- die Festlegung der Kooperationsziele
- gezielte Partnersuche bzw. die Festlegung der Kooperationspartner/innen
- gemeinsame Zieldefinition mit allen Beteiligten
- Überprüfung, ob die Ziele realistisch und erreichbar sind
- die Festlegung der jeweiligen Kooperationsbereiche oder -felder
- die eindeutige Festlegung der Kooperationsform oder -struktur
- die Festlegung der Zielgruppe
- Klärung der Zeit und Ressourcenfragen

Für einen **erfolgreichen Prozess** ist kennzeichnend, dass:

- eine Vertrauensbasis existiert
- gemeinsame Regeln und Zusagen eingehalten werden
- eine fachliche Diskussion möglich ist
- der Informationsfluss funktioniert
- der Umgang miteinander durch gegenseitige Akzeptanz und Wertschätzung geprägt ist
- offene und ehrliche Äußerungen, auch Kontroversen möglich sind
- die einzelnen Kooperationspartner/innen regelmäßig an Treffen teilnehmen
- alle Kooperationspartner/innen sich einbringen
- niemand versucht, sein Eigeninteresse in den Mittelpunkt zu stellen

Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen

Zurück in den Job, (wieder)einsteigen in den Beruf – wie kann das nach einer längeren Familienzeit erfolgreich gelingen? Welche Angebote gibt es für Frauen, wenn sie sich mit Kind weiter qualifizieren wollen? Wenn sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, um Kinder zu erziehen, dann stellen sich bei der Rückkehr in die Arbeitswelt viele Fragen und es sind einige Hürden zu überwinden.

Volkshochschulen in ganz Rheinland- Pfalz bieten ein breites Angebotsspektrum, um Frauen, die beruflich wieder einsteigen oder sich beruflich verändern wollen, zu unterstützen.

Hier einige Beispiele:

Volkshochschule Andernach

- Qualifizierungsmaßnahme für Frauen (Teilzeitmaßnahme zum (Wieder-Einstieg) in das Berufsleben)
- Berufliche Qualifizierungsmaßnahme der Krankenpflegehilfe

Volkshochschule Bingen

- Eingliederung in den Beruf für Migrantinnen
- Wiedereinstieg in den Beruf für Frauen
- EDV- und Internetkurse für Frauen

Kreisvolkshochschule Cochem-Zell

- Orientierungskurs: Wiedereinstieg nach langer Familienphase in das Berufsleben

Volkshochschule Daun

- Rhetorik für Frauen
- EDV-Kurse
- Profilpass für Frauen

Volkshochschule Frankenthal

- EDV-Kurse für Frauen
- Orientierungsseminar für Berufswiedereinsteigerinnen

Volkshochschule Hunsrück

- Frauen und Finanzen: Kind und Job - Ich will beides
- Frauen und Finanzen: Ein Ass im Ärmel! Strategien für das Bewerbungsverfahren
- Frauen und Finanzen: Von nichts kommt nichts - Erfolgreich bewerben!

Volkshochschule Ludwigshafen

- Internet und Computerkenntnisse für Frauen mit Migrationshintergrund

Volkshochschule Mainz

- Selbst-bewusste Kommunikation
- EDV- und Internetkurse für Frauen
- Büromanagement mit Office 2002/MS-Office 2007

Volkshochschule Neustadt

- EDV- und Internetkurse für Frauen
- Stimm- und Sprachtraining für Frauen
- Berufliches Orientierungs- und Trainingsseminar „Fit für den Wiedereinstieg“
- Finanzbuchführung
- Profilpass für Frauen
- Zeit- und Selbstmanagement

Volkshochschule Neuwied

- EDV- und Internetkurse für Frauen
- Der beste Eindruck zählt
- Von der Idee zum Ziel
- Rhetorik für Frauen

Volkshochschule Pirmasens

- EDV- und Internetkurse für Frauen
- Eigenlob stimmt – Wie Frauen durch Marketing in eigener Sache nach oben kommen
- Finanzstrategien für Frauen
- Profilpass
- Professionelles Auftreten, Training für Persönlichkeit, Körpersprache und Stimme

Volkshochschule Rhein-Pfalz-Kreis

- Orientierungsseminar für Berufsrückkehrerinnen
- Finanzbuchführung für Frauen
- Lohn und Gehalt für Frauen
- Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen
- Qualifizierte Altenpflegehilfskraft und Betreuungskraft für Menschen mit Demenz
- Hauswirtschafter/in
- Fachkauffrau für Büromanagement IHK
- EDV-Kurse für Frauen

Volkshochschule Speyer

- Zurück in den Beruf: Orientierung und Training für den Wiedereinstieg
Seminar für Frauen mit EDV-Qualifizierung in Teilzeit
- Neue Wege gehen
- EDV- und Internetkurse für Frauen
- Finanzbuchführung

Volkshochschule Trier

- Profilpass
- Imagecoaching
- EDV-Kurse für Frauen

Kreisvolkshochschule Südliche Weinstraße

- EDV- und Internetkurse für Frauen
- Business Etikette für Frauen
- Rhetorik für Frauen: Erfolgreich reden und überzeugen, Frauen und Verhandeln
- Mit guten Marketing-Ideen kompetent werben
- Auf einem Weg zu einem gesunden Selbstwertgefühl

Kreisvolkshochschule Südwestpfalz

- Frauen (wieder) in den Beruf

Volkshochschule Worms

- EDV- und Internetkurse für Frauen

Frauenbildung und Gender Mainstreaming

Frauenbildung, verstanden als Bildung von Frauen für Frauen mit einem frauenpolitischen Anliegen, setzte ca. 1960 ein, als Aufklärung, Suchbewegung und Emanzipation, eng verbunden mit der Frauenbewegung.

Der Perspektivwechsel, über Frauenbildung hinaus mit Männern und Frauen das Geschlechterverhältnis zu thematisieren, begann mit der Festlegung der Strategie „Gender Mainstreaming“ im Amsterdamer Vertrag. Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages am 01.05.1999 war für die Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft festgelegt, dass Gender Mainstreaming als Strategie zur Umsetzung von Chancengleichheit anzuwenden sei.

„Zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Bildungsarbeit und für die gemeinsame Arbeit am Ziel der Geschlechtergerechtigkeit, sind Gender-Kompetenzen der Mitarbeitenden auf allen Ebenen erforderlich. Das Ziel ist

- eine geschlechtergerechte Erwachsenenbildung, die den Menschen nicht die Möglichkeit versperrt, etwas für ein anderes Geschlechterverhältnis und eine neue Verteilung von Arbeit und Leben zu lernen
- eine Erwachsenenbildung, die sich nicht mehr am hegemonial Männlichen orientiert und damit Weiblichkeit tendenziell abwertet
- eine Erwachsenenbildung, die alle Zielgruppen in den Blick nimmt und allen Menschen offen steht.

(Derichs-Kunstmann, Kaschuba, Lange, Schnier 2009, S. 52 f)

„Gender-Kompetenz wird in der aktuellen Diskussion bezogen auf die drei Bereiche Wollen, Wissen und Können:

- Unter Wollen kann ... die Bereitschaft und Motivation verstanden werden, auf das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit hinzuarbeiten. Dazu gehört auch eine Reflexion von eigenen Zuschreibungsprozessen und dem eigenen Gewordensein, also der Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtersozialisation und – biographie.
- Gender-Wissen meint, Kenntnisse der Geschlechterforschung zu besitzen, sich weiter anzueignen und die Möglichkeit, dieses Wissen auf verschiedene Fachbereiche zu übertragen.
- Der Bereich des Könnens umfasst die Fähigkeit, Gender-Aspekte in ihrer Differenziertheit zu erkennen, sichtbar machen zu können und das eigene Handeln dementsprechend zu gestalten.“

(Derichs-Kunstmann, Kaschuba, Lange, Schnier 2009, S. 55 f)

In der Praxis tut sich die Erwachsenenbildung mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming schwer.

„Zwar ist das „Wollen“ als Element von Genderkompetenz neben „Wissen“ und „Können“ durchaus vorhanden, beschränkt sich aber doch erst einmal auf diejenigen pädagogisch Aktiven, die Bildungsangebote mit Genderperspektiven konzipieren, anbieten und durchführen.“

(Budde, Venth 2010, S. 128)

Aufgrund der vorherrschenden Mentalitäten und Vorgaben, die im System von Erwachsenenbildung nach dem Vorbild des dualen Geschlechtermodells nach wie vor wirksam sind, besteht die Gefahr traditionelle Geschlechterrollen zu reproduzieren, anstatt zu verändern. Geben doch die Daten und Fakten zu Geschlechterrelationen in der Erwachsenenbildung deutliche Differenzen wieder, die auf einer verallgemeinernden Ebene jeweils Aussagen zu Frauen und Männern zulassen, z.B. im Hinblick auf ihre Bildungsnachfrage, ihre Lebenssituationen, ihre Lernchancen und ihr Lernverhalten. „Diese Unterschiede sind aber erstens nicht statisch zu verstehen und können zweitens auf die noch bestehende gesellschaftliche Geschlechterordnung und die Strukturen zurückgeführt werden, welche die Lebens- und Lernwege der Geschlechter in dichotomer Manier bahnen. Diese Situation muss nicht so bleiben, wie sie ist – das kann eines der Ziele genderkompetenten pädagogischen Handelns sein.“

(Budde, Venth 2010, S. 130)

Eine Gruppe gendertheoretisch und -politisch engagierter Wissenschaftler/-Innen und Praktiker/innen aus Berlin verfasste 2006 das Gender-Manifest um auf die Aufhebung vergeschlechtlicher Normen und Zuweisungen in der genderorientierten Bildungs- und Beratungsarbeit hinzuweisen. Das Manifest richtet sich vor allem an Gender-Trainer/innen und -Berater/innen mit dem Ziel, durch die Reflexion theoretischer und praktischer Prämissen einen Beitrag zur Qualitätssicherung genderorientierter Arbeit zu leisten.

Gender-Manifest

Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der *genderorientierten* Bildung und Beratung

Mit diesem Manifest verfolgen wir* ein zweifaches Ziel: Einerseits geht es um die Aufhebung vergeschlechtlicher Normen und Zuweisungen in der *genderorientierten* Bildungs- und Beratungsarbeit. Zum anderen möchten wir zu einer Rückbesinnung auf den inhaltlichen Kern und kritischen Gehalt des *Gender*-begriffs beitragen.

Wir beobachten, dass im Bereich von *Gender Training* und *Gender Beratung* *Gender*-Konzepte dominieren, die die derzeitige Ordnung der Geschlechter eher reproduzieren als verändern. Wir plädieren demgegenüber für eine kritisch reflektierende Arbeit in diesem Feld, die dualisierende Konzepte von Geschlecht hinterfragt statt sie zu verstärken, die Stereotype analysiert und als solche sichtbar macht statt sie zu reproduzieren und die, anstatt *Gender* isoliert zu denken, Geschlechterverhältnisse immer im Zusammenhang mit anderen gesellschaftlichen Machtverhältnissen begreift. Wir halten eine selbstreflexive, theoretisch fundierte und identitätskritische Praxis in der *genderorientierten* Bildung und Beratung für geboten.

*Das Gender-Manifest entstand in Kooperation zwischen dem genderbüro Berlin (www.gender.de) und dem GenderForum Berlin (www.genderforum.berlin)

Förderung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann

Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz fördert Bildungsangebote, die das Ziel der „Gleichstellung von Mann und Frau“ verfolgen. Niedrigere Teilnahmegebühren sollen zur Teilnahme an diesen Angeboten motivieren.

In den Förderkriterien werden die Maßnahmen zur Gleichstellung als Maßnahmen speziell für Frauen, Maßnahmen zu Gender Mainstreaming und Maßnahmen speziell für Männer definiert und die Anforderungen beschrieben, die vom Sachausschuss Frauenbildung des Landesbeirats für Weiterbildung festgelegt wurden:

Die Förderung von Maßnahmen, die der Gleichstellung von Frau und Mann dienen, umfasst drei Kategorien:

A Maßnahmen, die speziell für Frauen konzipiert und angeboten werden

Sie müssen von einer Frau geleitet werden. Sie müssen einen emanzipatorischen bzw. feministischen Ansatz verfolgen und inhaltlich eines der folgenden Kriterien erfüllen:

1. Frauen in der Entwicklung ihrer Eigenständigkeit unterstützen, gesellschaftliche Strukturen hinterfragen und weibliche Perspektiven zur Sprache bringen mit dem Ziel, das Geschlechterverhältnis kritisch zu beleuchten
2. die strukturelle Diskriminierung von Frauen zum Thema machen mit dem Ziel, ihre gesellschaftliche Situation nachhaltig zu verbessern
3. sich an der Lebenssituation von Frauen orientieren und die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern durch gesellschaftliche Bedingungen und politische Entscheidungen thematisieren
4. das am männlichen Leitbild orientierte Lebens- und Arbeitsfeld in Frage stellen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern
5. auf eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt und eigenständige Existenzsicherung abzielen
6. die Selbstbestimmung und Selbstbehauptung von Frauen in allen Bereichen des privaten und gesellschaftlichen Lebens stärken
7. das Verhältnis von Frauen zueinander thematisieren und z. B. interkulturelle oder intergenerative Dialoge zwischen ihnen initiieren
8. auf weibliche Biografien und unterschiedliche Lebenslagen von Frauen Bezug nehmen
9. Frauen in ihrem Erfahrungsaustausch unterstützen mit dem Ziel, Netzwerke zu bilden und Mentoring zu praktizieren

B Maßnahmen zu Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming in Maßnahmen der Weiterbildung bedeutet, Bildungsprozesse auf allen Ebenen auf geschlechterspezifische Auswirkungen hin zu überprüfen, Benachteiligungen zu beseitigen und Geschlechterhierarchien zu überwinden.

Die Maßnahmen der Weiterbildung müssen mindestens drei der folgenden Kriterien erfüllen:

1. Sie thematisieren unterschiedliche Realitäten und Interessen von Frauen und Männern in der Gesellschaft.
2. Sie sensibilisieren für die eigenen Geschlechterrollen sowie das eigene Verhalten in bezug auf das Geschlecht.
3. Sie richten sich an Frauen und Männer und sind möglichst homogen von beiden Geschlechtern besetzt.
4. Sie sollen von einem Leitungsteam (Frau/ Mann) konzipiert und angeboten werden.
5. Das Leitungsteam reflektiert seine eigene Rolle geschlechterbezogen und ist sensibel für geschlechterbezogene Verhaltensweisen. Sie gehen bewusst mit geschlechterbezogenen Zuweisungsprozessen um.
6. Zu vermittelnde Sachinhalte werden auf die Geschlechterperspektive hin überprüft und diskutiert.
7. Die methodische Gestaltung und die Sozialformen helfen die geschlechtshierarchischen Strukturen und Verhaltensweisen von Frauen und Männern aufzubrechen.

C Maßnahmen zur Männerbildung

Grundsätzlich müssen alle Maßnahmen der Männerbildung zum Ziel haben, einen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit bzw. zur Überwindung traditioneller Geschlechterverhältnisse zu leisten. Voraussetzung für die Förderung ist, dass dieser Ansatz der Maßnahme bereits aus der Veröffentlichung hervorgeht. Die Maßnahmen, die speziell für Männer konzipiert und angeboten werden, müssen von einem Mann geleitet werden

Darüber hinaus muss die Maßnahme inhaltlich eines der folgenden Kriterien erfüllen:

1. Männer bei der Reflexion ihrer Lebenslagen und ihrer Rolle dahingehend zu unterstützen, das Geschlechterverhältnis im Rahmen gesellschaftlicher Strukturen zu beleuchten und nachhaltig zu verbessern
2. Einen Beitrag zur persönlichen bzw. strukturellen Gewaltanalyse, -prävention oder -überwindung leisten
3. Die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern durch gesellschaftliche Bedingungen und politische Entscheidungen thematisieren

4. Auf männliche Biographien und unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männern Bezug nehmen
5. Das an der männlichen „Normalbiographie“ orientierte Lebens- und Arbeitsfeld in Frage stellen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern
6. Auf eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt und eigenständige Existenzsicherung sowohl für Männer als auch für Frauen abzielen
7. Das Verhältnis von Männern zueinander thematisieren und z. B. interkulturelle oder intergenerative Dialoge zwischen ihnen initiieren

Beispiele für zur Gleichstellung von Frau und Mann geförderte Maßnahmen an Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz:

(Auszug aus den von den Volkshochschulen angebotenen Maßnahmen in 2011)

Einrichtung	Titel der Maßnahme
kvhs Mainz-Bingen	EDV-Schulung für Altenpflegerinnen
	Wiedereinstieg in den Beruf für Migrantinnen
kvhs Neuwied	Rhetorik – Kommunalpolitisches Seminar für Frauen
	Soziale Netzwerke als Kommunikationsmittel für die Kommunalpolitik
kvhs Südliche Weinstraße	Mein unbewusster Lebensweg (Skriptanalyse/ biografisches Lernen)
	Mitten im Leben – Mitte des Lebens
	Büroorganisation mit EDV-Unterstützung für Frauen
	Konflikttraining für Frauen: „Jetzt reicht's mir echt!“
	Monologe für Frauen
	Erfolgreich verhandeln und Gespräche führen
kvhs Südwestpfalz	Deutsch, Computer und berufliche Orientierung für ausländische Mitbürgerinnen
	Xpert Starter für Frauen
kvhs Trier-Saarburg	Wege zu mehr Gelassenheit
	Das kleine 1 x 1 des Selbstcoaching
kvhs Westerwald	EDV Grundlagen Win@Internet 1 für Frauen
	Kommunikation / Organisation mit Outlook
	Workshop Word Excel/PowerPoint/Outlook/Internet für Frauen
	Sag nicht Ja, wenn du Nein meinst
	7 Lebensthemen – 7 Lebensphasen
	„Mit den Augen hören“ Körpersprache und Schlagfertigkeit

vhs Bingen	Wort sei Dank – Kompetenz und Kommunikation für „Jederfrau“
	ProfilPass für Frauen. Stärken kennen – Stärken nutzen
	Frauengruppe International – Sprache, Gesundheit und Kultur
vhs Bitburg	Mein Motivations-Motto – Für alle Frauen, die das, was sie schon immer wollten, jetzt mit kraftvollen Ressourcen anpacken
	Klar im Kopf – ein neues Jahr voller Möglichkeiten
	Wege zur Gelassenheit
vhs Daun	Trau Dich Frau in die Öffentlichkeit
	Stress lass nach – Raus aus dem Hamsterrad
vhs Frankenthal	Selbstsicherheitstraining für den berufl. Wiedereinstieg
	Computerwissen für Frauen: Textverarbeitung
	Computerwissen für Frauen: E-Mails senden und empfangen
	Bewerbungstraining für Migrantinnen
vhs Haßloch	Internationaler Gesprächskreis für Frauen
vhs Ludwigshafen	Netzwerktraining für Männer
	Go Job 1, EDV – Deutsch für den Beruf – frauenspezifisches Angebot für Migrantinnen
	Go Job 2, EDV – Kommunikation und Dokumentation am Arbeitsplatz – Deutsch für den Beruf – frauenspezifisches Angebot für Migrantinnen
	Go Job 3, EDV – Bewerbungs- und Vorstellungstraining – Deutsch für den Beruf – frauenspezifisches Angebot für Migrantinnen
vhs Mainz	Frauen informieren sich
	Frauen treffen Frauen
	Frauen wollen mehr
	Unsere besten Jahre
	Wechseljahre: aber natürlich
	Selbstbehauptung und Selbstverteidigung
vhs Neustadt	Dokumentation und Präsentation von Events und Projekten mit Power Point für Frauen
	Mein Notebook und ich – EDV-Grundlagen für Frauen in den Ferien
	Workshop „Korrespondenz im Griff“ für Frauen
	Persönlichkeit entwickeln nach dem persolog
	Persönlichkeitsmodell – Entwicklungsseminar für Frauen
	Ausstellung „Frauen ohne Maske – Frauen und Ihre Berufe“ – Bewegender März 2011, Internationaler Frauentag in Neustadt
	Vortrag: Meines Königreichs und Lagers allersüßeste Teilhaberin, Die salischen Kaiserinnen und Königinnen und ihre Zeit – Bewegender März 2011, Internationaler Frauentag in Neustadt

	<p>Vortrag: Das Ende der Versorgung – Bewegender März 2011, Internationaler Frauentag in Neustadt</p> <p>Der Weg zum Erfolg</p> <p>Startklar für den Einstieg - Berufliche Orientierung für Migrantinnen</p> <p>Berufliches Orientierungs- und Trainingsseminar „Fit für den Wiedereinstieg“</p> <p>5-Elemente-Lehre in Alltag und Beruf für Frauen</p> <p>Digitale Bildbearbeitung für Frauen</p>
vhs Neuwied	<p>Sprache zwischen Emotion und Sachlichkeit</p> <p>Kompetent in die Öffentlichkeit</p> <p>ProfilPass – Sie können mehr als Sie glauben</p> <p>Frauen machen mobil – Existenzgründung – Wiedereinstieg in den Beruf – aber wie?</p> <p>Minijob und Midijob</p> <p>Muslimische Frauen über sich und ihr Leben</p>
vhs Pirmasens	<p>Eigenlob stimmt</p> <p>Leben und Arbeiten in Deutschland – für Migrantinnen</p> <p>„Komm mit“ für Frauen, die sich trauen</p> <p>Wendo-Selbstbehauptung und -verteidigung f. Frauen</p> <p>Frauen – Leben in Pirmasens</p> <p>Frauenliteratur</p> <p>Souverän ans Ziel</p>
vhs Rhein-Pfalz-Kreis	<p>Frauencafe für Migrantinnen</p> <p>Internet und Email für Frauen</p> <p>Weiterqualifizierung von Migrantinnen für den Beruf</p>
vhs Speyer	<p>Poesie – die Kraft der Worte</p> <p>Bewerbungstraining für Migrantinnen</p> <p>Entdecken Sie den Job, der Sie erfüllt</p> <p>Kompetent kommunizieren im Beruf</p> <p>Erfolgreiches Zeitmanagement</p>
vhs Weißenthurm	<p>Einsteigerkurs „Windows und Word 2007“ für Frauen</p> <p>Kreativ-Workshop mit Word 2007</p>
vhs Worms	<p>PC leicht gemacht von Frau zu Frau</p> <p>Kein Stress bei Prüfungen</p> <p>Erfolgreich Ziele setzen</p> <p>Wirksames Zeit- und Selbstmanagement</p> <p>Rhetorik und Gesprächstraining für Frauen</p> <p>Fit für den Job für Migrantinnen</p>

Frauenbildung, Gender Mainstreaming und Frauenthemen im Internet

Frauenbildungsangebote

www.frauennetz-aktiv.de	Hier finden Sie Bildungsangebote & Veranstaltungen für Frauen in Rheinland-Pfalz sowie Informationen zur Existenzgründung und viele Tipps und Links rund um das Thema „Frau & Beruf“.
www.mehr-frauen-in-die-politik.rlp.de	Homepage der Kampagne „Frauen machen Kommunen stark“ des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

www.berufundfamilie.de	Seit 2011 ist die berufundfamilie Service GmbH eine Beteiligungsgesellschaft der berufundfamilie Management eG und der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Das zentrale Angebot an alle privaten Unternehmen und öffentlichen Institutionen ist das audit berufundfamilie, ein strategisches Managementinstrument, das maßgeschneiderte Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereithält.
-------------------------------	---

Gender Mainstreaming

www.gender-mainstreaming.net	Informationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu Gender Mainstreaming
www.gender-netzwerk.de	Homepage des Netzwerks Gender-Training, ein bundesweiter Zusammenschluss von Gender-Trainerinnen und Gender-Beraterinnen
www.gender-mainstreaming.org	Homepage des Genderbüros, ein Beratungsunternehmen mit Sitz in Berlin

Positionspapier: Frauenbildung und Gender Mainstreaming an Volkshochschulen

„Weiterbildung dient der Verwirklichung des Rechts auf Bildung, sie soll durch bedarfsgerechte Bildungsangebote zur Chancengerechtigkeit, insbesondere zur Gleichstellung von Frau und Mann beitragen, ...“ (Weiterbildungsgesetz in Rheinland-Pfalz).

Dass Volkshochschulen diesen gesetzlichen Auftrag in die Tat umsetzen, ist nicht nur daran zu erkennen, dass der Frauenanteil bei den Teilnehmenden 75 % ausmacht. Neben dem breiten und qualitativen Angebotsspektrum spielt auch die gute Erreichbarkeit der Volkshochschulen eine wichtige Rolle, wenn es um die Rahmenbedingungen von Bildungsarbeit für Frauen geht.

Volkshochschulen arbeiten zielgruppendifferenziert. Die spezifischen Bildungsangebote für Frauen richten sich deswegen an Familienfrauen, Frauen in Erziehungszeit, berufstätige Frauen, arbeitslose Frauen, ehrenamtlich tätige Frauen, junge Mütter, alleinerziehende Frauen, ältere Frauen und Migrantinnen.

Die Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz stellen berufsbezogene Weiterbildungsangebote bereit, die durch die entsprechende Planung und Organisation den unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen gerecht werden. Volkshochschulen sind darüber hinaus ein Ort öffentlicher Begegnung von Frauen und ermöglichen damit die Reflexion ihrer spezifischen Lebenssituationen.

Mit speziellen Seminaren sprechen die Volkshochschulen vor den Kommunalwahlen potentielle Kandidatinnen und die Frauen an, die bereits ein Mandat haben und wieder kandidieren wollen. Diese Seminare sollen Frauen ermutigen, sich aktiv an der Politik ihrer Stadt zu beteiligen. Nach den Kommunalwahlen unterstützen sie die Frauen, die bereits ein Mandat haben, sich selbst stärker fit zu machen für den politischen Alltag.

Volkshochschulen bieten Veranstaltungen für Frauen vom Lehrgang mit beruflich qualifizierendem Abschluss bis zum Gesprächskreis an. Die Themenbereiche sind beispielsweise:

- Orientierung und Qualifizierung für den beruflichen Wiedereinstieg
- Kommunikation und Rhetorik
- Selbstverwirklichung und Selbstbehauptung
- Managementtechniken, Bürotechniken
- EDV
- Existenzgründung
- Gesundheit
- Frauenfragen in unterschiedlichen Lebenssituationen

Frauenbildung hat nach wie vor eine zentrale gesellschaftspolitische Bedeutung. Schließlich haben Frauen immer noch schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt und leisten mehr unbezahlte Arbeit, sie haben niedrigere Einkommen, sind häufiger teilzeitbeschäftigt, und somit einem höherem Armutsrisiko als Männer ausgesetzt. Zudem sind in vielen Entscheidungs- und Machtstrukturen Männer und Frauen nach wie vor bei weitem nicht paritätisch vertreten. Allein das macht es zur Aufgabe der öffentlich geförderten Weiterbildung, Frauen mit Bildungsangeboten zu qualifizieren und zu unterstützen. Die Frauenbildung leistet dabei einen Beitrag, strukturelle Veränderungen zur Aufhebung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen zu erreichen.

Seit einigen Jahren wird auch in der Weiterbildung die Gleichstellungsarbeit für Frauen um das Gender Mainstreaming-Prinzip ergänzt. Gemäß der offiziellen Definition hat Gender Mainstreaming zum Ziel, „in allen Entscheidungsprozessen die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.“ Volkshochschulen beziehen Gender Mainstreaming in die Entscheidungsprozesse ihrer Bildungsplanung konsequent ein.

Die Umsetzung erfolgt auf verschiedenen Ebenen:

- auf der institutionellen Ebene, z. B. im Zuge von Qualitätsentwicklungsprozessen
- auf der Programmebene, z. B. bei der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in den Ankündigungstexten und durch eine geschlechtergerechte Didaktik in den Kursen
- auf der Projektebene, z. B. durch die Sicherstellung gleicher Zugangs- und Teilhabechancen für Männer und Frauen in Projekten.

Literatur

1. Barz Heiner/Tippelt Rudolf (Hrsg.): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland – Praxishandbuch Milieumarketing, Bielefeld 2007
2. Budde Jürgen/Ventth Angela: Genderkompetenz für lebenslanges Lernen – Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten, Bielefeld 2010
3. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung – Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren, 2008
4. Derichs-Kunstmann Karin/Kaschuba Gerrit/Lange Rolf/Schnier Victoria (Hrsg.): Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit, Recklinghausen 2009
5. Derichs-Kunstmann Karin: Zum Verhältnis von Frauenbildungsarbeit und Frauenbewegung, in: Wiltrud Gieseke (Hg.): Handbuch zur Frauenbildung, Opladen 2001
6. Eberhardt Ursula/ Weiher Katharina (Hrsg.): Differenz und Gleichheit von Frauen, Rahmenplan Frauenbildung, Frankfurt 1994
7. Kaschuba Gerrit/Derichs-Kunstmann Karin: Fortbildung – gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen zur Integration von Gender-Aspekten in Fortbildungen. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2009
8. Sinus Sociovision: Rollen im Wandel – Strukturen im Aufbau
Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus 2007 für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz e.V.
Postfach 40 69, 55030 Mainz
Hintere Bleiche 38, 55116 Mainz
Telefon: 0 61 31 / 2 88 89-0, Fax -30
E-Mail: geschaeftsstelle@vhs-rlp.de,
Internet: www.vhs-rlp.de

Verantwortlich: Fachausschuss Frauen des Verbandes der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz e.V.

März 2012