

Überparteiliche Fraueninitiative  
Berlin – Stadt der Frauen  
Marienburger Str. 6  
10405 Berlin



## **Abschlussbericht „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“**

### **Errata**

Durch ein redaktionelles Versehen fehlen in der Darstellung des Berliner Lernhauses im Abschlußbericht „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“, hrsg. im Oktober 2008, mehrere Sätze.

Wir bedauern dieses Fehlen und bitten um folgende Ergänzung:

Unter Ziffer 3.1.7 auf Seite 70 im Abschnitt *Übergabe der Zertifikate* werden nach dem ersten Absatz die Sätze eingefügt:

„Im Anschluss an die Statements der Teilnehmerinnen überreichte die Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales Frau Dr. Heidi Knake-Werner, DIE LINKE, die Zertifikate. Die Senatorin hatte in ihrer Begrüßungsansprache die Bedeutung des Projekts für die Berliner Integrationspolitik hervorgehoben und ihre Bereitschaft bekräftigt, das Berliner Lernhaus weiterhin im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu unterstützen. Eine ausführliche Darstellung der Zertifikatsfeier ist auf der Website des Lernhauses unter [www.lernhaus-berlin.de](http://www.lernhaus-berlin.de) zu sehen.“

Für den Vorstand der Überparteilichen Fraueninitiative Berlin

Uta Denzin-v. Broich-Oppert

# Abschlussbericht

des Projektes

## ***Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen***

Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen  
*Forschungsschwerpunkt Gender und Transkulturalität*  
Wörthstr. 10  
50733 Köln

Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen  
Marienburger Str. 6  
10405 Berlin

Berlin und Köln, im Oktober 2008



Katholische  
Fachhochschule ○ ○ ○ ○  
Nordrhein-Westfalen  
University of Applied Sciences



# Inhalt

<b>VORWORT</b>	<b>5</b>
<b>EINLEITUNG</b>	<b>6</b>
<b>1. PROJEKTIDEE</b>	<b>9</b>
1.1 Ausgangslage	9
1.2 Kernideen	9
1.3 Lernhauskonzept	10
<b>2. PROJEKTAUFBAU UND -UMSETZUNG</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Vorlaufphase</b>	<b>13</b>
2.1.1 Antragsentwicklung	13
2.1.2 Ausschreibung und Trägersuche	14
<b>2.2 Organisationsstruktur</b>	<b>14</b>
<b>Exkurs: Ein ehrenamtlich arbeitender Verein als Träger in einem Modellprogramm, das Ehrenamtlichkeit fördern soll – Ausnahmefall oder Zukunftsmodell?</b>	<b>19</b>
<b>2.3 Das Qualifizierungsprogramm</b>	<b>26</b>
2.3.1 Curricularstruktur	26
2.3.2 Zertifikat	28
2.3.3 Lernzielkatalog	29
2.3.4 Die Entwicklung des Curriculums im Laufe des Projekts	29
<b>Exkurs: Politische Bildungsveranstaltung in Berlin</b>	<b>31</b>
<b>2.4 Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>32</b>
<b>2.5 Netzwerkarbeit</b>	<b>33</b>
<b>2.6 Wissenschaftliche Begleitung</b>	<b>36</b>
<b>2.7 Das Lernhausprojekt als Teil des GÜF-Bundesmodellprogramms</b>	<b>37</b>
<b>3. UMSETZUNG UND IMPLEMENTIERUNG AN DEN DREI STANDORTEN</b>	<b>39</b>
<b>3.1 Lernhaus Berlin</b>	<b>39</b>
3.1.1 Aufbau des Standortes	39
3.1.2 Aufbau und Etablierung der Lerngruppe	40
3.1.3 Die Qualifizierungsphase	46
3.1.4 Umsetzung der einzelnen Qualifizierungsmodule	47
3.1.5 Net & Practice	60
3.1.6 Gruppendynamik	63

3.1.7 Abschlussphase	68
3.1.8 Support-Gruppe: Unterstützerinnen aus Wissenschaft und Politik	71
3.1.9 Netzwerke und Kooperationen	72
3.1.10 Öffentlichkeitsarbeit	75
3.1.11 Reflektion des Prozesses	75
3.1.12 Zukunftsperspektiven	78
<b>3.2 Lernhaus Frankfurt</b>	<b>82</b>
3.2.1 Aufbau und Etablierung der Lerngruppe	82
3.2.2 Die Qualifizierungsphase	83
3.2.3 Umsetzung der einzelnen Qualifizierungsmodule	84
3.2.4 Gruppenprozesse	93
3.2.5 Supportgruppe	95
3.2.6 Netzwerke und Kooperationen	95
3.2.7 Abschlussphase	97
3.2.8 Reflektion des Prozesses	98
3.2.9 Zukunftsperspektiven	99
<b>3.3 Lernhaus Köln</b>	<b>100</b>
3.3.1 Aufbau und Etablierung der Lerngruppe	100
3.3.2 Umsetzung der einzelnen Qualifizierungsmodule	102
3.3.3 Die Qualifizierungsphase	102
3.3.4 Gruppenprozesse	105
3.3.5 Supportgruppe	106
3.3.6 Netzwerke und Kooperationen	106
3.3.7 Abschlussphase	107
3.3.8 Reflektion des Prozesses	108
3.3.9 Zukunftsperspektiven	108
<b>4. ERGEBNISSE DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG</b>	<b>110</b>
<b>4.1 Wissenschaftliche Begleitung</b>	<b>110</b>
<b>4.2 Ergebnisse</b>	<b>125</b>
4.2.1 Die Lernhäuser – Träger- und Infrastruktur sowie Teilnehmerinnenorientierung	125
4.2.2 Wer will Kulturmittlerin werden? – Zusammensetzung der Lerngruppen	133
4.2.3 Das Lernen – Inhalte und Prozess	142
4.2.4 Um welche Kompetenzen geht es? Einschätzungen der Teilnehmerinnen zum Qualifizierungsprozess	158
4.2.5 Kulturmittlerin – Einsatzfelder und Zertifikat	169
4.2.6 Netzwerkarbeit	176
4.2.7 Und wie geht es weiter? Zur Nachhaltigkeit	180
<b>4.3 Zusammenfassungen und Konsequenzen</b>	<b>183</b>
<b>AUSBLICK – WOHIN GEHT DIE REISE?</b>	<b>191</b>
<b>VERZEICHNISSE</b>	<b>194</b>
Literaturverzeichnis	194
Abbildungsverzeichnis (Kap. 4)	194
Tabellenverzeichnis (Kap. 4)	194

<b>ANHANG</b>	<b>196</b>
<i>Veröffentlichungen über das Lernhaus-Projekt</i>	196
<i>Projektpräsentationen</i>	197
<i>Statements der Berliner Lernhaus-Frauen</i>	198
<b>AUTORINNEN</b>	<b>201</b>
<b>PROJEKT BETEILIGTE</b>	<b>201</b>

## Vorwort

In dem Projekt „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“ haben zahlreiche Frauen mitgewirkt. Vor allem haben die beteiligten Frauen in den Lernhausgruppen in Berlin, Frankfurt a.M. und Köln – die zukünftigen „Kulturmittlerinnen“ – dieses Projekt zum Leben erweckt. Ohne die engagierte und zugleich professionelle Arbeit der drei Standortkoordinatorinnen und der Vertreterinnen der drei verschiedenen Träger wären die Lernhäuser nicht möglich gewesen. Nicht zuletzt sei Christiane Klingspor als Projektkoordinatorin und Simone Böddeker als Koordinatorin und zugleich Verantwortliche für die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation gedankt. Die Finanzierung des Projekts verdanken wir dem BMFSFJ – der Vertreterin des Ministeriums Annette Niewöhner danken wir für ihre kontinuierliche Unterstützung.

Dieser Bericht stammt aus unterschiedlichen Federn – die Koordinatorinnen des Lernhaus-Projekts zeichnen für die zentralen, das gesamte Projekt betreffenden Teile verantwortlich. Auch für diese Arbeit danken wir.

*Die Projektleiterinnen Carola von Braun, Uta Denzin- von Broich-Oppert, Marianne Genenger-Stricker, Brigitte Hasenjürgen, Angelika Schmidt-Koddenberg, Monika Wissel*

## Einleitung

Die Entwicklung des „Lernhaus-Projektes“ erfolgte im Kontext zweier aktueller theoretischer und politischer Diskurse: die *Gestaltung der deutschen Einwanderungsgesellschaft* – und in diesem Diskurs hat die Auseinandersetzung mit Religion herausragende Bedeutung gewonnen – und die *Entwicklung der Zivilgesellschaft*. Faktisch ist Deutschland seit Mitte des 20. Jahrhunderts ein Einwanderungsland mit unterschiedlichen Zuwanderungsgruppen (südosteuropäische Arbeitsmigranten und -migrantinnen mit ihren Familien; Spät-Aussiedlerfamilien; politische, Kriegs- und Kontingentflüchtlinge; ausländische Facharbeitskräfte), darunter immer auch viele Frauen. Heute leben in Deutschland etwa 15 Mio. Menschen (18,6% der Bevölkerung), die selbst zugewandert sind oder mindestens einen Elternteil haben, der nicht in Deutschland geboren wurde.<sup>1</sup> Migration ist also empirisch normal. Im Gegensatz zu dieser faktischen Normalität ist Transkulturalität in den Köpfen der Menschen und in den Programmatiken und Strukturen von Organisationen noch nicht ausreichend angekommen.

Mit zunehmender sozialer Ausdifferenzierung der Zuwanderer-Communities wuchsen die gesellschaftlichen Herausforderungen. So sind mit einem Zusammentreffen von Menschen unterschiedlicher Herkunft und mit verschiedenen Religionen und politischen Überzeugungen auch Reibungs- und Konfliktpunkte verbunden. Vorurteile gegenüber „Ausländern“, stereotype Gegenüberstellungen zwischen Einheimischen und Zugewanderten und kulturell gefärbte Stigmata finden sich nicht nur in alltäglichen, sondern darüber hinaus in medialen, politischen und teils auch wissenschaftlichen Auseinandersetzungen. „Kultur“ wird immer wieder erneut als der wesentliche Unterschied zwischen den Menschen festgezurr – alle anderen Unterschiede scheinen demgegenüber zu verblassen. Von strukturell bedingter Ungleichheit, wie von diskriminierenden oder demütigenden Praktiken im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt und in sozialen Diensten, wird so – meist eher unbewusst – abgelenkt. Die Qualität demokratisch verfasster Gesellschaften kann aber nur danach beurteilt werden, in wie weit Bürgerinnen und Bürger unabhängig von sozialen Differenzierungen (z.B. nach Nationalität, Bildungsabschluss, Behinderung) am beruflichen und zivilgesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Die ökonomische, politische und soziale Partizipation aller Bürger und Bürgerinnen, die in Deutschland leben, ist die gesellschaftliche Herausforderung unserer Zeit. Hier zeigt sich der Paradigmenwechsel, der mit dem neuen Zuwanderungsgesetz (2005) und der damit einhergehenden Anerkennung Deutschlands als Einwanderungsgesellschaft korrespondiert. Integration wird nunmehr verstanden als ein wechselseitiger Prozess zwischen MigrantInnen und Einheimischen. Politische und soziale Institutionen und Organisationen stehen damit vor der Herausforderung, das nun postulierte bundesweite „Integrationsprogramm“ aktiv mitzugestalten.

---

<sup>1</sup> Mikrozensus 2005 des Statistischen Bundesamtes, veröffentlicht im Juni 2006

Diese Herausforderung an eine Mitgestaltung führt unmittelbar zur zweiten aktuellen politischen Debatte, der *Förderung der Zivilgesellschaft*. Zur Übernahme der mit dem „Integrationsprogramm“<sup>2</sup> verbundenen Aufgaben bedarf es eines gemeinsamen Engagements von Einheimischen und Zugewanderten. Voraussetzung sind die verfassungsmäßig garantierte Chancengleichheit und Rechtsgleichheit. Dies bedeutet die *Herstellung von gleichberechtigten Zugangsmöglichkeiten* zu allen zentralen Bereichen der Gesellschaft – zu Arbeit, Bildung und Ausbildung, Wohnen und den Angeboten sozialer Dienstleistung, zu politischen, kulturellen und freizeitbezogenen Aktivitäten. Gerade auch für die Bereiche des gesellschaftlichen Engagements gilt es, das aktive *Interesse für eine Beteiligung* zu wecken sowie die dafür *notwendigen Kompetenzen* zu fördern.

Das „Transkulturelle und interreligiöse Lernhaus der Frauen“ – Teil des Modellprojekts „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ – begegnete diesen Entwicklungen mit seinem Ansatz, Frauen zu motivieren und stark zu machen, sich für die Mitgestaltung der Einwanderungsgesellschaft einzusetzen. Gefragt waren Bürgerinnen aus unterschiedlichen sozialen und kulturellen Kontexten, die sich reflektiert und kompetent für eine Kultur des Austausches, der Verständigung und der konstruktiven Konfliktbewältigung in einer Einwanderungsgesellschaft einsetzen wollten. Ausgestattet mit fachlichem, methodischem und praxisbezogenem Wissen setzen sich heute die ersten im Lernhaus qualifizierten Kulturmittlerinnen dafür ein, Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen und arbeiten gegen eine Stilisierung von Migrantinnen und Migranten als „Problemgruppen“. Das Lernhaus ermunterte ausdrücklich zur politischen Auseinandersetzung, indem es notwendige Kompetenzen für das Auftreten im öffentlichen Raum und für effektives Handeln im kommunalen Nahbereich vermittelte. Die Kulturmittlerinnen stellen sich der Verantwortung für die Gestaltung einer Einwanderungsgesellschaft. Sie setzen sich für die verfassungsmäßig garantierte Chancen- und Rechtsgleichheit und damit für die Herstellung von gleichberechtigten Zugangsmöglichkeiten zu zentralen gesellschaftlichen Bereichen ein. Mit ihrem Engagement leisten sie einen Beitrag zur Stärkung der Zivilgesellschaft, denn sie ermutigen Menschen mit und ohne eigene Zuwanderungsgeschichte, mit verschiedenen religiösen und säkularen Überzeugungen und in verschiedenen Lebenssituationen, sich gegenseitig als teilhabende und gleichberechtigte – und nicht nur als integrierende bzw. als zu integrierende – Frauen und Männer wahrzunehmen, sie treten als gleichwertige Partner/innen miteinander in Beziehung, vernetzen sich und fördern Netzwerke, die das Lernhaus-Projekt multiplizieren und mittragen.

Im Mittelpunkt der dreijährigen Modellphase des Lernhaus-Projektes, die zum 30. Juni 2008 endete, stand die Entwicklung und Erprobung des Qualifizierungs- und Lernprozesses „Kulturmittlerin“, der von

---

<sup>2</sup> Dargelegt im Nationalen Integrationsplan (2007)

den Erfahrungen der Teilnehmerinnen ausging und pragmatisch an den Erfordernissen des Zusammenlebens in einer Einwanderungsgesellschaft orientiert war. Kern des Projekts stellte dabei die interkulturell und interreligiös zusammengesetzte Lerngruppe dar, die gemeinsam den Lernprozess anhand eines vorgegebenen Rahmenprogramms gestaltet. An den drei Standorten Berlin, Frankfurt a.M. und Köln nahmen während der Modellphase ca. 70 Frauen an dem Qualifizierungsprogramm teil. Das transkulturelle und interreligiöse Lernhaus überschritt dabei viele soziale Grenzen:

- Es band *mehrere Generationen* ein – die Altersstruktur der beteiligten Frauen lag zwischen 18 und 66 Jahren.
- Es verband Frauen in *unterschiedlichen privaten Lebenssituationen*, z.B. allein lebende Studentin, verheiratete Frau in Familienphase, erfolgreiche Berufstätige mit und ohne Familie, aktive Rentnerin.
- Es verband Frauen mit *unterschiedlichen kulturellen und transkulturellen Prägungen* – die Teilnehmerinnen kamen aus 25 Ländern und waren in sehr unterschiedlichem Maße bi- oder mehrkulturell geprägt.
- Es brachte *unterschiedlich religiös und säkular geprägte* Frauen miteinander in Kontakt und Handlung – die Teilnehmerinnen repräsentierten insgesamt sieben Religionszugehörigkeiten.

Mit dem Überreichen der Zertifikate an die Teilnehmerinnen der Modellphase gilt es im Abschlussbericht Bilanz zu ziehen: Die bisherigen Evaluationsergebnisse sind positiv. Das Lernhaus-Curriculum erwies sich als sinnvoll und umsetzbar, die Teilnehmerinnen vergaben gute und sehr gute Noten für den Lernprozess. Das Konzept ist flexibel und stetig ausbau- und veränderbar. So sind auch Lernhäuser für andere Zielgruppen denkbar, immer aber mit dem Alleinstellungsmerkmal eines *gemeinsamen* Lernprozesses von Ansässigen und Zugewanderten, das sich als ein wichtiges Erfolgskriterium herausstellte. Lernhäuser sind in weiteren Kommunen nicht nur denkbar, sondern wünschenswert.

Dieser Bericht soll weitere Institutionen dazu ermutigen, selbst einen solchen Lernprozess mit dem Ziel der Qualifizierung von ‚Kulturmittler/innen‘ im Rahmen transkultureller und interreligiöser Lernhäuser anzustoßen.

Berlin, Köln, Aachen und Münster im August 2008

*Carola von Braun, Uta Denzin- von Broich-Oppert, Marianne Genenger-Stricker, Brigitte Hasenjürgen, Angelika Schmidt-Koddenberg, Monika Wissel (Projektleiterinnen)*

# 1. Projektidee

*Christiane Klingspor*

## 1.1 Ausgangslage

In unserer durch Einwanderung und Globalisierung geprägten Gesellschaft leben Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammen. Im alltäglichen Leben wie in der Biographie von Individuen kommt es zu zahlreichen Berührungen, zu Austauschprozessen und Überschneidungen: kulturelle Abgrenzungen werden durchlässig, Transkulturalität entsteht. Um die damit verbundenen Prozesse produktiv zu gestalten, benötigt die Gesellschaft Menschen, die in der Lage sind, in einem breiten Spektrum gesellschaftlicher Einsatzbereiche den interkulturellen Austausch zu fördern, den Dialog in Gang setzen und zwischen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen, politischen und religiösen Überzeugungen zu vermitteln. Hierzu möchte das Lernhaus mit dem Qualifikationsprofil der Kulturmittlerin einen Beitrag leisten.

## 1.2 Kernideen

Die wesentlichen normativen Grundlagen des Lernhauskonzepts sind **Gleichheit**, **Gegenseitigkeit** und **Empathie**. Gleichheit wird hier nicht begriffen als ein Leugnen von Unterschiedlichkeit, sondern als die Annahme, dass jenseits der Ebene dieser Unterschiedlichkeiten ein prinzipiell Gleiches existiert, das allen Individuen eigen ist. Diese prinzipielle Gleichheit ist die Quelle radikalen Respekts und ermöglicht einen von Gegenseitigkeit geprägten Austausch in dem alle Beteiligten Gebende und Nehmende zugleich sind. Ein solcher Austausch erfordert und erzeugt eine entsprechende positive emotionale Grundhaltung: Empathie. Empathie kann beschrieben werden als die Fähigkeit und die Bereitschaft zur Perspektivenverschränkung auch auf der emotionalen Ebene. Diese normativen Setzungen lassen sich sowohl aus religiösen wie auch aus säkularen Normen begründen. Letztlich jedoch liegt jeder Ethik eine Entscheidung zugrunde. Wir haben uns entschieden, ein Projekt auf der Grundlage dieser Normen zu gestalten - alle weiteren Grundideen des Lernhauskonzepts lassen sich hieraus entfalten. Die Grundideen des Projekts spiegeln sich auch in seinem Namen wider:

*Grundlage: ein dynamischer Kulturbegriff*

Dem Begriff „Transkulturalität“ liegt ein Kulturkonzept zugrunde, das Kulturen nicht mehr als gegeneinander abgegrenzte, relativ einheitliche Entitäten wahrnimmt, sondern als lebendige Systeme, die immer auch in Wandlungsprozessen begriffen sind. Ein solches Kulturkonzept berücksichtigt die vielen Heterogenitäten innerhalb von Kulturen ebenso wie die wechselseitigen Abhängigkeiten, Beeinflussungen und Neukombinationen kultureller Elemente. Nur mithilfe eines solchen offenen und dynamischen Kul-

turkonzepts können die gesellschaftlichen und individuellen Herausforderungen in einer global vernetzten Gesellschaft bewältigt werden. Ein solches offenes und dynamisches Kulturkonzept markiert zugleich auch einen Paradigmenwechsel im Umgang mit den Veränderungen, die durch Globalisierung und Migration in Gang gesetzt werden. Indem kulturelle Vielfalt als eine wichtige gesamtgesellschaftliche Ressource begriffen wird, die es zu erschließen gilt, entsteht ein neuartiger Ansatz für die Kommunikation innerhalb der transkulturellen Gesellschaft.

Religion betrachten wir als einen Bestandteil von Kultur, dessen Bedeutung für die individuelle Lebensgestaltung unterschiedlich ausgeprägt sein kann, der aber eine wesentliche gesellschaftliche Gestaltungskraft besitzt und gerade im Kontext des transkulturellen Austausches nicht ausgeklammert werden darf.

#### *Im Zentrum: die Aktivität des Lernens*

Mit der Wahl des Begriffs „Lernhaus“ legen wir die Betonung auf die Aktivität des Lernens. Im Lernhaus ist die Dichotomie von Lehrenden und Lernenden zugunsten eines wechselseitigen Prozesses aufgehoben. Nicht das überlegene Wissen einiger soll hier weitergegeben werden, sondern die Unterschiedlichkeit von Religionen, Weltanschauungen und Lebensentwürfen soll genutzt werden, um den Horizont aller Beteiligten zu erweitern und neues Wissen zu schaffen.

#### *Frauen als Pionierinnen*

In dieser Modellphase richtet sich das Lernhausprojekt speziell an Frauen und macht sich so die besonderen Kompetenzen und Ressourcen von Frauen zunutze. Frauen verfügen in der Regel über ausgeprägte Sozialkompetenzen, eine breite Alltagskompetenz und soziale Flexibilität. Aufgrund vorherrschender geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungen und der damit verbundenen stärkeren Verantwortung von Frauen für den Bereich des sozialen Alltagslebens und insbesondere der Kindererziehung, kommt ihnen auch in Bezug auf Integrationsprozesse eine Schlüsselrolle zu.

Es ist jedoch nicht Intention des Projekts, diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu perpetuieren. Vielmehr soll die im Lernhaus etablierte Qualifikation dazu beitragen, die gesellschaftliche Teilhabe und Gestaltungsmacht von Frauen zu fördern und so langfristig mehr Geschlechtergerechtigkeit herzustellen.

### **1.3 Lernhauskonzept**

- verbindet unterschiedliche Politikbereiche und versteht sich als ein Beitrag zur Integrationspolitik, zum Aufbau der Zivilgesellschaft und zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Gestaltungsmacht von Frauen;

- basiert auf der Wertschätzung kultureller Vielfalt. Diese ist eine gesamtgesellschaftliche Ressource, die es zu nutzen gilt. Wir suchen nach Wegen, das in der kulturellen Vielfalt enthaltene Potential für den gesellschaftlichen Zusammenhang zu erschließen und gehen davon aus, dass mithilfe dieses Potentials auch die in diesem Kontext auftretenden Probleme gelöst werden können;
- begreift die Gestaltung des Zusammenlebens in der multikulturellen Gesellschaft als gesamtgesellschaftliche Zukunftsaufgabe, die nur als aktiver, gemeinsamer Prozess aller gesellschaftlichen Kräfte erfolgreich bewältigt werden kann;
- möchte zu diesem Prozess durch die Entwicklung eines Qualifikationsprofils beitragen, das es ermöglicht, an vielen Stellen zwischen den Kulturen zu vermitteln, zu übersetzen und den interkulturellen Austausch in Gang zu bringen;
- leistet einen Beitrag zur Entwicklung von geeigneten Kommunikationsformen für den interkulturellen Dialog, von Strategien zur Minimierung interkultureller Missverständnisse und Methoden für die Bearbeitung von Konfliktsituationen;
- erschließt die spezifischen Fähigkeiten von Frauen für den Prozess der Integration und trägt zugleich zum Empowerment und zur Verstärkung der gesellschaftlichen Teilhabe von Frauen – gerade auch von Migrantinnen – bei;
- bezieht sich auf ein breites Spektrum von Feldern des zivilgesellschaftlichen Engagements. Die Qualifikation soll aber ihren Trägerinnen auch zusätzliche Chancen im beruflichen Bereich erschließen.

Kernelemente des Lernhauskonzepts sind:

- **Transkulturalität im Lernprozess:** In den multikulturell zusammengesetzten Gruppen konnte „Vielfalt als Reichtum“ konkret erfahren werden. Das oft bipolar erlebte Verhältnis von „eigener“ und „fremder“ Kultur wurde durch die Erfahrung eines ganzen Spektrums unterschiedlicher Kulturen und kultureller Unterschiedlichkeiten aufgebrochen und relativiert. In einem direkten und aufmerksamen Austausch wurde die Vielschichtigkeit der Faktoren sichtbar, die dazu beitragen, Identitäten zu definieren. Generalisierende Zuweisungen auf Grund des kulturellen Hintergrundes konnten so relativiert werden.
- **Partizipation:** Alle Beteiligten hatten die Möglichkeit, an der Gestaltung des Lernprozesses aktiv mitzuwirken. Hiermit wurde ein zentraler zivilgesellschaftlicher Grundsatz exemplarisch umgesetzt.
- **Dialog und Reflektion:** Unter Dialog verstanden wir eine auf Verständigung gerichtete und selbstreflexive Kommunikationsform. Wesentliches Merkmal einer dialogischen Methode ist der Einbezug von Metaebenen. Die Kommunikationsforschung lehrt uns, dass Kommunikation ein komplexes System von Botschaften auf unterschiedlichen Ebenen ist. Die Dialogmethodik des Lernhauses bezog diese Ebenen explizit ein und ermöglichte so eine umfassendere Verständigung.

zog diese Ebenen explizit ein und ermöglichte so eine umfassendere Verständigung. Die kontinuierliche Reflektion des gemeinsamen Prozesses ermöglichte Lernprozesse auf einer Metaebene, die das Erfahrene intensivierten und eine Weitergabe des erworbenen Wissens erleichterten.

- **Methodenvielfalt:** Trainings mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen aus den Bereichen Kommunikation, Moderation und Mediation machten die Teilnehmerinnen mit einem breiten Spektrum von Werkzeugen vertraut, die geeignet sind, interkulturelle Kommunikationsprozesse zu erleichtern. Damit trug das Lernhaus auch zur Entwicklung einer auf die spezifischen Erfordernisse interkultureller Kommunikation zugeschnittenen Kombination von methodischen Ansätzen bei.
- **Differenziertes Curriculum:** Das Curriculum umfasste neben den Methodentrainings und den eher kognitiv ausgerichteten Modulen zum Erwerb von Basiswissen über einzelne Religionen und Kulturen auch Elemente, die der Reflektion und dem direkten Erfahrungsaustausch dienten. Auf diese Weise fand ein Lernprozess auf unterschiedlichen, sich ergänzenden Ebenen statt.
- **Zivilgesellschaftlicher Ansatz:** Wir sind davon ausgegangen, dass die im Rahmen des Projektes erworbenen Erfahrungen und Qualifikationen von den beteiligten Frauen in vielfältiger Weise in ihre jeweiligen Praxisfelder, Engagements- und Arbeitsgebiete eingebracht werden und so an unterschiedlichen Stellen in den zivilgesellschaftlichen Prozess einfließen.
- **Netzwerkgedanke:** Durch das breite Spektrum der Engagementgebiete der beteiligten Frauen und die zahlreichen Vernetzungsaktivitäten im Rahmen des Lernhausprogramms entstand ein breit gespanntes Netzwerk. Im Rahmen eines solchen Netzes sind sowohl Intensivierung von Austausch und Kommunikation zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen als auch zahlreiche Synergieeffekte möglich.
- **Unterstützung und Nachhaltigkeit:** Die Arbeit des Lernhauses wurde begleitet und beraten durch eine Gruppe von Unterstützerinnen aus Politik, Kultur, Bildung und Wissenschaft. Mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und ihren Netzwerken trugen und tragen sie zur Qualität und Nachhaltigkeit des Projekts bei. Diese Form der Unterstützung von Frauenprojekten durch etablierte Frauen ist zugleich Ausdruck einer bewusst gewählten politischen Strategie.
- **Aktiver Abbau von Dominanzmechanismen:** Gerade denjenigen, die sich in einem Dialogprozess in einer dominanten Position befinden, kommt die besondere Verpflichtung zu, (eigene) Dominanzstrukturen zu erkennen, zu analysieren und diesen Dominanzen aktiv gegenzusteuern. Nur so kann das Streben nach Gleichheit glaubwürdig gemacht werden und Empathie mit den Dialogpartnern entstehen. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Dominanzmechanismen stellte zugleich eine ganz wesentliche Lernerfahrung dar, die der Lernhausprozess seinen Teilnehmerinnen zu bieten hatte.

## 2. Projektaufbau und -umsetzung

### 2.1 Vorlaufphase

*Christiane Klingspor*

#### 2.1.1 Antragsentwicklung

In den Jahren 2002 bis 2004 organisierte die Überparteiliche Fraueninitiative das Projekt „Sarah-Hagar, Religion-Politik-Gender“ – eine Reihe von interreligiös-politischen Dialogveranstaltungen<sup>3</sup>. Ziel des Projektes war es, die Bereiche Religion, Politik und Gender miteinander zu verknüpfen. Durch die Verbindung von frauenpolitischen Fragestellungen mit interkultureller/interreligiöser Verständigung sollten beide Bereiche füreinander fruchtbar gemacht werden. Zentrale Ziele des Projektes waren die Stärkung der Gestaltungsmacht und Teilhabe von Frauen in ihren jeweiligen "Communities" und in der Gesellschaft und die Entwicklung von Kommunikationsformen, die ein friedliches und produktives Zusammenleben in einer ethnisch und religiös heterogenen Gesellschaft unterstützen. Das Projekt sollte eine Sichtweise verfolgen und implementieren, die kulturelle Unterschiede nicht als Gefährdung, sondern als wichtige gesellschaftliche Ressource begreift, die es zu nutzen gilt. Im Verlaufe dieses Projektes entwickelten sich schnell ein weit gespanntes Netzwerk und eine intensive Gesprächskultur. Wir hielten den von uns angestoßenen Prozess für gesellschaftlich wichtig und hatten den Wunsch, den bisherigen Lernprozess fortzusetzen, weiter zu entwickeln und mehr Menschen zugänglich zu machen. Auch wollten wir das entstandene Netzwerk erhalten.

In der zweiten Projektphase begannen wir daher, in einem vielschichtigen gemeinsamen Prozess einen Konzeptentwurf für ein Nachfolgeprojekt zu entwickeln. In diesen Prozess banden wir auch die Expertise unserer Kooperationspartner und die Beiträge der Teilnehmerinnen unserer Workshops ein. Unter dem Arbeitstitel „Interkulturelles<sup>4</sup>/Interreligiöses Lernhaus der Frauen“ entwickelten wir ein erstes Konzept für ein Nachfolgeprojekt, dessen zentrale Aktivität die Gestaltung eines Curriculums zum Erwerb interkultureller/interreligiöser Kompetenz sein sollte.

Diese Skizze legten wir auch dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vor. Im Frühsommer 2004 regte das Ministerium an, auf der Basis dieses Konzeptes ein Projekt zu entwickeln, das im Rahmen des Programms „Impulse für die Zivilgesellschaft“ umgesetzt werden könne und schlug eine Zusammenarbeit mit der Katholischen Fachhochschule Nordrhein-Westfalen (KFH NW) vor. Seit vielen Jahren hatte sich an dieser Hochschule ein Forschungsschwerpunkt „Gender und Transkulturalität“ etabliert. Drei der dort aktiven Hochschulprofessorinnen zeigten Interesse an einer Kooperation.

---

<sup>3</sup> Auch dieses Projekt wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert.

<sup>4</sup> Schon zu diesem Zeitpunkt zeichnete sich für uns ab, dass Begriffe wie „interkulturell“ und „multikulturell“ den gesellschaftlichen Realitäten nicht wirklich gerecht wurden und – gewissermaßen „unter der Hand“ - ein kontraproduktives Paradigma transportierten. Wir diskutierten die Verwendung des Begriffs „transkulturell“, entschieden uns aber zunächst, die allgemein bekannten und eingeführten Termini beizubehalten.

In den folgenden Monaten erarbeiteten die Überparteiliche Fraueninitiative und die Katholische Fachhochschule NW unter Leitung des Ministeriums einen Antrag und ein detailliertes Konzept für das Projekt und die projektbegleitende Evaluation. Wir diskutierten auch noch einmal gemeinsam die dem Projekt zugrunde liegenden gedanklichen Ansätze und entschieden gemeinsam, statt des eingeführten Begriffs „interkulturell“ den unserem gedanklichen Ansatz besser entsprechenden Terminus „transkulturell“ zu verwenden.

### **2.1.2 Ausschreibung und Trägersuche**

Nach der Genehmigung des Projekts im Rahmen des Programms „Generationenübergreifende Freiwilligendienste“ war der erste Schritt zur Implementierung des Projekts die Suche nach geeigneten Standorten und Standortträgern. Während die Trägerschaft für den Berliner Standort durch die Überparteiliche Fraueninitiative feststand, waren Ort und Träger der beiden anderen Standorte offen; wobei es allerdings nahe lag, einen Standort in Köln, dem zentralen Sitz der Katholischen Fachhochschule NW zu etablieren. Wir entschieden uns, die Trägerschaft der Standorte in den Städten Köln, Frankfurt und Hamburg auszuschreiben. Diese Ausschreibung kommunizierten wir auch im Rahmen des Netzwerks aus dem Vorgängerprojekt. Es gingen mehrere Bewerbungen für den Standort Frankfurt und für den Standort Köln ein. Von diesen schienen uns nach ausführlicher Abwägung die Träger berami (Frankfurt) und das Internationale Zentrum der Caritas (Köln) am besten für die Implementierung des Lernhausprojektes geeignet. In Hamburg war es trotz großen Interesses und intensiver Gespräche aufgrund der leider sehr kurzen Ausschreibungsfrist nicht möglich, eine Bewerbung zu generieren.

## **2.2 Organisationsstruktur**

Simone Böddeker

### **Projektbeteiligte**

Träger des bundesweiten Lernhaus-Modellprojektes war die **Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen (KFH NW)**, (seit 1.9.2008 Katholische Hochschule NRW, KatHo). Die KFH NW ist eine staat-



lich anerkannte Hochschule in kirchlicher Trägerschaft mit sechs Fachbereichen an vier Abteilungen in Aachen, Köln, Münster und Paderborn. Angesiedelt war das Projekt im Forschungsschwerpunkt *Gender und Transkulturalität*. Ziel des Forschungsschwerpunktes ist die aktive Auseinandersetzung mit den Dynamiken und zunehmenden Ausdifferenzierungen von Geschlechterverhältnissen einerseits und Migrationsbewegungen andererseits, wie sie für moderne Gesellschaften kennzeichnend sind. Sie sind bestimmend für sozialen Wandel und die notwendigen Integrationsprozesse der deutschen Einwanderungsgesellschaft. Das *Transkulturelle und interreligiöse Lernhaus* stellte eines der im Schwerpunkt angesiedelten Forschungs-

und Entwicklungsprojekte dar, die durch die KFH NW wissenschaftlich begleitet und evaluiert wurden bzw. werden.

Die Entwicklung und Koordination der lokalen Lernhausprozesse bzw. die Durchführung der Qualifizierung erfolgte bei Trägern in Kommunen, die sich durch eine multikulturelle/ multiethnische Bevölkerungsstruktur auszeichnen.

Die **Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen e.V. (ÜPFI)** brachte als Kooperationspartner der KFH NW ihre Vorerfahrungen aus dem Projekt „Sarah-Hagar“<sup>5</sup> bereits in die inhaltliche Konzeption des Lernhauses ein. Aus diesem Grund fungierte die Überparteiliche neben der KFH als Projektleitung sowie darüber hinaus als Träger des Lernhauses am Standort Berlin.



Die Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen e.V. ging auf eine Idee Berliner Parlamentarierinnen und Senatorinnen zurück und wurde 1992 von den damaligen frauenpolitischen Sprecherinnen der Fraktionen des Berliner Abgeordnetenhauses und von Frauen aus Berliner Frauenprojekten aufgebaut. Die Überparteiliche Fraueninitiative ist ein Parteien und Generationen übergreifendes Bündnis politisch engagierter Frauen aus den Fraktionen des Bundestages und des Berliner Abgeordnetenhauses, aus Berliner Verwaltungen, aus dem Wissenschaftsbereich, von Medien und von Frauenprojekten.

Die Überparteiliche Fraueninitiative will den Gedanken und die Praxis überparteilicher Bündnisse als Zukunftsstrategie in die weltweiten Erneuerungsprozesse einbringen um Lebensbedingungen, Gestaltungsmöglichkeiten und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der privaten und öffentlichen Sphäre zu verbessern. Die Initiative kann sich auf ein Netzwerk von über 500 kompetenten Frauen aus unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Bereichen stützen. Sie greift in Veranstaltungen und Veröffentlichungen frauenrelevante Themen auf, die in der öffentlichen Debatte zu kurz kommen, z.B. Tagung (und anschließende Veröffentlichung der Ergebnisse) zum Thema „Demographischer Wandel und Gender – ein blinder Fleck?“ August 2007 im Abgeordnetenhaus von Berlin.

In ihrer öffentlichen Veranstaltungsreihe „Senatorinnen und Senatoren nachgefragt zur Frauen- und Genderpolitik in Berlin“ verfolgt die Initiative kontinuierlich die Entwicklung von Frauenpolitik, Gender Mainstreaming and Gender Budgeting im Land Berlin und gibt interessierten Frauen die Möglichkeit, Nachfragen und Anregungen unmittelbar an politisch Verantwortliche zu adressieren.

---

<sup>5</sup> Von Oktober 2002 bis Mai 2004 fand unter der Trägerschaft der ÜPFI ein interkulturelles und interreligiöses Frauenprojekt statt: das Projekt Sarah-Hagar. Das Projekt hatte zum Ziel, Frauen aus unterschiedlichen religiösen und politischen Zusammenhängen zusammenzubringen, d.h. die Bereiche Religion, Politik und Gender zu verknüpfen. Denn sowohl in politischen wie auch in religiösen Kontexten arbeiten Frauen schon lange an der Verbesserung ihrer ökonomischen und gesellschaftlichen Lebensbedingungen. Durch Austausch und Zusammenarbeit wird es möglich, Kräfte zu bündeln und sich gegenseitig zu unterstützen. Der Gedanke eines über Grenzen hinweg gut funktionierenden Netzwerkes, den die Überparteiliche Fraueninitiative bereits in der Politik fruchtbar gemacht hat, war für das Projekt von Anfang an tragend.

Für ihr Projekt „Sarah-Hagar – Religion, Politik, Gender“ (2002-2004) erhielt die Überparteiliche Fraueninitiative 2005 einen Preis des Bündnisses für Demokratie und Toleranz.

Die Überparteiliche Fraueninitiative arbeitet ehrenamtlich. 2007 und 2008 sind Mitglieder der Initiative für ihr bürgerschaftliches Engagement mit dem Berliner FreiwilligenPass geehrt worden.

In Frankfurt am Main hat der Verein **beramí - berufl. Integration e.V.** die Trägerschaft für das Lernhaus



übernommen. Beramí e.V. ist seit über 18 Jahren in der Erwachsenenbildung von Migrantinnen und Migranten tätig und genießt in Frankfurt am Main und überregional hohe Akzeptanz

und Anerkennung – insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung passgenauer Angebote zur beruflichen Bildung, zur Sprachförderung im Bereich Deutsch als Zweitsprache und zur sozialen Integration von Frauen und Männern mit Zuwanderungsgeschichte. Die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer stehen dabei im Mittelpunkt. Die Arbeit von beramí ist orientiert an den Ressourcen der TeilnehmerInnen und dem Bemühen, diese auszubauen. Beramí e.V. hat sich nicht nur inhaltlich dem Thema Anerkennung von Ressourcen und Vielfalt verschrieben, sondern auch in seiner Organisation verankert. Die interkulturelle Zusammensetzung der Mitarbeiterinnen innerhalb des Teams gehört zum Selbstverständnis des Trägers in Frankfurt.

Für den Standort Köln zeigt sich das **Internationale Zentrum Stolzestrasse** des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V. verantwortlich.

Das Lernhaus Köln ist dem Fachdienst für Integration und Migration – Beratung ( FIM – BE ), des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V. angeschlossen.



Der Caritasverband für die Stadt Köln e.V. ist ein großer Wohlfahrtsverband, der in den Bereichen Interkulturelle Beratung für MigrantInnen und Zuwanderer, in der Alten- und Krankenhilfe, Behindertenhilfe und der Jugend- und Familienhilfe über 1.500 Menschen beschäftigt. Der Fachdienst für Integration und Migration - Beratung hat seinen Schwerpunkt in der Beratung von MigrantInnen, Durchführung von Integrationskursen, sozialpädagogischer Gruppenarbeit, Bildungsmaßnahmen und interkulturellen Aktivitäten.

Neben der fachlichen Kompetenz im Bereich „interkulturellen/interreligiösen Lernens“ wiesen die ausgewählten Projektträger bis dato zudem bereits vielfältige Berührungspunkte mit der Zielgruppe „Frauen“ respektive „Migrantinnen“ auf, allerdings in unterschiedlicher Art und Weise. Die Überparteiliche Fraueninitiative fokussierte u.a. die Aspekte und Interdependenzen der Themenfelder „Religion“, „Gender“ und „Politik“. Sie begibt sich in politische Auseinandersetzungen um eine gleichberechtigte

Teilhabe von Frauen in der privaten und öffentlichen Sphäre. Die Arbeit im Internationalen Zentrum des Caritasverbandes bewegte sich demgegenüber mit seinen Beratungs- und Förderangeboten für Migrantinnen und Migranten primär in Feldern der ‚klassischen‘ Sozialen Arbeit, wobei sich diese auch an die Zielgruppe der Männer ausrichtete. Die Mitarbeiterinnen von beramí legten ihren Arbeitsschwerpunkt auf die Förderung der beruflichen Integration von Migrantinnen und besetzten zunächst den Bereich der beruflichen Qualifizierung sozial Benachteiligter.

Die Heterogenität unter den drei Projektträgern – von einem kleinen Verein zu einem großen Wohlfahrtsverband – ließ Ergebnisse hinsichtlich der Auswirkungen divergierender Rahmen- und Ausgangsbedingungen auf die Gestaltung interkultureller Dialogprozesse erwarten. Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der Implementierung zusätzlicher Lernhäuser durch weitere Träger war mit diesem Vorgehen der Anspruch verbunden, Empfehlungen auf der Grundlage divergierender Rahmenbedingungen liefern zu können.

## Organigramm

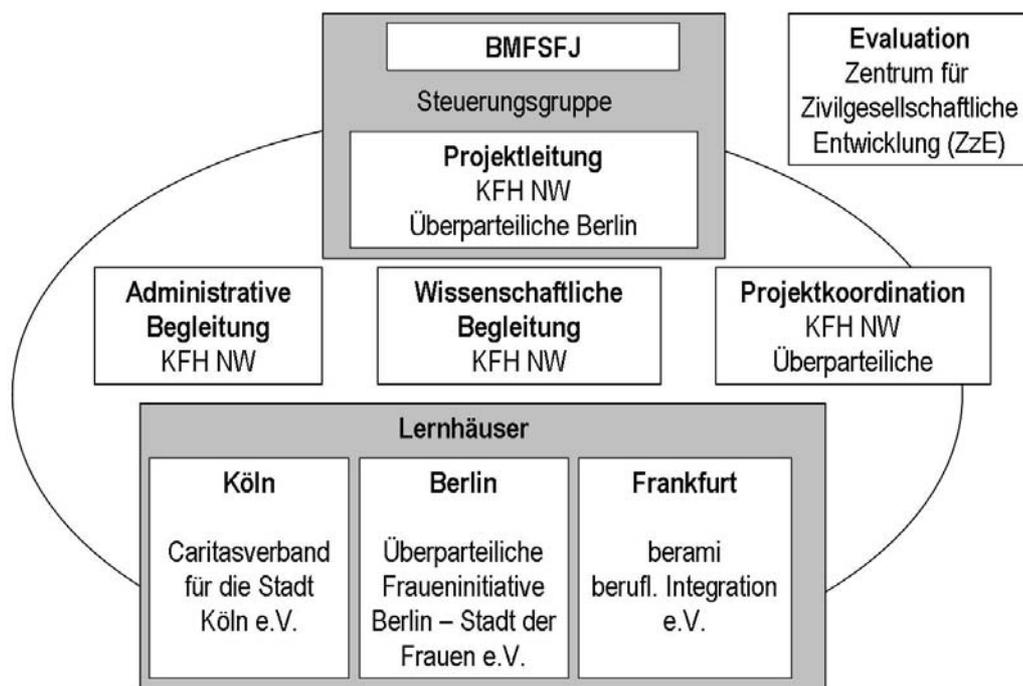
Das Leitungsteam des Lernhaus-Projektes, das sich aus drei Frauen aus dem Vorstand der Überparteilichen Fraueninitiative sowie drei Professorinnen (Soziologie, Pädagogik) der KFH NW zusammensetzte, bildete gemeinsam mit einer Vertreterin des Referats *Rollenwandel und Partizipation, Männer, Migration, Milieus* des Bundesministeriums für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Steuerungsgruppe. Das Leitungsteam zeigte sich für die Umsetzung der Projektidee und der damit verbundenen Zielsetzungen an den drei Standorten, d.h. für alle Belange des Gesamtprojektes, verantwortlich.

Die Koordination des Gesamtprojektes oblag der Verantwortung einer Mitarbeiterin des Lernhauses Berlin sowie einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin des Forschungsschwerpunktes der KFH NW, die zusätzlich auch für die Umsetzung der wissenschaftlichen Begleitung zuständig war. An den Standorten bzw. in den Lernhäusern wurde jeweils eine sog. Standortkoordinatorin mit der Planung und Durchführung der Qualifizierung und der Betreuung der Lerngruppen betraut.

Neben der wissenschaftlichen Begleitung durch die KFH NW wurde das Projekt durch das Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung der Ev. Fachhochschule Freiburg im Rahmen des Modellprogramms „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ evaluiert.

Administrativ begleitet wurde das Projekt durch das Forschungsinstitut der KFH NW.

**ABB. 1: ORGANIGRAMM DES TRANSKULTURELLEN UND INTERRELIGIÖSEN LERNHAUSES DER FRAUEN**



**Exkurs: Ein ehrenamtlich arbeitender Verein als Träger in einem Modellprogramm, das Ehrenamtlichkeit fördern soll – Ausnahmefall oder Zukunftsmodell?**

*Uta Denzin-von Broich-Oppert*

Wir beschreiben zunächst Probleme, die kleine, gemeinnützige, ehrenamtlich arbeitende Vereine generell in der Trägerschaft von Projekten haben; das sind solche, die in diesem Modellprogramm entweder tatsächlich auftraten, oder solche, die hätten auftreten können. Für diese Probleme haben wir anschließend Lösungsvorschläge im Sinne einer Weiterentwicklung innovativer Förderungspraxis zusammengefasst. In die Problemanalyse und die Lösungsvorschläge sind insbesondere auch Erfahrungen und Recherchen der Schatzmeisterin der Überparteilichen Fraueninitiative, Christel Wietusch, eingeflossen. In einem zweiten Schritt analysieren wir die Lösungsebene, die uns in diesem Modellprogramm die Trägerschaft und zugleich die Beteiligung an der Leitung des gesamten Lernhausprojektes ermöglicht hat: Die Kooperation mit einem großen Träger.

#### *Die Vision*

Bei der Auftaktveranstaltung des Modellprojekts Generationsübergreifende Freiwilligendienste (GÜF) am 6.9. 2005 hatte die damalige Ministerin Renate Schmidt daraufhin gewiesen, wie sehr es „knirscht“, wenn neue Entwicklungen auf alte Verwaltungsvorschriften treffen. Das Modellprogramm sollte nach ihren Vorstellungen eher „Sand im Getriebe der Bürokratie“ sein, als umgekehrt die Bürokratie Sand im Getriebe des Modellprogramms. Was das kontinuierliche Bemühen der das Modellprogramm begleitenden Mitarbeiter/innen aus Ministerialbürokratie und Bundesverwaltungsamt um Hilfestellung bei bürokratischen Hürden - also beim drohenden Sand im Getriebe – anbelangt, ist diese Vorstellung soweit erfüllt, wie sie sich aktuell eben erfüllen lässt: Denn Verwaltungsvorschriften lassen sich auch in Modellprojekten in der Regel nicht außer Kraft setzen. Und mit bestehenden Verwaltungsvorschriften und den durch sie implizierten Anforderungen werden zugleich Chancen, Projekte im Bereich ehrenamtlichen Engagements aufzubauen oder sich an ihnen zu beteiligen, mittelbar zugewiesen. So ist es nicht überraschend, dass die ganz überwiegende Zahl der 51 „GÜF“-Modellprojekte von (meist) großen Trägern (incl. Gebietskörperschaften) verantwortet wird, die – langfristig etabliert – über hauptamtliches Personal, Verwaltungskompetenz, eigene Räume verfügen.

Die Überparteiliche Fraueninitiative Berlin verfügt weder über eigene Räume, hauptamtliches Personal noch nennenswerte Mittel; aber sie gibt als rein ehrenamtlich arbeitender, gut vernetzter, aktiver und kooperativer Verein eine Fülle von jenen Impulsen für Zivilgesellschaftliches Engagement, dessen Förderung Anliegen des Modellprogramms war. Die Überparteiliche Fraueninitiative hätte dennoch auf Grund ihrer organisatorischen Situation keine Chance gehabt, das Modellprogramm verwaltungsmäßig „durchzustehen“, wenn es nicht eine Reihe von flankierenden Hilfestellungen gegeben hätte. Dazu gehören vor allem:

- Der schon beschriebene politische Wille des BMFSFJ die bürokratischen Hürden so gering wie möglich zu halten. Nicht nur bei den GÜF-Treffen war Gelegenheit, mit Fachkräften des Bundesverwaltungsamtes Probleme zu lösen.
- Der Kooperations-Verbund von Institutionen im Lernhausprojekt, bei dem ein so großer Träger wie die KFH die Federführung in Haushaltsfragen übernahm.
- Die kontinuierliche Begleitung des Lernhausprojektes durch eine Mitarbeiterin des BMFSFJ.
- Die im Projekthaushalt vorgesehene Möglichkeit, dass die Überparteiliche Fraueninitiative die für das Lernhaus-Projekt geleistete Arbeit als Eigenmittel einbringen konnte.

Trotz aller gewährten Hilfestellung kamen wir immer wieder an Grenzen und mussten mehr Einschränkungen hinnehmen/andere Anstrengungen erbringen, als etablierte Träger mit ausreichender Infrastruktur.

Als politisch arbeitender Verein fühlen wir uns verpflichtet, die Chance, an einem so wichtigen Modellprogramm teilnehmen zu können, auch insofern zu nutzen, als wir auf Barrieren des ehrenamtlichen Engagements hinweisen und Vorschläge für die Weiterentwicklung der Förderpraxis geben möchten.

Die Notwendigkeit innovativer Förder- und Verwaltungspraxis ist ja nicht nur in diesem Modellprogramm Thema. Zum Beispiel ist in dem Programm - „Bürger/innen für Europa“ für den Zeitraum 2007 bis 2013 zur Förderung einer aktiven europäischen Bürgerschaft – die Vereinfachung von Verwaltungsvorschriften und Modalitäten ein wichtiges Ziel; vielleicht kann die europäische Entwicklung hier auch als Schubkraft für ein Stück Entbürokratisierung in unserem Lande genutzt werden.

#### *Die Realität*

In der Realität gab es auch in diesem Modellprogramm wesentliche Hürden für kleine gemeinnützige Träger mit ehrenamtlich arbeitendem Vorstand und ohne nennenswerte Eigenmittel und Infrastruktur. Generell sind vor allem folgende Probleme zu nennen:

### *Die Raumfrage*

Kleine gemeinnützige Träger haben i. d. R. keine für ein Projekt zu nutzende Räume; das betrifft auch die Überparteiliche Fraueninitiative. Durch diesen Mangel an geeigneten, gut erreichbaren Räumen werden viele sinnvolle Initiativen ehrenamtlichen Engagements im Keim erstickt. Privilegiert werden somit Aktivitäten größerer Träger mit eigenen Räumen. Deren gesellschaftlich so notwendige und wichtige Arbeit sollte jedoch durch „kleinteilige“, „bunte“, niedrighschwellige, flexible Initiativen ergänzt werden, die noch nicht durch die bekannten „Labels“ der großen Träger gleichsam festgelegt sind. So würde ein Angebot mit großer Spannweite und Vielfalt entstehen, das seinerseits der ungeheuren Spannweite, Vielfalt und Flexibilität der Wünsche eines ehrenamtlichen Engagements aller Generationen besser entspräche.

Der Überparteilichen Fraueninitiative wurden im Projekt zwar Mittel für die Anmietung und Ausstattung der Projekträume bewilligt. Die damit verbundene Arbeit – von der Suche geeigneter Räume bis zur Auswahl der Ausstattung, von den Zusammenhangsarbeiten, die mit Mieträumen verbunden sind bis zum Einholen von Kostenvorschlägen, Kauf und Unterhalt der Ausstattung und die Abwicklung nach Projektende führte oft genug über die Belastbarkeitsgrenze.

### *Expertenwissen und „Förderungslogik“*

Auch kleine, ehrenamtlich arbeitende Vereine haben sich in der Regel einiges Expertenwissen in Rechts-, Verwaltungs- und Versicherungsfragen angeeignet, das hinreichend ist, um als Verein die anfallenden Fragen zu lösen. Dieses Wissen reicht aber bei weitem nicht aus, um als Träger ein Projekt durchzuführen. Hier sind kleine Träger einerseits mit der schier Fülle und Komplexität der auftretenden Fragen konfrontiert, andererseits mit etwas, was man die unterschiedliche Förderungslogik von Zuwendungsbehörden nennen könnte.

Wir hätten schon bei allen mit der Anmietung, der Ausstattung und dem Unterhalt von Räumen zusammenhängenden Fragen – vor allem Gestaltung des Mietvertrages, Kündigungsfristen, Einkauf von Dienstleistungen (z.B. Putzdienst), Haftungsfragen – sehr gut juristischen Beistand gebrauchen können. Abgesehen davon, dass es kaum möglich ist, Mietverträge genau auf die Projektdauer (die oft genug verlängert wird) bezogen abzuschließen, haben uns Gestaltung und Änderung von Arbeitsverträgen, Haftungsfragen (etwa bei Kinderbetreuung), Versicherungsfragen (wie z.B. beim Abschluss der notwendigen Haftpflichtversicherung für Personenschäden für die Projekt-Mitarbeiterinnen) immer wieder in schwierige Situationen gebracht. Und dabei hatten wir noch das Glück, für die Budgetverwaltung einen Abrechnungsservice gefunden zu haben, der - äußerst erprobt mit den Nöten sehr kleiner Träger - uns sicher durch die Buchungsprobleme lotete.

Allgemein hat fehlendes juristisches Wissen für kleine Vereine und ihre ehrenamtlichen Vorstände viel dramatischere Folgen als für große Organisationen, weil in ihnen nichts „aufgefangen“ werden kann: Durch fehlerhafter Arbeits- und Mietverträge können Forderungen auf den Verein zukommen, die nicht mehr gedeckt werden mit der Folge, dass der Verein aufgelöst werden müsste.

Ein weiteres Problem kann durch die Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten des Zuwendungsgebers verursacht werden: Durch die Zwei-Monatsregel und das Jährlichkeitsprinzip erhält der Träger bereits im Dezember Mittel, die er aber erst in einem Zeitraum von zwei Monaten ausgeben wird. Die Finanzämter entscheiden bei gemeinnützigen Vereinen über die Notwendigkeit und die Höhe von Rücklagen, tun dies aber erst im Nachhinein, in der Regel ein bis zwei Jahre später. Durch die im Dezember überwiesenen Projektmittel zeigt die Bilanz diesen Jahres dann eindeutig Rücklagen, meist in Form von Personalkosten, oder Mieten, Investitionen oder Berufsgenossenschaftsgeldern. Wenn die Höhe nicht als angemessen durch die Finanzämter akzeptiert wird oder wenn andere Kostenarten betroffen sind, könnte eine Strafe verhängt werden, Steuernachzahlungen fällig sein bzw. die Aberkennung der Gemeinnützigkeit erfolgen.

Generell erfordert die Verwaltung eines gemeinnützigen Vereins oder einer g GmbH eine völlig andere Kompetenz als die Durchführung eines Projekts. Ein Verein muss am Jahresende eine Gewinn- und Verlustrechnung vorlegen, also bilanzieren; ein Projekt wird in der Regel über einen längeren Zeitraum nach ganz anderen haushaltsrechtlichen Kriterien geführt.

Durch eine unterschiedliche Förderungslogik von Zuwendungsgebern kommen unterschiedliche Punkte in den Focus der bewilligenden Behörden (oder eben nicht). Erinnert sei zum Beispiel an die unterschiedliche Handhabung von Kauf oder Leasing bei EU-Mitteln und bei Haushaltsmitteln auf Länder- oder Bundesebene.

In unserem Projekt war z.B. „Berufsgenossenschaft“ nicht im Focus des Zuwendungsgebers. Da die Berufsgenossenschaft zentral verwaltet wird (also aus dem Blick des üblichen Verwaltungsgeschehens geraten ist) tauchen Mittel meist nicht in Bewilligungsbescheiden der Behörden (mit Ausnahme der Arbeitsagenturen) auf. Hier galt es nun, Mittel und einen dazu passenden Titel zurecht zu schneiden. Über die finanzielle und die Budget-Zuordnungsfrage hinaus ist gerade der Umgang mit den Anforderungen der Berufsgenossenschaft etwas, was kleine Träger in besonderem Maße belastet: Die Summen sind nur sehr näherungsweise kalkulierbar und die Abrechnung ist zeitverschoben, erfolgt also auch noch nach Projektende, manchmal erst, wenn der Sachbericht schon abgegeben ist und dann wird es richtig kompliziert. Dies mag als Beispiel dafür gelten, dass ein (kleiner) Träger auch noch mit Anforderungen fertig werden muss, die dem Zuwendungsgeber nicht in den Sinn und somit nicht in den Bewilligungsbescheid kommen. Die Beiträge für die Berufsgenossenschaft sind nicht die einzigen, deren passgenaue Abrechnung Probleme bereitet: Für Telefonanschluss/Internet-Flatrate müssen wir zusätzliche Kosten aufbringen, weil die Verträge nur immer pro Jahr geschlossen werden können und sich das nicht mit den Projektzeiten in völlige Übereinstimmung bringen lässt.

### *Die Eigenmittel-Frage*

Dass es in diesem Projekt möglich war, geleistete Arbeit – also den einzigen „Reichtum“, über den ein ehrenamtlich arbeitender Verein verfügt – als Eigenmittel einzubringen, kann nicht oft genug hervorgehoben werden. Gerade an dieser Frage

scheitern Vereine, die ein Projekt auf die Beine stellen wollen oder die sich um EU-Mittel bewerben und dann keine Ko-Finanzierung haben.

Wie selten offensichtlich geleistete Arbeit als Eigenmittel bei Projekten eingesetzt werden kann wurde auch dadurch deutlich, dass es keine Vorgaben für die Berechnung gab. Wir haben ein eigenes Berechnungskonzept entwickelt, das einerseits sicher stellte, dass wir über den gesamten Projektzeitraum hinweg den immer gleichen Maßstab zugrunde legten, andererseits uns selbst (und natürlich auch dem Zuwendungsgeber) deutlich machte, in welchem Umfang tatsächlich Leistungen erbracht wurden.

Als Personaleigenleistung haben wir alle Präsenzzeiten der beteiligten Vorstandsfrauen bei Terminen des Projekts gerechnet. Inhaltlich handelt es sich um leitende, steuernde und konzeptbezogene Funktionen. Darüber hinaus wurde ehrenamtliche Arbeit zur Unterstützung des Projekts geleistet; berücksichtigt wurden dabei:

Inhaltliche und organisatorische Vorbereitung von Projekt-Terminen/Veranstaltungen; Diskussionen im Gesamtvorstand; Darstellung des Projekts und Werbung für das Projekt in diversen Veranstaltungen und in den bestehenden Netzwerken. Die (in Berlin zum Teil erheblichen) Fahrtzeiten sind nicht eingerechnet worden.

Aber auch Sachleistungen wurden aufgebracht, einmal durch die entgeltfreie Nutzung von Räumen für (größere) Veranstaltungen, die durch Kooperationsvereinbarung der Überparteilichen Fraueninitiative mit anderen erreicht wurde; zum anderen haben die beteiligten Vorstandsfrauen für das (private) Ausdrucken/Herstellen von Materialien, für anteilige Telefon-/Internetkosten und Fahrtkosten beachtenswerte Summen beigesteuert.

All das zusammen gerechnet ergab eine erhebliche Eigenleistung. Dabei legten wir als durchschnittliche Bezugsgröße für die Personaleigenleistungen BAT 1a, brutto (oberste Altersstufe, nicht verheiratet) zugrunde. Diese Eingruppierung steht in angemessener Relation zur Dotierung im Projekt und ist von den beteiligten Vorstandsfrauen in ihrer beruflichen Laufbahn erreicht/ bzw. überschritten worden. Für die Bewertung der Sachleistungen wurden die Mietpreise der genutzten Räume bzw. anteilige reale Kosten von Telefon, Internet, Druckseiten und Fahrtkosten berechnet.

Jenseits der vom Zuwendungsgeber gewährten konstruktiven Eigenmittel-Lösung gab es aber noch genügend Risiken.

Eines der Risiken, mit denen wir konfrontiert wurden, war die vorläufige Haushaltsführung, die in der Regel nach einer politischen Wahl üblich ist. Der Bundeshaushalt (bzw. Landeshaushalt) wird dann oft erst in der Mitte des Jahres verabschiedet; Projektförderungen können bis zur Mitte des Jahres nicht ausgezahlt werden. Da der Zuwendungsempfänger nach dem Jährlichkeitsprinzip seine Mittel zum 31.12. des Vorjahres verbraucht haben muss, steht er ohne Mittel da, aber die Kosten laufen weiter und ihre Bezahlung ist nicht aufschiebbar. Auch in unserem Fall war es für einige Wochen nicht unrealistisch, an den Einsatz privater Mittel zu denken.

Haftungsfälle bedeuten bei einem ehrenamtlich arbeitenden Verein ohne nennenswerte Mittel immer die Gefahr privater Haftung. Und Haftungsfragen halten Vereine und Institutionen am „effektivsten“ von bürgerschaftlichem Engagement fern. Eine potentielle Haftung kann nur durch ein Bündel wirksamer Versicherungen abgedeckt werden. Dazu aber brauchte der Verein ausreichend Eigenmittel. Generell wird das ehrenamtliche Engagement zwar freiwillig und unentgeltlich geleistet, es ist aber nicht kostenlos zu haben. Der organisatorische Rahmen und Kommunikationsstrukturen sind zu gewährleisten, Unfall- oder Haftpflichtversicherung sind zu zahlen, ein Mindestmaß an Öffentlichkeitsarbeit ist notwendig, um nur einiges zu nennen.

#### *Mögliche Lösungen I: Innovative öffentliche Förderung der Ehrenamtlichkeit*

Das ehrenamtliche Engagement möglichst vieler Bürgerinnen und Bürger für das Gemeinwohl ist essentiell für eine lebendige Demokratie und ein unerlässlicher Beitrag bei der Erfüllung sozialer Aufgaben. Dieses zivilgesellschaftliche Engagement sowohl von Einzelnen wie von Vereinen und Initiativen muss aber organisiert, bekannt gemacht, begleitet und abgesichert werden. Und hier ist Förderung durch den Staat gefragt. Die politische Anerkennung und Wertschätzung von Ehrenamtlichkeit, Modellprojekte wie dieses und sein Nachfolgeprogramm, Regelungen wie der Freiwilligenpass und die Erweiterung des Unfallschutzes von ehrenamtlich tätigen Bürgerinnen und Bürgern im Januar 2005 sind Beispiele für Meilensteine einer gesellschaftspolitischen Förderung von Ehrenamtlichkeit.

Aus unseren – zum Teil hier beschriebenen – Erfahrungen möchten wir weitere Vorschläge machen:

- Die Bereitstellung preiswerter Räume für Projekte zur Förderung von Ehrenamtlichkeit durch die öffentliche Hand. Nutznießer sollten kleine gemeinnützige Vereine sein, die bereit sind, Projekte als Träger durchzuführen. Sie könnten aus den eingeworbenen Projekt-Mitteln Mieten zahlen, wären aber von dem enormen Aufwand der Raumbeschaffung und Verwaltung entlastet. Und es würde sich um „weltanschaulich neutrale“ Räume handeln, was gerade bei transkulturellen und interreligiösen Projekten wichtig wäre. Vielleicht könnten z.B. bei der Konzipierung von Mehr-Generationen-Häusern solche Möglichkeiten eingeplant werden.
- Auch auf dem Hintergrund des Programms „Bürger/innen für Europa“ wäre es sinnvoll, insgesamt das Haushaltsrecht und das Vereinsrecht in Hinblick auf die gewünschte Förderung von Ehrenamtlichkeit zu überprüfen und so weiter zu entwickeln, dass Aufwand und Schwierigkeitsgrad auch für kleinere, ehrenamtlich arbeitende gemeinnützige Vereine/Träger zu stemmen wären; das käme darüber hinaus allen Trägern zu gute. Unterschiedliche „Förderungslogiken“ der öffentlichen Zuwendungsgeber müssten erst einmal erkannt und dann möglichst harmonisiert werden. Auf den Prüfstand müssten auch so „eherne Verwaltungsgesetze“ wie das Prinzip der Jährlichkeit, die Verwendungsfrist von zwei Monaten, die Vorgabe der Finanzierungsarten hinsichtlich institutioneller und Projektförderung, die Definition zuwendungsfähiger Ausgaben.

- Es wäre wünschenswert, wenn die vorhandenen Ermessensspielräume unter dem Förderaspekt von Ehrenamtlichkeit erweitert würden; die Möglichkeit des Einbringens von ehrenamtlicher Leistung als Eigenmittel sollte im Falle von ehrenamtlich arbeitenden Vereinen zur Regel werden.
- Die effektivste Hilfe in der gegenwärtigen Situation wäre sicher ein von der öffentlichen Hand angebotener Beratungs- und Verwaltungsservice, der kleinen gemeinnützigen Vereinen und Initiativen bei Rechts-, Verwaltungs- und Versicherungsfragen hilft. Hilfreich aber wäre schon, wenn Rechts- und Verwaltungsvorschriften in einer Sprache daher kämen, die von Bürger/innen, die sich als einzelne oder gemeinsam in Vereinen und Initiativen engagieren, verstanden werden. Und über das Verstehen hinaus wäre ein Sprachgebrauch in Verwaltungsvorschriften motivierend, der nicht die negativen Sanktionen beim möglichen Scheitern in den Vordergrund stellt, sondern erst einmal von einem „positiven Generalverdacht“ ausgeht, eine Hoffnung formuliert, dass dieses Projekt erfolgreich sei. Auf die Formulierung von Sanktionen kann nicht verzichtet werden, aber auch das lässt sich weniger martialisch ausdrücken. Sehr sinnvoll wäre es, wenn wenigstens als erster Schritt Verwaltung und gemeinnützige Vereine gemeinsam Materialien zum notwendigen Rechts- und Verwaltungswissen (aus der Praxis für die Praxis) entwickeln würden.
- Da Haftungsfragen sehr nachhaltig ehrenamtliches Engagement erschweren oder verhindern, wäre zu prüfen, ob künftig über die Möglichkeit der Unfallversicherung für Ehrenamtliche hinaus weitere Haftungsrisiken im Bereich ehrenamtlicher Tätigkeit abgedeckt werden könnten.
- Bei der Bewilligung von Projekten kleinerer, ehrenamtlich arbeitender Träger sollte der besondere Förder-Bedarf (z.B. ausreichende Mittel für Versicherungen und den Einkauf von Dienstleistungen) berücksichtigt werden.

#### *Mögliche Lösungen II: Kooperationsstrategien als Weg für gemeinnützige, ehrenamtlich arbeitende Vereine, Projekte durchzuführen*

Die Überparteiliche Fraueninitiative war Kooperationspartnerin der KFH NW bei Antragsstellung, ihre drei Vertreterinnen bildeten gemeinsam mit den drei Vertreterinnen der KFH NW das Projektleitungsteam, ihre Mitarbeiterin war mit der Konzept-Koordination für das gesamte Lernhaus beauftragt. Und parallel dazu hatte die Fraueninitiative die Trägerschaft des Berliner Lernhauses. Das heißt, dass dieser kleine Verein nicht nur an dem Lernhaus-Projekt beteiligt war, sondern in diesem Projekt auch als einzige Institution unterschiedliche Funktionen auf unterschiedlichen Ebenen bündelte. Im ersten Abschnitt dieses Exkurses sind Erfahrungen und Vorschläge, die sich nur auf die Funktion der Lernhaus-Trägerschaft beziehen, beschrieben worden. In diesem Abschnitt liegt der Focus auf der Kooperationspartnerschaft mit der KFH.

In einem Modellprojekt eines Bundesministeriums, das politisch-inhaltlich auf Förderung des ehrenamtlichen Engagements zielt, ist es nicht verwunderlich, eine rein ehrenamtlich arbeitende Fraueninitiative einzubeziehen; stellt diese Fraueninitiative doch sozusagen exemplarisch anschaulich dar, was gefördert werden soll. Dass aber (über die Trägerschaft des Berliner Lernhauses hinaus) ein so kleiner Verein mit einer so mächtigen Institution wie der KFH gleichberechtigt am Leitungstisch sitzt, hat schon einiges Aufsehen erregt, einige Bedenken im Vorfeld und sehr viele Fragezeichen erzeugt. Und dass diese Kooperation zwischen so Ungleichen nicht nur mal eben gerade so klappte, sondern dass gemeinsam und in Zusammenarbeit mit zwei weiteren Lernhaus-Trägern ein äußerst spannendes, lebendiges, erfolgreiches Projekt entwickelt und durchgeführt wurde, hat in der Kommunikation über das Projekt Viele in Institutionen, Verwaltungen und Politik neugierig gemacht, mehr über Voraussetzungen, Bedingungen und Verlauf zu erfahren, um möglicherweise vergleichbare Kooperationen zu planen.

Diese Informationen sollen im Folgenden in sehr knapper Form aus der Sicht des kleinen Trägers gegeben werden.

#### *Voraussetzungen*

So wünschenswert die Projektträgerschaft kleiner gemeinnütziger sich ehrenamtlich engagierender Vereine auch ist, die Herstellung von Trägervielfalt allein kann natürlich kein Argument für eine Trägerschaft sein. Der kleine Verein muss schon eine Menge einbringen, um akzeptiert zu werden, und es ließe sich durchaus die These wagen, dass er dies überzeugender tun muss, als große Institutionen/Gebietskörperschaften, denen man schon auf Grund ihrer institutionellen Verfasstheit das Management jedweden Projekts zutraut.

#### *Inhaltliches Profil*

Die entscheidende mögliche „Mitgift“ eines kleinen Vereins ist sein inhaltliches Profil: Die Kompetenz in Themenbereichen und/oder der qualifizierte Zugang zu bestimmten Zielgruppen/gesellschaftlichen Bereichen.

Die Überparteiliche Fraueninitiative hatte das Thema Religion (in der Koppelung mit Gender und Politik) aufgegriffen, als es noch nicht als eminent wichtiges wieder im gesellschaftlichen Bewusstsein aufgetaucht war. Schon das Projekt „Sarah-Hagar“ – Politik-Religion-Gender war ein Bildungsprojekt für Frauen unterschiedlicher Herkunft und Überzeugung. Es wurde unter anderem durch den Ökumenischen Kirchentag 2003 aber auch durch den Preis des Berliner Bündnisses für Toleranz und Demokratie sehr bekannt und schon damals ist ein großes Netzwerk zum interreligiösen Dialog entstanden. Neben inhaltlicher Kompetenz im interreligiösen Dialog, der Erfahrung in der Durchführung eines Bildungsprojektes für Frauen mit unterschiedlichem Background und dem Einbringen eines vorhandenen Netzwerkes waren drei weitere Faktoren ein effektiver Beitrag zum Gelingen des Lernhausprojektes:

- Die Überparteiliche Fraueninitiative ist ein weltanschaulich neutraler Verein und bildete damit in der Projektleitung gleichsam ein „Gegengewicht“ zu der KFH; diese Spannbreite war ein wichtiges Signal für ein Projekt, das sich an Frauen mit unterschiedlicher religiöser Überzeugung ebenso wandte wie an Frauen mit säkularem Wertverständnis.

- Für die Überparteiliche Fraueninitiative, in der Frauen aus allen demokratischen Parteien sind, ist der Umgang mit Vielfalt, mit unterschiedlichen Überzeugungen und gesellschaftlichen Vorstellungen konstitutiv. Diese Gründungsphilosophie und die entwickelte Umgangskultur, bei der alle respektiert und niemand „vorgeführt“ wird,
- hatten es leicht gemacht, ein so sensibles Projekt wie Sarah-Hagar glaubhaft und wirksam zu begleiten; sie waren auch für dieses neue Projekt eine gute Voraussetzung.
- Das Lernhausprojekt sollte als Teil eines Bundesmodellprogramms zur Förderung ehrenamtlichen Engagements seinerseits Ehrenamtlichkeit fördern. Dabei war ein rein ehrenamtlich arbeitender Verein zum einen gleichsam als Lernmodell hilfreich. Zum anderen stellt die Überparteiliche Fraueninitiative eine Spannweite der Aktivitäten dar, die nicht ohne weiteres zuallererst mit dem Begriff „ehrenamtliches Engagement“ assoziiert wird; gehen hier doch die Gedanken oft erst in Richtung Nachbarschaftshilfe, Sport, Freizeit. Sie bot damit den Lernhaus-Teilnehmerinnen exemplarisch weitere Orientierungsmöglichkeiten und einige Lernhausfrauen haben durchaus für sich gesellschaftspolitische Aktivitäten, z.B. die Politikberatung als mögliches Engagementfeld entdeckt.

### *Organisationskompetenz*

Ein Weiterleitungsvertrag der KFH NW an die Überparteiliche Fraueninitiative regelte die finanziellen und verwaltungsmäßigen Bedingungen der Trägerschaft des Berliner Lernhauses.

An der Entwicklung des Weiterleitungsvertrages und der Aushandlung des Budgets unter Federführung des BMFSFJ waren wir beteiligt. Wir unterschrieben den Vertrag vor Beginn des Projekts, obwohl zu diesem Zeitpunkt einige für uns wichtige Fragen nicht geklärt waren; diese Fragen haben wir in einer Anlage zum Vertrag formuliert und ferner ausgehandelt, dass Lösungsversuche der offenen gebliebenen Fragen sozusagen ständig auf der Agenda stehen sollten; wir haben also in den Projektprozess einen Vertrauensvorschuss investiert, der auch nicht enttäuscht wurde.

Auf der Ebene der Budgetierung und Haushaltsführung war die KFH NW Seniorpartnerin für die drei Lernhaus Träger, zuständig und dem BMFSFJ gegenüber verantwortlich vor allem für Administration und Haushalt des Gesamt-Lernhausprojekts.

„Geschäftsordnung“ für die Projektleitung des gesamten Lernhausprojektes stellte das gemeinsam mit dem BMFSFJ ausgehandelte Organigramm dar, in dem die drei Vertreterinnen der Fraueninitiative gemeinsam und gleichberechtigt mit den drei Vertreterinnen der KFH das Leitungsteam bildeten; jede der beiden so ungleichen Institutionen stellte darüber hinaus je eine Mitarbeiterin für die Gesamtkoordination zur Verfügung.

Die Lösung der Mitarbeiterinnen-Frage in diesem Projekt (Besetzung der Funktion der Gesamt-Koordinatorin und Koordinatorin des Berliner Lernhauses) gehört zu den Glücksfällen, die ein kleiner ehrenamtlich arbeitender Verein auch dringlich braucht, um das Wagnis einer Projektträgerschaft einzugehen. Die Leiterin des Projekts „Sarah-Hagar“ war in der Konzeptionierung des gesamten Lernhaus - Projekts federführend und stand auch in der Projekt-Durchführung der Überparteilichen Fraueninitiative wieder zur Verfügung. Als Koordinatorin des Berliner Lernhauses wurde eine Theologin gewonnen, die sich auch schon im „Sarah – Hagar“ –Projekt engagierte. (Üblicherweise gehört die Personalfrage zu den großen Risiken einer Projekt-Trägerschaft; manch' ehrenamtlich arbeitender Vorstand musste schon bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen mit seinem Privatvermögen haften.)

Die gleichberechtigte Beteiligung an der Leitung bedeutete natürlich auch das Einbringen vergleichbarer Organisationskompetenz - dies allerdings für uns ohne jeglichen institutionellen Rahmen, der in Überlastungs- und Krisenfällen Unterstützung und Rückhalt bieten könnte. Organisiert werden musste sowohl auf der Ebene Lernhaus Trägerschaft wie auf der Leitungsebene des gesamten Lernhausprojektes die kontinuierliche, verlässliche Präsenz von „Womanpower“. Neben den drei Hauptvertreterinnen des Vorstands der Fraueninitiative im Projekt (von denen eine aus Krankheitsgründen über einen längeren Zeitraum dann noch ausfiel) war die Schatzmeisterin des Vereins involviert; eines der beiden Ehrenmitglieder des Vereins half darüber hinaus in der Supportgruppe des Berliner Lernhauses mit. Die restlichen Vorstandsmitglieder hatten alle Hände voll zu tun, die Projektbeteiligten von anderen Aufgaben zu entlasten. Trotz des großen direkten und indirekten Engagements des elfköpfigen Vorstandes (gewählter und erweiterter Vorstand) war die notwendige ständige Ansprechbarkeit über den gesamten Projektzeitraum nur durch einen weiteren Faktor zu gewährleisten: In der Frühzeit des Aufbaus der Projektstruktur war überlegt worden, differenzierte Zuständigkeiten einzelnen Leitungsfrauen zuzuordnen. Die Vertreterinnen der Fraueninitiative baten, als „Gesamtkunstwerk“ zu agieren, was auch akzeptiert und organisatorisch dadurch unterfüttert wurde, dass alle „Vorgänge“ an alle geschickt wurden. (Und hier soll angemerkt werden, dass ohne die Möglichkeiten der modernen Kommunikationsmedien – von E-mail bis zur Telefonkonferenz – das Projekt so nicht hätte laufen können). Jede Vertreterin der Überparteilichen Fraueninitiative konnte bei Abwesenheit der beiden anderen ohne rückkoppeln zu müssen zeitnah in allen Projektfragen für die Projektleitung/den Lernhaus-Träger agieren (und musste das auch oft genug tun). Nur diese hohe Flexibilität sicherte die kontinuierliche Präsenz. Die dafür nötige „Übereinstimmungskultur“ war für einen Verein mit so ausgeprägter Konsens-Philosophie kein Problem, bedeutete aber ein noch größeres Maß an Vorbereitung und Auswertung einzelner Projektschritte, als dies bei einer Spezialisierung der Vertreterinnen der Fall gewesen wäre.

Nicht zuletzt war natürlich äußerst hilfreich, dass alle drei Vertreterinnen der Überparteilichen Fraueninitiative früher verantwortliche Positionen in Politik und/oder öffentlicher Verwaltung hatten, Projekterfahrung besaßen und wussten, wie „Verwaltung so tickt“.

### *Der Projektprozess*

Trotz dieser Voraussetzungen, trotz des so fein austarierten Organigramms war nicht ausgemacht, ob sich im Projektprozess die intendierte Augenhöhe in der Leitung durchhalten ließ. Jenseits aller subjektiven Vorhaben, Wünsche,

Kompetenzen, Persönlichkeitsstrukturen der Leitungsfrauen kamen hier zwei „Unternehmenskulturen“ zusammen, die man sich gegensätzlicher nicht vorstellen könnte. Hier waren Vertreterinnen einer sehr großen durchregulierten, hierarchisch verfassten Institution, Vertreterinnen, die sich nicht eben mal von dieser institutionellen Verfasstheit beurlauben konnten, um an einem interessanten Experiment teil zu nehmen. Es darf auch nicht vergessen werden, dass die KFH NW ihrerseits Risiken eingegangen war - in dem sie Haushalts- und Verfahrensmäßige Verantwortung als Vertragsnehmerin auf sich genommen hatte für drei Projektträger, von denen einer ohne jede Infrastruktur da stand - und dass der Verwaltungsmitarbeiter und die Verwaltungsmitarbeiterin und die Projektleiterinnen der KFH gewissermaßen persönlich dafür hafteten, dass dieses Projekt ordnungsgemäß administriert wurde. Und auch wenn die Auftaktveranstaltung des GÜF-Modellprogramms so etwas wie einen Verwaltungsfrühling aufscheinen ließ, abgerechnet wurde nach den sperrigen, Praxis-fernen/-feindlichen Vorschriften wie eh und je und die KFH und alle Projektträger taten gut daran, sich nicht von „Verwaltungs-Frühlingsgefühlen“ davon tragen zu lassen.

Diesem „institutionellen Riesendampfer“ stand nun metaphorisch gesprochen das „Modellbötchen“ der Fraueninitiative gegenüber, deren Vertreterinnen ausschließlich private Zeit investierten und als Träger im Ernstfall auf ihr privat Erspartes zurückgreifen müssten. Die Vertreterinnen der Fraueninitiative waren in vielfacher Hinsicht frei; frei von jeglichem institutionellen Rückhalt und jeder Rückversicherung. Frei aber auch von institutionellen Zwängen, von dem Druck, sich zu behaupten, etwas für die beruflichen Chancen zu tun: Also für die Leitungsebene eine eher komfortable Ausgangsposition. Aber in der Doppelrolle mussten sie oft genug von der Augenhöhe-Leitungsebene in die der Antragstellerin, Bittstellerin zurück, um ihre äußerst prekäre Trägerrolle zu erklären, abzusichern, zu verbessern. Wie also ließ sich aus diesen so extrem Ungleichen, wo eine Seite noch in unterschiedlichen Rollen auftreten musste, ein gleichberechtigtes Leitungsteam über einen Projektprozess von alles zusammen (Vorbereitung, Projektaufbau, Auswertung) mehr als vier Jahren erschaffen?

Nun, dieses Team war im Resultat außerordentlich produktiv und erfolgreich und es lohnt sich für ähnliche Kooperations-Vorhaben einen Blick auf die Faktoren zu werfen, die diesen effektiven Projektprozess unterstützt haben.

- Da ist an erster Stelle – und sicher als *conditio sine qua non* – die gleichsam externe Moderation durch eine Vertreterin des BMFSFJ zu nennen. Leitungsteam plus Vertreterin des BMFSFJ stellte die Steuerungsgruppe des gesamten Lernhausprojektes dar; sämtliche Sitzungen der Steuerungsgruppe wurden durch die Vertreterin des BMFSFJ moderiert, an sämtlichen Gesamttreffen des Projekts nahm sie teil. Konflikte, Missverständnisse, unterschiedliche Auffassungen über den Lernhauskurs zwischen den Vertreterinnen der beiden so unterschiedlichen Institutionen konnten auf dieser Ebene sofort angesprochen und geklärt werden.
- Konstituierend für den produktiven Projektprozess auf Augenhöhe war das gemeinsame inhaltliche Interesse. Die Kompetenzen u.a. in Frauenpolitik, im Zusammenhang von Religion-Gender-Politik, die langjährigen Erfahrungen aus Verwaltungshandeln auf der einen Seite und u.a. Kompetenzen in der Migrations- und der Genderforschung, in wissenschaftlicher Evaluation auf der anderen Seite konnten gebündelt werden und dem Projekt zugute kommen. In einer sehr frühen Phase des Projekts wurde darüber hinaus deutlich, dass alle Leitungsfrauen in den zentralen Fragen von Religion, Migration, Gender nahe in ihren Erkenntnissen und Auffassungen waren.
- Ermöglicht und unterstützt wurde alles dies durch eine sehr effiziente Kommunikationsstruktur, deren Fixpunkte die zwei Treffen pro Jahr abwechselnd in den Lernhaus-Städten waren. Nach den jeweiligen Steuerungsgruppen-Treffen wurden die Koordinatorinnen, die Vertreterinnen der beiden anderen Lernhaus-Träger und die Mitarbeiterinnen aller Lernhäuser einbezogen, eine Vielfalt der Ebenen und Personen, die eine Dominanz der so großen Institution relativieren würde, wenn sie denn angestrebt würde. Auf diesen Gesamtprojekttreffen wurde Raum nicht nur für die Erörterung inhaltlicher und verwaltungsmäßiger Fragen gegeben, sondern es gab jeweils auch von außen moderierte Workshop-Sequenzen, in denen alle sich gleichberechtigt in den Diskurs zu unterschiedlichen Themenbereichen und eigenen Vorstellungen und Meinungen begaben. Hier bekamen alle beteiligten, so unterschiedlichen Institutionen „Gesichter“, die einzelnen lernten sich kennen. Die bei diesen Treffen erlebte Vielfalt der Ebenen und Personen stärkte insgesamt das Gefühl, an unterschiedlichen Punkten aber gleichberechtigt an einem wunderbaren Projekt beteiligt zu sein und war geeignet, mögliche Dominanz eher in den Hintergrund treten zu lassen. (Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass die Leitungsstruktur Generations-übergreifend war.)
- Zu dieser effizienten Kommunikationsstruktur fügte die gewählte Form der Projektinternen Evaluation durch die KFH eine weitere Ebene bei. Die Form der Responsiven Evaluation bezog auch die Lernhausfrauen ein und gab somit allen Projektbeteiligten ein strukturiertes Forum um sich zu allen Fragen zu äußern, Probleme zu benennen, Statements zu formulieren.
- Nicht zuletzt unterstützte auch der sich früh abzeichnende Erfolg des Projekts die „Augenhöhe“ im Leitungsteam. Die in materiellen Ressourcen-Fragen so schwachbrüstige Überparteiliche Fraueninitiative machte als Lernhaus-Träger gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen *bella figura* und stand als erfolgreicher, kreativer Träger da. Alle drei Lernhäuser legten einen guten Start hin. Schon bald waren auch die Lernhausfrauen der drei Standorte sozusagen mittelbar bei den Treffen dabei. Und die Lernhaus- Philosophie von Anerkennung der Vielfalt, Respektierung der Unterschiedlichkeit und vom Diskurs auf Augenhöhe verstärkte sicher auch den Umgang aller Projektbeteiligten auf diesem Weg. Dabei war klar, dass sich die „Augenhöhe“ auf den inhaltlichen Diskurs aller Projektbeteiligten untereinander und auf die Zusammenarbeit der beiden Institutionen im Leitungsteam bezog. In Haushaltsfragen trug die KFH die zentrale Verantwortung und ihre Vertreter/innen mussten entsprechend agieren. Darüber hinaus waren die beiden Institutionen, die die Projektleitung stellten auch gefordert, gemeinsam mit der Vertreterin des BMFSFJ die Einhaltung der vereinbarten Rahmenbedingungen des Qualifizierungsprozesses zu gewährleisten.

### Fazit

Die Kooperation dieser beiden so Ungleichen hat sich – bei allen Dissonanzen, die es in jedem Projektverlauf gibt – im Ergebnis in einem beachtlichen, erfolgreichen, wunderbaren Projekt bewährt. Dennoch würden wir nicht enthusiastisch jedem kleinen Verein grundsätzlich zu diesem Weg raten; ebenso wenig würden wir aber grundsätzlich abraten. Das Fazit ist wohl ein „ja, aber...“.

Ja, es kann für das individuelle Projekt für beide Seiten eine enorme Bereicherung darstellen. Und ganz entschieden: Ja, für die Weiterentwicklung der Zivilgesellschaft wäre es ein Segen, wenn kleine, ehrenamtlich arbeitende Vereine stärker in die Projekt-Trägerlandschaft einbezogen würden. Aber, die Latte der Voraussetzungen hängt – abgesehen von den Grundvoraussetzungen, Eigenmittel als Eigenleistung einsetzen zu dürfen und dem gemeinschaftlichen, starken, inhaltlichen Interesse der potentiellen Kooperationspartner – sehr hoch. Und jeder kleine kooperationswillige Verein muss sehr sorgfältig vorher prüfen, ob er diese Hürde überwinden kann.

Eine gelungene Kooperation kann natürlich mit anderen Akzenten und Konstellationen durchgeführt werden, als in unserem Falle. Aber essentielle Vorgaben müssen erfüllt werden. Wir haben diesen Beitrag aus der Sicht des kleinen Vereins geschrieben; eine große Institution, die sich auf eine solche Kooperation einlässt, die auch für sie – wenn sie die haushaltmäßige Verantwortung übernimmt – durchaus nicht ohne Risiko ist, würde sicher noch andere Aspekte hervorheben. Aus der Sicht des kleinen Vereins aber, für den die Kooperation mit einem großen Partner die Chance der Projekt-Trägerschaft und darüber hinaus die gleichberechtigte Beteiligung auf der Projekt-Leitungsebene eröffnet, würden wir folgende Voraussetzungen/Bedingungen als essentiell definieren:

- Der kleine Verein muss sich in Bezug auf die Kooperation/das Projekt sehr sicher sein. Dazu gehört volle Akzeptanz des angestrebten Projekts bei Mitgliedern und Vorstand. Bereitschaft und Fähigkeit, die erforderliche Arbeitsleistung/Organisationskompetenz über den gesamten Projektzeitraum einzubringen und die Vereinsprioritäten entsprechend zu setzen. Inhaltliche Übereinstimmung über die Projektziele. Ausgeprägtes gegenseitiges Vertrauen. (In einer Situation konkurrierender Vorstandsmitglieder, „Flügelkämpfen“ u.ä. würde ein kleiner Verein die Trägerbelastung nicht durchstehen.)
- Er muss über Experten-Kompetenz für das geplante Projekt verfügen. Je mehr in Richtung Alleinstellungsmerkmal, desto eher werden Kooperationspartner und Zuwendungsgeber bereit sein, Hürden abzubauen.
- Budget und Vertragstext müssen gemeinsam ausgehandelt werden. Offene Fragen bei Vertragsschließung und der mögliche Umgang mit ihnen sollten formuliert und dem Vertrag als Anlage beigefügt werden. Gleichfalls vor Beginn des Projekts muss eine verbindliche Struktur/Geschäftsordnung ausgehandelt werden, die die Position des kleinen Vereins als Kooperationspartner auf „Augenhöhe“ festlegen.
- Eine externe Moderation mit Autorität muss darüber wachen, dass diese Position und die Vereinbarungen auch durch den Projektprozess hindurch eingehalten werden.

### Die „reale“ Vision

Nachdem der gesellschaftspolitische Stellenwert von ehrenamtlichem Engagement – nicht zuletzt aus Gründen der demographischen Entwicklung – seit längerem als sehr hoch eingeschätzt wird, wächst ganz langsam auch die konkrete Unterstützung von Menschen und Vereinigungen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen; mit einigem vor und zurück zwar – wie gerade aktuell bei der Arbeit am „Gesetz zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements“ – aber doch sichtlich in Richtung stärkerer Förderung. Dabei ist die unmittelbare oder mittelbare materielle Unterstützung sicher nötig, aber nicht das einzig Notwendige. Die Auseinandersetzung mit der Frage des Aufeinandertreffens „neuer Entwicklungen auf alte Verwaltungsvorschriften“, wie es die damalige Bundesministerin Renate Schmidt beim Projektauftritt ausdrückte, ist genauso wichtig. Wer einmal mit erlebt hat, mit welcher Mühsal auch große und sehr erfahrene Träger versuchen, praxisferne/-feindliche Vorschriften irgendwie mit dem realen Leben in Übereinklang zu bringen, mag ermessen, wie viel Zeit, Energie und Motivation hier verschwendet werden, die anderweitig so dringend nötig sind. Auch insofern wäre die stärkere Beteiligung kleiner, gemeinnütziger Vereine über die hier schon beschworene wünschenswerte Trägervielfalt hinaus zukunftsfruchtig. Große, erfahrene Träger finden letztlich immer einen Weg, auch mit den sperrigsten Vorschriften klar zu kommen und reduzieren damit ungewollt den Veränderungsdruck. Eine wachsende Beteiligung kleiner Träger hält Praxis- und Lebensferne vieler Verwaltungsvorschriften auf der Agenda dringend notwendiger Veränderungen. Von Veränderungen in Richtung innovativer Förderungs- und Verwaltungspraxis profitieren dann wiederum alle Träger, die großen und die kleinen in allen Projekten.

Das Bundesmodellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ hat den Rahmen gegeben, in dem es auch einigen kleinen, ehrenamtlich arbeitenden Trägern unter den rund 150 insgesamt beteiligten möglich war, sich einzubringen. Es wäre gut, wenn unter den vielen positiven Aspekten des Programms auch dieser eine angemessene Würdigung im Sinne der Weiterentwicklung innovativer, „lebensnaher“ Verwaltungspraxis zur Förderung aktiver Bürgerschaft erfahren würde.

## 2.3 Das Qualifizierungsprogramm

Christiane Klingspor

### 2.3.1 Curricularstruktur

Zentrales Ziel des Qualifizierungskonzeptes des Lernhauses war der Erwerb interkultureller Kompetenz. Bei der Entwicklung von Lernzielen wurden die Empfehlungen des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen zugrunde gelegt. Diese definieren „Interkulturelle Kompetenz“ als eine Kombination von Kenntnissen, Fertigkeiten und „persönlichen Fähigkeiten“ - und schließen damit auch normative Positionen und habituelle Aspekte ein. Aus diesem komplexen Qualifikationsprofil ergab sich für uns ein hoher Anspruch an das Qualifizierungskonzept, dem wir mit einer Kombination unterschiedlicher Module gerecht zu werden versuchten.

#### *Die Module des Programms*

- **Basics:** Hierbei handelte es sich um Veranstaltungen, in denen sich die Teilnehmerinnen gemeinsam und mit Hilfe von Expertinnen und Experten Grundwissen über die verschiedenen Religionen und Kulturen in unserer Gesellschaft erarbeiteten. Die „Basics“ wurden als zweitägige Blockveranstaltungen in der Regel an Wochenenden durchgeführt. Sie richteten sich an die Lernhausteilnehmerinnen und fanden zumeist unter Einbindung externer Expertinnen statt. Das Qualifikationsprogramm sah insgesamt vier dieser Veranstaltungen vor.
- **Skills:** Hier organisierten wir Veranstaltungen, in denen unter professioneller Anleitung Kommunikations- und Vermittlungstechniken vorgestellt und trainiert wurden, die für den transkulturellen und interreligiösen Dialog wichtig sind. Sie machten die Teilnehmerinnen mit einem breiten Spektrum von Werkzeugen vertraut, die geeignet sind, interkulturelle Kommunikationsprozesse zu erleichtern. Skills wurden als zweitägige Blockveranstaltungen in der Regel an Wochenenden durchgeführt. Sie richteten sich an die Lernhausteilnehmerinnen und fanden zumeist unter Einbindung externer Trainerinnen statt. Das Qualifikationsprogramm sah insgesamt vier dieser Veranstaltungen vor.
- **Net & Practice:** Die Net & Practice-Veranstaltungen dienten dem Austausch mit Expertinnen aus verschiedenen Praxisfeldern und ermöglichten den Teilnehmerinnen, diese Bereiche kennen zu lernen und sich mit anderen Initiativen und Institutionen zu vernetzen. Sie wurden auch genutzt, um die in den Skill-Veranstaltungen erlernten Methoden praktisch zu erproben. Net & Practice-Veranstaltungen hatten eine Dauer von mindestens 3 Stunden. Sie richteten sich an die Lernhausteilnehmerinnen und externe Kooperations- bzw. Vernetzungspartner/innen. Das Qualifikationsprogramm sah insgesamt 20 dieser Veranstaltungen vor.
- **Gruppentreffen:** In den Gruppentreffen wandten die Teilnehmerinnen das Erlernte an, um es zu vertiefen, außerdem planten sie hier die einzelnen Veranstaltungen inhaltlich mit. Gruppentreffen

dienten auch der Reflektion des Lernprozesses und ermöglichten eine Intensivierung des wechselseitigen Austausches. Die Gruppentreffen hatten eine Dauer von drei bis vier Stunden, sie fanden in der Regel in 14-tägigen Abständen an festgesetzten Tagen abends statt. Die Anzahl der Gruppentreffen war im Qualifikationsprogramm nicht festgelegt

- **Workshops:** Die Workshops boten die Möglichkeit, sich mit einem Thema aus dem transkulturellen und interreligiösen Dialog vertiefend auseinanderzusetzen und verschiedene Perspektiven dazu kennen zu lernen. Zugleich diente die gemeinsame Gestaltung dieser Veranstaltungen der Gruppe auch als ein Erfahrungsfeld, in dem das im Projekt Gelernte angewendet und weitergegeben werden konnte. Workshops wurden als zweitägige Blockveranstaltungen in der Regel an Wochenenden durchgeführt. Sie dienten der Einbindung einer breiteren Öffentlichkeit. Es wurden auch externe Referentinnen hinzu gezogen. Das Qualifikationsprogramm sah insgesamt zwei dieser Veranstaltungen vor.

#### **DIE VERANSTALTUNGEN IM ÜBERBLICK:**

<b>Anzahl gesamt</b>	<b>Anzahl p.a.</b>	<b>Veranstaltungstyp</b>	<b>Umfang</b>	<b>Teilnehmerinnen</b>	<b>Ext. Ref.</b>
4	2	Basic	2 Tage	Lernhausfrauen	möglich
4	2	Skill	2 Tage	Lernhausfrauen	ja
20	10	Net & Practice	3-6 Std.	Lernhausfrauen Vernetzungspartnerinnen	möglich
		Gruppentreffen	3-4 Std.	Lernhausfrauen	nein
2	1	Workshops	2 Tage	Öffentliche Veranstaltung	ja

Diese Veranstaltungen wurden im zeitlichen Verlauf im Wechsel durchgeführt. Die genaue Abfolge war nicht festgelegt sondern richtete sich nach den Bedürfnissen der Gruppe und den Notwendigkeiten des Prozesses. Durch diese Struktur wurde eine wechselseitige Ergänzung der einzelnen Veranstaltungstypen und Erfahrungsebenen ermöglicht.

### **2.3.2 Zertifikat**

Entsprechend den Zielen des Förderprogramms war das Projekt primär auf den Bereich des zivilgesellschaftlichen Engagements ausgerichtet. Gerade im Kontext eines Projekts aber, das sich ausschließlich an Frauen und insbesondere auch an Migrantinnen richtete, erschien uns eine Qualifizierung allein für das bürgerschaftliche Engagement nicht ganz unproblematisch. Hier sahen wir doch die Gefahr, unbeabsichtigt zur Festschreibung einer gesellschaftlichen Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern beizutragen, die zu verändern eigentlich vielmehr unser Anliegen ist. Aus diesem Grund war es uns wichtig, die Qualifikation so zu gestalten, dass sie ihren Trägerinnen auch auf beruflicher Ebene von Nutzen sein konnte.

Dies war im Hinblick auf die Qualifikation selber unstrittig. Interkulturelle Kompetenz wird im Kontext der gesamteuropäischen Bemühungen, das Leitbild des lebenslangen Lernens zu installieren, als eine der zentralen Schlüsselkompetenzen dargestellt. Ebenfalls eng mit dem Leitbild des lebenslangen Lernens verknüpft ist die Suche nach Möglichkeiten, auch solche Kenntnisse und Fertigkeiten in das eigene Qualifikationsprofil einzubringen, die in informellen Kontexten erworben wurden. Wesentliche Voraussetzung hierfür ist die nachvollziehbare Darstellbarkeit der erworbenen Qualifikation. Wir entschieden daher, den Lernhausteilnehmerinnen die im Lernhaus erworbenen Qualifikationen in einem Zertifikat zu bestätigen.

Mit dieser Entscheidung stellte sich dann auch die Frage, wie genau die Qualifikation zu benennen sei. Wir empfanden es als relativ schwierig, die von uns angestrebte Qualifikation in einen passenden Titel zu verwandeln und die Beschreibung „Trägerin interkultureller Kompetenz“ erschien uns zu sperrig. In dieser Phase sichteten wir auch, welche Titel derzeit existieren und welche eventuell auf eine bereits definierte Qualifikation verweisen. Nach längeren Abwägungsprozessen entschieden wir uns für den Titel der „Kulturmittlerin“. Erste Rückmeldungen haben allerdings gezeigt, dass auch dieser Titel nicht immer eindeutig verstanden wird.

Entsprechend der dialogischen Ausrichtung des Projekts entwarfen wir ein Modell der Zertifikatsentwicklung, bei dem die endgültige Darstellung der tatsächlich erworbenen Kompetenzen/Qualifikationen erst gegen Ende des Lernprozesses erfolgen sollte. So stellten wir sicher, dass die im Verlauf des Prozesses gewonnenen Erfahrungen berücksichtigt und insbesondere auch die Teilnehmerinnen in das Verfahren eingebunden werden konnten. Um standortspezifische Besonderheiten erfassen zu können entwickelten wir ein Format, in dem eine projektübergreifende Beschreibung der Lernhausqualifikation durch standortbezogene Beschreibungen der konkreten Ausgestaltung ergänzt werden sollten.

Die grafische Ausgestaltung der Zertifikate und die Tatsache, dass diese nicht nur von den Vertreterinnen des Standortträgers sondern auch von einer Vertreterin des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterschrieben sind, unterstreichen die Wertigkeit der Qualifikation.

Im Zusammenhang mit der Zertifizierung stellte sich damit aber auch die Frage nach der Nachprüfbarkeit der Qualifikation. Da in einem von den Teilnehmenden selbst gesteuerten Lernprozess sich die Idee einer Prüfung von selbst verbot, mussten wir hier darauf vertrauen, dass bei regelmäßiger Teilnahme der qualifizierende Effekt des Programms sich in jedem Falle einstellen würde. Einziges Kriterium für die Erteilung des Zertifikats konnte daher nur eben diese Regelmäßigkeit der Teilnahme sein. Hierfür legten wir einen Rahmen von 80% der in der Curricularstruktur dargestellten verbindlichen Veranstaltungen fest und schrieben dies auch in entsprechenden Vereinbarungen mit den Teilnehmerinnen nieder. Mit der Festlegung dieses für alle Standorte verbindlichen Umfangs soll, bei aller Unterschiedlichkeit der Ausgestaltung, für ein vergleichbares Niveau der Qualifikation an allen Standorten sicher gestellt werden. Kritisch anzumerken ist allerdings, dass eine solche Regelung ohne entsprechende Kompensationsmöglichkeiten die Teilnehmerinnen sehr schnell in eine Situation bringen kann, in der das Zertifikat im Rahmen des Programms nicht mehr zu erhalten ist. Gerade Frauen die in Beruf, Ehrenamt und Familie aktiv und gefordert sind können hier sehr schnell an ihre Grenzen stoßen. Die Standorte versuchten, dieses Problem auf unterschiedlichen Wegen und insbesondere mit flexiblen Kompensationsangeboten zu lösen. Grundsätzlich sollte bei einer Verstetigung des Projekts diese Problematik noch einmal bedacht werden.

### **2.3.3 Lernzielkatalog**

Als eine weitere Richtschnur für die Gestaltung der Qualifikation und das Zertifikat entwickelten wir den bereits erwähnten Lernzielkatalog in Anlehnung an den Europäischen Qualifikationsrahmen<sup>6</sup> und die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen. Dieser Katalog konnte aber natürlich nur als Orientierungsrahmen verstanden werden, da die genaue Ausgestaltung des konkreten Qualifikationsprogramms durch die Teilnehmenden selbst mit gestaltet werden sollte. Auch war angesichts der zur Verfügung stehenden Zeit klar, dass die Gruppen an vielen Punkten eine Auswahl der Themen würden treffen müssen.

### **2.3.4 Die Entwicklung des Curriculums im Laufe des Projekts**

Bei den ersten Überlegungen zum Curriculum konzentrierten wir uns auf die Bereiche der Wissensvermittlung, der Aneignung von Methoden sowie der Vernetzung und damit auf die curricularen Elemente Basic, Skill, N&P und Workshop. Je mehr allerdings die selbst bestimmte Gestaltung der Qualifikation durch die Teilnehmerinnen ins Blickfeld geriet, desto klarer wurde, dass hierfür Gruppensitzungen erforderlich sein würden, deren genaue Anzahl wir aber nicht festlegen wollten und für die auch kein eigenes Budget eingeplant wurde. Wir gingen jedoch davon aus, dass bei einer 14-tägigen Terminfrequenz genug zeitlicher Spielraum gegeben wäre, um diese Sitzungen durchzuführen.

---

<sup>6</sup> In einer Konsultationsfassung.

Bereits in der Anfangsphase des Qualifikationsprozesses stellte sich jedoch heraus, dass den Gruppensitzungen eine weitaus größere Bedeutung zukommen würde als ursprünglich gedacht war, da die Gruppen selber eine zentrale Lernebene des Projekts darstellten - dies sowohl im Hinblick auf die Kompetenzen und Ressourcen der beteiligten Frauen, die zum Ausgangspunkt aller Lernprozesse wurden, als auch im Hinblick auf zahlreiche Gruppenprozesse, die so nur in einer kulturell vielschichtigen Gruppe möglich sind. Auch stellte sich schnell heraus, dass im Interesse eines nachhaltigen und tiefgreifenden Lernprozesses die ständige Erprobung und Einübung der erworbenen Skills und die regelmäßige Reflektion der gemachten Erfahrungen von großer Bedeutung waren. Auch hierfür wurden die Gruppentreffen genutzt. Es stellte sich also schon bald heraus, dass es notwendig sein würde, eine nicht unerhebliche Anzahl von Gruppensitzungen durchzuführen.

Damit gerieten wir allerdings in einen zeitlichen Engpass: gemäß unserer Vereinbarungen mit den Teilnehmerinnen hatten wir das Programm zeitlich auf etwa 20 Termine im Jahr fixiert<sup>7</sup>, so dass abzüglich der anderen curricularen Module<sup>8</sup> noch fünf Termine für Gruppensitzungen zur Verfügung gestanden hätten. Diese wenigen Sitzungen hätten aber bei weitem nicht ausgereicht, um die oben beschriebenen Funktionen zu erfüllen und zugleich die Planung des Curriculums gemeinsam voran zu treiben. In dieser Situation entschieden wir uns, den Rahmen der N&P-Veranstaltungen entsprechend weiter zu stecken und – soweit nötig – die N&P-Termine für die oben beschriebenen Aufgaben zu nutzen.

Dies hatte zur Folge, dass sich die Gewichtung des Curriculums mehr zu den Gruppenprozessen hin verschob und dadurch gleichzeitig die Anzahl der „echten“ Vernetzungsveranstaltungen abnahm. Wie die einzelnen Lernhäuser mit dieser Situation umgegangen sind, steht in den jeweiligen Standortberichten.

---

<sup>7</sup> Bei dieser Rechnung sind die Schulferien berücksichtigt

<sup>8</sup> Pro Jahr: 2 Skills, 2 Basics, 10N&Ps, 1 Workshop = 15 Veranstaltungen p.a.

**Exkurs: Politische Bildungsveranstaltung in Berlin**  
*Simone Böddeker*

Unter dem Motto „Zivilgesellschaftliches Engagement, Partizipation und Integration: Frauen gestalten die Einwanderungsgesellschaft“ hatten sich im Juni 2007 die am Lernhausprojekt beteiligten Akteurinnen (Projektverantwortliche und Teilnehmerinnen) in Berlin zusammengefunden, um

- eine Strategie (Vision) für die Nachhaltigkeit der in den Lernhäusern gewonnenen Erkenntnisse zu entwickeln,
- das Lernhaus-Projekt als eine gelungene Praxis zur Integration und Anerkennung von Vielfalt und zur Gestaltung eines friedlichen Miteinanders von Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe und religiöser und/oder politischer Überzeugungen durch den Aufbau interkultureller Netzwerke zu multiplizieren,
- die Vernetzung der Teilnehmerinnen aller drei Standorte und damit verbunden eine unmittelbare Erfahrung des größeren Zusammenhangs des Projekts zu ermöglichen.

Die dreitägige Veranstaltung setzte sich aus einem inhaltlichen Teil, in dem die Teilnehmerinnen sich mit lernhauspezifischen Themenschwerpunkten auseinandersetzten und den politischen Gesprächen im Paul-Löbe-Haus des Deutschen Bundestages zusammen. In den Themenschwerpunkten stand die Auseinandersetzung mit den Kernpunkten und Spannungsfeldern des Lernhaus-Projektes im Vordergrund. Es zeigte sich, dass es für eine Profilierung des Lernhauses und die Außendarstellung als einheitliches bundesweites Projekt unabdingbar ist, dass sich alle Beteiligten – Teilnehmerinnen und Projektverantwortliche – über entsprechende Grundannahmen und Perspektiven des Projektes verständigten. Insbesondere der Austausch über die Qualifizierung zur Kulturmittlerin zeigte nachhaltige Wirkung bei allen Beteiligten. Mögliche Engagement- und Einsatzfelder von Kulturmittlerinnen mit den sich daraus ergebenden Aufgaben und Erwartungen wurden von den Teilnehmerinnen diskutiert. Aus den Rückmeldungen der beteiligten Frauen ließ sich deutlich ablesen, dass dieser Austausch dazu geführt hat, dass das Bild einer Kulturmittlerin ‚schärfere‘ Konturen bekam. Für die anstehende Aufgabe der Etablierung von Kulturmittlerinnen stellte diese Profilierung einen wesentlichen Schritt dar. Mit dem Ziel politischer Unterstützung für eine bundesweite Implementierung von Lernhäusern über die bestehenden Standorte hinaus diskutierten die Teilnehmerinnen aus den Lernhäusern mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Prof. Dr. Maria Böhmer, dem Parlamentarischen Staatssekretär des Bundesfamilienministeriums, Dr. Hermann Kues, sowie mit Fachpolitiker/innen des Deutschen Bundestages. Mit diesen wurden Visionen und Ansatzpunkte für die Fortführung der Lernhaus-Idee und zur Etablierung von Kulturmittlerinnen in der deutschen Integrationslandschaft diskutiert.

In den Gesprächen mit den Politikerinnen und Politikern beeindruckten die Lernhaus-Frauen ihre Gesprächspartner durch ihre vielfältigen Kompetenzen, ihr leidenschaftliches Engagement und den Mut, auch über ihre persönliche Migrationsgeschichte zu sprechen. Die ‚hautnahe‘ Erfahrung demokratischer Prozesse und des demokratischen Systems der Bundesrepublik und die Erfahrung, dass politische Entscheidungen nicht im „stillen Kämmerlein“ getroffen werden, sondern dass jede Bürgerin und jeder Bürger daran Anteil nehmen kann, war ein zentrales Fazit der Beteiligten. Partizipation wurde hier nicht nur als Thema diskutiert sondern greif- und erlebbar.

## 2.4 Öffentlichkeitsarbeit

Simone Böddeker

Öffentlichkeitsarbeit stellte innerhalb der Modellphase einen wichtigen Arbeitsbereich an den drei Standorten und auch standortübergreifend für das Gesamtprojekt dar. Dabei richtete sich diese in bestimmten Projektphasen an unterschiedliche Zielgruppen. War die Öffentlichkeitsarbeit zu Beginn des Projektes zunächst darauf ausgerichtet, in möglichst kurzer Zeit Teilnehmerinnen zum Aufbau einer heterogenen Lerngruppe zu gewinnen, waren die Bestrebungen der Lernhäuser anschließend primär auf die weitere Vernetzung und den Auf- und Ausbau von Kooperationsstrukturen innerhalb der eigenen Kommune gerichtet.

Seitens des Gesamtprojektes wurde die Öffentlichkeitsarbeit darauf ausgelegt, bundesweit über die Projektidee, die Implementierung und zum Projektende über die Möglichkeiten des Transfers des Modellprojektes zu informieren und für den Aufbau neuer Lernhäuser an anderen Standorten zu werben.

Um diesen verschiedenen Ansprüchen gerecht zu werden, wurde Öffentlichkeitsarbeit mit Hilfe verschiedener Medien, wie z.B. Faltblätter, Internetseiten, Werbepлакate, betrieben. Die Werbematerialien wurden sowohl gezielt an mögliche Kooperationspartner/innen bzw. Institutionen verschickt als auch bei entsprechenden Veranstaltungen und Präsentationen für Interessierte zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus wurde das Lernhaus bzw. die Arbeit innerhalb der drei Lerngruppen im Umfang von kleinen Randnotizen bis hin zu einseitigen Zeitungsartikeln in verschiedenen Medien dargestellt.

Neben den Veröffentlichungen, die im Rahmen des Lernhauses von den verschiedenen Beteiligten initiiert worden sind, haben sowohl die Koordinatorinnen wie auch die Trägervertreterinnen und die Frauen des Leitungsteams in verschiedenen Kontexten für die Idee des Lernhauses als eine gelungene Praxis zur Integration und Anerkennung von Vielfalt geworben. Auf einer

Vielzahl von Veranstaltungen wurde das Projekt vorgestellt und z.T. intensiv diskutiert. Gleichzeitig nahmen die am Projekt Beteiligten – auch die Teilnehmerinnen aus den Lerngruppen - an verschiedenen Veranstaltungen aus den Themenbereichen *Migration, Religion, Gender, Integration* teil, um informell über das Projekt zu informieren und neue Kontakte zu knüpfen.

*Eine Übersicht über die Aktivitäten (Veröffentlichungen, Projektpräsentationen) im Kontext der Lernhaus- Öffentlichkeitsarbeit findet sich im Anhang.*

### Lernhaus für Frauen

Zweijähriges Projekt befasst sich mit kulturellen Unterschieden

VON CANAN TOPCU

Frankfurt hat – wie auch Köln und Berlin – ein Lernhaus für Frauen. Was das ist? Kein Gebäude, sondern eine Qualifizierungsmaßnahme, die jetzt in den drei Städten startet. Das Projekt befasst sich mit kultureller Vielfalt und dem Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Wurzeln. Migrantinnen und deutsche Frauen sollen während einer gemeinsamen Lernzeit ihr Wissen über die verschiedenen Nationen, Kulturen und Religionen erweitern. „Die Frauen werden erfahren, in welcher Weise religiöse Welt- und Menschenbilder, kulturelle Besonderheiten und Traditionen auf den Alltag der hier lebenden Menschen Einfluss nehmen“, erklärt Projektleiterin Sigrid Becker-Fells bei der Projektpäsentation im Dialog-Museum. Die Gruppe bekommt zudem Schulungen in Moderations- und Dialogtechniken sowie im Konfliktmanagement.

Das Ganze soll nicht nur der persönlichen Horizonterweiterung der Teilnehmerinnen dienen. Die Idee ist, Frauen – insbesondere mit Migrationshintergrund – auf zivilgesellschaftliches Engagement vorzubereiten. Als Botschafterin ihrer Herkunftskultur und Multiplikatoren sollen sie sodann in Verei-

nen und Institutionen aktiv werden. Träger des Lernhauses ist der Verein Berami, der Erfahrungen in der Bildungsarbeit mit Migrantinnen hat. Das Geld für die Qualifizierungsmaßnahme kommt vom Bundesfamilienministerium, die Forschungsinstitut der Katholischen Fachhochschule Nordrhein-Westfalen begleitet das Projekt.

20 Frauen können an dem zweijährigen Bildungsprogramm teilnehmen. Sie treffen sich alle 14 Tage für zwei bis vier Stunden zum gemeinsamen Lernen und im Laufe des Projektes zu mehrtägigen Fortbildungen. Am Ende erhalten die Teilnehmerinnen ein Zertifikat. Bislang haben sich neun Frauen – unter anderem aus Frankreich, Spanien, Pakistan – angemeldet. Yasemin, eine aus der Türkei stammende Teilnehmerin, beschreibt ihr Motiv so: „Ich möchte mein Wissen über andere Kulturen über Wertvorstellungen erweitern, denn das baut Ängste ab.“

Integrationsdezernent Albrecht Magen (CDU) findet das Projekt „interessant“, wie er gestern in seinem Grußwort sagte. An den kulturellen Unterschieden entzündeten sich die Auseinandersetzungen.

INTERESSIERTE können sich unter der Rufnummer 91 30 10 20 melden.

## 2.5 Netzwerkarbeit

Simone Böddeker

### **Interne Zusammenarbeit**

Wie bereits oben skizziert sind an dem Lernhaus-Projekt vier Institutionen unterschiedlicher Größe und mit differierenden Organisationsstrukturen beteiligt. Vor dem Hintergrund der geringen Vorgaben bei der Umsetzung der Lernhausidee („halboffenes Curriculum“) ergab sich aus dieser Verschiedenartigkeit, dass die einzelnen Standorte diese Vorgaben unterschiedlich ausfüllten. Ein regelmäßiger standortübergreifender Austausch war daher notwendig, um den laufenden Prozess regelmäßig zu reflektieren und um zu überprüfen, ob mit der Umsetzung die angestrebten Zielsetzungen weiterhin erreichbar sind. Gleichzeitig bedurfte es einer Vielzahl an Abstimmungen über organisatorische Aspekte, wie z.B. über die Ausgestaltung des Zertifikats, die Gestaltung der politischen Bildungsveranstaltung in Berlin oder der Abschluss-Fachtagung. Aufgrund des Anspruchs, nicht nur innerhalb der Lerngruppen das dialogische Prinzip zu bewahren, sondern auch auf der Ebene der Projektverantwortlichen wurden sämtliche Entscheidungen, die das Lernhaus betrafen, gemeinsam getroffen. Vorteil eines solchen Verfahrens war, dass sich alle Beteiligte mit der Entscheidung identifizieren und sie auch nach außen vertreten konnten. Es zeigte sich, dass derartige Abstimmungsprozesse oftmals einen größeren Zeitumfang bedürfen, insbesondere wenn die Kommunikationswege – wie im Fall des Lernhauses – zwischen den Standorten und den Trägern relativ lang sind und wenn eine große Zahl an Personen an den Abstimmungen beteiligt werden wollen.

Im halbjährlichen Abstand fanden daher zweitägige Gesamtprojekttreffen statt, an denen neben den Koordinatorinnen auch die Trägervertreterinnen und die Frauen der Steuerungsgruppe (Träger und BMFSFJ) teilnahmen. Diese Treffen wurden zum einen zur Reflexion des bisherigen Prozesses und auch der bestehenden Zusammenarbeit genutzt als auch zur inhaltlichen und organisatorischen Absprache in Hinblick auf das Gesamtprojekt. Ab Mitte 2007 stand für alle Beteiligten die Frage im Raum, wie es nach der Modellphase für das Lernhaus weitergehen wird. Die letzten Gesamtprojekttreffen standen daher unter dem Fokus der Nachhaltigkeit und des Transfers der Lernhaus-Idee – auch in weitere Kommunen.

Neben den Gesamttreffen wurden alle Beteiligten durch einen monatlichen Sachstandsbericht, der von den Koordinatorinnen der Standorte sowie den Projektkoordinatorinnen erstellt wurde, über den Stand der Umsetzung informiert.

Mittels der Treffen und der Berichte wurde für eine entsprechende Transparenz aller Aktivitäten gesorgt. Im Vorfeld der Gesamtprojekttreffen fanden zumeist die Treffen der Steuerungsgruppe statt, die für die inhaltliche Abstimmung der Verantwortlichen des Gesamtprojektes genutzt wurden. Hier wurden auch

alle Fragen zu Anträgen, Bewilligungen und Finanzen bearbeitet, die keiner Abstimmung durch das gesamte Projektteam bedurften.

Für einen regelmäßigen Austausch unter den Koordinatorinnen, d.h. auf der Umsetzungsebene fanden die Standorttreffen statt. Zumeist waren diese an die Gesamtprojekttreffen gekoppelt, um sich dort über die konkrete Umsetzung der verabredeten Aufträge zu verständigen. Darüber hinaus konnten dabei die unterschiedlichen Erfahrungen aus den drei Lernhäusern diskutiert werden, was ggf. Anlass zu weiteren Modifizierungen bei der eigenen Umsetzung bzw. Ausgestaltung der Vorgaben gegeben hat. Die Treffen der Koordinatorinnen fanden ca. 3-4 mal pro Jahr an jeweils einem der drei Standorte statt. Die Zusammenarbeit innerhalb des Lernhaus-Projektes erfolgte nicht immer ohne Reibungsverluste. Bedingt durch die Vielzahl beteiligter Akteurinnen und Institutionen trafen unterschiedliche Erwartungen im Hinblick auf die Zielsetzungen und Vorstellungen von der konkreten Umsetzung aufeinander.

Trotz des halboffenen Curriculums tauchte mit der Vereinbarung zur Zertifizierung der Qualifikation die Frage der Standardisierung und damit die der Vergleichbarkeit der drei lokalen Lernprozesse auf. Diese „Reibungen“ konnten aber nach anfänglichen Schwierigkeiten positiv im Hinblick auf ein Voneinander-Lernen genutzt werden.

### **Externe Kooperationen**

Neben der Kooperation und Zusammenarbeit der beteiligten Akteurinnen innerhalb des Projektes entstanden im Kontext des Lernhauses vielfältige neue Kooperationen und Kooperationsmöglichkeiten. An dieser Stelle können die sich ergebenden neuen Kontakte nicht im Einzelnen aufgeführt werden, sondern nur zentrale Aspekte der Vernetzung auf Landes- und Bundesebene dargestellt werden. Nähere Informationen zum Aus- und Aufbau von Kooperationen und Netzwerken in den jeweiligen Kommunen finden sich in den Darstellungen der Standorte (Kapitel 3).

Im Rahmen des BMFSFJ- Modellprogramms „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ (GüF), dem das Lernhaus-Projekt zugeordnet wurde, fanden innerhalb der Projektlaufzeit insgesamt sieben Workshops statt, die dem Informations- und Erfahrungsaustausch der am Modellprogramm beteiligten Projekte bzw. Mitwirkenden dienten. Über diese Veranstaltungen konnten Kontakte zu Organisationen geknüpft werden, die im Bereich zivilgesellschaftlichen Engagements aktiv waren. Vor diesem Hintergrund ist u.a. ein Positionspapier der Lernhaus-Koordinatorin in Kooperation mit der Projektkoordinatorin der Bundesarbeitsgemeinschaft Ev. Jugendsozialarbeit e.V. entstanden, das auf die Bedeutung von Migration und Integration als Querschnittsthemen im bürgerschaftlichen und freiwilligen Engagement hinweist.

Die Ergebnisse und Erfahrungen des Lernhauses wurden auch an anderen Stellen in die politische, wissenschaftliche und öffentliche Diskussion eingebunden. Neben der politischen Bildungsveranstaltung

in Berlin (siehe Exkurs in Kapitel 2), wo Kontakte zur Integrationsbeauftragten des Bundes sowie zu Fachpolitiker/innen des Deutschen Bundestages geknüpft wurden, die im weiteren Projektverlauf rekurriert wurden, konnten die z.T. bestehenden Kontakte zu den zentralen Akteuren und Akteurinnen in der Integrationslandschaft auf Landesebene, wie z.B. den jeweiligen Integrations- bzw. Ausländerbeauftragten, intensiviert werden. Diese Kontakte wurden genutzt, um die Erfahrungen des Lernhauses zu multiplizieren und um für Unterstützung zur Implementierung weiterer Lernhäuser zu werben.

Darüber hinaus waren drei Projektverantwortliche des Lernhauses in den jeweiligen Arbeitsgruppen zur Erarbeitung des Nationalen Integrationsplanes der Bundesregierung beteiligt. In diesen Arbeitsgruppen diskutierten staatliche Akteure sowie Arbeitgeber und Gewerkschaften, Kirchen und Religionsgemeinschaften, Wohlfahrtsverbände und Stiftungen, Medien, Kulturschaffende, Sportverbände, Migrantinnen und Migranten über die Frage der Gestaltung der (Einwanderungs-)Gesellschaft. Das Lernhaus ist dabei als Best-Practice-Beispiel in den Integrationsplan aufgenommen worden.

Im Hinblick auf einen Erfahrungsaustausch mit den Institutionen, die Qualifizierungen entwickelt und durchgeführt haben, die dem Lernhaus-Programm vergleichbar waren, wurden entsprechende Kontakte geknüpft. Über den Bundesfachkongress zur Etablierung des Berufsbildes „Sprach- und Integrationsmittler“ wurde hier beispielweise der Kontakt zur Diakonie Wuppertal hergestellt, die bereits seit mehreren Jahren Qualifizierungen zu „Sprach- und Kulturmittler/innen“ für Migranten und Migrantinnen im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens durchführten. Bei der Erarbeitung des Curriculums für das Berufsbild konnten die Erfahrungen des Lernhauses eingebracht werden.

Darüber hinaus haben sich vielfältige Kooperationen im Kontext des Lernhauses ergeben, die dazu beigetragen haben bzw. weiterhin beitragen, dass dem Lernhaus eine große Bedeutung für die bundesweite Diskussion um Zuwanderung und partizipative Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft zukommt.

## 2.6 Wissenschaftliche Begleitung

Simone Böddeker

Die Modellphase des Transkulturellen und interreligiösen Lernhauses gründete sich auf einen wechselseitigen Prozess von Implementierung, Evaluation und Weiterentwicklung. Die Entwicklungs- und Auswertungsphasen liefen zeitlich parallel ab, damit die gewonnenen Evaluationsergebnisse bereits Einfluss auf die weitere Projektimplementierung nehmen konnten, indem die Ergebnisse ständig in den Umsetzungsprozess rückgekoppelt wurden. Als *Evaluationsgegenstand* war damit der Implementierungsprozess festgelegt, der immer nur vorläufig abgesteckt werden konnte, d.h. die Entwicklung der Feinziele, Fragestellungen, Hypothesen usw. war Aufgabe des Evaluationsprozesses selbst.

Basierend auf dem Konzept der *responsiven Evaluation*, das Wolfgang Beywl (1988) für den deutschsprachigen Raum adaptiert und fortentwickelt hat, orientierte sich die Evaluation an den Interessen und Zielsetzungen der am Prozess Beteiligten.

*„Responsiv ist ein Evaluationsprozess, der empfindlich auf die Interessenlagen relevanter Beteiligter reagiert und gegenüber deren Vorstellungen darüber empfänglich ist, was wichtige Fragestellungen sind, welche Erhebungsinstrumente sie akzeptieren und auf welchem Wege sie über die Ergebnisse informiert werden wollen.“<sup>9</sup>*

Die Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen (KFH NW), die neben der Koordination der Konzeptentwicklung auch die wissenschaftliche Begleitung des Gesamtprojekts und die Evaluation der Konzeptimplementierung übernahm, hat sich bewusst für dieses Modell aktivierender Forschung entschieden, das auf die prinzipielle Offenheit des Evaluationsmodells abhebt. Indem die zu beantwortenden Fragen nicht im Vorfeld bereits feststanden, sondern prozesshaft identifiziert werden mussten, entsprach dieses offene Modell dem Projektansatz *work in progress* und dem Anspruch die Lernprozesse durch dialogische Verfahren zu gestalten.

Neben dem instrumentellen Nutzen der Evaluation und der Gestaltung des Umsetzungsprozesses war der Evaluationszweck zugleich an einer Erkenntnisgewinnung zur Bereicherung der öffentlichen, politischen und wissenschaftlichen Diskussion ausgerichtet. Hier stand die Frage, welchen Beitrag das Lernhaus mit der Qualifizierung von Kulturmittlerinnen zur partizipativen Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft leisten kann, im Fokus des Interesses.

Entsprechend der mehrdimensionalen Zielsetzung des Forschungsprojekts wurde daher ein differenziertes Forschungsdesign entwickelt, das einen *Mix aus quantitativen und qualitativen Erhebungsmethoden* – standardisierte Befragungen, Gruppendiskussionen und Expertinneninterviews – umfasste. Nähere Informationen zur wissenschaftlichen Begleitung, zum Forschungsdesign und zu den Evaluationsergebnissen finden sich im Kapitel 4.

---

<sup>9</sup> Beywl, Wolfgang (1988): Zur Weiterentwicklung der Evaluationsmethodologie. Grundlegung, Konzeption und Anwendung eines Modells der responsiven Evaluation, Frankfurt am Main, S. 140

## 2.7 Das Lernhausprojekt als Teil des GÜF-Bundesmodellprogramms

*Uta Denzin-von Broich-Oppert*

In diesem Abschlussbericht wird an verschiedenen Stellen auf das Modellprogramm „Generationenübergreifende Freiwilligendienste“ (GÜF) hingewiesen; hier sollen in sehr knapper Form einige Aspekte zusammengefasst werden, die uns wichtig erscheinen.

Auch in einem Modellprogramm, dessen Gestaltungsspielraum ausdrücklich die Erprobung kreativer Ideen ermöglichen soll (vgl. die Beschreibung der Zielsetzung in der Broschüre des BMFSFJ vom November 2007) war das Lernhausprojekt als Qualifizierungsprojekt (nur) für Frauen ein Sonderfall. Das brachte die Notwendigkeit mit sich, gelegentlich auf verschiedenen Ebenen zu argumentieren, warum das Projekt dennoch gut in das Modellprogramm passte; es passte gut, weil es – wie in diesem Bericht noch einmal beschrieben – in besonderer Weise geeignet war, einen Beitrag zum erklärten Ziel des Modellprogramms „Stärkung der Zivilgesellschaft“ zu leisten. Trotz dieser grundsätzlichen Eignung und der so konstruktiven Rolle des Lernhausprojekts für dieses Modellprogramm bedurfte es verschiedener „Justierungen“, um sich dem gegebenen Rahmen anzupassen. Ein Beispiel für solche Justierungen war, dass in unserem Projekt nicht die üblichen „Freiwilligenstunden“ anfielen. Ein anderes, dass die Instrumente der wissenschaftlichen Begleitung durch das Zentrums für zivilgesellschaftliche Entwicklung (ZzE) der Evangelischen Fachhochschule Freiburg auf die Mehrheit der Projekte ausgerichtet war und sich nicht ohne weiteres auf unser Projekt übertragen ließen. Abgesehen aber von nötigen Anpassungen, von dem einen oder anderen auch kritisch zu sehenden Aspekt ist die Einbindung des Lernhausprojekts in das Modellprogramm ganz überwiegend als positiv und unterstützend zu bewerten. Dies vor allem aus folgenden Gründen:

Dadurch dass die Einrichtung des Bundesmodellprogramms von allen Bundestagsfraktionen getragen wurde, dass außer dem federführenden Ministerium eine Reihe weiterer Ministerien eingebunden waren, dass das Bundesverwaltungsamt von Anfang an mit dabei war ergab sich eine „Projektsicherheit“, die – wenngleich durchaus nicht absolut – mindestens mental über einige Klippen (z.B. jeweils nur jährliche Bereitstellung der Mittel, vorläufiger Haushalt nach Bundestagswahlen) half. Dieses Programm war offensichtlich nicht eines unter vielen ähnlichen, sondern bündelte Ideen und Ressourcen und den politischen Willen, hier ein erfolgreiches Modell für die Förderung bürgerschaftlichen Engagements zu entwickeln. Das ergab eine Schubkraft, die sich auch im Projektalltag als hilfreich erwies; man war Teil eines großen Programms, das zur Stärkung der Zivilgesellschaft beitragen wollte und konnte dies z.B. auch gut für die Öffentlichkeitsarbeit nutzen.

Verschiedene Instrumente wie gemeinsame Workshops, ein Internet-Forum, Veröffentlichungen, regionale GÜF-Gruppen trugen dazu bei, dass eine Reihe von Informationen über die Arbeit der Projekte zur Verfügung standen und dass intensivere Kontakte zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Träger möglich waren. Neben inhaltlichen Anregungen und „administrativen Tipps“ wurde so auch auf

dieser Ebene die enorme Vielfalt gesellschaftlichen Engagements erfahrbar; das war eine weitere Bestätigung für ein Projekt, das wie das Lernhaus auf Vielfalt als Ressource setzt.

An den 51 Projekten des Modellprogramms waren rund 150 Träger beteiligt, das heißt, es hat auch auf der organisatorischen Ebene eine Vielfalt von Kooperationsformen gegeben. Das war wichtig für das Lernhausprojekt, das selber in einem sehr besonderen Kooperationsverbund arbeitete.

Die Einbeziehung des Bundesverwaltungsamtes in den Gesamtzusammenhang des Modellprogramms und damit die Möglichkeit, kontinuierlich und „auf kurzem Wege“ Fragen zu klären, bedeutete insbesondere für die KFH, die für den Projekthaushalt und seine sachgemäße Verwaltung die Verantwortung trug, eine große Unterstützung. Aber auch die Lernhaus Träger hatten Gelegenheit, auf den GÜF-Gesamttreffen spezielle Fragen zu klären oder aber Verwaltungs-Informationen zu erhalten.

Insgesamt hat das Bundesmodellprogramm nicht nur die Absicht bekundet, Vielfalt zu wagen, Kreativität zu fördern, neue Formen bürgerschaftlichen Engagements auszuprobieren, sondern es hat auch in der Umsetzung die Unterstützung gegeben, die im Rahmen der vorgegebenen Finanzen und des bestehenden Haushaltsrechts möglich war; denn die haushaltsrechtlichen Vorgaben waren auch für dieses Programm die alten, rigiden.

Bei der Auswertung des Modellprogramms sollte daher nicht nur die inhaltliche Arbeit, sondern auch der Änderungsbedarf des bestehenden Haushaltsrechts auf der Agenda stehen. Aber auch zum Thema Projektorganisation und Kooperationsformen von Trägern müssten im Modellprogramm viele Beispiele zu finden sein, deren Auswertung konstruktive Hinweise für künftige Projekte geben könnte.

Last not least wäre es sinnvoll der Frage nachzugehen, ob auch bei künftigen Bundes-Projekten zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements eine so enge organisatorische, begriffliche und gedankliche Verbindung zum Zivildienst der Weisheit letzter Schluss ist. „Zivildienst“ und „Freiwilligendienste“ als Beschreibung einer Form der In-Dienst-nahme von Bürgerinnen und Bürgern umfassen weder begrifflich noch inhaltlich die ganze Spannweite dessen, was als „Impulse für die Zivilgesellschaft“, Förderung des ehrenamtlichen, bürgerschaftlichen Engagements in diesem Modellprogramm (auch) gemeint war.

### 3. Umsetzung und Implementierung an den drei Standorten

Bei den folgenden Berichten ist der des Lernhauses Berlin besonders umfangreich; er musste auf Grund der besonderen Situation noch Punkte berücksichtigen, die bei den beiden anderen Lernhäusern nicht anfielen, so den Aufbau des Standortes und die Beschreibung des Lernprozesses in zwei Teilgruppen. Vor allem aber sind am Beispiel des Berliner Standortes die im allgemeinen Teil beschriebenen Kernideen und Rahmenvorgaben des Projekts noch einmal exemplarisch unter Einschluss theoretischer Zusammenhänge auf ein konkretes Lernhaus bezogen nachgezeichnet. Das lag nahe, da die Berliner Koordinatorin hier in ihrer Doppelfunktion als Koordinatorin des Standortes und des Gesamtprojektes berichtet.

#### 3.1 Lernhaus Berlin

*Christiane Klingspor*

##### 3.1.1 Aufbau des Standortes

Bedingt durch die besondere Situation eines kleinen zivilgesellschaftlichen Trägers war es in Berlin zunächst nötig, einen Projektstandort aufzubauen. Dies verzögerte zwar den Beginn der eigentlichen Projektarbeit, gab uns aber andererseits die Möglichkeit, den Standort mit Hinblick auf die besonderen Interessen des Projektes auszuwählen.

Es gelang uns, mit dem Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf eine Kooperationsvereinbarung zu treffen, die uns die Möglichkeit der Zusammenarbeit sowohl mit der Frauenbeauftragten als auch mit der Ausländerbeauftragten des Bezirks bot und uns darüber hinaus die kostenlose Nutzung der bezirkseigenen Räume für unsere Veranstaltungen ermöglichte.

Charlottenburg ist zentral gelegen und verfügt über sehr gute Verkehrsanbindungen. Der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund<sup>10</sup> liegt über dem Berliner Durchschnitt, ist aber aufgrund der heterogenen Bebauungsstruktur ungleich über die einzelnen Wohngebiete des Bezirks verteilt. Innerhalb des Bezirks gehört das ehemalige Sanierungsgebiet Klausenerplatz zu den Gebieten mit einem relativ hohen Migrantenanteil. Gleichzeitig verfügt das Gebiet seit langem über ein funktionierendes Quartiermanagement, ein gut entwickeltes Netzwerk von zivilgesellschaftlichen Aktivitäten und daraus resultierend eine gute soziale Kohäsion.

Weitere wichtige Kriterien waren für uns eine gute Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz mit Wegen, die unsere Teilnehmerinnen auch nach dem Ende der abendlichen Sitzungen noch gerne angstfrei zurücklegen würden. Besonders wichtig war es uns aber, Räume zu finden, in denen es möglich sein würde, einen angemessenen Rahmen für den von uns geplanten Prozess zu schaffen.

---

<sup>10</sup> Da der „Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund“ nicht präzise erfasst werden kann, stützt sich diese Aussage auf den Ausländeranteil. Dieser liegt in Charlottenburg-Wilmersdorf bei 17,9 % (Berliner Durchschnitt: 13,4%).

Alle diese Ansprüche mit dem zur Verfügung stehenden Budget zu verwirklichen, erwies sich als schwierig, so dass wir schließlich Abstriche bei der Größe der von uns gesuchten Räume machen mussten.

Die Entscheidung für einen Standort, dessen größter Raum gerade einmal 30 qm umfasste, war zugleich eine konzeptionelle Weichenstellung. Sie führte später dazu, dass wir die bestehende Lerngruppe für die regelmäßigen Gruppentreffen in zwei Teilgruppen aufteilten. Die Arbeit in diesen kleineren und daher auch intimeren Gruppen wiederum wirkte sich intensivierend auf den gesamten Gruppenprozess aus. Dieser Effekt war von uns so nicht vorhergesehen worden, er war gewissermaßen ein „Geschenk“ der spezifischen Umstände an das Projekt. Durchaus kalkuliert war hingegen die Sorgfalt, die wir auf die Gestaltung der Räume verwandten: hier ging es uns darum, Räume zu schaffen, in denen sich eine Gruppe von Frauen würde „zu Hause“ fühlen können und die die Entstehung eines emotional warmen und dennoch reflektierten Miteinanders atmosphärisch unterstützen würden. Die Richtigkeit dieser Vorgehensweise wurde uns später auch von den beteiligten Frauen mehrfach bestätigt.

### **3.1.2 Aufbau und Etablierung der Lerngruppe**

#### *Anwerbung der Lerngruppe*

Da sich die Lernhausidee in Berlin im Kontext des Projektes „Sarah – Hagar“ entwickelt hatte, haben wir alle Phasen der Projektentwicklung innerhalb des dort entstandenen Netzwerks kommuniziert. Direkt nach dem Aufbau des Standorts veranstalteten wir mehrere Informationsabende, zu denen wir über die entsprechenden Verteiler einluden. Daher verfügte das Projekt „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen Berlin“ schon bei seinem Beginn über einen hohen Bekanntheitsgrad innerhalb dieses recht weit gespannten Netzwerks und es gab aus diesem Kreis auch von Anfang an eine Reihe von Interessentinnen für die Teilnahme an der Lerngruppe.

Es war uns aber wichtig, das Projekt auch über diesen Kreis hinaus bekannt zu machen. Insbesondere wollten wir Frauen aus verschiedenen migrantischen Organisationen für die Teilnahme zu gewinnen. Ein weiteres Ziel war es, einige eher säkular eingestellte, politisch motivierte Frauen zu interessieren.

Wir organisierten daher im Januar 2006 eine öffentliche Informationsveranstaltung und luden hierzu insbesondere auch Vertreterinnen zahlreicher migrantischer Organisationen ein. Für die Einladung wählten wir eine auf die Organisation bezogene, personalisierte Form und betonten unser Interesse an einer Zusammenarbeit. Diese Art der Wertschätzung hat vermutlich zu der hohen Resonanz beigetragen, die wir erhielten<sup>11</sup>. Während der Veranstaltung stellten wir die Grundlagen des Projekts vor und baten um Unterstützung bei der Suche nach Teilnehmerinnen.

Im März 2006 gestalteten wir dann im Rahmen des „Charlottenburger Frauenfrühlings“ einen Abend mit dem Titel „Zukunftsprojekt Integration“. Wir gingen von dem Gedanken aus, dass die Gestaltung des

---

<sup>11</sup> Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der migrantischen Organisationen würden wir auch für Nachfolgeprojekte an anderen Standorten dringend empfehlen, auf der lokalen Ebene diese Organisationen gezielt anzusprechen.

Zusammenlebens in der multikulturellen Gesellschaft als ein Projekt zu begreifen wäre, das nur gelingen kann, wenn sich „Einheimische“ und Zugewanderte gemeinsam darum bemühen. Wir fragten nach möglichen Strategien für diese gesellschaftliche Zukunftsaufgabe und nach der besonderen Rolle von Frauen in diesem Zusammenhang. Im zweiten Teil des Abends stellten wir dann den Lernhausansatz als eine mögliche Strategie vor und warben wiederum für eine Beteiligung an der Lerngruppe.

#### *Auswahl der Lerngruppe*

Im Laufe des Frühjahrs erreichten uns zahlreiche Interessensbekundungen von Frauen, die sich an einer Beteiligung an der Lerngruppe interessiert zeigten. Wir schickten allen interessierten Frauen einige schriftliche Informationen zum Projekt zu, sowie einen kleinen Eingangsfragebogen, in dem die Frauen gebeten wurden, einige Sätze über ihren persönlichen Hintergrund, ihre religiöse Orientierung, ihre Motivation für die Teilnahme am Projekt und ihre „Engagementbiographie“ zu schreiben. Alle Frauen, die uns einen solchen Bogen zurücksandten, luden wir zu einer Gesprächsrunde ein. Insgesamt veranstalteten wir im März 2006 vier solche Gesprächsrunden, an denen jeweils acht bis zehn Bewerberinnen, mindestens eine Trägerin und beide Koordinatorinnen teilnahmen. Bei diesen Treffen erhielten die Bewerberinnen die Möglichkeit, sich ausführlicher vorzustellen und auch selber mehr über das Projekt zu erfahren. Wir bemühten uns, den Abend ähnlich zu gestalten, wie die späteren Gruppentreffen, so dass auch der methodische Ansatz des Lernhauses erfahrbar wurde. Gleichzeitig konnte so der „Bewerbungscharakter“ der Situation abgemildert werden. Bei diesen Treffen stellten wir den zeitlichen Umfang des Projekts dar und wiesen eindrücklich darauf hin, dass es notwendig sein würde kontinuierlich am Prozess teilzunehmen. Wir baten die Frauen noch einmal genau zu überlegen, ob sie die erforderliche Zeit investieren wollten.

Nach diesen Abenden blieben weit über dreißig Frauen bei ihrem Wunsch am Lernhaus teilzunehmen. Da wir - schon aufgrund der räumlichen Situation - die Gruppengröße auf maximal 24 Frauen festgelegt hatten, waren wir also gezwungen, ein Auswahlverfahren durchzuführen. Von zentraler Bedeutung für die Entwicklung der Auswahlkriterien war unser Wunsch, eine kulturell möglichst vielfältige Gruppe zusammen zu stellen. Daneben waren aber auch Engagement bzw. Engagementbereitschaft sowie gruppendynamische Überlegungen wichtige Kriterien. Die endgültige Auswahl trafen die Trägerinnen nach Beratung mit den Koordinatorinnen mithilfe eines Punkte-Verfahrens.

#### *Zusammensetzung der Lerngruppe*

Die Gruppe, die so zustande kam, spiegelte in ihrer Zusammensetzung in vieler Hinsicht die Heterogenität und Vielfalt einer transkulturellen, globalisierten Gesellschaft wider.

Die Gruppe bestand zur Hälfte aus Frauen mit einem Migrationshintergrund im Sinne der amtlichen Statistik<sup>12</sup>. Herkunftsländer waren Afghanistan, China, Frankreich, Iran, Israel, Libanon, Polen, Südko-

---

<sup>12</sup> Demzufolge verfügt eine Person über einen Migrationshintergrund, wenn entweder sie selber oder mindestens ein Elternteil in einem anderen Land geboren ist.

rea, Tunesien und die Türkei. Es waren beide deutschen Kulturen vertreten. Eine Frau antwortete auf die Frage nach einem Migrationshintergrund: „Meine Eltern kamen 1930 aus Oberschlesien nach Berlin“<sup>13</sup>.

Bei Projektbeginn waren die jüngste Teilnehmerin 29 und die älteste Teilnehmerin 67 Jahre alt.

Entsprechend den Auswahlkriterien waren fast alle Frauen im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements aktiv. Hiermit korrelierte ein hohes Qualifikationsniveau in der Gruppe. Alle Frauen verfügten über eine fundierte Ausbildung, eine akademische Qualifikation oder waren Studentinnen.

In der Gruppe gab es sechs Christinnen und neun Muslimas - beide Religionen waren mit unterschiedlichen Ausrichtungen vertreten. Eine Frau war Jüdin, zwei Frauen gehörten zur Bahá'í-Gemeinde, eine praktizierte Falun Gong und eine verortete sich mit Nähe zum Zen-Buddhismus; je eine Frau bezeichnete sich als Atheistin bzw. als Agnostikerin. Viele Frauen wollten sich aber auch nicht auf eine Religion festlegen lassen. Auch normative Systeme sind im Fluss, sie sind Beeinflussungen ausgesetzt und veränderlich. So haben mindestens sieben<sup>14</sup> Lernhausteilnehmerinnen sich im Laufe ihres Lebens zu einer anderen Religion bekannt als zu der, in die sie hinein geboren wurden. Insbesondere sind über die Hälfte der muslimischen Teilnehmerinnen Konvertitinnen und stammen aus Familien mit christlichem oder abendländisch-säkularem Hintergrund<sup>15</sup>.

Spätestens hier wird deutlich, dass sich transkulturelle Realität der eindeutigen Kategorienbildung widersetzt, dass sich das „Trans“, die Vermischung und kulturelle Durchdringung, der Prozess der Kreolisierung auch und gerade auf der Ebene der individuellen Biographie abspielt.

Manche Frauen haben sich als Erwachsene bewusst für eine Religion entschieden: *„Ich bin erst als erwachsene Frau in Deutschland getauft worden und habe später evangelische Theologie studiert. Das war eine bewusste Entscheidung. Ich bekomme meine Kraft durch meinen Glauben und möchte dafür respektiert werden – und respektiere auch andere Menschen mit ihrem Glauben.“*<sup>16</sup>

Andere Frauen haben sich aus ihrer Religionsgemeinschaft verabschiedet oder zumindest innerlich gelöst: *„Zwar bin ich in der Türkei als Muslimin zur Welt gekommen, die Religion des Islam ist mir jedoch ebenso fremd wie jede andere Religion auch. Ich (...) sehe mich als Weltbürgerin ohne Religion. Ich glaube nicht, dass irgendeine Religion einer anderen Religion überlegen ist. Meiner Auffassung nach kommt es nicht darauf an, ob man einer Religion angehört, sondern darauf, was man dafür tut, damit die Welt menschlicher wird.“*<sup>17</sup>

Nicht wenige Frauen aber haben sich auch in Bezug auf Religion nie in einer wirklich eindeutigen Lage befunden: *„Mein Vater ist Muslim und meine Mutter Christin. Ich selbst bin mit beiden Religionen auf-*

---

<sup>13</sup> Eingangsfragebogen M.A. Ist das ein Migrationshintergrund?

<sup>14</sup> Also fast 30%

<sup>15</sup> Es gibt hier also nicht die oft als selbstverständlich genommene Korrelation zwischen islamischer Religion und Migrationshintergrund.

<sup>16</sup> Eingangsfragebogen M.A.

<sup>17</sup> Eingangsfragebogen M.Y.

gewachsen, würde mich aber zu diesem Zeitpunkt keiner Konfession zuordnen. Ich bin mit beiden Glaubenslehren sehr vertraut“.<sup>18</sup>

„Ich bin in Korea geboren und aufgewachsen, wo es vor 5.000 Jahren den Schamanismus gab. Später kamen Buddhismus und Konfuzianismus dazu, und zum Schluss brachten vor 150 Jahren Missionare das Christentum nach Korea. Schon als Kind bin ich mit all diesen Religionen in Berührung gekommen und hatte die Möglichkeit, mich damit auseinanderzusetzen. Über diese Erfahrung wollte ich mich im Lernhaus mit Menschen aus anderen Kulturen und Religionen austauschen.“<sup>19</sup>

„Durch meine Kindheit und Erziehung bin ich christlich geprägt. (...) Mein Meditationslehrer, dem ich sehr verbunden bin, ist Benediktinerpater und Zen-Lehrer und vermittelt eine weltoffene, Horizont erweiternde, an keine Religion gebundene Glaubenshaltung.“<sup>20</sup>

Bereits diese wenigen Beispiele zeigen deutlich, wie sich auch im Bereich des Religiösen die tatsächlichen Lebenssituationen von Menschen so entwickeln, dass eindeutige Zuordnungsmuster an Bedeutung verlieren und die Akteurinnen dazu tendieren, sich aus der Vielfalt der gebotenen Einflüsse ihr je persönliches Massala heraus zu destillieren. Weiten wir den Blick über den spezifischen Bereich des Religiösen hinaus auf die Vielfalt kultureller Zusammenhänge, so zeigt sich, dass die Biographien vieler Lernhausfrauen längst in den Bereichen angesiedelt sind, in denen sich kulturelle Einflüsse treffen, überschneiden und neue Verbindungen eingehen.

„Ich bin in Israel geboren und komme selbst aus einer interkulturellen Familie: Die Eltern meiner Mutter kamen aus der Türkei, mein Vater kam aus Deutschland – von daher spielte der Dialog zwischen Ost und West familiär schon früh eine große Rolle“<sup>21</sup>.

„Ich bin palästinensischer Herkunft und im Libanon geboren. Vor über 30 Jahren kam ich mit meinen Eltern und sieben Geschwistern aus dem Bürgerkrieg nach Berlin. Ich bin hier groß geworden und fühle mich in Berlin zuhause. Deutsche Staatsbürgerin bin ich seit 1990.(...) Sowohl die deutsche als auch die arabische Kultur gehören zu meiner Identität, ich springe zwischen den Kulturen – und ehrlich gesagt: es gefällt mir so“.<sup>22</sup>

Die transkulturelle Lebenssituation wird von den Frauen sehr bewusst als Quelle wertvoller Erfahrungen empfunden. Die Kenntnis unterschiedlicher Kulturen und die früh erworbene transkulturelle Übergangsfähigkeit sind Teil des eigenen Selbstbildes und Selbstvertrauens. Ihre Erfahrungen geben den Frauen Kraft - eben weil sie oft auch schmerzhaft waren, weil dazu auch die Erfahrung gehört, dass transkultureller Alltag durchaus nicht immer einfach zu bewältigen ist.

„Ich bin einer binationalen – deutsch-türkischen – Liebe entsprungen. Meine Eltern haben sich mutig und ehrlich auf einen transkulturellen Dialog eingelassen, sind dabei aber auch auf einige Riffs gelau-

---

<sup>18</sup> Eingangsfragebogen F.F.

<sup>19</sup> Kurzinterview mit In Sun Kim; Dieses Interview gehört zu einer Serie von Kurzinterviews mit Lernhausfrauen, die vollständig auf der Website des Berliner Lernhauses nachgelesen werden können. Karin Nungeßer hat sie im Frühsommer 2007 durchgeführt.

<sup>20</sup> Eingangsfragebogen G.Z.

<sup>21</sup> Kurzinterview mit Ronith Krengel

<sup>22</sup> Kurzinterview mit Hanaa El Hussein

fen. Die unterschiedlichen Sichtweisen und die Bedeutung von Werten wurden teilweise für ihre Liebe zu einer großen Herausforderung. Die Wertschätzung der Unterschiedlichkeit und Vielfalt schürfte manchmal an den rauen Riffs und hinterließ Verletzungen und Narben des Unverständnisses. Als Kind empfand ich dieses Gestrandet-Sein als bedrohlich. Auf dem scharfen Stein sitzend, hinterließen die Ecken und Kanten der deutschen und türkischen Kultur unangenehme Abdrücke in meinen Handflächen. Mit dem Bewusstsein, dass es sich bei der Identitätsentwicklung nicht immer darum handelt, „die Rosinen aus beiden Kulturen herauszupicken“, hat mir meine Geschichte einen kostbaren Grundstein geschenkt“.<sup>23</sup>

Andere Frauen der Lerngruppe haben ihrerseits transkulturelle Familien begründet und erleben die Situation aus der Perspektive der Mütter:

„Mittlerweile bin ich mit einem Ägypter verheiratet und habe zwei sogenannte binationale Kinder. In diesem Zusammenhang bin ich auf subtile, durch Vorurteile und Unwissenheit geprägte Verhaltensweisen gestoßen, die ich mir vorher nicht hätte vorstellen können“.<sup>24</sup>

„Ich wurde nach christlichen Werten erzogen und gehöre der katholischen Kirche an. Mein Mann, der aus dem Senegal stammt, ist Moslem, beide sind wir stark verwurzelt in unseren Kulturen und Religionen. Wir haben eine kleine Tochter, der wir religiöse Grundwerte vermitteln möchten und die wir mit unseren verschiedenen Kulturen und Muttersprachen vertraut machen wollen“.<sup>25</sup>

Es bedarf also keineswegs unbedingt eines „Migrationshintergrundes“, um am Prozess des transkulturellen Austausches intensiv beteiligt zu sein. Tatsächlich zeigte sich bei näherem Hinsehen, dass nahezu alle Lernhausfrauen transkulturelle Bezüge hatten, sich in ihrem Alltag, ihrem Berufsleben oder auf der Ebene des zivilgesellschaftlichen Engagements zwischen Kulturen bewegten und unterschiedliche Elemente integrierten.

„Als ambulante Krankenschwester betreue ich zu zwei Dritteln muslimische Kinder und ihre Familien, die aus ganz unterschiedlichen Ländern kommen“<sup>26</sup>

„Als muslimische Konvertitin bringe ich mich seit über 20 Jahren in vielen Projekten als Vermittlerin zwischen den Religionen, der islamischen Gemeinschaft und der deutschen Gesellschaft ein. Zum einen pflege ich Kontakte innerhalb der islamischen Umma (...), zum anderen verstehe ich mich als Vermittlerin der Religionen und Kulturen. In zahlreichen Projekten (...) habe ich mich engagiert.“<sup>27</sup>

Dies also (und noch vieles mehr) sind die Frauen der Berliner Lerngruppe. Sie stellen ein Abbild der gesellschaftlichen Vielfalt in unserem globalen Dorf und der spezifischen Mischung der Metropole Berlin dar. Dies nicht im Sinne – womöglich statistischer – Repräsentanz, sondern im Sinne der Auflösung von Kategoriensystemen, die der Idee der Repräsentanz zugrunde liegen. Sie repräsentieren nicht „den Islam“, „das Christentum“ oder „die türkischstämmige Migrantin der zweiten Generation“, sondern sie

---

<sup>23</sup> Kurzinterview mit Deniz Güvenc

<sup>24</sup> Eingangsfragebogen K.E:

<sup>25</sup> Eingangsfragebogen J.H.

<sup>26</sup> Kurzinterview mit Gabrielle Zainab Thibaut

<sup>27</sup> Eingangsfragebogen H.N.

stehen als Beispiele für die Vielfalt von Möglichkeiten, die eigene Biographie im Kontext von Globalisierung und Kreolisierung zu entfalten.

Gleichzeitig werden Muster sichtbar, die sich wiederholen oder zumindest ähnlich sind.

Gerade wenn wir den Blick weg von den Kategorien hin zu den konkreten Individuen wenden, können wir Strukturen erkennen, die sich in unterschiedlichen Biographien in Varianten wiederholen. Wir realisieren dass der Satz *„Meine Eltern kamen 1930 aus Oberschlesien nach Berlin“*<sup>28</sup> eben auch eine Migrationserfahrung beschreibt, die in die Biographie der Tochter hineinwirkt. Wenn eine Frau schreibt: *„Ich bin keine Eingewanderte, aber komme aus der ehemaligen DDR“*<sup>29</sup>, so erinnert uns dies daran, dass wir uns in Berlin eben auch an einer Schnitt- und Berührungsstelle unterschiedlicher „deutscher“ Kulturen befinden und die Fortführung: *„ich möchte gleichzeitig die Erfahrungen aus meinem Aufwachsen in einer anderen stigmatisierten Gesellschaft (...) einbringen“*<sup>30</sup> verweist auf ein Erleben dieser kulturellen Differenz, das den Erfahrungen ähnelt, die auch Migrantinnen oft beschreiben.

Der genauere Blick auf die Teilnehmerinnen der Berliner Lerngruppe zeigt uns also, dass der Prozess der Globalisierung und Kreolisierung uns alle längst erfasst und unseren Alltag geprägt hat. Allerdings in unterschiedlicher Weise und mit unterschiedlicher Intensität. Er zeigt uns auch, dass ein wichtiger Teil der damit verbundenen Integrationsleistung in Familien erbracht wird. Die Familien sind oft als die Keimzellen der Gesellschaft bezeichnet worden und - wie in jedem lebendigen Organismus ein wesentlicher Teil des Stoffwechsels in den Zellen stattfindet - so kommt auch für die transkulturellen Prozesse den Familien eine wichtige Aufgabe zu. Im Kontakt mit den Lernhausfrauen, in zahlreichen Gesprächen während und auch am Rande der Gruppentreffen konnte ich viel darüber erfahren, wie viel Mut und Kraft, wie viel Klugheit und Kreativität für diese transkulturellen Prozesse erforderlich sind und von ihnen evoziert werden.

Gerade die Mütter (und natürlich auch die Väter) von Kindern mit doppeltem kulturellem Erbe sehen sich vor große verantwortungsvolle und nicht immer einfache Aufgaben gestellt. Rückblickend betrachte ich es als einen besonders erwähnenswerten Effekt des Lernhausprojekts, diesen Frauen ein Forum geboten zu haben, in dem sie ihre Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig in vieler Weise unterstützen konnten. Wie wichtig hier gerade die Erfahrungen derjenigen sind, die selber aus transkulturellen Familien stammen, liegt auf der Hand.

*„Mit dem Bewusstsein, dass es sich bei der Identitätsentwicklung nicht immer darum handelt, „die Rosinen aus beiden Kulturen herauszupicken“, hat mir meine Geschichte einen kostbaren Grundstein geschenkt: die Offenheit für einen kantigen Dialog, mit der Hoffnung, etwas Neues zu schaffen, in dem die Liebe das Lebendige integriert. Neben dem Erfahrungsschatz, wo man überall stranden kann, liegt*

---

<sup>28</sup> Eingangsfragebogen M.A.

<sup>29</sup> Eingangsfragebogen K.H.

<sup>30</sup> Ebd.

meine Motivation zur Teilnahme am Lernhaus darin, den Mut zum Unverständnis nicht über Verletzungen zu gestalten, sondern mit Neugierde die eigene Begrenztheit kennen zu lernen.“<sup>31</sup>

Ausgestattet mit solchen Erfahrungsschätzen begaben sich die Berliner Frauen in einen gemeinsamen Erkundungsprozess, dessen persönliche wie gesellschaftliche Relevanz ihnen wohl bewusst war.

„Ich bin selbst zwischen zwei Kulturen aufgewachsen und kenne die Probleme auf beiden Seiten. Ich glaube, dass es immer wichtiger wird, die Besonderheiten der eigenen und anderer Kulturen zu kennen und im Bewusstsein dieser Verschiedenheit nach dem Gemeinsamen zu suchen.“<sup>32</sup>

### 3.1.3 Die Qualifizierungsphase

Die Elemente des Qualifizierungsprogramms bezogen sich auf kognitive, habituelle, und instrumentelle Aspekte. Diese unterschiedlichen Aspekte sind in den einzelnen Veranstaltungstypen mit unterschiedlicher Gewichtung repräsentiert, aber grundsätzlich immer auch gleichzeitig angesprochen. Um der wechselseitigen Aufeinanderbezogenheit dieser Aspekte gerecht zu werden, wurden die einzelnen Veranstaltungstypen im zeitlichen Wechsel angeordnet. Auch die folgende Darstellung orientiert sich an der Chronologie der Veranstaltungen. „Net & Practice“-Veranstaltungen fanden in Berlin während des gesamten Verlaufs des Projekts mit unterschiedlichen Schwerpunkten statt. Sie werden in einem gesonderten Kapitel dargestellt.

## ABFOLGE DER VERANSTALTUNGEN

2006		
30. April & 1. Mai	<b>Skill 1</b>	Einführung in Dialogmethoden und –praxis
9. & 10. September	<b>Skill 2</b>	Open Space: „Wir gestalten unsere Zusammenarbeit und entwickeln unser Programm für den interkulturellen Dialog“
11. & 12. November	<b>Basic 1</b>	Geschlechterrollen in den unterschiedlichen Religionen und Kulturen
2007		
13. Januar	<b>Basic 2</b>	Ethische Grundwerte, Menschenbild - Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Religionen
24. & 25. Februar	<b>Skill 3</b>	Konfliktmediation
31. März & 1. April	<b>Workshop 1</b>	Wie Frauen Frieden machen. „Lernhaus Berlin“ trifft „Friedensfrauen weltweit“
5. & 6. Mai	<b>Skill 4</b>	Biographiearbeit
13. – 15. Juni		Strategisches Arbeitstreffen
9. September	<b>Basic 3</b>	Interreligiöses Basiswissen
17. & 18. November	<b>Basic 4</b>	Interkulturelles Training
2008		
26. & 27. Januar	<b>Workshop 2</b>	Dimensionen der Transkulturalität
21. April		Übergabe der Zertifikate

<sup>31</sup> Kurzinterview mit Deniz Güvenc

<sup>32</sup> Kurzinterview mit Hanaa el Hussein

### 3.1.4 Umsetzung der einzelnen Qualifizierungsmodule

2006

#### *Skill 1: Dialog-Methode*

Die Eröffnung des Programms mit einem Wochenendseminar zur Dialogmethode zielte auf die Vermittlung einiger Grundregeln des Dialogs, die wir im Folgenden als fundamentale Verhaltensregeln im Lernhaus etablieren wollten. Die grundsätzliche Beachtung dieser Regeln sollte dazu beitragen, eine habituelle Basis zu entwickeln und einen Lernraum zu schaffen, in dem Unterschiedlichkeit vertrauensvoll artikuliert und empathisch wahrgenommen wird.

Im Seminar wurden einige theoretische Voraussetzungen des dialogischen Ansatzes vermittelt und verschiedene methodische Zugänge eingeübt.

In den folgenden Sitzungen haben wir darauf geachtet, die als besonders effektiv empfundenen Methoden immer wieder zur Anwendung zu bringen. Insbesondere die Benutzung eines „Redesteins“ hat sich in den Gruppen sehr stark durchgesetzt. Die durch den „Redestein“ geprägte Gesprächsstruktur unterscheidet sich grundlegend von einer gar nicht oder durch Rednerliste geregelten Diskussion. Der „Redestein“ wurde schließlich zu einem wesentlichen Element der Gruppensitzungen und wurde von den Frauen bei Bedarf spontan eingesetzt.

#### *Gruppensitzungen „Strategisches Planen“*

Nach dem gemeinsamen Einstieg aller Teilnehmerinnen teilte sich die Lernhausgruppe in zwei Teilgruppen auf, die aber zunächst nach dem gleichen von den Koordinatorinnen vorgegebenen Muster an einer „Methodik des strategischen Planens“ arbeiteten. Dieses Muster sah folgende Schritte vor:

- Vision entwickeln
- Ziele definieren
- Ressourcen erkunden
- Umfeld erkunden

#### *Programm entwickeln*

**Vision entwickeln:** In Gesprächen und Kartenabfragen zeichnete sich recht bald das Bild einer gemeinsamen Vision ab. Wir haben darauf verzichtet, die einzelnen Beiträge zu gewichten. Dennoch lassen sich Schwerpunkte identifizieren. So soll „kulturelle Vielfalt als Reichtum“ wahrgenommen werden. Die Frauen wollen das „Klima in der Gesellschaft verändern“ und „zum Weltfrieden beitragen“.

**Ziele definieren:** Im nächsten Schritt versuchten wir gemeinsam mit den Frauen, diese Visionen in konkreten Zielen zu operationalisieren. Hier kam es zu einer Fülle von Vorschlägen, die teilweise bereits für sich allein („gemeinsam ein Lehrbuch verfassen“), auf jeden Fall aber in ihrer Gesamtheit im Rahmen unseres Programms nicht annähernd umgesetzt werden können.

Trotz der Fülle der Vorschläge zeichnete sich eine Zielsetzung ab, die von den Frauen immer wieder genannt und als besonders wichtig und grundlegend empfunden wurde. In dieser Zielsetzung geht es darum, eine „Sprache für Konflikte (zu) entwickeln“ bzw. einen Kommunikationsmodus zu finden, der es erlaubt, „auch kontroverse Themen anzusprechen“. Wichtige Voraussetzung hierfür: „Vertrauen aufbauen“.

**Ressourcen erkunden:** Ausgehend von der Grundidee, dass der Qualifizierungsprozess von den Erfahrungen der beteiligten Frauen ausgehen sollte, erkundeten wir im nächsten Schritt die im Projekt vorhandenen Ressourcen. Diese wurden hier begriffen als die im Prozess des lebenslangen Lernens durch die beteiligten Frauen erworbenen Erfahrungen. Diese je individuellen Ressourcen erhoben wir mit der Methodik des „wertschätzenden Interviews“ in kleinen Gruppen und machten sie damit für den gesamten Gruppenprozess verfügbar.

Der Wechsel zwischen Arbeit in der Gesamtgruppe und in kleineren Teilgruppen ist nach unserer Erfahrung ein weiteres wichtiges methodisches Element. Die Arbeit in kleineren Gruppen ermöglicht ein intensiveres wechselseitiges Kennenlernen und trägt wesentlich zum Aufbau einer vertrauensvollen Atmosphäre bei.

Die wertschätzende Herangehensweise half vielen Frauen, ihre eigenen Erfahrungen und Erlebnisse als ein wichtiges Potential zu begreifen, darunter auch solche, die bisher eher als Handicap wahrgenommen wurden. Die Etablierung dieser Sichtweise wirkte und wirkt, wie wir aus vielen Rückmeldungen wissen, weit über den Lernhausbezug hinaus.

**Umfeld erkunden:** In einem weiteren Planungsschritt erörterten wir mit den Frauen Struktur und Umfeld des Projektes (Träger, Förderer, Förderprogramm, bürokratische Rahmenbedingungen etc.). Hier ging es vor allem darum, die Eingebundenheit des Berliner Teilprojektes in seinen größeren Projektzusammenhang zu verdeutlichen und unrealistischen Erwartungen und Ansprüchen vorzubeugen.

Nach diesen Planungsschritten sahen wir uns einer Fülle von Ideen, Vorschlägen, Wünschen und Ressourcen gegenüber. Zugleich zeichnete sich hier ein Problem des Konzepts ab, nämlich die Gestaltung des Lernprozesses durch die beteiligten Frauen selbst vornehmen zu lassen.

Diese immense Materialfülle zu sichten, zu ordnen und zu einem Curriculum zusammen zu fassen, hätte als Gruppenaufgabe noch eine Vielzahl weitere Sitzungen erfordert. Damit wären nicht nur die zeitlichen Kapazitäten der Frauen, sondern auch deren Geduld überfordert gewesen.

An diesem Punkt des Prozesses erbrachte eine Reflektionsrunde unterschiedliche Ergebnisse:

Einige Frauen wurden langsam ungeduldig, sie wollten „nicht mehr länger planen, sondern endlich in die Arbeit einsteigen“.

Demgegenüber erklärten andere, die Planung sei bereits ein wichtiger Teil des Prozesses und verwiesen insbesondere auf die gute Entwicklung des Kommunikationsstils und der Vertrauensbeziehung innerhalb der Gruppen: „Wie wir miteinander reden, das ist doch schon ein Arbeitsergebnis.“

Wir standen also vor der Notwendigkeit, möglichst rasch eine Planung und ein Programm für die folgende Zeit zu entwickeln. Zugleich sahen wir die Notwendigkeit, eine Dominanz der Koordinatorinnen zu vermeiden und deren Kompetenzen und Verantwortung angemessen zu definieren.

Auf der Suche nach einem Verfahren, das uns in dieser Situation helfen konnte, stießen wir auf die „Open-Space-Methode“.

### *Skill 2: Open Space*

Titel und Thema: „Wir entwickeln unser Programm und gestalten unsere Zusammenarbeit“.

Die Methodik des Open-Space bietet einen großen Freiraum für die aktive Gestaltung einer Tagung durch die Beteiligten und nimmt diese damit zugleich auch in die Pflicht. Die Auswahl der zu behandelnden Themen erfolgt durch individuelle Prioritätensetzung, und es werden auch nur solche Themen behandelt, für die eine Person aus der Gruppe die Verantwortung übernimmt. Im Ergebnis erhielten wir einen sehr guten Überblick darüber, welche Anliegen den Frauen am Wichtigsten waren. Wir konnten eine Liste mit den Themen und Vorhaben erstellen und festlegen, welche davon wir zuerst angehen wollten.

Auch in Bezug auf das weitere Vorgehen und die Rolle der Koordinatorinnen entwickelten wir eine gemeinsame Strategie: Die beiden Teilgruppen erproben in den folgenden Sitzungen unterschiedliche Herangehensweisen und Schwerpunkte. Die erste Basic-Veranstaltung soll sich mit den Geschlechterrollen in den unterschiedlichen Religionen beschäftigen. Zu ihrer Vorbereitung konstituiert sich eine Arbeitsgruppe. Die Koordinatorinnen erarbeiten auf der Basis des vorhandenen Materials und unter Einbeziehung der aktuellen Erfahrungen Vorschläge für die nächsten Veranstaltungen. Sie werden in diesem Vorgehen durch das Feedback der Gruppe gesteuert und unterstützt.

Die Koordinatorinnen erarbeiten einen Strukturvorschlag für das zweite Jahr. Dieser bildet die Grundlage für einen gemeinsamen Planungs- und Entscheidungsprozess.

### *Unterschiedliche Schwerpunkte*

In den folgenden Gruppensitzungen wurden wie verabredet in beiden Teilgruppen unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Gleichzeitig nahmen sich die Gruppen auch die Zeit, einzelne Themen zu bearbeiten, die aktuell von den Frauen als wichtig empfunden wurden.

Die Schwerpunkte dieser Phase waren die Biographiearbeit und die Vorstellung der verschiedenen Religionen aus der persönlichen Perspektive einzelner Lernhausteilnehmerinnen.

### *Persönliche Perspektiven auf unterschiedliche Religionen*

Die eine Gruppe begann diese neue Phase mit einem Erzählcafé zu dem Thema: „Bedeutung der Religion im eigenen Leben“ und gestaltete dann eine Reihe von Sitzungen, bei denen einzelne Frauen ihre Religionen vorstellten. Bei diesen Veranstaltungen verknüpften die Frauen die Vermittlung grundlegender Fakten über die Religionen mit ihren persönlichen und wissenschaftlichen Perspektiven. Daraus

entwickelte sich die Idee, auch bei der ersten Basic-Veranstaltung aus dieser besonderen Perspektive auf die verschiedenen Religionen zu blicken.

### *Biographiearbeit*

Die andere Gruppe beschäftigte sich intensiv mit Biographiearbeit und verwandte mehrere Sitzungen auf das Erproben und Einüben dieser Methodik. Der biographische Zugang ermöglicht es, Stereotypen und Klischees zu vermeiden und „Freund/Feind- Schemata“ zu durchbrechen. Auch bieten die unmittelbare Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie und der Austausch darüber in den Kleingruppen eine gute Basis für eine differenzierte Betrachtung des Verhältnisses von individueller Sozialisation und kultureller Prägung. Die Technik des wertfreien Fragens wurde als sehr angenehm und produktiv - auch über den Rahmen der Biographiearbeit hinaus - empfunden.

Die Gruppe kam zu dem Ergebnis, dass die Instrumente der Biographiearbeit sehr gut zu unserer Zielsetzung passten, einen produktiven Austausch auch über konflikträchtige Themen zu entwickeln. Die Gruppe machte daher den Vorschlag eine, Skill-Veranstaltung der Biographiearbeit zu widmen.<sup>33</sup>

### *Basic 1 – Geschlechterrollen in den Religionen*

Die Veranstaltung begann wiederum mit einem Erzählcafé, bei dem wir uns über persönliche Rollenvorbilder austauschten. Im zweiten Teil gab es eine Reihe von Impulsreferaten zu den Geschlechterrollen in den verschiedenen Religionen. Diese Referate wurden von Teilnehmerinnen gehalten, die sich neben ihrer Zugehörigkeit zur vorgestellten Religion auch auf einer wissenschaftlichen Ebene mit den Religionen auseinander gesetzt haben. In verschiedenen Gesprächsrunden wurde das Gehörte besprochen und reflektiert und schließlich in kleinen Gruppen in kurzen szenischen Darstellungen umgesetzt.

### *Reflektion*

Nach dieser Veranstaltung hielten wir in beiden Gruppen eine Reflektionssitzung zu der Veranstaltung und zum bisherigen Prozess ab.

Der Rückgriff auf die in der Gruppe vorhandenen Ressourcen wurde positiv beurteilt. Hervorgehoben wurden die „Stimmigkeit“ im Ansatz (Erhebung von Ressourcen – Nutzung dieser Ressourcen) und die Lebendigkeit dieses Ansatzes. Der Vergleich der unterschiedlichen persönlichen Mischung von Zugangs- und Reflektionsebenen machte erkennbar, wie vielschichtig der Bereich des Religiösen in das Leben der Teilnehmerinnen hineinwirkt.<sup>34</sup> Auch die szenische Umsetzung am Ende der Veranstaltung wurde positiv beurteilt:<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Da die Planung der Skill-Veranstaltung zur Konfliktmediation schon weit fortgeschritten ist, soll daraus die vierte Skill-Veranstaltung werden.

<sup>34</sup> Um dies zu verdeutlichen, hier noch einmal ein Zitat aus den Eingangsfragebögen: „*Mein Vater ist Muslim und meine Mutter Christin. Ich selbst bin mit beiden Religionen aufgewachsen, würde mich aber zu diesem Zeitpunkt keiner Konfession zuordnen. Ich bin mit beiden Glaubenslehren sehr vertraut. Ich interessiere mich jedoch sehr stark für den Islam aus einer objektiven und wissenschaftlichen Perspektive. Das Studium der Islamwissenschaft und der Arabistik sind ein wichtiges Werkzeug für das Verständnis gesellschaftlicher Strukturen und Denkkonzepte in islamischen Ländern. Ohne das Verständ-*

Zugleich wurde aber auch deutlich, dass der so entstandene „Flickenteppich“ unterschiedlicher Perspektiven ergänzt werden musste durch stärker systematisierte Inputs. Eine Teilnehmerin fasste diesen Gedanken so zusammen:

*„Die Methode des persönlichen Einstieges in die Religionen eröffnet mir einen sehr tiefen und kostbaren Lernprozess. Durch die persönliche Nähe entsteht eine Offenheit, in der die Einzelne durch die Offenlegung der Umsetzung ihrer Religion mich in den Kern ihres Glaubens führt. Dieser persönliche Kern eröffnet mir als ZuhörerIn einen Einblick in das innere Wertesystem und Verständnis der einzelnen Frau von ihrer Religion. Durch einen immensen Fundus an Wissen und Informationen, der aus jeder einzelnen Frau heraus sprudelt, ermöglicht sich mir ein sensibles und vertrauensvolles Lernen.*

*Um daraus ein Ganzes entwickeln zu können, bedarf es mir noch eines Gerüstes von Faktenwissen zu den einzelnen Religionen. (...) An dieser Stelle finde ich es besser, wenn externe Expertinnen einen Vortrag in die Gruppe einbringen.“*<sup>36</sup>

Wir entschieden daher, als nächstes eine weitere Basic-Veranstaltung unter Einbezug externer Experten/-innen durchzuführen.

## 2007

### *Basic 2: Ethische Grundwerte/Menschenbild*

Diese Basic-Veranstaltung basierte auf kurzen Referaten von externen Expertinnen – verbunden mit jeweils längeren Runden des Gesprächs und des Austausches aller Frauen mit den Referentinnen.

Insbesondere der Vortrag von Prof. Dr. Tal Ilan vom Institut für Judaistik führte zu lebhaften Diskussionen. Ihre These: „Die Schriften der einzelnen Religionen lassen großen Spielraum für Interpretationen. Die jeweilige Ethik ist in hohem Maße zeitgeistabhängig. Religion kann daher immer nur im Kontext der jeweiligen historischen und gesellschaftlichen Umstände begriffen werden.“ Diese Aussage wurde von einigen Frauen vehement abgelehnt.

Im zweiten Teil der Veranstaltung beschäftigten wir uns mit dem Thema Weltethos. Nach einem Impulsreferat gab es ein Podiumsgespräch der Expertinnen des Vormittags und abschließend eine große Gesprächsrunde. Beim Podiumsgespräch bestand Einigkeit darüber, dass es große gemeinsame Schnittmengen zwischen den ethischen Grundvorstellungen gibt. Umstritten war vor allem die Frage, ob es zur Begründung dieser Ideen einer Gottesvorstellung bedarf und ob eine religiöse Überzeugung notwendig sei, um ethisches Verhalten im Individuum zu motivieren.

In dieser Veranstaltung wurden Konfliktlinien sichtbar, die weniger zwischen den unterschiedlichen Religionen verliefen, als vielmehr zwischen religiösen und säkularen Perspektiven. Dies unterstreicht die Notwendigkeit des Dialogs zwischen Religion und Politik.

---

*nis für die Religion, die Geschichte und v. a. den Zusammenhang von allem ist es schwer, diese komplexen Denkweisen zu verstehen. Natürlich hängt auch mein Herz daran, da ich mich mit der arabischen Seite etwas mehr identifiziere“ F.F.*

<sup>35</sup> „Außerdem gefiel mir der kreative Teil am Schluss unseres Seminars, wo wir in mehreren Gruppen „ohne Worte“, aber sehr ausdrucksstark – verkleidet, mit viel Mimik und Bewegung – bestimmte Konfliktthemen dargestellt haben“ G.T.

<sup>36</sup> Rückmeldung D.G.

### *Evaluation und Zwischenbilanz*

Ende Januar fanden in Berlin die Evaluationssitzungen statt. Parallel dazu baten wir die Teilnehmerinnen um kurze Stellungnahmen für den Bericht zur Zwischenbilanz. Angeregt durch diese Anfrage und die Fragestellungen der Evaluation entwickelte sich innerhalb der Gruppe eine lebhafte Reflektion des bisherigen Prozesses und ein Meinungsaustausch in Bezug auf dessen weitere Gestaltung. Obwohl dieser Austauschprozess weitgehend informell am Rande anderer Treffen und Veranstaltungen verlief, war er dennoch sehr intensiv und dokumentierte damit auch das Bedürfnis der Gruppe, den eigenen Prozess zu reflektieren und sich aktiv an dessen Gestaltung zu beteiligen.

### *Skill 3: Mediation*

Die Veranstaltung begann mit einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Begriff „Konflikt“ und unterschiedlichen Konzepten hierzu. Das Thema wirkte sich auch auf die Stimmung in der Gruppe aus und das Konzept der Trainerinnen war so angelegt, dass dieser Effekt noch verstärkt wurde. Am Ende des Tages lagen einige Unzufriedenheiten und potentielle Konflikte in der Luft. Der zweite Tag widmete sich dann mehr den Lösungsstrategien. In verschiedenen Trainingseinheiten erprobten die Frauen in Kleingruppen methodische Elemente der Mediation. Dieser Tag wurde von der Gruppe als wesentlich befriedigender empfunden.

Der psychodynamische Ablauf der Veranstaltung wurde in den Reflektionsgesprächen mehrfach als wichtige Erfahrung für den Gruppenprozess benannt. Insgesamt schätzten die Teilnehmerinnen das Gelernte als sehr wichtig für die Tätigkeit einer Kulturmittlerin ein.

### *Vorbereitung des Workshops*

Die Treffen der Lerngruppen im Frühjahr waren geprägt durch die Planung des ersten Workshops. Dabei wollten wir zugleich auch erproben, wie die Zusammenarbeit der beiden Gruppen zufrieden stellend organisiert werden konnte.

Wir besprachen die Eckpunkte des Workshop-Programms und insbesondere Leitfragen für die einzelnen Veranstaltungsteile. Die Frauen kreierten gemeinsam einen Methoden-Mix für den Workshop und entwickelten ein Veranstaltungsdesign. Es wurden einzelne Verantwortungsbereiche definiert, die unter den Frauen aufgeteilt werden sollten. Wegen der vielen anfallenden Aufgaben erklärten sich die Frauen bereit, sich in dieser Zeit wesentlich häufiger zu treffen. Insgesamt fanden daher neun Gruppentreffen zur Planung der Veranstaltung statt. Dennoch war klar, dass es nicht möglich sein würde, alle Entscheidungen sukzessive in beiden Gruppen zu besprechen. Wir visualisierten daher alle wichtigen Überlegungen und dokumentierten sie an großen Pinnwänden. So war es möglich, dass die jeweils andere Gruppe die Planung dort fortsetzen konnte, wo die vorherige Gruppe aufgehört hatte.

### *Workshop 1: Wie Frauen Frieden machen*

Der Workshop stellte eine Vernetzung des Berliner Lernhauses mit der Initiative „1000 Friedensfrauen weltweit“ dar. Ziel der Initiative ist es, die eindrucksvollen Aktivitäten von Frauen für eine friedliche Zukunft weltweit sichtbar zu machen. Das Projekt benannte 1000 Frauen weltweit, die gemeinsam für den Friedensnobelpreis nominiert wurden. Diese Frauen und ihre Projekte werden zugleich als „Sample“ begriffen, das es erlaubt, die Strategien, Arbeitsmethoden, Motivationen, Visionen und Netzwerke von Frauen in den verschiedensten Konfliktsituationen genauer zu erforschen und mehr über erfolgreiche Strategien,

Lösungsansätze, Verhandlungsmethoden und Visionen zu lernen<sup>37</sup>. Am Workshop nahmen zehn der nominierten Friedensfrauen, zwei Regionalkoordinatorinnen und eine der Schweizer Initiatorinnen der Initiative teil. Im lebendigen Austausch mit diesen Frauen bot sich während des Workshops die Gelegenheit, sehr viel über unterschiedliche Formen des zivilgesellschaftlichen Engagements zu lernen.

Zu Beginn des Workshops wurden beide Projekte vorgestellt. Dr. Christine Menz, Vorstandsmitglied der Schweizer Initiative, beschrieb eindrucksvoll die Entstehung des Projekts „1000 Friedensfrauen“ von der Idee bis zur Nominierung für den Friedensnobelpreis in den Jahren 2005 und 2006. Nane Klingspor berichtete über das Lernhausprojekt und erläuterte Fragestellung und Zielsetzung des Workshops.

Danach wurden die nominierten Frauen von je einer Lernhausteilnehmerin persönlich vorgestellt. Dieses Prinzip der „persönlichen Gastgeberinnen“ hat sich als sehr förderlich für eine schnelle Vernetzung der Gruppen erwiesen. Anschließend boten wir im Rahmen eines Gesprächscafés die Möglichkeit, einige Frauen intensiver kennen zu lernen. Die erste Gesprächsrunde bezog sich noch einmal auf die konkrete Erfahrung aus den Projekten. In der zweiten Runde fragten wir nach Motivation und ethischen Grundlagen und nahmen damit ein Thema aus der „Basic2-Veranstaltung“ wieder auf. Die Tische des World-Cafés wurden von Lernhausteilnehmerinnen moderiert.

Nach intensiven Gesprächen beendeten wir den ersten Tag des Workshops mit Musik und Tanz beim „Oriental Jazz“.

Der zweite Tag widmete sich den politischen Perspektiven der Friedensarbeit von Frauen.

Petra Bläss, ehemalige Bundestagsvizepräsidentin und Mitbegründerin des Frauensicherheitsrats<sup>38</sup>, brachte mit ihrem Vortrag den Blick auf die obersten Handlungsebenen der Politik ins Spiel.

Fadila Memisevic, Regionalkoordinatorin der „1000 Friedensfrauen weltweit“ für den Balkan und Südosteuropa, Mitglied der UN-Kommission gegen die Diskriminierung von Frauen und Vorsitzende der „Gesellschaft für bedrohte Völker“, Sektion Bosnien und Herzegowina, berichtete über erste Schritte im Befriedungsprozess nach dem Balkan-Krieg.

Anschließend zogen wir ein Resümee des Workshops in einer Gesprächsrunde nach dem „Fishbowl“-Prinzip.

---

<sup>37</sup> Aus der Website des Projekts <http://www.1000peacewomen.org/de/html/index.html>; dort auch: „Die Frauen, ihre Arbeit und Strategien geben wichtige Impulse für die zukünftige Konfliktforschung und Friedenspolitik. Deshalb untersuchen Forscherinnen verschiedener Universitäten die Friedensarbeit wissenschaftlich und stellen ihre Forschungsergebnisse Regierungen, Zivilgesellschaften und internationalen Organisationen zur Verfügung.“

<sup>38</sup> Der Frauensicherheitsrat hat sich zum Ziel gesetzt, die Gender-Perspektive in die Außen- und Sicherheitspolitik einzubringen, u.a. auf der Grundlage der UN-Resolution 1325.

Wieder endete das offizielle Programm mit einem Auftritt der Musikerin. Im Anschluss daran boten wir bei einem offenen Café noch die Möglichkeit zu vertiefenden Gesprächen und weiterer Vernetzung, die auch von vielen Frauen wahrgenommen wurde.

Während des gesamten Workshops zeigten wir einen Teil der Ausstellung „Friedenfrauen weltweit“.

### *Feedback und Reflektion*

Nach dem Workshop erhielten wir von den „Friedensfrauen“ und anderen Teilnehmerinnen eine Reihe recht positiver Rückmeldungen, von denen hier einige zitiert werden sollen, um diesen externen Blick auf das Projekt einzubeziehen.

„Ganz herzlichen Dank für Eueren wunderbaren Workshop in Berlin. Er hat uns allen viel Mut für weitere Arbeit gegeben.“ (Karla Maria Schälike aus Kirgisien)

„Wenn ich an das Wochenende denke, dann bin ich ganz erfüllt von Freude und Dankbarkeit. Es hat Spaß gemacht, wie begeisterungsfähig und Anteil nehmend, aufgeschlossen und warmherzig die Teilnehmerinnen zuhörtten und interessiert fragten. Ich danke Euch allen für die liebevolle kompetente Vorbereitung und die etlichen Stunden an Einsatz, die Ihr geleistet habt.“ (Marianne Großpietsch aus Nepal)

„Wir danken noch einmal sehr herzlich für die so interessante Tagung mit all diesen Power-Frauen und für die viele Arbeit, die Ihr mit der Vorbereitung hattet! Wir sind innerlich und im Gespräch noch ganz viel damit beschäftigt.“

„Auf diesem Wege ein riesengroßes Dankeschön dafür, dass ich am Kongress teilnehmen durfte. Die tiefe persönliche Ausstrahlung der Frauen, die - wie wir hörten - häufig durch persönliches Schicksal in der eigenen Geschichte ausgelöst oder getragen ist und ihr Engagement ausmacht, hat mich tief berührt.“

Auch die Lernhausteilnehmerinnen bewerteten den Workshop sehr positiv: neben zahlreichen inhaltlichen Anregungen und Informationen wurde die motivierende Kraft der Vernetzung betont. Das Zusammensein so vieler engagierter Frauen habe eine Energie freigesetzt, die mehr gewesen sei als die Summe ihrer Teile.

Auch hatte sich zwischen den beiden Teilgruppen ein Modus der Zusammenarbeit etabliert, der sich in seinem Ergebnis als sehr erfolgreich erwiesen hatte. Die nun unmittelbar sich anschließende Vorbereitung des strategischen Arbeitstreffens begriffen wir als Gelegenheit, diese Form der Zusammenarbeit erneut zu erproben.

### *Vorbereitung des Strategischen Arbeitstreffens aller Lernhäuser*

Zum Auftakt beriefen wir ein zusätzliches Treffen beider Gruppen ein. Dieses Treffen war auch auf gruppendynamischer Ebene sehr wichtig und führte zu dem Beschluss, künftig zwar weiterhin Treffen am Dienstag und am Donnerstag abzuhalten, diese aber grundsätzlich für Frauen aus der je anderen Gruppe zu öffnen.

In Bezug auf die Planung kamen wir überein, dass die Fülle der zu bearbeitenden Aufgaben nur bewältigt werden kann, wenn die Treffen aufeinander aufbauen. Dies bedeutet, dass sich jede Gruppe bereit erklärt, die Planungsschritte der je anderen Gruppe zu übernehmen.

Gemeinsam verschafften wir uns einen Überblick über den Ablauf des Treffens, der für uns notwendigen Planungsschritte und entwickelten einen Arbeitsplan. In den folgenden Sitzungen entwarfen wir eine Struktur für einzelne Inputs. Wir entwickelten Vorschläge für die Berliner Angebote am Freitagabend, dem Beginn des strategischen Arbeitstreffens, setzten uns mit den verschiedenen Positionspapieren auseinander und überlegten uns, welche „Botschaften“ die Berlinerinnen den Politiker/innen mitteilen wollen.

### *Skill 4 Biographiearbeit*

Diese Veranstaltung, die wir in den Räumen des Lernhauses durchführten, war gekennzeichnet durch eine sehr zugewandte und vertrauensvolle Atmosphäre. Die Gestaltung des Workshops durch eine Drama-Therapeutin bezog viele nicht kognitive Elemente mit ein: darunter sowohl Spiele, Bewegungsübungen als auch künstlerische und kreative Übungen. Wesentliches Element der Biographiearbeit ist der Versuch, die Perspektive der jeweiligen Lebensphase zu rekonstruieren. Gerade für die früheren Lebensphasen bedeutet dies, von allen Deutungen und Interpretationen des Geschehens, die als kognitive Leistungen von Erwachsenen anzusehen sind, zu abstrahieren. Ein weiteres wichtiges Element ist die künstlerische Umsetzung der eigenen Erinnerungen, die einen Blick „von außen“ auf diese evoziert. Beides erfordert und ermöglicht einen radikalen Perspektivenwechsel.

*„Das Biographiearbeits-Wochenende mit Ronith hat bei mir besonders tiefe Aha-Erlebnisse hinterlassen, denn ich konnte an diesem Wochenende meine Kindheit und das Leben in Korea aus anderen Perspektiven betrachten. Sehr lange hatten mich die Traurigkeit und die Verletzungen aus meiner Kindheit beschäftigt. Auf dem Wochenende sind plötzlich auch einige sehr schöne Erinnerungen in mir hochgekommen. Ich hab mich an die viele Liebe erinnert, die schöne, warme Zuwendung, die ich von meiner Großmutter bekommen habe. Das war ein sehr wertvoller Moment. Dazu beigetragen haben die Methoden, die wir benutzt haben: Durch Malen, Spielen, Rollenspiele konnte ich meinem Problem näher kommen. Ich kam in eine Zuschauerposition – und das war ein Umbruch für mich.“<sup>39</sup>*

Biographiearbeit wird von den Teilnehmerinnen als eine Schlüsselqualifikation für den interkulturellen und interreligiösen Dialog eingeschätzt:

---

<sup>39</sup> Kurzinterview mit In Sun Kim

Indem die Biographiearbeit den - normalerweise eher ungewöhnlichen - Verzicht auf Interpretationen fordert, trainiert sie eine wichtige Grundhaltung des interkulturellen Dialogs.

Der Blick auf die Biographie ermöglicht einen direkten Zugang zum jeweiligen Gegenüber und unterläuft Kategorisierungen und Zuordnungen.

#### *Auswertung des Strategischen Arbeitstreffens aller Lernhäuser*

Die nächste wichtige Veranstaltung war das Strategische Arbeitstreffen im Juni. Im Abschnitt 2 dieses Berichts wird dieses Treffen ausführlich beschrieben.

Im Anschluss an dieses Treffen fanden in Berlin Auswertungsgespräche in beiden Teilgruppen statt. Das Protokoll hat Irene Pabst geschrieben:

Das Treffen aller Lernhäuser wurde von den Lernhausfrauen insgesamt als eine sehr gelungene und motivierende Veranstaltung bewertet. (...) Es haben sich viele intensive und gute Gespräche ergeben und bei den Frauen entstand das Gefühl, Teil eines Netzwerkes zu sein, das viel bewirken kann. „Im Raum war eine unheimliche Energie zu spüren, die Kraft und die Ausstrahlung der ganzen Frauen hat sich noch potenziert.“ Diese Energie und auch der gute Umgangsstil untereinander werden als eine besondere Qualität des Lernhauses gesehen, die es von anderen Initiativen, Gruppen usw. unterscheidet. Man könnte das Phänomen als eine „Politik der positiven Beziehung“ beschreiben.

Das Kennenlernen der Frauen aus Frankfurt und Köln hat auch die Unterschiedlichkeit der Lernhäuser gezeigt, die im Sinne des Projekts als Bereicherung empfunden wird. Auch die Möglichkeit, die Akteurinnen der verschiedenen Ebenen des Lernhausprojekts kennenzulernen, wurde positiv bewertet.

(...) Das Einführen des Redeballs hat nicht immer reibungslos geklappt, da nicht alle mit dieser Methode vertraut waren. Den Berliner Frauen ist hier deutlich geworden, wie wichtig es ist, Kommunikationsmethoden ernst zu nehmen und immer wieder einzuüben, da sie die Qualität von Gesprächen positiv verändern.

Unklarheit besteht weiterhin in Bezug auf das Positionspapier, das am ersten Abend diskutiert wurde. Einigen Frauen ist nicht deutlich geworden, wer in dem Papier repräsentiert werden soll und an wen es sich richten soll. Viele Formulierungen werden als zu pauschalisierend gesehen und die Lernhausfrauen werden in dem Papier zu sehr als passive Objekte dargestellt. Es gibt den dringenden Wunsch, dass die geäußerte Kritik berücksichtigt werden möge, damit den Teilnehmerinnen vermittelt wird, dass sie ernst genommen werden.

Das Treffen mit der Politik wurde als weiteres Highlight erlebt. Die Präsentation des Projektes hauptsächlich durch die Teilnehmerinnen selbst war eine sehr gute Erfahrung. Auf diese Weise wurde deutlich, „dass das Projekt lebt“. Die einzelnen Beiträge der Frauen waren sehr beeindruckend und haben ein bewegendes Erlebnis von Gemeinschaft und Stärke ermöglicht: „Ich hatte eine Gänsehaut.“ „Es war Frauenpower pur“. Für manche war die Vision der Einheit der Menschheit hier spürbar, manche äußerten, dass sie sich dankbar und auch ein bisschen stolz gefühlt haben, Teil des Lernhauses zu

sein. Alle hatten den Eindruck, dass die Ziele des Projektes gut vermittelt werden konnten und die vielen Kompetenzen der Lernhausfrauen sichtbar geworden sind.

Für viele hat sich durch die Begegnung mit der Politik ihre Perspektive auf das Lernhaus verändert: Die Ziele und die Zukunftsperspektive, aber auch die Einzigartigkeit des Projekts sind noch deutlicher und bewusster geworden als vorher. Für die meisten Frauen war diese Form von Lobbyarbeit eine neue, bereichernde Erfahrung. Durch die gelungene Präsentation des Lernhauses und die positive Resonanz der Politiker/innen entstand der Eindruck, dass solche Gespräche etwas bewirken können. Die Erfahrung, Politiker/innen als direkte Gesprächspartner/innen zu erleben, die zuhören, hat auch den Blick auf die politische Ebene verändert. Sie erscheint nicht mehr als weit entfernt und schwer erreichbar, sondern als möglicher Bündnispartner.

Teilweise gab es auch Skepsis, inwieweit diesem positiven Eindruck dann auch Taten folgen, aber insgesamt wurde durch diese Erfahrung bei vielen Frauen die Motivation gesteigert, sich für eine Fortsetzung des Projekts einzusetzen.

Die Begegnung mit der Politik hat auch bewirkt, dass einige Frauen jetzt offensiver als bisher über ihre Teilnahme am Lernhaus sprechen und z.B. bei gesellschaftspolitischen Veranstaltungen ihre Erfahrungen aus dem Lernhaus einbringen und so die Lernhausidee nach außen tragen. „Mir wurde noch einmal ganz deutlich, dass das hier keine Privatveranstaltung ist, sondern eine Fortbildung. Wir entwickeln hier eine ganz neue Haltung.“<sup>40</sup>

### *Sommerfest*

Nach dieser arbeitsintensiven Zeit, organisierten wir noch ein kleines gemeinsames Fest und gingen dann in die Sommerpause.

### *Besuch der Politikerinnen*

Noch während der Sommerpause ergab sich für die Berlinerinnen die Gelegenheit zu einem weiteren Gespräch mit Politikerinnen. Am 13.09.07 fand auf Initiative der Bundestagsabgeordneten Petra Merkel<sup>41</sup>, ein Besuch der Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer im Berliner Lernhaus statt. Trotz der Sommerferien konnte es eine Reihe von Lernhausteilnehmerinnen ermöglichen, an der Begegnung mit den Politikerinnen teilzunehmen. Es entwickelte sich sehr schnell ein lebhaftes und sehr konstruktives Gespräch. Die Begegnung wurde offensichtlich von allen Beteiligten als produktiv und atmosphärisch sehr angenehm empfunden.

---

<sup>40</sup> Protokoll von Irene Pabst

<sup>41</sup> Frau Merkel ist auch Mitglied unserer Supportgruppe.

*Basic 3: Interreligiöses Basiswissen für das Zusammenleben in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft*

Das Lernhaus Berlin nahm seine Arbeit nach der Sommerpause mit einer Veranstaltung des Typs Basic wieder auf. In dieser Veranstaltung ging es um die Frage, welches interreligiöse Wissen Kulturmittlerinnen benötigen, bzw. welches Wissen das alltägliche Zusammenleben in einer multikulturellen Gesellschaft erleichtern würde.

Bereits bei der Planung der Veranstaltung hatte sich herausgestellt, dass es hier weniger um die Vermittlung spezifischer interkultureller Unterschiede im Detail gehen würde als vielmehr um ein Wissen über die Art des Umgang mit Unterschiedlichkeit. Wir hatten daher zwei Referentinnen eingeladen, die über viel praktische Erfahrung in interkulturellen Kontexten verfügen.

**Gertrud Wagemann** engagiert sich seit vielen Jahren im interreligiösen Dialog in Berlin, u.a. als Mitglied der „Werkstatt der Religionen“. Sie erstellt jährlich einen interkulturellen Kalender, und hat mehrere Bücher zu interkulturellen Fragestellungen veröffentlicht<sup>42</sup>.

**Naime Cakir** wurde im Jahre 1969 im Nord-Osten der Türkei geboren und kam mit 7 Jahren nach Deutschland. Sie ist aktiv in verschiedenen interkulturellen Kontexten, Frauenbeauftragte der islamischen Religionsgemeinschaft in Hessen sowie Vorstandsmitglied des hessischen Islamforums.

Zunächst berichteten die Referentinnen über ihre Praxis und ihre Erfahrungen im interreligiösen Kontext und entwickelten daraus ihre Vorstellungen von „interreligiösem Basiswissen“. Nach jedem Input kam es zu einem längeren Austausch mit den Teilnehmerinnen. Thema des Nachmittags waren interkulturelle Konfliktfelder und Lösungsmöglichkeiten. Auf Wunsch aller Beteiligten bearbeiteten wir dieses Thema in großer Runde. Hier wurde besonders deutlich, wie produktiv sich das Wissen der beiden Referentinnen ergänzte. An praktischen und detailliert und kenntnisreich beleuchteten Beispielen wurde das Zusammenspiel von alltäglicher Erfahrung, Detailwissen und interkultureller Kompetenz deutlich. Unser Fazit war, dass der interkulturelle Lernprozess nur als Zusammenspiel unterschiedlicher Wissens- und Erfahrungsebenen wirklich gelingen kann. Zu einem solchen fruchtbaren Zusammenspiel hat die Veranstaltung ohne Zweifel beigetragen.

Ergänzend zu der Basic Veranstaltung lud das Projekt den Rabbiner Walter Rothschild, Mitbegründer der Abrahamischen Teams zu einer N&P-Veranstaltung ein. Hier ging es einerseits darum, die Basic-Veranstaltung um eine jüdische Perspektive zu ergänzen und andererseits darum, mit den Abrahamischen Teams ein schon recht lange arbeitendes Modell interreligiöser Kommunikation und Vermittlung kennen zu lernen. In einem zweistündigen, sehr eloquenten Vortrag entfaltete der Rabbiner vor uns ein Panorama seiner Erfahrungen, sozialen und theologischen Überlegungen. Besonders markant kam dabei zum Ausdruck, dass es eine einheitliche jüdische Sichtweise oder Identität so nicht gibt. Vielmehr ist gerade im Judentum der Widerspruch immer auch integriert, es wird davon ausgegangen, dass es zu jeder Fragestellung eine Vielzahl von Sichtweisen gibt. Der Rabbiner machte deutlich, dass gerade

---

<sup>42</sup>U.A.: Wagemann, G., *Verständnis fördert Heilung*, Berlin 2005; *Feste der Religionen – Begegnungen der Kulturen*, München 1996.

diese Akzeptanz des Widerspruches und des Andersseins ein wichtiger Beitrag zum interkulturellen Dialog sein kann.

Nach dieser Basic-Veranstaltung stand nun in 2007 nur noch eine große Veranstaltung auf dem Plan. Wir hatten uns gemeinsam für ein interkulturelles Training entschieden und dafür zwei sehr kompetente Trainerinnen gewinnen können. Da die inhaltliche Gestaltung durch diese Trainerinnen erfolgen sollte, waren die Teilnehmerinnen hier nicht weiter mit der Planung dieser Veranstaltung beschäftigt. So erhielten die Gruppen etwas mehr Zeit für Vernetzungsveranstaltungen und Veranstaltungen, die aus der Gruppe heraus geplant wurden. Zugleich wurde aber auch schon mit der Planung des Abschlussworkshops im Januar 2007 begonnen. Diese Planung begleitete uns in den folgenden Sitzungen. Einzelne Segmente des Workshops wurden durch Arbeitsgruppen vorbereitet, die sich überwiegend ebenfalls im Lernhaus trafen. Die Arbeitsgruppen planten ihre Inputs autonom und stellten ihre Planung dann im Interesse einer präzisen Abstimmung der Koordinatorin vor.

#### *Basic 4: Interkulturelles Training*

Am 17. und 18. November fand die vierte Basic Veranstaltung als Interkulturelles Training statt. Ziel dieses Trainings ist „die Erweckung von Bewusstheit (awareness)“ des eigenen kulturellen Agierens sowie der kulturellen Prägungen der Aktionen der Kooperationspartner. Dem Konzept des erfahrungsgeliteten Lernens folgend basiert die Konzeption des Trainings auf dem Erfahrungsaustausch in einer multikulturellen Gruppe. Sie stellt die Lebenspraxis der Beteiligten ins Zentrum, diese soll theoriegeleitet reflektiert und intersubjektiv generalisiert oder relativiert werden. Dies geschieht durch theoretische Inputs und durch die Inszenierung von Erfahrungsräumen in Spielen.<sup>43</sup> Die dem Training zugrundeliegenden theoretischen Annahmen und die methodischen Herangehensweisen entsprechen in vieler Hinsicht denen des Lernhauskonzepts, so dass wir dieses Training als eine kongeniale Ergänzung unseres Programms empfanden. Insbesondere die Planspiele stellten eine wertvolle Ergänzung unseres methodischen Repertoires dar. Wir legten daher auch den Schwerpunkt des Wochenendes auf diese Simulationen und den daran anschließenden Reflektionsprozess.

Auch in den folgenden Sitzungen griffen wir die Erfahrungen aus der Kultursimulation noch einmal wieder auf. Es bestand Übereinstimmung darüber, dass diese Herangehensweise sehr gut geeignet ist, den eigenen Umgang mit kultureller Differenz zu erproben. Besonders hervorgehoben wurde die Möglichkeit, Erfahrungen emotional nachzuvollziehen, die nicht dem eigenen biographischen Hintergrund entsprechen. Die Ergebnisse erschienen uns so reichhaltig, dass wir beschlossen, eine solche Simulation auch bei dem kommenden Workshop anzubieten.

---

<sup>43</sup> Dieses Training ist ausführlich dargestellt in: Kumbruck, C., Derboven, W. ; Interkulturelles Training, Heidelberg 2005  
Diese Darstellung folgt dem Vorwort des Buches.

**2008**

*Workshop 2: Transkulturalität*

Einen Höhepunkt der Lernhausarbeit stellte der Workshop zum Thema „Transkulturalität“ dar, der am 25. und 26. Januar stattfand. Wir setzten uns auf verschiedenen Ebenen mit dem Begriff der Transkulturalität auseinander und konzentrierten uns dabei im Plenumsteil auf das Verhältnis von „Orient“ und „Okzident“ und seine aktuelle Spielart als Verhältnis von „westlicher Moderne“ versus „Islam“.

Zu Beginn des Workshops befassten wir uns unter dem Titel „Transkultureller Alltag“ in Arbeitsgruppen mit den Erfahrungen derjenigen, für die der Transfer zwischen den Kulturen zu einem festen Bestandteil ihrer Lebensrealität geworden ist. Lernhausteilnehmerinnen berichteten über ihre Erfahrungen in unterschiedliche Übergangsbereichen zwischen den Kulturen. Hier ging es um Biographie in unterschiedlichen Kulturen, Kinder mit doppeltem kulturellem Erbe, bikulturelle Familien und Konvertitinnen als Brückenbauerinnen.

Es folgte ein eher wissenschaftlich orientierter Input, ein Interview von Lernhausteilnehmerinnen mit Prof. Dr. Christina von Braun<sup>44</sup>. Im politisch orientierten Teil hatten wir uns entschieden, Vertreterinnen von gleich drei dialogorientierten muslimischen Projekten einzuladen, um auf diese Weise die oft gehörte Klage über mangelnde Integrationsbereitschaft gerade des muslimischen Bevölkerungsanteils zu relativieren und zu hinterfragen. Die Entscheidung, hier ein Podium ausschließlich mit Musliminnen zu besetzen, stieß beim Publikum auf gemischte Reaktionen und löste einen intensiven Austausch hierüber an einigen Tischen des anschließenden World-Cafés aus.

Am Sonntag führten wir die Kultursimulation „Ecotonos“ durch. Dies gab uns die Möglichkeit, in den folgenden Sitzungen die beiden Abläufe der Kultursimulation miteinander zu vergleichen.

**3.1.5 Net & Practice**

Wie bereits weiter oben dargelegt, bestanden gerade in der Anfangsphase des Projekts Unklarheiten in Bezug auf Inhalt, Funktion und zeitlichen Umfang der Net & Practice-Module.

Wir definierten für uns folgende Dimensionen von Net & Practice:

- Vernetzung des Projekts;
- Vernetzung der Teilnehmerinnen;
- Praktizieren des Erlernten;
- Kontakt zur Praxis (anderer Projekte/möglicher Tätigkeitsfelder).

Wir gingen davon aus, dass die Gruppensitzungen eine eigene Form der Praxis darstellten und daher auch als N&P-Veranstaltungen zu begreifen wären. Gleichzeitig zogen wir auch in Betracht, dass Vernetzung nicht an die Form der N&P-Veranstaltung gebunden ist, sondern auf vielfältige Weise stattfinden kann.

---

<sup>44</sup> Christina v. Braun ist Kulturwissenschaftlerin an der HU Berlin. und gemeinsam mit Bettina Mathes Autorin des Buches 'Verschleierte Wirklichkeit. Die Frau, der Islam und der Westen'

Dennoch war es unser Ziel, auch N&P-Veranstaltungen anzubieten, die in Kooperation mit externen Partnern entwickelt worden waren. Hierbei zeigte sich dann aber ein Problem in unserer Organisationsform, die mit zwei Teilgruppen arbeitete, die sich an unterschiedlichen Wochentagen trafen. Dies hatte zur Folge, dass es keinen Wochentag gab, an dem alle Frauen Zeit gehabt hätten, an einer Veranstaltung teilzunehmen, und dass überhaupt eine Terminkoordination mit den Kalendern von über 20 vielseitig engagierten und aktiven Frauen extrem lange Zeithorizonte erzwingt.

Wir beschlossen daher, ein möglichst breites und auch zeitlich weit gefächertes Angebot von Vernetzungs- und Kooperationsveranstaltungen zu machen, an dem dann die Frauen nach Maßgabe ihrer Terminkalender teilnehmen konnten.

Zum einen gestalteten wir eine Reihe von Abenden im Lernhaus, zu denen wir Vertreterinnen unterschiedlicher Organisationen einluden.

Auf diese Weise stellten wir die „**Gesellschaft für Jüdisch-Christliche Zusammenarbeit**“, die „**Abrahamischen Teams**“, das „**Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung**“, den Verein „**Inssan**“ und das „**Entwicklungspolitische Bildungs- und Informationszentrum**“ (EPIZ) vor.

Auch organisierten wir gemeinsame Ausstellungsbesuche und betrachteten unter fachkundiger Führung eine **Ausstellung über Migrationsgeschichten und –erfahrungen** von Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern, die heute in Berlin-Charlottenburg leben. Mit einer Mitarbeiterin des **Museumspädagogischen Dienstes** betrachteten wir die Exponate des Museums für Islamische Kunst und erfuhren gleichzeitig Einiges über die Rezeption dieser Ausstellung durch multikulturelle Berliner Schulklassen.

Daneben gab es zahlreiche Kooperationsveranstaltungen, an deren Planung und Gestaltung das Lernhaus mit unterschiedlicher Intensität beteiligt war. Das Spektrum unterschiedlicher Veranstaltungen soll der folgende Überblick an einigen Beispielen verdeutlichen:

#### *N&P-Veranstaltung mit der Gruppe „Migrantas“*

Am 28.09.2007 führten wir im Lernhaus eine Net & Practice-Veranstaltung mit der Gruppe „Migrantas“ durch. Das Kollektiv „Migrantas“ möchte mit Hilfe von Piktogrammen eine Möglichkeit entwickeln, die Gefühle und Lebenssituation von Migrantinnen unabhängig von der Sprache zum Ausdruck zu bringen. Die „Migrantas“ stellten in einer Videopräsentation ihre bisherige Arbeit vor und erläuterten ihr Konzept. Anschließend malten wir eigene Bilder, die von der Grafikerin des Kollektivs in Piktogramme umgesetzt wurden. Die Nachbearbeitung der Bilder durch eine professionelle Grafikerin befreite die Frauen vom Zwang, ihre Gedanken in „perfekte“ Bilder umsetzen zu müssen. Wir alle waren erstaunt, wie schnell die Produktion von kleinen Bildern in Gang kam, wie viel sich mit relativ wenigen grafischen Elementen ausdrücken lässt und welche Fülle von Ideen in kürzester Zeit freigesetzt wurde. Die Ergebnisse unserer Arbeit sind in eine Ausstellung und eine Postkartenaktion eingeflossen.

*N&P-Veranstaltung mit dem „Bahá'í-Frauenforum“*

Am 26.04.2007 führte das Lernhaus Berlin gemeinsam mit dem „Bahá'í-Frauenforum“ anlässlich des Girls Day eine Net & practice-Veranstaltung im Rathaus Charlottenburg durch. Das „Bahá'í-Frauenforum“ ist in unserer Unterstützerinnengruppe in Person von Ruth Grünbaum vertreten, die auch an der Planung und Durchführung der Veranstaltung beteiligt war.

*Beteiligung an einer Veranstaltung des „Interkulturellen Hospizvereins Dong Heng“*

Am 20.10.2007 fand eine Vernetzungsveranstaltung mit dem „Interkulturellen Hospizverein Dong Heng“ statt. Die Koreanerin In-Sun-Kim, die zu der Zeit auch Teilnehmerin des Lernhauses Berlin war, gründete diesen Verein gemeinsam mit anderen koreanischen Frauen, um den besonderen Bedürfnissen und Problemen alter, pflegebedürftiger Migranten und Migrantinnen aus Ostasien gerecht zu werden. An der zweiteiligen Weiterbildungsveranstaltung zum Thema „Sterben und Tod in den verschiedenen Religionen“ nahmen Lernhaus-Frauen sowohl als Teilnehmerinnen als auch als Referentinnen teil.

*Beteiligung an einer Veranstaltung der „Werkstatt der Religionen“*

In Kooperation mit der „Werkstatt der Religionen“ beteiligte sich das Lernhaus im Rahmen seines N&P-Segments an der Veranstaltung „Identität mit, ohne, gegen Gott“, die von der „Werkstatt der Religionen“ als Fortbildungsveranstaltung angeboten wurde. Eine Gruppe von Lernhausfrauen gestaltete unter Anleitung von Ronith Krengel den Nachmittag. In einer kreativen Einheit setzten sich die Teilnehmer/innen des Workshops mit einem Text zu Xenophobie und Xenophilie auseinander. Für die Lernhaus-Teilnehmerinnen stellte die Veranstaltung somit nicht nur die Möglichkeit dar, mehr über die Arbeitsweise der „Werkstatt der Religionen“ zu erfahren, sie bot ihnen zugleich auch ein Praxisfeld für die Anleitung und Begleitung eines ungewöhnlichen Veranstaltungselements.

Gegen Ende des Projekts gab es eine Reihe von Anfragen, in denen wir gebeten wurden, das Lernhaus bei verschiedenen Veranstaltungen vorzustellen. Solche Präsentationen haben wir – wo immer möglich – mit Gruppen von Lernhausfrauen vorbereitet und durchgeführt. Wir nutzten also hier die von anderen Trägern organisierten Veranstaltungen als Übungsfeld und zugleich als Möglichkeit der Vernetzung. Auch hierfür zwei Beispiele:

*Beteiligung am Studientag des „Deutschen Frauenrates“ zum Thema „Migration und Integration“*

Das Lernhaus gestaltete hier eine von vier Arbeitsgruppen. Aufgrund der Terminlage konnten leider nur wenige Lernhausfrauen an dieser Veranstaltung teilnehmen. Dennoch entwickelte sich ein lebhafter Austausch mit der relativ großen Arbeitsgruppe. Im Ergebnis hat der Frauenrat beschlossen, die bundesweite Einrichtung von dialogorientierten Angeboten nach dem Muster des Lernhauses in seinen integrationspolitischen Zielkatalog aufzunehmen.

### *Beteiligung an der Eröffnungsveranstaltung BMFSFJ zum „Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs“*

Nach einer kurzen Präsentation des Gesamtprojektes gaben einige Lernhausfrauen im Rahmen einer Gesprächsrunde kurze vorbereitete Inputs. Daraus entwickelte sich schnell ein Gespräch zwischen den Lernhausfrauen und den Gästen des Workshops.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Angebote im Bereich N&P weniger klar strukturiert waren als in den anderen Bereichen. Dies liegt zum Teil auch daran, dass gerade in diesem Bereich die Planungen anderer berücksichtigt und eingebunden werden müssen; es ist aber zugleich ein Problem der zur Verfügung stehenden Zeit und Ressourcen. So konnten wir zahlreiche mögliche und wünschenswerte N&P-Module einfach aus Zeitgründen nicht realisieren. Rückblickend denke ich, dass die von uns gewählte Strategie, relativ flexibel die Chancen zu nutzen, die sich uns im Rahmen unseres Netzwerks boten, als sehr sinnvoll erwiesen hat. Der so entstandene Mix aus verschiedenartigen Angeboten traf auf eine Gruppe von Frauen mit unterschiedlichen Interessen und Zeitbudgets, so dass jede Frau hier eine für sie persönlich angemessene Auswahl treffen konnte.

Ergänzend bemühten wir uns auch, externe Veranstaltungen mit in die Qualifizierung einzubeziehen. Gerade Berlin bietet ständig eine Vielzahl von Veranstaltungen und Aktivitäten in unserem Themenfeld. Die Koordinatorinnen organisierten daher einen regelmäßigen Informationsaustausch über die wichtigsten anstehenden Veranstaltungen per Mail und wiesen auf besonders interessante Veranstaltungen hin. Oft organisierten sich dann kleine Gruppen von Teilnehmerinnen, die an diesen Veranstaltungen teilnahmen und danach in ihren Gruppen davon berichteten.

Insgesamt kam auf diese Weise ein Angebot zustande, dessen zeitlicher Umfang die im curricularen Rahmen festgelegte Anzahl von Veranstaltungen und Terminen weit überstieg. Hierdurch wurde eine Intensivierung des Programms für diejenigen, die dies wünschten und zeitlich ermöglichen konnten, erreicht. Vor allem aber wurde durch das große Terminangebot sichergestellt, dass auch Frauen mit relativ engem Zeitbudget die Chance erhielten, am Lernhaus teilzunehmen, ohne Gefahr zu laufen, an der 80% - Regelung zu scheitern

### **3.1.6 Gruppendynamik**

#### *Kennenlernen, Gruppenbildung*

Der Einstieg in den gemeinsamen Prozess über ein Wochenendseminar zum Thema „Dialog“ schuf nicht nur eine dialogische Grundstruktur für alle Kommunikationsprozesse in der Gruppe, sondern erwies sich auch als sehr gut geeignet, anfängliche Hemmungen und Fremdheitsgefühle schnell abzubauen. Dies zeigten auch die Kommentare in der Abschlussreflektion zu dieser Veranstaltung: *„Als ich gestern herkam, war ich schon sehr aufgeregt, aber jetzt habe ich das Gefühl, als ob ich euch alle schon lange kennen würde.“* *„Ich fühle mich schon richtig wohl in der Gruppe und ich bin sehr gespannt darauf, euch alle genauer kennen zu lernen.“*

Am Ende dieser Veranstaltung bildeten wir die beiden Teilgruppen, die sich in Zukunft regelmäßig in den Räumen des Lernhauses treffen würden. Die Aufteilung der Gruppen geschah spontan durch die Frauen selbst. Dabei ergaben sich Gruppen, die im Hinblick auf das Kriterium Migrationshintergrund sehr gut gemischt, in Bezug auf andere Kriterien (Alter, Berufserfahrung etc.) durchaus unterschiedlich waren. Im Folgenden werden diese Gruppen nach den Wochentagen, an denen sie sich trafen, als „Dienstagsgruppe“ und „Donnerstagsgruppe“ bezeichnet. Die Moderation einer der beiden Gruppen übernahm Irene Pabst bis Januar 2008.

Die Dienstagsgruppe war mit einem Durchschnittsalter von 48 Jahre die „ältere“ der beiden Gruppen. Entsprechend fanden sich in dieser Gruppe viele Frauen, die bereits über ein breites Spektrum an Qualifikationen und Lebenserfahrung – inklusive zahlreicher Aktivitäten im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements verfügten und die auch zu diesem Zeitpunkt sowohl beruflich als auch bürgerschaftlich aktiv waren. Die Stimmung in der Gruppe war von Anfang an relativ entspannt und getragen von einem grundsätzlichen Gefühl der gegenseitigen Sympathie und Solidarität. Das Durchschnittsalter in der Donnerstagsgruppe lag bei 36 Jahren. Entsprechend waren hier einige Frauen noch im Studium oder auf der Suche nach der richtigen beruflichen Perspektive. Das Verhältnis von Müttern und Frauen ohne Kinder war in beiden Gruppen ausgewogen, aber die Kinder der Mütter aus der Donnerstagsgruppe waren jünger<sup>45</sup> als die der Dienstagsfrauen, so dass auch hier die Fragestellungen unterschiedlich waren.

Die erste Sitzung im Lernhaus knüpfte unmittelbar an das „Dialogwochenende“ an: Jede Frau wählte eine Dialogkarte<sup>46</sup> und stellte ihre Gedanken dazu vor. Die Karten wurden zusammen mit einem Foto der jeweiligen Frau auf eine farbige Pappe geklebt und mit Namen versehen. Die so entstandenen Portraits hängten wir im Gruppenraum auf – eine Besitzergreifung, die zugleich helfen sollte, alle Frauen auch für die jeweils andere Gruppe präsent zu halten.

### *Konsolidierung der Teilgruppen*

Die folgende Phase war geprägt durch den Prozess der Gruppenbildung, der sich aber zunächst vor allem auf die jeweiligen Teilgruppen bezog. Die relativ geringe Größe der Teilgruppen ermöglichte intensive Gesprächsrunden und erlaubte es auch, die Gruppe in drei bis vier Kleingruppen zu teilen und so wirklich kleine „intime“ Gesprächsrunden durchführen.

Beide Gruppen entwickelten schnell einen warmen, von Interesse an einander und der Freude am gemeinsamen Arbeiten geprägten Kommunikationsstil. Innerhalb der Gruppen entstand schnell ein „Wir-Gefühl“. Die eigentlich aus pragmatischen Gründen beschlossene Aufteilung der Gruppe wirkte sich hier förderlich aus.

---

<sup>45</sup> Ursprünglich lag dem der Gedanke zugrunde, die Kinder gemeinsam im Lernhaus zu betreuen. Diesen Gedanken haben wir allerdings bald verworfen.

<sup>46</sup> Auf diesen Karten sind die wichtigsten Regeln und Haltungen dialogischer Kommunikation dargestellt.

Kehrseite dieser Entwicklung war allerdings die Abgrenzung der Gruppen untereinander. Hinzu kam, dass gerade in dieser ersten Phase, in der beide Gruppen nach demselben Programm arbeiteten, die Terminhäufigkeit beider Gruppen differierte<sup>47</sup>. Gegen Ende der ersten Planungs- und Sondierungsphase stellten wir fest, dass die Entwicklung in beiden Gruppen unterschiedlich empfunden wurde.

Während die Dienstagsgruppe zufrieden in die Sommerpause ging, war das bei der Donnerstagsgruppe nicht uneingeschränkt der Fall. Die Frauen hatten das Gefühl, gegenüber der anderen Gruppe zeitlich ins Hintertreffen und damit in eine reaktive Rolle geraten zu sein. In diesem Kontext erwies sich auch unser Konzept, der jeweils anderen Gruppe die Ergebnisse an Pinnwänden und auf Plakaten zu vermitteln, als nicht ausschließlich positiv. Während die Dienstagsgruppe mit Interesse die Ergebnisse der Donnerstagsgruppe aufnahm, hatte diese umgekehrt den Eindruck, durch die „Vorgaben“ der anderen Gruppe beeinflusst und damit in ihrem eigenen kreativen Prozess behindert zu sein. Auch entstand durch die Darstellung des schon vorangeschrittenen Ablaufs der anderen Gruppe bei einigen Frauen ein gewisser Leistungsdruck. Auch wenn dies nicht explizit geäußert wurde, so sahen wir doch die Gefahr, dass sich hier ein Konkurrenzmechanismus zwischen den Gruppen entwickeln könne und die Bildung einer Gruppenidentität dann teilweise über Abgrenzung zur anderen Gruppe laufen könnte. Es war daher an der Zeit, beide Gruppen wieder zusammen zu bringen.

#### *Gemeinsame Ziele, unterschiedliche Wege*

Dies geschah nach der Sommerpause im Rahmen eines „Open Space“. Bei dieser Gelegenheit thematisierten wir auch die Zusammenarbeit beider Gruppen und beschlossen, dass im Rahmen gemeinsamer Zielstellungen beide Gruppen unterschiedliche Wege erproben sollten, so dass ein unmittelbarer Vergleich des jeweils „Erreichten“ entfiel. Die gemeinsamen Veranstaltungen sollten dann die Funktion von „Knotenpunkten“ haben, bei denen beide Gruppen sich über ihre jeweiligen Erfahrungen informieren und austauschen könnten.

Am Ende des „Open-Space“ hatten wir so nicht nur unser Programm klarer umrissen, sondern auch im Hinblick auf den Gruppenprozess mehr Klarheit gewonnen, mögliche Konfliktfelder thematisiert und gemeinsam Lösungen entwickelt. In der Schlussrunde war neben der gewonnenen Klarheit hinsichtlich des Programms die Freude darüber, den anderen Frauen nun wieder zu begegnen zu sein, das am häufigsten geäußerte Gefühl.

In der folgenden Zeit verdichtete sich das Gruppengefühl in beiden Gruppen auch infolge der stark an den persönlichen Perspektiven orientierten Herangehensweisen. Die Frauen erfuhren sehr viel übereinander und das mithilfe von Methoden, die explizit auf die Entwicklung von Verständnis ausgerichtet waren. Durch die regelmäßigen Begegnungen in den gemeinsamen Veranstaltungen gewannen aber auch die Kontakte zu den Frauen der jeweils anderen Gruppe an Intensität und es entwickelte sich auch hier eine positive Grundstimmung. Dies wurde noch unterstützt durch die Bildung von Arbeitsgruppen für die Vorbereitung der gemeinsamen Veranstaltungen. Da an diesen Arbeitsgruppen jeweils Frauen

---

<sup>47</sup> Infolge von Ferienterminen, Feiertagen und Evaluation.

aus beiden Gruppen teilnahmen, wurde so auch die Kommunikation zwischen den Gruppen auf eine direktere Basis gestellt.

#### *Konsolidierung der Gesamtgruppe*

Nach zwei „Basics“ und einer weiteren „Skill“ hatten sich die Zusammenarbeit und der Austausch zwischen den Gruppen soweit eingespielt, dass wir uns an die gemeinsame Planung der ersten großen öffentlichen Veranstaltung wagten. Von Anfang an war klar, dass die Lernhausteilnehmerinnen sowohl bei der Planung wie auch bei der Veranstaltung selber aktiv beteiligt sein und Verantwortung übernehmen wollten. Da Termine für die Gesamtgruppe nur sehr aufwändig zu organisieren waren, musste die gemeinsame Planung weitgehend in den Teilgruppen stattfinden und dieser Umstand nötigte uns, alle Planungsschritte sehr sorgfältig zu visualisieren und zu dokumentieren. Die hierbei entwickelten Methoden der Visualisierung scheinen mir auch über diese spezielle Situation hinaus sehr gut geeignet, kollektive Planungsprozesse möglichst dominanzfrei zu moderieren.

Da die Übernahme aktiver Rollen auch während des öffentlichen Workshops für einige Frauen durchaus ein Novum war, legten wir großen Wert darauf, die Abläufe wirklich minutiös zu besprechen und zu erproben.

Die Veranstaltung selber wurde denn auch von allen Frauen als sehr gelungen empfunden. Die Begegnung mit einem anderen – international agierenden Projekt – gab den Frauen das Gefühl, Teil eines großen Netzwerks zu sein. Die Vielschichtigkeit von Friedensaktivitäten (weltweit) wurde erfahrbar und die Frauen konnten ihre eigenen Aktivitäten im Lernhaus in diesem Kontext einordnen. Auch die positiven Reaktionen und Feedbacks, die wir von vielen unserer Gäste erhielten, gaben uns das Gefühl, auf dem richtigen Kurs zu sein.

Im Nachgang zum Workshop setzte sich die Gruppe auch noch einmal sehr ausführlich mit einem Konflikt auseinander, der im Vorfeld des Workshops aufgetreten war. In der Sitzung schilderten alle Frauen ihre je persönliche Perspektive auf diesen Konflikt. Diese Perspektiven waren sehr unterschiedlich und dennoch war es den Beteiligten möglich, die Perspektive jeder einzelnen Frau nachzuvollziehen und anzuerkennen. Diese Sitzung wurde von allen Beteiligten als eine Bestätigung unseres Weges empfunden: *„Gestern war ein Höhepunkt - aber wir fühlen uns schon lange auf dem Weg“* Entscheidend war der Verzicht auf Bewertungen: *„Ich konnte mit unterschiedlichen Positionen mitgehen, das Bedürfnis zu bewerten hatte sich in mir aufgelöst“* Dies wurde ganz klar als Ergebnis der Lernhausarbeit empfunden: *„Es ist eine Grundhaltung, die nötig ist, und ich denke, dass da ganz viel Vorarbeit nötig ist: wir haben bestimmte Methoden gelernt, aber über diese Methoden ist eine Haltung entstanden“* Zu Beginn des Lernhausprozesses hatten wir als ein Ziel die Entwicklung von Kommunikationsformen definiert, die auch im Konfliktfall anwendbar wären. Dies war nun tatsächlich gelungen. Diese Erfahrung führte zu einer deutlichen Identifikation der Teilnehmerinnen mit „ihrem“ Projekt. *„Mir ist klar geworden, dass wir uns genau artikulieren müssen, dass wir selber für unseren Prozess verantwortlich sind.“*

Mit diesem Workshop hatte sich die Berliner Gruppe auch als Gesamtgruppe gefunden und zugleich einen sehr effektiven gemeinsamen Arbeitsstil entwickelt.

Die Vorbereitung des Treffens aller Lernhäuser gab uns die Gelegenheit, diesen Stil noch einmal zu erproben. Ermutigt durch die guten Erfahrungen gingen die Frauen mit sehr viel Elan in diesen Prozess und legten dabei besonderen Wert auf ihre Rolle als Gastgeberinnen in Berlin. Das Treffen selber wurde als weiterer Höhepunkt empfunden. Die Begegnungen mit den PolitikerInnen unterstrich eindrucksvoll die gesellschaftliche Bedeutung des Projekts und gab den Frauen das Gefühl, „etwas bewegen zu können“. In der Begegnung mit den Teilnehmerinnen der anderen Lernhäuser erlebten sich die Frauen als Teil einer kulturell äußerst vielfältigen „bunten“ Gruppe und empfand dies als große Bereicherung.

Wir hatten also das Gefühl, im vorausgegangenen Jahr wirklich viel erreicht zu haben und fanden es an der Zeit, den Erfolg gemeinsam zu feiern. Mit einem kulinarisch wie musikalisch sehr vielfältigem Fest ließen wir diese Phase ausklingen und verabschiedeten uns in die Sommerpause.

Im Herbst strukturierte sich die Zusammenarbeit dann noch einmal etwas um. Wir behielten zwar die Donnerstags- und Dienstagstermine bei, öffneten diese Termine aber für jeweils alle Frauen und es kam von nun an häufig vor, dass Frauen an den Terminen der „anderen“ Gruppe teilnahmen. Gleichzeitig bildeten sich verschiedene thematisch orientierte Arbeitsgruppen, so dass sich in der folgenden Zeit ständig kleinere oder größere Gruppen in wechselnder Zusammensetzung im Lernhaus trafen. Damit lösten sich die Grenzen der Teilgruppen auf und die Lerngruppe funktionierte nun mehr wie ein Netzwerk mit unterschiedlichen Kontaktpunkten. Zu diesem Zeitpunkt war auch schon klar, dass Irene Pabst zum Ende des Jahres in den Mutterschaftsurlaub gehen und dann nur noch eine Koordinatorin zur Verfügung stehen würde. Es lag daher nahe, dass die Gruppen zunehmend die Verantwortung für die Gestaltung ihrer Treffen und der von ihnen erarbeiteten Inputs selbst übernehmen. Für diese eigenständige Arbeit hatte sich die Gruppe in der vorangegangenen Zeit auch eine gute gruppenspezifische und methodische Grundlage erarbeitet. Dies hatte allerdings auch einen entsprechend intensiven zeitlichen Input erfordert. Es erschien uns daher nun an der Zeit, uns verstärkt auf Vernetzungsaktivitäten zu konzentrieren. Wir taten dies sowohl im Rahmen eigener Veranstaltungen, als auch bei Kooperationsveranstaltungen und durch Teilnahme und Inputs bei Veranstaltungen anderer. Im Rahmen dieser Aktivitäten eröffnete sich den Frauen ein breites Spektrum von Möglichkeiten, im Lernhaus Erfahrenes zu erproben. Dieses Spektrum reichte von der Gestaltung ganzer Einheiten oder umfangreicher Vorträge über die Moderation von World-Cafés bis hin zu kürzeren Statements in einer Gruppe. Insofern bestand hier für jede Frau die Möglichkeit, sich das „Passende“ auszusuchen.

Höhepunkt dieser Phase war zweifellos der zweite Workshop, bei dem die Frauen unter anderem die parallelen Foren in Arbeitsgruppen planten und gestalteten. Mit diesem Workshop endete das Rahmencurriculum. Allerdings fanden kurz nach dem Workshop noch einige Veranstaltungen zum Thema Migration und Integration statt, an denen wir uns beteiligten. Hier wie auch schon bei anderen Vernetzungsveranstaltungen übernahmen die Frauen jetzt mehr und mehr die Rolle von Botschafterinnen des Lernhausprojekts

Eine Gruppe von Frauen hatte den Lernhauszusammenhang für die Bildung eines transkulturellen Teams genutzt und begonnen, gemeinsam Angebote zur kultursensiblen Politikberatung zu entwickeln.

Für diese Frauen, wie für etliche andere auch, stellt die Lernhausqualifikation einen Baustein auch in ihrem beruflichen Qualifikationsprofil dar, auf den sie sich gerne auch weiter beziehen wollen. Daraus ergab sich ein großes Interesse an der weiteren Entwicklung des Projekts.

Gerade in diesen letzten Veranstaltungen wurde deutlich, wie stark sich die Frauen inzwischen mit dem Lernhaus identifizierten, sie betrachteten das Lernhaus als ihr eigenes Projekt, für dessen Vernetzung und Verstärkung sie sich engagiert einsetzten.

### **3.1.7 Abschlussphase**

Nach dem Workshop im Januar 2008 begannen wir mit einer Sequenz von Sitzungen, die dem Rückblick auf den gemeinsamen Prozess und einer Bilanzierung des Gelernten dienen sollte. Um die Erinnerung „in Fluss zu bringen“ und den gesamten Prozess noch einmal in den Blick zu nehmen, legten wir sämtliche Fotos<sup>48</sup> auf Tischen aus. Jede Frau wählte einige Fotos, die ihr besonders wichtig waren und zusammen erstellten wir an den Wänden noch einmal eine umfassende „Ausstellung“ zum Lernhausprozess. Anschließend reflektierte zunächst jede Frau für sich anhand eines Fragebogens den Lernhausprozess. Dann traten wir in offenen und sehr assoziativen Gesprächsrunden in einen gemeinsamen Reflektionsprozess ein. Diesen komplexen Prozess exakt wiederzugeben, würde den Rahmen dieses Berichts sprengen. Es sollen hier nur einige Punkte aufgegriffen werden, die besonders im Vordergrund standen.

Im Hinblick auf die Veranstaltungstypen und Methoden zeigt eine Zusammenschau der Antworten, dass jede Veranstaltung und jeder methodische Input von der einen oder anderen Frau als besonders wichtig empfunden wurde. Während einige Frauen besonders die Inputs der externen Expertinnen und Experten wichtig fanden, schätzten andere gerade die internen Veranstaltungen, bei denen Lernhausfrauen selber Inputs gaben. Hieraus lässt sich also nur ableiten, dass die von uns gewählte reichhaltige Mischung unterschiedlicher Veranstaltungstypen auch im Hinblick auf die Präferenzen der einzelnen Frauen gelungen war. („Wer vieles bringt, wird jedem etwas bringen.“) Die große Bedeutung der Methodik wurde von vielen Frauen besonders hervorgehoben:

*„Guter Wille alleine reicht nicht, man muss es auch herunter brechen, in Handlungen umsetzen: dazu sind die Methoden wichtig...“*

*„...die Strukturen die wir uns gegeben haben: Einstiegsrunde, Schlussrunde, regelmäßige Treffen...“*

Auch die allgemeine Atmosphäre im Lernhaus wurde von vielen Frauen als besondere Voraussetzung des Lernprozesses erwähnt: *„Das Nebeneinander von Freude, Heiterkeit und ernster Arbeit war für mich eine ganz besondere Erfahrung...“*

Im Mittelpunkt der Gespräche stand die Bedeutung der transkulturellen Gruppe für den Lernprozess. Sie wurde in einer Vielzahl von Äußerungen als wichtigste Quelle der Erfahrungen und des Lernens benannt:

---

<sup>48</sup> Soweit wir sie als Papierabzüge besaßen

*„Wichtig war für mich die Zusammensetzung der Gruppe, was jede einzelne mitgebracht hat...“*

*„Ich hatte vorher nie die Gelegenheit, ein solches Spektrum an Hintergründen zu erleben...“*

*„Der Austausch in der Gruppe ermöglichte mir zu begreifen, aus welchem Hintergrund jede Frau ihre Meinung entwickelt, ihr Leben gestaltet...“*

*„Dadurch, dass man hier nicht verschiedenen Kulturen, sondern verschiedenen Menschen trifft, entwickelt sich eine differenzierte Vorstellung...“*

*„Ich habe gesehen, was es für einen Reichtum bedeutet, wenn die Kulturen miteinander reden – ich bin jetzt viel offener geworden für die Globalisierung...“*

Wichtig für den gelingenden Austausch war die Entwicklung einer von Interesse, Empathie und Vertrauen geprägten Atmosphäre:

*„Es existierte ein Raum, wo man sich selber zeigen konnte. Das hat ein Lernen auf verschiedenen Ebenen ermöglicht...“*

*„Ich fand wichtig, dass es hier ein echtes Interesse an einander gibt...“*

*„Jede hat Vertrauen in sich vorbereitet – Vertrauen ist mehr als Empathie...“*

Der vertrauensvolle Austausch ermöglichte eine Einfühlung in die Erfahrungswelten der anderen Frauen:

*„Ich habe jetzt mehr Wissen, was es bedeutet, als Migrantin zu leben – ihr habt eure Erfahrungen geteilt – mitgeteilt und für mich ist es lebendig geworden...“*

*„Ich habe auch gelernt, die Ängste der Deutschen zu verstehen, dass diese Ängste nachvollziehbar sind, dass sie gar nicht unbedingt mit Vorurteilen oder Ausländerfeindlichkeit zu tun haben...“*

*„Ich habe gelernt, wie andere Migranten sich fühlen, z.B. die Türken – weil ich mehr weiß, kann ich besser verstehen.“*

Zugleich wurde durch den Gruppenprozess auch ein stärker reflektiertes Verständnis des eigenen Denkens gefördert:

*„Selbsterfahrung - dass ich mich reflektieren konnte, dass ich entdecken konnte, dass zwischen meinem Reden und meinem Handeln ein Unterschied besteht...“*

*„Radikaler Respekt – auch vor sich selbst. Reflektion und Selbstreflektion – die Gelegenheit, miteinander zu reflektieren, hat man im Alltag nicht so...“*

*„Ich habe gelernt, dahinter zu schauen, Ängste wahrzunehmen und ihnen mit Offenheit zu begegnen...“*

In Folge solcher Erfahrungen erlebten die Frauen eine Relativierung und Öffnung der eigenen Positionen:

*„Ich habe gelernt, dass meine subjektive Vorstellung nicht unbedingt auch für den anderen das Richtige ist...“*

*„Meine Meinungen haben sich aufgeweicht. Diese Illusion, man könnte eine harte, klare Meinung haben, ist nicht mehr interessant, nicht mehr relevant...“*

Die Erkenntnis, dass unterschiedliche Perspektiven gleichberechtigt nebeneinander existieren können und es gar nicht immer nötig ist, eine feste Position zu beziehen, wurde von vielen als eine Befreiung beschrieben, die neue Möglichkeiten eröffnet:

*„Ich habe mehr Gelassenheit gegenüber der Vielfalt gewonnen - ich kann Unterschiede nebeneinander stehen lassen...“*

*„Ich habe gelernt, dass ich mich nicht immer positionieren muss. Dadurch, dass ich mich öffne, kommt ganz viel in Gang...“*

*„Es gibt kein fertiges Konzept. Das Lernhaus hat mir den Mut gegeben zu sagen: ich kann so sein, wie ich bin. Man selber ist nie fertig. Wir sind veränderbar in jede Richtung...“*

Und weil wir veränderbar sind, weil wir lebendig sind, liegt die Betonung für alle Frauen auf dem lebendigen Prozess: *„Es gibt kein festes Ergebnis, nur den Prozess.“* *„Die Freiheit, eigenverantwortlich den Prozess zu gestalten“* stellte darum auch einen weiteren zentralen Aspekt der Lernhausarbeit dar. Darum dürfe das Programm keinesfalls gekürzt werden, denn:

*„Der Prozess braucht Zeit, man kann es nicht im Schnellkurs machen wie einen Führerschein.“* Einige Frauen machten sogar den Vorschlag, das Programm auf vier Jahre auszuweiten. Dies wurde jedoch von anderen Frauen als zu lang empfunden, als ein mögliches Hindernis, um sich von vorne herein voll darauf einzulassen. Alle waren sich jedoch einig, dass der gemeinsame Prozess in anderer Gestalt weiter gehen würde: *„Wir haben unser Netzwerk geknüpft und das bleibt!“*

#### *Übergabe der Zertifikate*

Bereits im Sommer 2007 hatten wir auf der Steuerungsebene des Projekts beschlossen, die Übergabe der Zertifikate zu nutzen, um das Lernhaus auch potentiellen Nachfragern nach Kulturmittlerinnen bekannt zu machen. Wir planten daher eine festliche öffentliche Veranstaltung, die zugleich auch ein „Geschenk“ des Lernhauses an die beteiligten Frauen sein sollte. Für diese Veranstaltung entwickelte jede Frau ein persönliches Statement, in dem sie für sich eine Essenz ihrer Lernhaus-Erfahrung zusammenfasste. Diese Statements entwarfen in ihrer Gesamtheit noch einmal ein sehr umfassendes Bild des Lernhausprozesses<sup>49</sup>.

Mit der Übergabe der Zertifikate endete das offizielle Programm am Standort Berlin. Im Rahmen des Gesamtprojektes fand noch eine Fachtagung in Frankfurt statt, zu der zehn Lernhausfrauen aus Berlin anreisten.

Den endgültigen Abschied vom Lernhaus vollzogen wir mit einem multikulturellen Fest in den Räumen des Lernhauses.

---

<sup>49</sup> Es wäre für mich sehr schwierig, aus diesen Texten eine Auswahl zu treffen. Ich möchte daher die Lernhausfrauen noch einmal ausführlich zu Wort kommen lassen und füge die Statements diesem Bericht als Anhang bei.

### 3.1.8 Support-Gruppe: Unterstützerinnen aus Wissenschaft und Politik

Im September 2006 wurden die potentiellen Mitglieder für die Support-Gruppe angeschrieben. Zur Teilnahme an der Unterstützerinnengruppe hatten wir führende Frauen aus verschiedenen politischen Parteien, politischen und Bildungsinstitutionen der Stadt eingeladen und erfreulicherweise ausschließlich Zusagen erhalten.

#### **ALS MITGLIEDER DER SUPPORTGRUPPE STELLTEN SICH ZUR VERFÜGUNG:**

Dr. Erika Godel	Studienleiterin der Evangelischen Akademie zu Berlin
Ruth Grünbaum	Bahá'i – Frauenforum
Elke Herer	ÜPFI/PDS
Prof. Dr. Barbara John	Langjährige Migrantenbeauftragte von Berlin, Vorsitzende des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Berlin
Dr. Christine Labonté-Roset	Rektorin der Alice-Salomon-Fachhochschule
Petra Merkel	MdB /SPD
Ulker Radziwill	Mitglied des Berliner Abgeordnetenhauses, SPD
Dr. Brigitte Reich	Senatsverwaltung f. Bildung, Wissenschaft und Forschung
Isabell Seidenstücker	Leiterin des Abgeordnetenbüros v. Petra Merkel
Andrea Spangenberg	FDP, Ortsverband Zehlendorf, ÜPFI, Frauennetzwerk für Frieden e.V.
Eren Ünsal	Sprecherin des TBB-Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg
Maya Zehden	Gesellschaft für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit in Berlin
Ruth Ellerbrock	Leiterin der Landeszentrale für politische Bildung Berlin (mit Gaststatus)

Da es sich als sehr schwierig erwies, mittelfristig einen gemeinsamen Termin zu finden, richteten wir für die Mitglieder der Unterstützerinnengruppe zwei alternative Termine aus und konnten so die meisten von uns gewünschten Unterstützerinnen einbinden. Bei diesen Treffen stellten wir das Konzept und die Arbeit des Lernhauses vor und führten dann ein gemeinsames Brainstorming zu Unterstützungsmöglichkeiten - sowohl in der aktuellen Arbeit als auch in Hinblick auf die Nachhaltigkeit des Projekts - durch. Die Veranstaltung verlief in einer sehr konstruktiven Atmosphäre und alle Unterstützerinnen sagten uns zu, im konkreten Bedarfsfall als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung zu stehen.

In der folgenden Zeit erhielten wir dann vielfältige Unterstützung durch die Support-Gruppen-Frauen. So trat z.B. Frau Dr Godel als Referentin bei einer Basic - Veranstaltung auf, Frau Ellerbrock übersandte uns ein reich bestücktes Bücherpaket, Frau Grünbaum initiierte eine N&P-Veranstaltung mit dem Bahá'i-Frauenforum und beteiligte sich intensiv an deren Planung. Frau Radziwill reiste eigens nach Frankfurt, um auf der Tagung des Gesamtprojekts zu sprechen, und allein schon die Tatsache, dass Frau John es ermöglichen konnte, an mehreren Veranstaltungen des Projekts teilzunehmen, war eine große Bereicherung für diese Veranstaltungen.

Andere Mitglieder der Support-Gruppe berieten uns in unterschiedlichen Fragestellungen, versorgten uns mit vielen wichtigen Informationen und halfen bei der Suche nach Referentinnen. Von besonderer

Bedeutung für uns war natürlich die Unterstützung bei unseren Bemühungen, den Bekanntheitsgrad des Projektes zu erhöhen, um auch auf der politischen Entscheidungsebene wahrgenommen zu werden. Die Unterstützung, die wir von unseren Support-Gruppen-Frauen hier erhalten haben, war für das Projekt sehr hilfreich.

Besonders gefreut hat uns natürlich der Besuch von Frau Petra Merkel (MdB) im Lernhaus und die Tatsache, dass es Frau Merkel gelungen ist, die Staatsministerin im Bundeskanzleramt, Frau Prof.Dr. Maria Böhmer, für diesen Termin zu gewinnen.

Neben diesen Einzelkontakten informierten wir alle Support-Gruppen-Frauen durch einen vierteljährlichen Newsletter über den Verlauf des Projekts.

Am 21.11.2007 traf sich die Unterstützerinnengruppe ein weiteres Mal. Wir berichteten über die bisherige Arbeit und entwickelten daraus Zukunftsperspektiven für das Projekt. Im Zentrum der Sitzung stand dann das gemeinsame Nachdenken darüber, welche Institutionen als Träger für eine Weiterführung des Projektes in Frage kommen könnten. Neben vielen Vorschlägen hierzu entwickelten die Unterstützerinnen eine Reihe von Ideen zu Finanzierungsmöglichkeiten. Die Unterstützerinnen sagten uns auch konkrete Hilfe bei der Herstellung von Kontakten zu den von ihnen benannten Institutionen zu.

Mit einigen Unterstützerinnen sind Gesprächstermine für das zweite Halbjahr 2008 vereinbart worden und wir gehen davon aus, dass wir auch für die Etablierung des Lernhauses nach Abschluss der Modellphase auf Unterstützung durch die Frauen dieser Gruppe rechnen können.

### **3.1.9 Netzwerke und Kooperationen**

Schon unter N&P wurde darauf hingewiesen, dass Vernetzung auf vielfältige Weise stattfinden kann. Auch sind Netzwerke lebendige Systeme mit flexiblen Grenzen und verschwimmenden Umrissen. Alle am Projekt beteiligten Akteurinnen haben auf verschiedenen Ebenen zu dessen Vernetzung beigetragen.

Von Beginn des Projekts an konnte das Berliner Lernhaus auf zwei – sich teilweise überschneidende – Netzwerke zurückgreifen: Das sehr weit gespannte Netzwerk des Trägers umfasst Personen und Institutionen aus den Bereichen Politik und Verwaltung und insbesondere ein breites Spektrum von Frauenprojekten. Dieses Netzwerk ist schwerpunktmäßig in Berlin angesiedelt, geht aber weit über den Berliner Raum hinaus. Insbesondere im Bereich Politik und speziell Frauenpolitik ist die Überparteiliche Fraueninitiative bundesweit und international vernetzt.

Das zweite Netzwerk, auf das wir uns beziehen konnten, entstand im Verlauf des Projektes „Sarah – Hagar“. Dieses Netzwerk ist sehr viel spezifischer auf den Bereich des transkulturellen und interreligiösen Dialogs hin ausgerichtet, aber ebenfalls breit gefächert und bundesweit vernetzt. Mit der Etablierung der Lerngruppe konnte das Projekt überdies auch an den Netzwerken der einzelnen Teilnehmerinnen partizipieren. Gerade auch hiervon gingen zahlreiche wichtige Impulse für das Projekt aus und viele Veranstaltungen des Projektes kamen unter Einbezug dieser Kontakte zustande.

Eine offizielle Kooperation verband das Projekt mit dem Bezirk Charlottenburg – Wilmersdorf. Diese Kooperation wurde umgesetzt in der Zusammenarbeit sowohl mit der Migrantenbeauftragten als auch mit der Frauenbeauftragten des Bezirks. Beide haben uns in vielfältiger Weise unterstützt und an ihren Netzwerken teilhaben lassen. Insbesondere die regelmäßige Teilnahme an dem von der Frauenbeauftragten organisierten Frauenforum Charlottenburg – Wilmersdorf verhalf dem Projekt zu zahlreichen wichtigen Kontakten. Aufgrund der Kooperation mit dem Bezirk war es uns auch möglich, für alle größeren Veranstaltungen die Räume des Charlottenburger Rathauses unentgeltlich zu nutzen.

Besonders wichtig für das Projekt waren aber auch die Netzwerke, die von den Teilnehmerinnen in das Projekt eingebracht beziehungsweise in dessen Verlauf geknüpft und gepflegt worden sind. Wenn eine der Teilnehmerinnen des Projekts in ihrem Abschlussstatement sagt: „Wir sehen uns als Vernetzerinnen der Vielfalt“<sup>50</sup>, so wird deutlich, dass Vernetzung für das Projekt eine inhaltliche Dimension darstellt und ein großer Teil der inhaltlichen Arbeit des Projekts zugleich immer auch dem Aufbau und der Festigung von Netzwerken dient. Als Beispiel hierfür kann der Workshop 1 genannt werden, der das Projekt mit einem internationalen Frauennetzwerk verknüpfte. Die Verbindung wurde initiiert durch eine der Lernhausteilnehmerinnen, die zugleich Europakoordinatorin der Initiative „peacewomen worldwide“ ist. Hier wird auch sichtbar, dass das Lernhaus von den Aktivitäten seiner Teilnehmerinnen ebenso profitiert, wie diese umgekehrt vom Lernhaus. Auch andere Veranstaltungen und Erfahrungstransfers kamen durch die Kontakte der Teilnehmerinnen zustande. So standen wir beispielsweise mit der „Werkstatt der Religionen“ durch gleich mehrere Teilnehmerinnen in Kontakt. Dies schlug sich dann auch in einer Kooperation anlässlich einer Veranstaltung nieder. Um die persönliche Vernetzung der Frauen und die des Projekts deutlicher miteinander zu verknüpfen, ließen wir für alle Teilnehmerinnen Visitenkarten anfertigen, die sie als Lernhausteilnehmerinnen auswiesen.

Ergänzend gab es eine Reihe von Aktivitäten der Koordinatorinnen, die auf die Vernetzung und Bekanntmachung des Projektes zielten.

Um uns das unmittelbare lokale Umfeld besser zu erschließen, beteiligten wir uns an den Sitzungen der **Kiezkoordination** im Gebiet Klausenerplatz und nahmen Kontakt mit dem **türkischen Nachbarschaftszentrum Diwan e.V.** auf.

Ebenfalls in unmittelbarer Nachbarschaft ansässig war das **Entwicklungspolitische Bildungs- und Informationszentrum (EPIZ)**, mit dem wir Kontakt aufnahmen. Hier bestehen sehr viele inhaltliche Berührungspunkte.

Immer wieder wichtig war uns auch der gute Kontakt zu verschiedenen Minderheitenorganisationen. So nahmen wir insbesondere während der Anfangsphase des Projekts an verschiedenen Iftar-Veranstaltungen (Feier des Fastenbrechens während des Ramadan) teil. Dies ist eine gute Gelegenheit, freundliche Kontakte zu verschiedenen islamischen Gruppen aufzubauen.

---

<sup>50</sup> Statement von Deniz Güvenc bei der Übergabe der Zertifikate am 21.04.2008

Insbesondere mit der Organisation Inssan besteht schon aus dem Vorgängerprojekt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Mit dem Sufi-Orden Tariqa Burhaniya steht das Projekt über mehrere Lernhausfrauen in Verbindung, diese intensivierten wir durch die Teilnahme an einem Kongress dieses Ordens in Hamburg.

Auch an den alljährlichen Neujahrsempfängen der Bahá'í-Gemeinde in Berlin haben wir regelmäßig teilgenommen.

Eine weitere Vernetzungsebene stellt das GÜF Projekt selber dar. Neben den regelmäßigen Treffen aller GÜF-Projekte hat sich ein Austausch auf Berliner Ebene etabliert. Eine weitere wichtige zivilgesellschaftliche Organisation stellt der Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband dar. Vermittelt durch unser Supportgruppenmitglied Prof. Barbara John konnten wir Gespräche mit der Leiterin des Referats Familien-Frauen-Mädchen-Politik beim Berliner Landesverband des DPW führen, die darauf abzielen, das Netzwerk des DPW für die Angebote des Lernhauses zu erschließen.

#### *Kongresse und Tagungen*

Während der Projektlaufzeit haben wir auch an zahlreichen Kongressen und Tagungen teilgenommen und bei verschiedenen Gelegenheiten das Lernhausprojekt vorgestellt.

Tagungen, an denen wir teilgenommen haben:

- Tagung des „American Institute for Contemporary German Studies“ an der Humboldt-Universität zu Berlin, 2007
- Seminar „European Woman's Lobby/Deutscher Frauenrat“ mit dem Thema „Frauen – Religionen – Europa - Nachdenken über ein spannendes Verhältnis“ in Potsdam, 2007
- Konrad-Adenauer-Stiftung: eine Fachtagung zum Thema: „Friedensförderung durch interreligiösen Dialog“ in Berlin, 2007
- Deutsch-französische Tagung: „Wandel von Rollenverständnissen im Integrationsprozess“ in Genshagen 2007

Veranstaltungen, bei denen wir das Projekt vorgestellt haben:

- „Bundesfachkongress Interkultur. Fachforum zum interkulturellen und interreligiösen Dialog“ in Stuttgart, 2006
- Studientag des deutschen Frauenrates zum Thema „Migration und Integration“ in Berlin, 2008
- Eröffnungsveranstaltung des BMFSFJ zum „Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs“ in Berlin 2008
- Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte in Niedersachsen; Studientage zur Einführung des Programms "Migrantinnen in Niedersachsen - Integration gestalten" in Loccum 2008

### **3.1.10 Öffentlichkeitsarbeit**

In Bezug auf den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit bestätigte sich uns die Erfahrung, dass die veröffentlichte Meinung in Deutschland migrationspolitische und interkulturelle Fragestellungen eher selektiv mit einem Schwerpunkt auf konflikträchtigen Themenstellungen wahrnimmt. Ein Projekt, in dem Frauen auf eine friedliche und konstruktive Weise miteinander kommunizieren, hat nur sehr geringe Chancen, öffentlich wahrgenommen zu werden. Trotz intensiver Bemühungen gelang es uns in der Anfangsphase des Projekts nicht, eine Veröffentlichung in einem der Berliner Printmedien durchzusetzen. Lediglich ein auf den Bezirk gerichtetes Lokalblatt und das Frauen-Internet-Magazin AVIVA berichteten in kurzen Artikeln über das Projekt.

Da wir mit unseren Workshop 1 auch wegen der Beteiligung der internationalen Organisation „peace-women worldwide“ eine gute Chancesahen, hieran etwas zu ändern, holten wir uns für die Pressearbeit zu dieser Veranstaltung professionelle Unterstützung durch eine Journalistin. Diese hatte die gute Idee, einzelne Lernhausfrauen mit kleinen Interviews auf der Website des Projekts vorzustellen. Diese Interviews weckten durchaus Interesse bei einigen Journalistinnen, aber auch diesen Frauen gelang es nicht, Redaktionen von der Relevanz des Themas zu überzeugen

Erst gegen Ende des Projekts gelang es uns, die Aufmerksamkeit einiger Zeitungen zu wecken. Über unseren Workshop 2 erschienen Berichte in der „tageszeitung“ (taz) vom 28.01.08 und in der „Badischen Zeitung“ vom 03.03.08.

Im Kontext des „Europäischen Jahres des interkulturellen Dialogs“ erschien eine Schwerpunktausgabe der Zeitung des Deutschen Frauenrates (Frauenrat 1/2008), in der ebenfalls ausführlich über das Lernhaus berichtet wird. Schwerpunkt war auch hier der Berliner Workshop.

### **3.1.11 Reflektion des Prozesses**

Der grundsätzliche Ansatz des Lernhauskonzepts, die multikulturell zusammengesetzte Gruppe in das Zentrum des Lernprozesses zu stellen, ist durch den Verlauf des Projekts eindrucksvoll bestätigt worden. In der Gruppe konnte kulturelle Differenz angstfrei erkundet und artikuliert werden, denn: Unterschiedlichkeit war hier mit konkreten Personen verknüpft.

In der Auseinandersetzung mit kulturell bedingten Kommunikations- und Verhaltensmustern besteht immer auch die Notwendigkeit zu generalisieren. Das reale Kommunikationsverhalten von Menschen ist aber natürlich ein Konglomerat aus individuellen und kulturellen Mustern. Die gemeinsame Auseinandersetzung von Frauen aus unterschiedlichen Kulturkreisen mit den vielfältigen Formen geregelter Kommunikation macht diese Vielschichtigkeit erfahrbar und zeigte uns, wie kulturelle und biographische Prägungen miteinander verknüpft sind. Der Einbezug der subjektiven Perspektive ermöglichte es, generalisierende Zuschreibungen und kulturalisierende Erklärungsmuster zu überwinden.

Perspektivenverschränkung und Offenheit für Neues und Anderes gelingen leichter in einer vertrauensvollen und empathischen Atmosphäre. Gerade im Bereich des interkulturellen und interreligiösen

Lernens, der ja auch sehr tief verwurzelte und emotional besetzte Aspekte der Individuen anspricht, stellt eine solche positiv zugewandte Atmosphäre eine wichtige methodische Voraussetzung für den Erfolg dar.

In diesem Zusammenhang ist auch unser Konzept der Bewirtung von den Frauen oft positiv betont worden<sup>51</sup>.

Voraussetzung für einen tief greifenden Lernprozess sind eine lernende Haltung, Offenheit, Achtung, Respekt und Empathie. Lernbereitschaft basiert auf der grundlegenden Erkenntnis über die Begrenztheit des eigenen Wissens. Sie öffnet den Geist für den Beitrag der Anderen. Nur so ist wirklicher Austausch möglich. Radikaler Respekt anerkennt die Tatsache, dass jede Kultur über eine innere Konsistenz und Kohärenz verfügt - ebenso wie jedes Individuum seine eigene innere Wahrheit besitzt. Im Dialog sind diese unterschiedlichen Perspektiven und Positionen als prinzipiell gleichwertig anzusehen. Jede Annahme einer Überlegenheit des eigenen Systems ist Teil eben nur dieses Systems. Empathie stellt eine emotional zugewandte Form des Nachvollziehens anderer Lebenswelten und Perspektiven dar. Sie ist die Voraussetzung für die Entwicklung eines vertrauensvollen Dialogs. Der Lernhausprozess hat uns gezeigt, dass sich solche Haltungen durchaus einüben und methodisch unterstützen lassen. Hier haben sich nach unserer Erfahrung insbesondere die Ansätze dialogischer Methoden als sehr hilfreich erwiesen.

Eine besondere Bedeutung kommt der permanenten Reflektion und dem Einbezug von Metaebenen zu. Bei jeder Kommunikation wird eine Vielzahl von verbalen und nonverbalen Botschaften auf verschiedenen Ebenen gesendet. Während die syntaktische Ebene (eine gemeinsame Sprache vorausgesetzt) relativ eindeutig ist, ist die Wahrnehmung auf der semantischen Ebene interpretationsabhängig. Um Missverständnisse zu verringern, ist daher grundsätzlich die Einbeziehung von Metaebenen hilfreich. Wenn die Art des Kommunizierens zum Gegenstand der Kommunikation wird, können unterschiedliche Kodierungs- und Dekodierungsmuster erkannt und berücksichtigt werden. Dies ist bereits in der Kommunikation von Individuen aus dem gleichen Kulturkreis bedeutsam, wird aber im Kontext der interkulturellen Kommunikation noch wichtiger, da hier neben den individuellen auch noch die kulturell bedingten Unterschiede in den Kommunikationsmustern berücksichtigt werden müssen. Die mit dieser

---

<sup>51</sup> Diese Ebene war den Teilnehmerinnen sehr wichtig und ich möchte hier gerne eine Rückmeldung etwas ausführlicher zitieren: „Ein nicht ganz unwichtiger Faktor im Lernhaus-Geschehen war, dass wir Teilnehmerinnen mit gesundem, leckerem Essen und Getränken bewirtet wurden. (...) Das war aus mehreren Gründen bedeutsam für unsere Zusammenarbeit: Die meisten der Teilnehmerinnen sind berufstätig oder studieren und haben Familie. Viele sind deshalb zu Hause (...) in der Rolle der Gebenden, Betreuenden und Fürsorgenden. Diese Rolle im Lernhaus nicht spielen zu müssen – sondern im Gegenteil – „versorgt“ zu werden, gab interessante Impulse, auch im Hinblick auf die Reflexion der Geschlechterrollenzuschreibungen in den verschiedenen Kulturen. Ein weiterer Aspekt in diesem Zusammenhang ist der hohe Stellenwert von Gastfreundschaft (...) in den muslimischen und arabischen Kulturen. Durch das gemeinsame Essen entstand jedes mal wieder aufs Neue eine freundliche, kommunikative Atmosphäre, die viel dazu beitrug, die anschließenden teilweise kontroversen Diskussionen konstruktiv und respektvoll zu gestalten. Außerdem kommt dem gemeinsamen eingenommenen Mahl in den Religionen eine besondere Bedeutung zu, die zuweilen auch bei unseren Lernhaus-Treffen zu spüren war. (...) Nicht zuletzt boten insbesondere die Caterings an den Skill-Wochenenden die Möglichkeit, die Vielfalt der Kulturen kulinarisch zu erfahren. Das (vermeintlich) Fremde über Speisen und Süßigkeiten kennen zu lernen ist eine wunderbare Art, über die leibliche Erfahrung einen Prozess von Neugier, Öffnung und Annahme in Gang zu setzen, der auf andere Ebenen übertragbar ist.“ Rückmeldung v. Gabriele Zimmer

Metakommunikation verbundenen Erfahrungen wurden von den Frauen immer wieder als die besonderen „Aha-Erlebnisse“ im Lernhausprozess bezeichnet.

Darüber hinaus haben wir die Methodik als sehr hilfreich für die Etablierung nicht hierarchischer Kommunikationsformen erfahren. Methodik strukturiert, ordnet und organisiert den Prozess und öffnet neue Erfahrungsräume.

Der Mix unterschiedlicher Lernebenen, wie er durch die unterschiedlichen Methoden und Veranstaltungstypen prädisponiert war, erwies sich als sehr produktiv. Insbesondere konnten die in den Skill-Veranstaltungen gegebenen methodischen Anregungen in den folgenden Gruppensitzungen weiter erprobt, vertieft und gegebenenfalls integriert werden. Auf diese Weise erwarben die Gruppen Sicherheit im Umgang mit einzelnen methodischen Elementen, sie machten Erfahrungen mit den Wirkungen dieser Methoden und den längerfristigen Effekten für den Kommunikationsstil in der Gruppe.

Unserem Ziel, einen spezifischen Methoden-Mix für den transkulturellen Dialog zu entwickeln, sind wir im Lauf des Projekts erheblich näher gekommen. Die Teilnehmerinnen verlassen das Lernhaus ausgerüstet mit Kenntnissen über eine Anzahl pragmatischer und vergleichsweise leicht anzuwendender methodischer Elemente, die in der interkulturellen Kommunikation hilfreich sein können. Der hohe Aneignungsgrad der Methodik durch die Teilnehmerinnen basierte wesentlich auf der Verschränkung von theoretischen Inputs mit praktischen methodischen Übungen und der Verknüpfung der Inhalte mit den konkreten Erfahrungen der beteiligten Frauen.

Auch ein weiteres konstituierendes Element des Lernhauskonzepts – der partizipative Ansatz – hat sich eindrucksvoll bestätigt. Das darin enthaltene Angebot wurde von den Frauen aktiv aufgenommen und führte zu einer hohen Identifikation mit dem Prozess und zu einer intensiveren Lern- und Gesprächskultur.

Allerdings wurden auch die Grenzen dieses Ansatzes erfahrbar. Um den Prozess grundlegend und detailliert mit zu gestalten, wäre ein erheblich höherer zeitlicher Input erforderlich als es das Projekt vorsah und als die Teilnehmerinnen hätten leisten können. Den Koordinatorinnen fiel daher über die reine Koordination und Moderation des Prozesses immer wieder auch die Aufgabe zu, Vorschläge zu Strukturen und Inhalten zu entwickeln. Wir versuchten über einen dichten Rückkopplungsprozess, den Teilnehmerinnen ein Maximum an Steuerungsmöglichkeiten zu geben. Dennoch kann die große gestaltende Einflussnahme der Koordinatorinnen nicht von der Hand gewiesen werden. Hier ist eine aufmerksame Balance zwischen dem – notwendigen – Voranbringen des Prozesses und der Gefahr seiner Dominierung durch die Koordination erforderlich. Bei einer Fortsetzung des Projekts wäre es m. E. sinnvoll, diese Balance durch einen Supervisionsprozess zu unterstützen.

Sinnvoll wäre es auch, die Erfahrungen des Modellprojekts zu nutzen, um das Rahmencurriculum zu konkretisieren. Hier muss allerdings sorgfältig darauf geachtet werden, auch weiterhin Gestaltungsspielräume offen zu halten:

Insbesondere im Bereich der Wissensvermittlung/Basics wäre es nach den Erfahrungen des Modellprojekts angebracht, das Curriculum noch einmal sorgfältig zu überdenken und zumindest einige Empfehlungen für die Zukunft zu entwickeln.

Angesichts der Vielzahl unterschiedlicher Kulturen, die in unserem Land und auch in den Lerngruppen zusammentreffen, liegt es auf der Hand, dass es nicht möglich sein wird, innerhalb kurzer Zeit profunde und umfassende Kenntnisse über alle diese Kulturen zu erwerben. Wesentliches Ziel des Lernprozesses kann daher nur sein, für die Existenz dieser Unterschiede zu sensibilisieren und erfolgreiche Strategien zur Reflektion und Berücksichtigung dieser Unterschiede zu entwickeln. Ob dies allerdings eher in einer theoretischen Form oder am konkreten Beispiel geschehen soll, ist weniger eindeutig. Im Berliner Lernhaus haben wir mit beiden Formen gute Erfahrungen gemacht.

So muss etwa die Bereitschaft, Kommunikationsmuster auf einer Metaebene zu reflektieren, ergänzt werden durch die Wahrnehmung der Tatsache, dass es erhebliche kulturabhängige Unterschiede im Kommunikationsverhalten gibt. Neben der grundsätzlichen Akzeptanz können dann Kenntnisse über die je spezifischen kulturellen Muster erforderlich sein.

Schließlich gibt es einen Bereich der interkulturellen Etikette, die zu berücksichtigen im alltäglichen Zusammenleben sehr wichtig und hilfreich für die Etablierung guter Beziehungen sein kann. Die Speiseregeln, Gebetszeiten oder Feiertage meines Gegenübers zu kennen und zu berücksichtigen, ist ein Zeichen des Respekts und der Wertschätzung, das eine positive Grundnote für alle Kommunikationsprozesse herstellt. Die große Bedeutung symbolischer Akte im Bereich der transkulturellen Kommunikation ist bisher wenig analysiert und diskutiert worden, steht aber nach unseren Erfahrungen außer Frage.

### **3.1.12 Zukunftsperspektiven**

Die Überparteiliche Fraueninitiative als eine zivilgesellschaftliche Organisation mit einem politischen Anliegen hatte die Trägerschaft für das Modellprojekt mit dem Wunsch übernommen, hierdurch einen Beitrag zur Entwicklung gleichberechtigter Kommunikationsformen für die transkulturelle Gesellschaft zu leisten. Nach den Erfahrungen des Modellprojekts haben wir keinen Zweifel daran, dass der Lernhausansatz hierfür sehr gut geeignet ist. Wir halten daher eine Verstetigung des Projekts für sinnvoll und werden uns in diesem Sinne engagieren. Insbesondere wird die Überparteiliche Fraueninitiative auf der politischen Ebene für eine Unterstützung und Finanzierung des Projekts werben und hat hierzu bereits verschieden Gesprächstermine vereinbart.

Zugleich muss aber für eine Verstetigung des Projekts ein Träger gefunden werden, der diesem den nötigen institutionellen Rahmen geben kann. Bereits in der Vergangenheit haben wir einige Sondierungsgespräche mit potentiellen Trägern geführt. In den folgenden Monaten wollen wir diese Optionen konkretisieren und sind zuversichtlich, hier eine gute Lösung zu finden.

Aufgrund der besonderen Situation des kleinen, rein zivilgesellschaftlichen Trägers, konnte eine Übergangfinanzierung wie sie im Rahmen des GÜF Programms angeboten wurde, nicht in Anspruch genommen werden<sup>52</sup>. Eine institutionell abgesicherte Fortführung des Projekts wie an den anderen Standorten existiert in Berlin daher zurzeit nicht. Alle aktuellen Aktivitäten finden auf der Basis zivilgesellschaftlichen, ehrenamtlichen Engagements statt.

Die im Lernhaus erprobte spezifische Kombination von Programmelementen und der im Lernhaus entwickelte Qualifikationsansatz sind jedoch nicht nur im Lernhauskontext denkbar. Ansatz und Programm sind mit entsprechenden Modifikationen in vielen Bereichen anwendbar.

Eine Möglichkeit wäre zu prüfen, wieweit sich Elemente des Lernhauskonzeptes mit den Stadtteilmütterprogrammen, die in Berlin bereits in einigen Bezirken erprobt werden, verbinden ließen. Wir sind hierüber im Gespräch mit den Programmverantwortlichen des Jobcenters Charlottenburg-Wilmersdorf.

Inwieweit andere Möglichkeiten erschlossen werden, den Lernhausansatz zu übertragen, wird auch von den Aktivitäten der Teilnehmerinnen abhängen. Hier gibt es einige Versuche, das im Lernhauskontext Erfahrene auch in professionelle Konzepte zu übersetzen. Als Beispiel hierfür sei die AG Politik genannt, die an einem Konzept für interkulturelle Politikberatung arbeitet, das die grundlegenden Prinzipien des Lernhauses widerspiegelt.

Mit dem Ende des Projekts stellte sich auch die Frage, inwieweit die beteiligten Frauen daran interessiert sind, den Kommunikationszusammenhang der Gruppe zu bewahren. Bei einem der letzten Treffen setzten wir uns mit dieser Frage auseinander und stellten fest, dass alle Frauen den Wunsch haben, sich auch weiterhin zu treffen. In Bezug auf die Häufigkeit und Frequenz dieser Treffen gingen die Meinungen auseinander.

Wir verabredeten regelmäßige Treffen der gesamten Gruppe zu feststehenden Terminen in relativ großen zeitlichen Abständen und legten hierfür die Termine für 2008 und 2009 fest. Neben einem offenen Austausch soll an diesen Abenden auch jeweils ein Thema behandelt werden. Die Verantwortung für die Gestaltung dieser Treffen soll jeweils von einigen Frauen aus der Gruppe übernommen werden.

Darüber hinaus gibt es eine Teilgruppe von Frauen, die bereits in verschiedenen interkulturellen Kontexten arbeiten und die an häufigeren Treffen und einem konkreten Erfahrungsaustausch interessiert sind. Diese Frauen haben eine Intervisionsgruppe gebildet und wollen sich monatlich treffen.

Ob diese Konzepte langfristig umgesetzt werden können, lässt sich zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abschätzen. Sicher scheint mir, dass das im Lernhaus geknüpfte Netzwerk weiterbestehen und zahlreiche Synergieeffekte ermöglichen wird.

Aus verschiedenen Interviews und Befragungen wissen wir, dass die Frauen die im Lernhaus erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen in zahlreichen beruflichen, ehrenamtlichen und privaten Feldern einbringen können und diese so auf unterschiedlichen Wegen in die Gesellschaft hinein tragen.

---

<sup>52</sup> Allein das Anmieten von Geschäftsräumen auf dem freien Markt erfordert langfristige Verbindlichkeiten und ist nicht mit den Zeithorizonten zu vereinbaren, die dem Bewilligungsverfahren zugrunde lagen.

Das Lernhaus hat die Frauen mit einem methodischen Repertoire ausgestattet, das sich in vielen Situationen sinnvoll anwenden lässt, es hat sie in einer aufmerksamen, erkundenden Grundhaltung unterstützt, die Fähigkeit zum Zuhören und zu einer differenzierten Wahrnehmung befördert. All dies wird als persönliche Bereicherung empfunden, hat aber auch das Potential, positive Impulse für andere zu setzen.

Anlässlich des Treffens aller Lernhäuser im Juni 2007 begegneten sich die Teilnehmerinnen der unterschiedlichen Standorte. Zwar war die Begegnung nur relativ kurz, aber durch den intensiven, gut moderierten Austausch und die positive gemeinsame Erfahrung ist sehr schnell eine Art Solidaritätsgefühl zwischen den Teilnehmerinnen entstanden. Das Gefühl, an einem sehr sinnvollen gemeinsamen Projekt zu arbeiten, hat eine Verbindung zwischen den Frauen hergestellt, die zumindest als Basis für weiteren Austausch und weitere Vernetzung angesehen werden kann. Um ein solches städteübergreifendes Netzwerk der Lernhausfrauen zu unterstützen, machten die Koordinatorinnen den Teilnehmerinnen den Vorschlag, kleine persönliche „Steckbriefe“ anzufertigen. Diese Steckbriefe sollten auch eine Spalte mit dem Titel: „Mich könnt ihr kontaktieren, wenn...“ sowie eine Kontaktmöglichkeit enthalten. Aus diesen Steckbriefen fertigten wir dann ein „Steckbriefbuch“, das allen beteiligten Frauen ausgehändigt wurde. So bleibt den Frauen, die dies wünschen, die Möglichkeit, auch nach Ablauf des Projekts mit Frauen des anderen Standortes in Kontakt zu treten.<sup>53</sup>

Unabhängig von einer Fortführung des Projektes ist also damit zu rechnen, dass die im Lernhaus gesetzten Impulse weitergegeben werden. Dieser Effekt ließe sich allerdings durch eine Weiterführung des Projektes erheblich systematisieren, unterstützen und verstärken. Wir streben daher an, bei einer Verstetigung des Projektes das Angebot entsprechend auszuweiten.

So haben wir in den vergangenen Jahren etliche Nachfragen nach Angeboten für spezifische Zielgruppen beziehungsweise Institutionen erhalten. Immer mehr Organisationen und Institutionen verspüren die Notwendigkeit, ihre Mitarbeiter/innen auf diesem Sektor zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Die Entwicklung von entsprechenden zielgruppenspezifischen Schulungs- und Sensibilisierungsprogrammen könnte eine sinnvolle Erweiterung des Angebotsspektrums darstellen.

Bei der Entwicklung dieser Angebote käme den Teilnehmerinnen des aktuellen Prozesses eine entscheidende Rolle zu. Insbesondere diejenigen, die den Prozess als Bestandteil ihres beruflichen Qualifikationsprofils wahrnehmen, betonen ihren Wunsch, auch bei der Suche nach Anwendungsmöglichkeiten auf den Lernhauszusammenhang zurückgreifen zu können.

Die Bildung eines Referentinnenpools aus dem Kreis der Teilnehmerinnen hätte zudem den Vorteil, dass hier funktionierende multikulturelle/multireligiöse Teams gebildet werden könnten. Dem Lernhaus käme damit über die Qualifikation hinaus eine Bedeutung für die berufliche Entwicklung eines daran interessierten Teils der Frauen zu. Zugleich würde damit die Einbindung dieses wertvollen Potentials in den weiteren Lernhausprozess gewährleistet.

---

<sup>53</sup> Dies gilt leider nur für die Standorte Berlin und Frankfurt. In Köln war der Rücklauf so gering, dass der Koordinatorin eine Beteiligung an der Aktion im Verhältnis zu aufwändig erschien.

Eine solche Ausweitung des Angebots müsste ergänzt werden durch die Vernetzung zwischen Anbietern und Nachfragern. Das Lernhaus könnte sowohl seine eigenen Angebote an Institutionen herantragen, als auch spezielle Angebote aus seinem Referentinnenpool vermitteln bzw. gezielt zusammenstellen.

Hierdurch würden gleichermaßen der pragmatische Bezug und der unmittelbare gesellschaftliche Nutzen des Lernhauses noch stärker betont. Ein solches Lernhaus könnte begriffen werden als wichtiges Element im Rahmen einer gesellschaftlichen Strategie des interkulturellen Mainstreamings.

## **3.2 Lernhaus Frankfurt**

*Sigrid Becker-Feils*

### **3.2.1 Aufbau und Etablierung der Lerngruppe**

Im Herbst 2005 begannen wir mit der Akquise möglicher Teilnehmerinnen für die Lerngruppe im Lernhaus Frankfurt. Die Standortkordinatorin versuchte zunächst das Projekt über die eigenen Netzwerke (Arbeitskreis Migrantinnen der Frankfurter freien Träger, Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Frauenreferat der Stadt Frankfurt, Arbeitskreis Christlicher Kirchen, Jüdische Gemeinde, Islamische Informations- und Servicedienste etc.) bekannt zu machen und über diesen Weg mögliche Teilnehmerinnen zu werben. Dies gelang nicht so gut wie erhofft und so nutzten wir die interne Datenbank ehemaliger Teilnehmerinnen (Absolventinnen von Umschulungsmaßnahmen und Berufsorientierungskursen) unseres Trägers *beramí berufliche Integration e.V.*. Der Vorteil davon war, dass die Frauen einerseits mit dem Träger bereits positive Erfahrungen gemacht hatten und z.T. sehr offen für das Projekt Lernhaus waren. Zum anderen kannten wir diese Frauen bereits und konnten einschätzen, ob sie geeignet und motiviert waren, sich in die Lerngruppe ein zu bringen. Eine erste Gruppe von acht Teilnehmerinnen kam so zusammen und startete im November 2005 mit der Arbeit in der Lerngruppe. Zu diesem Zeitpunkt fiel es uns schwer, auch deutsche Frauen für das Lernhaus Frankfurt zu gewinnen. Der Grund dafür lag in der Ausrichtung des Trägers *beramí berufliche Integration e.V.*: Der Träger bietet seine Angebote zur beruflichen Integration ausschließlich für Migrantinnen und Migranten an. Dies änderte sich mit dem ersten öffentlichen Auftritt des Projektes im März 2006, mit der Auftaktveranstaltung im Dialogmuseum Frankfurt, über die die Frankfurter Rundschau und die türkische Zeitung *Hürriyet* Artikel veröffentlichte. Aufgrund dieser Berichterstattung meldeten sich viele interessierte Frauen, darunter auch zwei deutsche, die in die Lerngruppe aufgenommen wurden.

Die Gruppe wuchs so bis Mitte 2006 auf 18 Teilnehmerinnen. Zu diesem Zeitpunkt hatten wir noch mit Fluktuationen in der Gruppe zu tun, zwei Frauen mussten aus beruflichen Gründen ihre Teilnahme beenden, eine Frau war ernsthaft erkrankt und entschied sich für den Ausstieg, eine Teilnehmerin kehrte nach einigen Monaten in ihre Heimat Italien zurück. Im September 2006 nahmen wir die letzte Teilnehmerin auf und im Dezember 2006 verließ eine weitere Frau die Gruppe weil sie ein Kind bekommen und nicht mehr die Möglichkeit hatte, regelmäßig an den Lerngruppentreffen teilzunehmen. Die Gruppe arbeitete nach diesem Zeitpunkt stabil mit 15 Teilnehmerinnen bis zum Ende der Qualifizierungsphase im Frühjahr 2008.

Die Sozialstruktur der Gruppe war relativ homogen. Alle Frauen verfügen über eine Berufsausbildung, der Schwerpunkt liegt im kaufmännischen Bereich, vier Frauen haben, z.T. zusätzlich zum erlernten Beruf, ein Studium absolviert. Die Altersspanne liegt zwischen 34 und 56 Jahren. Acht Frauen sind ledig, bzw. geschieden. Ebenfalls acht Frauen haben Kinder, vier davon sind allein erziehend.

In der Gruppe waren 11 Herkunftsnationen aus vier Kontinenten vertreten, drei Konfessionen (Christinnen, Musliminnen und eine Buddhistin) und überzeugte Atheistinnen.

Die Teilnehmerinnen hatten keine bzw. kaum Erfahrungen mit den Inhalten des Curriculums, in der Organisation von Veranstaltungen und kaum Methodenkompetenzen. Nur wenige verfügten über Gruppenerfahrungen.

### **3.2.2 Die Qualifizierungsphase**

Das gemeinsame Rahmencurriculum im Lernhaus-Projekt legte für alle drei Standorte verbindlich innerhalb des Zeitraums von April 2006 bis März 2008 folgende Qualifizierungsmodule fest:

- 4 Module zu Methodenkompetenz (skills), je 1 ½ Tage zu den Themen:
  - o Kommunikation
  - o Mediation
  - o Moderation
  - o Organisation/Öffentlichkeitsarbeit
- 4 Module zu Basisinformationen (basics), je 1 Tag, zu interkulturellen und interreligiösen Themen.
- 15 Veranstaltungen zu Vernetzung und Praxisanwendung (net & practice) innerhalb der regelmäßigen 14-tägigen Lerngruppentreffen.
- 2 öffentliche 1 ½ tägige Workshops zu aktuellen Themen der Einwanderungsgesellschaft

Die erste Gruppe von acht Teilnehmerinnen, die bereits im November 2005 regelmäßig alle zwei Wochen zu Lerngruppentreffen zusammen kamen, startete bereits im Dezember 2005 mit der ersten net & practice-Veranstaltung. Sie diente der Bekanntmachung des Projektes und der Lerngruppe im Arbeitskreis christlicher Kirchen und stand unter dem thematischen Schwerpunkt christliches Weihnachtsfest. Im Februar 2006 veranstalteten wir ein Vernetzungstreffen mit Mitarbeiterinnen des Islamischen Informations- und Servicedienstes unter dem Thema Opferfest und Hadj.

Ebenfalls im Februar wurde die erste skills-Veranstaltung zum Thema Kommunikation durchgeführt. Sie diente der intensiven Vorbereitung der Lerngruppe auf die Auftaktveranstaltung im März 2006.

Obwohl die Qualifizierungsphase erst offiziell im April 2006, nach den Auftaktveranstaltungen der drei Standorte, beginnen sollte, entschieden wir uns trotzdem für diese Veranstaltungen im Vorfeld. Dieses Vorgehen hatte den Vorteil, dass die acht Frauen, die bereits ab November 2005 den „inneren Kern“ der Lerngruppe im Lernhaus Frankfurt bildeten, recht bald erste Erfahrungen mit den Inhalten und Methoden des Curriculums machen konnten. Die Ziele des Projektes wurden für die Teilnehmerinnen klarer und sie konnten so mit ersten Erfahrungen neue potentielle Teilnehmerinnen ansprechen. Außerdem trugen die Veranstaltungen sehr zur positiven Gestaltung des Gruppenprozesses und zur Identifizierung mit dem Projekt bei.

Das einzige Problem bei diesem Vorgehen stellte die vorgezogene Durchführung der skills-Veranstaltung zu Kommunikation dar. Um allen Gruppenmitgliederinnen, auch denen, die ab April 2006 zur Gruppe hinzu kamen, die Chancen zu sichern, an allen vorgesehenen Modulen des Rahmencurriculums teilnehmen zu können und damit auch die Möglichkeit, das Zertifikat zu erreichen, musste deshalb zu einem späteren Zeitpunkt die Veranstaltung in etwas abgespeckter Version wiederholt und intensiviert werden. Das geschah im Mai 2006 mit dem gleichen Referenten.

Dieses Problem beschäftigte die Standortkoordinatorinnen aller drei Standorte gleichermaßen, da alle mit Fluktuationen zu tun hatten und mit Teilnehmerinnen, die erst später aufgenommen werden konnten. Es wurde eine einheitliche Regelung dahingehend getroffen, dass Teilnehmerinnen, die skills- oder basics-Module aufgrund eines späteren Eintritts in die Lerngruppe versäumt hatten, Ersatzmöglichkeiten angeboten werden sollten. Dies hätte die Teilnahme an einer entsprechenden Veranstaltung in einem der anderen Lernhäuser sein können oder eine Veranstaltung mit ähnlichem Thema bei einem anderen freien Träger.

Im Lernhaus Frankfurt betraf das eine Teilnehmerin, die erst ab September 2006 in die Lerngruppe kam. Da sie die beiden bereits durchgeführten skills-Veranstaltungen zu Kommunikation versäumt hatte, wurde für sie die Teilnahme an einem Wochenendseminar bei der VHS mit gleichem Thema organisiert.

### **3.2.3 Umsetzung der einzelnen Qualifizierungsmodule**

Das Rahmencurriculum gab den drei Lernhäusern eine grobe Struktur vor und legte vorab wesentliche Inhalte fest, um eine Vergleichbarkeit der Qualifizierungsprozesse zu gewährleisten und im Hinblick auf die spätere Zertifizierung Standards festzuschreiben. Wie die Umsetzung an den drei Standorten erfolgte, war individuell z.T. sehr unterschiedlich und hatte mit vielen Faktoren zu tun:

- Raumkapazitäten
- Auswahl der ReferentInnen
- Gruppenstruktur
- Ressourcen und Kompetenzen der Teilnehmerinnen
- Interessen und Bedarfe der Teilnehmerinnen

#### *Das Jahr 2006*

Im Lernhaus Frankfurt wurde schon vor offiziellem Beginn der Qualifizierungsphase mit der Umsetzung von net & practice und der ersten skills-Veranstaltung begonnen, wie oben bereits beschrieben. Offiziell an den Start ging das Lernhaus Frankfurt mit der Auftaktveranstaltung am 07. März 2006. Dafür wählten wir einen besonderen Ort aus, das Dialogmuseum Frankfurt. Im Dialogmuseum können sich Besucher in der Ausstellung „Dialog im Dunkeln“ mit der Lebenswelt von Blinden vertraut machen. In völliger

Dunkelheit werden Besuchergruppen von blinden „Guides“ durch simulierte Orte geführt, z.B. einen Wald, einen Gemüsemarkt, den Straßenverkehr, in einen Klangraum, zu einer Fahrt mit einem Boot mitgenommen etc. Wir wählten diesen Ort, weil er sinnlich erfahrbar machte, was es heißt und was es braucht, um sich auf etwas „Fremdes“ einzulassen. Die Auftaktveranstaltung an diesem Ort bot sozusagen eine Metapher für die Arbeit im Lernhausprojekt. Die acht Frauen, die zu dieser Zeit bereits in der Lerngruppe aktiv waren und eine weitere Teilnehmerin, die kurz zuvor in die Gruppe aufgenommen wurde, machten während der Auftaktveranstaltung bereits erste Erfahrungen mit der Methode des „world-café“. Die Aufgabe bestand darin, die Gäste, die in Gruppen von je 7 bis 8 Personen viertelstündlich aus der Ausstellung herauskamen, mit Hilfe der world-café-Methode an Stehtischen in Dialoge miteinander über das Erlebte zu bringen. Die Lerngruppenteilnehmerinnen hatten sich im Vorfeld intensiv mit der Aufgabe auseinandergesetzt, Fragen formuliert, die sie den Gästen stellten und sich in Übungen unter der Anleitung des Moderators Martin Wagner von MAINteam Differenzia mit der Methode vertraut gemacht. Die Veranstaltung bekam ein sehr gutes feedback, es konnten neue Kontakte geknüpft werden und durch die positive Berichterstattung in der Presse meldeten sich in den folgenden Wochen viele Interessentinnen für die Teilnahme an der Lerngruppe.

Im April 2006 eröffneten wir unser erstes „Lerngruppen-Jahr“ mit einer net & practice-Veranstaltung zum Thema „Jüdisches Pessach-Fest“. Referentin war Petra Kunik von der jüdischen Gemeinde Frankfurt. Frau Kunik gehört in Frankfurt zum religiösen Dialog zwischen Juden, Christen und Muslimen und ist sehr gut vernetzt. Sie hat in ihren Kreisen für das Lernhaus-Projekt geworben und war oft als Referentin zu Gast im Lernhaus Frankfurt, wenn es um religiöse Themen ging.

Im Mai 2006 wurde die skills-Veranstaltung „Kommunikation“ für die neuen Lerngruppenteilnehmerinnen wiederholt und für die Frauen, die bereits im Februar an der Veranstaltung teilgenommen hatten, vertieft. Referent der Veranstaltung war in beiden Fällen Martin Wagner, Trainer von MAINteam Differenzia. Inhalt der Veranstaltung waren im Wesentlichen die Theorien von Schulz von Thun u.a. und die dazugehörigen Übungen. Bei der Auswertung der Veranstaltung mit der Gruppe wurde vereinbart, künftig mit weiblichen Referentinnen zu arbeiten. Die Gruppe empfand es als z.T. einschränkend und hemmend, mit einem männlichen Trainer zu arbeiten. Auf diesen Beschluss wurde in der Folgezeit sehr geachtet, vor allem, wenn es um Veranstaltungen mit Selbsterfahrungsanteilen, also insbesondere die skills- und basic-Veranstaltungen ging. Bei net & practice-Veranstaltungen mit eher informativem Charakter empfand die Gruppe das Geschlecht der Referenten weniger entscheidend.

Im Frühjahr und Sommer 2006 lag der Schwerpunkt der Arbeit im Lernhaus Frankfurt auf der Konsolidierung der Gruppe und dem Gruppenbildungsprozess. Die Gruppenmitglieder lernten sich intensiver kennen und entwickelten engere Beziehungen zueinander. Diese Zeit war gleichzeitig geprägt von Fluktuation, einige Teilnehmerinnen verließen die Gruppe wieder, weil ihnen bewusst wurde, dass sie das

Maß an Verbindlichkeit und den Zeitaufwand, der für die Arbeit im Lernhaus erforderlich ist, nicht aufbringen konnten. Neue Frauen kamen hinzu und die Gruppe war in dieser Zeit sehr gefordert, sich von Frauen zu verabschieden und neue zu integrieren.

Die regelmäßigen Lerngruppentreffen in dieser Zeit wurden dazu genutzt, dass sich die Frauen besser kennen lernten. Unterstützt wurde dieser Prozess mit Übungen und angeleiteten Gesprächen zur Biografie, zur individuellen Migrationsgeschichte, zum Aufdecken von in der Gruppe vorhandenen Ressourcen und zur thematischen Planung der anstehenden Qualifizierungsmodule.

Im Juli 2006 besuchte die Lerngruppe im Rahmen einer net & practice- Veranstaltung die buddhistische Pagode Phat Hue der vietnamesischen Gemeinde Frankfurt. Viele der Lerngruppen-Teilnehmerinnen kamen zum ersten Mal mit dem Buddhismus in Berührung. Das Besondere an dieser Pagode ist, dass sie gleichzeitig ein viel besuchtes Zentrum der traditionellen chinesischen Heilkunde ist, die die Mönche dort praktizieren. Dies war die letzte Veranstaltung vor der Sommerpause 2006 bis Ende August. Es hat sich bewährt, grundsätzlich die Schulferien bei der Planung der Aktivitäten im Lernhaus-Projekt freizuhalten. Dies hat im Lernhaus Frankfurt zu einer regelmäßig hohen Präsenz der Teilnehmerinnen geführt und den Frauen die Möglichkeit gegeben, auch längere Zeit Urlaub zu nehmen, um beispielsweise in den Sommerferien in ihr Herkunftsland zu reisen. Auch für die Alleinerziehenden in der Gruppe war dies entlastend.

Im September 2006 führten wir eine weitere net & practice-Veranstaltung durch zum Thema „Erziehung in der Migration“ mit der Familientherapeutin und Beraterin Isil Yönter. Frau Yönter ist selbst Migrantin aus der Türkei, Mutter von Zwillingen, sehr erfahren in der Arbeit mit Migrantenfamilien und war als Referentin für die Gruppe ein großer Gewinn. Gerade das Thema Erziehung im Spannungsfeld unterschiedlicher kultureller Haltungen und Prägungen war für die Frauen des Lernhauses Frankfurt ein wichtiger Bereich, der immer wieder thematisiert wurde. Der Bereich Familie, Kinder, Jugendliche kristallisierte sich auch schon bald als mögliches Feld späteren freiwilligen Engagements als Kulturmittlerin heraus.

Im Monat September wurden im Jahr 2006 auch die Interkulturellen Wochen vom Amt für multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt veranstaltet, während derer sich traditionell Migrantenselbstorganisationen, Religionsgemeinden, freie Träger und andere Institutionen, die sich mit interkulturellen Themen beschäftigen, in der Öffentlichkeit vorstellen. Die Frauen der Lerngruppe und die Standortkoordinatorin nahmen allein oder in Kleingruppen an verschiedenen Veranstaltungen teil, über die während eines Lerngruppentreffens im Plenum im Oktober berichtet wurde. Die Teilnahme an den diversen Veranstaltungen diente auch der weiteren Bekanntmachung und Vernetzung des Projektes.

Im November 2006 wurde die zweite skills-Veranstaltung unter dem Thema „Mediation“ durchgeführt. Referentin war Domenica Licciardi von MAINteam Differenzia, Trainerin italienischer Herkunft. Inhalt der Veranstaltung war eine Einführung in Haltungen, Methoden und Techniken der Konfliktmediation. In zahlreichen Übungen lernten die Teilnehmerinnen die Grundlagen dieser Methode kennen.

Im Dezember 2006 führten wir die erste basic-Veranstaltung durch mit dem Titel „Krankheit, Sterben, Tod im Vergleich der drei monotheistischen Religionen“. Referentinnen waren Petra Kunik von der jüdischen Gemeinde Frankfurt, die uns bereits bekannt war, Ilona Klemens, Pfarrerin für Ökumene, interreligiösen Dialog und Weltanschauungsfragen der evangelischen Kirche Frankfurt und Naime Çakir, Frauenbeauftragte der Islamischen Religionsgemeinden Hessen.

In Vorträgen und gemeinsamen Gesprächen erfuhren die Teilnehmerinnen viel über religiöse Traditionen, Unterschiede und vor allem auch Gemeinsamkeiten in den drei Religionen. Viele Frauen konnten eigene Erfahrungen mit dem Thema an die anderen weitergeben. Es entstand eine sehr warmherzige Atmosphäre, die es den Frauen auch möglich machte, über schmerzliche Erlebnisse zu berichten.

Alle drei Referentinnen blieben dem Lernhaus Frankfurt im Verlauf der drei Jahre der Modellphase eng verbunden und unterstützten uns bei der Vernetzung in der Kommune.

#### *Das Jahr 2007*

Die zweite basic-Veranstaltung mit dem Thema „Basisinformationen zu den Religionen Judentum, evangelisches und katholisches Christentum, Islam und Buddhismus“ führten wir nach der Winterpause Anfang Februar 2007 durch. Wichtigste Themen dieser Veranstaltung waren Gottes- und Menschenbild und zentrale Glaubensbekenntnisse der vorgestellten Religionen. In der Auswertung der Veranstaltung stellten wir fest, dass das Thema viel zu umfassend gewählt war für einen Tag und die vielen Informationen gar nicht zu verarbeiten waren. Ein besserer Weg, sich mit dem Einfluss von Religion auf Alltagshandeln zu beschäftigen, ist es, die Veranstaltungen thematisch zuzuordnen, z.B. familiäres Zusammenleben, Rollenbilder, Rituale in Lebensübergangsphasen etc.

Ebenfalls im Februar 2007 wurde die dritte skills-Veranstaltung mit dem Thema „Moderation“ durchgeführt, wieder mit Domenica Licciardi von MAINteam Differenzia. Inhalte waren die Einführung in die Arbeit mit Metaplan und Einführung in die Gesprächsführung und Rhetorik. Diese Veranstaltung war gleichzeitig eine gute Vorbereitung auf die Aufgaben, die die Lerngruppe bei der Durchführung des ersten öffentlichen Workshops im März 2007 übernahmen.

#### *Workshop „Migration und Frauenbewegung“ 16. und 17. März 2007*

Der Titel des Workshops „Migration und Frauenbewegung“ wurde bereits im Herbst 2006 mit der Lerngruppe in einem gemeinsamen Verständigungsprozess entwickelt. Dabei bewegte uns die Frage, wie die neuere deutsche Frauenbewegung mit dem Thema Migration und Einwanderung umgeht, ob und welche Unterstützungen und Solidarisierungen die Frauenbewegung Zuwanderinnen in Deutschland

anbietet und wie der intellektuelle Diskurs zu diesem Thema aussieht. Um diesen Fragen nachzugehen, hatten wir Referentinnen aus unterschiedlichsten Bereichen eingeladen, mit uns und unseren Gästen zu diskutieren.

Prof. Dr. Brigitte Hasenjürgen von der Katholischen Fachhochschule Nordrheinwestfalen, in der Gesamtprojektleitung des Lernhausprojektes und mit der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes beschäftigt, eröffnete den Workshop mit einer Darstellung der zentralen Werte und Haltungen, für die das Lernhaus steht.

Prof. Dr. Christine Huth-Hildebrandt von der Fachhochschule Frankfurt beschäftigte sich in ihrem Vortrag mit dem Thema „Lebenswelten und Lebenswirklichkeiten von einheimischen und zugewanderten Frauen – Zusammenprall stereotyper Bilder oder Spiegel zur Reflexion?“ Dabei stellte sie den historischen Zusammenhang mit der ersten Einwanderungsgeneration der 50er und 60er Jahre her und wie sich unser Bild von „der Migrantin“ durch mediale Darstellung und teilweise Verzerrung entwickelt hat.

Dr. Maria Kontos, Institut für Sozialforschung der Universität Frankfurt beschäftigte sich in ihrem Vortrag „Migrantinnen aus Osteuropa – Entwertung von Bildungsabschlüssen und Berufserfahrungen und deren Auswirkungen auf den Emanzipationsprozess“ mit den gesellschaftlichen und sozialen Folgen der Nichtanerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse in Deutschland.

Das Thema „Migration als Chance“ stellte die Teilnehmerinnen des Lernhauses Frankfurt in den Mittelpunkt. In einer Diskussionsrunde mit Frau Prof. Huth-Hildebrandt und Frau Prof. Hasenjürgen stellten sie ihre individuellen Migrationsbiografien als emanzipatorischen Prozess vor. Geleitet wurde die Diskussion von Andrea Nispel, freie Sozialwissenschaftlerin und Beraterin, die auch die Gesamtmoderation der beiden Workshoptage durchführte.

Im Themenschwerpunkt „Emanzipation und Religion“ des zweiten Workshop-Tages stellten Monika Astrid Kittler, Dipl. Religionspädagogin und Gemeindepädagogin in Frankfurt und Naime Çakir, Islamwissenschaftlerin und Frauenbeauftragte der Islamischen Religionsgemeinden Hessen die Ansätze der feministischen Theologie in der Integrationsdebatte vor. Auf besonderes Interesse stieß dabei der Vortrag von Naime Çakir, die ihren Vortrag unter die provozierende Überschrift „Die muslimische Frau - Opfer des Islam?“ stellte und darlegte, dass die Auslegung des Koran zu jeder Zeit kontextabhängig war und innerhalb des Islam sich muslimische Frauenrechtlerinnen für eine zeitgemäße und geschlechtergerechte Übersetzung stark machen.

Monika Astrid Kittler zeigte in ihrem Vortrag, wie sich ihre Gemeinde an der Basis mit der Zuwanderung von Menschen mit anderem religiösen Glauben auseinandersetzt und wie sich Kirchengemeinden öffnen können, um Zuwanderern Unterstützung im Alltag zu bieten, auch wenn sie anderen Glaubensgemeinschaften angehören.

Das „world-café“ bildete den Abschluss des zweitägigen Workshops und gab allen Teilnehmenden die Gelegenheit, miteinander ins Gespräch zu kommen und angesprochene Themen nochmals zu vertiefen. Den künstlerischen Rahmen des ersten Tages bildete das Frauen-Jazz-Duo „Ladybirds“. Ihre Musik begeisterte die Gäste und sorgte für ein angeregtes Ambiente.

In der Auswertung des Workshops zeigte sich, dass wir in der Bewertung der Veranstaltung durch die Gäste sehr gut abgeschnitten hatten. Neue Kontakte entstanden hierdurch und das bestehende Netzwerk konnte vertieft und ausgebaut werden. Das Lernhaus Frankfurt wurde durch diesen ersten Workshop breiter bekannt in der Kommune und in der Presse wurde berichtet.

Der Anspruch, einen angemessenen festlichen Rahmen für die Veranstaltung zu schaffen und den Ablauf so professionell wie möglich zu gestalten, erwies sich erneut als richtig. Das vorgesehene Budget von 6.000 € war dafür jedoch viel zu knapp bemessen. Durch eine erhebliche finanzielle Eigenleistung des Trägers beramí e.V. konnte dennoch die Umsetzung wie geplant und gewünscht durchgeführt werden.

Im April und Mai 2007 bereitete sich die Lerngruppe im Lernhaus Frankfurt intensiv auf das strategische Arbeitstreffen in Berlin, das für Juni vorgesehen war, vor. Das Treffen wurde als politische Bildungsveranstaltung gesondert vom BMFSFJ finanziert. Wesentliches Ziel war die Vorstellung der Lernhaus-Idee auf der politischen Ebene. Es wurden Gespräche mit PolitikerInnen des Deutschen Bundestages geplant und vorbereitet, u.a. mit der Beauftragten für Integration der Bundesregierung, Frau Prof. Dr. Maria Böhmer und dem Staatssekretär im BMFSFJ, Herrn Dr. Hermann Kues. Dieses Treffen bot auch die einmalige Chance, dass die Teilnehmerinnen aller drei Lernhaus-Standorte sich kennen lernten und die Möglichkeit des gegenseitigen Austauschs bekamen. Diese Erfahrung wirkte auf alle Lernhaus-Beteiligten wie ein Schub. Die Frauen der Lerngruppe Frankfurt erlebten ihre Aktivitäten im Lernhaus-Projekt zum ersten Mal in einem größeren Gesamtzusammenhang. Die Möglichkeiten, politisch Einfluss zu nehmen auf die Integrationsdebatten, mit Politikern ins Gespräch zu kommen und sich selbst in diesen Gesprächen zu positionieren, haben den Frauen ein großes Selbstvertrauen gegeben. Die Lerngruppe war danach sehr verändert, die Frauen wirkten mutiger und selbstbewusster und bekamen klarere Vorstellungen von der Intension des Projektes.

Im Juli bildete ein „interkulturelles Picknick“ mit allen Lerngruppen-Teilnehmerinnen des Lernhauses Frankfurt den Abschluss vor der Sommerpause.

Die Lerngruppentreffen im August und September wurden genutzt, um die noch ausstehenden Qualifizierungsmodule zu planen. Die Teilnehmerinnen hatten sich dafür ausgesprochen, die nächste basic-Veranstaltung zum Thema „Biografiearbeit“ durchzuführen. Durch den Kontakt mit den Lernhausfrauen aus Berlin während des gemeinsamen Arbeitstreffens im Juni hatten sie erfahren, dass eine Teilnehmerin des Lernhauses Berlin Trainerin ist und Seminare in Biografiearbeit anbietet. So kam es zustande,

dass im September ein Wochenende dafür genutzt werden konnte, dass sich in der dritten basic-Veranstaltung die Lernhaus-Frauen mit der Biografiearbeit vertraut machten. Die Referentin, Ronith Krengel, gestaltete die Veranstaltung mit vielen kreativen Elementen: Meditation, malen, Theater, kleine Geschichten schreiben, Körperarbeit. Für einige Teilnehmerinnen war diese Herangehensweise ungewohnt und neu und nicht alle Frauen konnten sich gleich auf die Methode einlassen. Aber Frau Krengel hatte ein sehr gutes Gespür für die Blockaden der Frauen und konnte sensibel damit umgehen, sodass am Ende eine ungewöhnliche, mit viel Experimentierfreude durchgeführte Veranstaltung von allen Anwesenden positiv beurteilt wurde.

Eine weitere net & practice-Veranstaltung, ebenfalls im September 2007 führte uns in die Westend-Synagoge in Frankfurt. Die Lerngruppe wurde kompetent und umfassend informierend durch die einzige Synagoge Frankfurts geführt, die nicht vollständig der Pogromnacht zum Opfer gefallen war.

Ebenfalls im September stattete der Lerngruppe eine Journalistin der Zeitung „Soziale Welt“, einen Besuch ab. Sie veröffentlichte daraufhin einen ganzseitigen Artikel über das Lernhaus-Projekt in der Zeitung.

Auch im Jahr 2007 wurden im September wieder die Interkulturellen Wochen Frankfurt unter der Leitung des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten durchgeführt. Der Träger des Lernhauses Frankfurt, beramí e.V., beteiligte sich erstmals mit einem Tag der offenen Tür, an dem einzelne Projekte und Bildungsangebote der Öffentlichkeit vorgestellt wurden. Die Teilnehmerinnen des Lernhauses Frankfurt präsentierten das Lernhaus-Projekt als net & practice-Veranstaltung in Form von Fotowänden, einer Power-Point-Präsentation, einem Tisch mit Exponaten aus den jeweiligen Herkunftsländern und in vielen Gesprächen mit ca. 50 Besuchern.

Das letzte basic-Modul der zweijährigen Qualifizierungsphase sollte sich thematisch mit Ritualen zu Lebensübergängen aus kulturpsychologischer Sicht beschäftigen. Dazu hatten wir eine türkischstämmige Psychologin, Halime Arslaner, die auch über berufliche Erfahrungen als Schulpsychologin verfügt, als Referentin eingeladen. Gemeinsam mit der Lerngruppe wurden die wichtigsten Lebensübergänge definiert und es wurde sehr schnell deutlich, dass es erhebliche kulturelle Unterschiede z.B. in der Frage gibt, bis wann ein Mensch als Kind bezeichnet werden kann. Auch die Unterschiede zwischen den Geschlechtern wurden thematisiert und wie sich in besonderen Ritualen z.B. zur ersten Menstruation das Verhältnis zu Sexualität und die Rolle der Frauen gesellschaftlich niederschlägt.

Zweiter inhaltlicher Schwerpunkt war die Beschäftigung mit dem Altwerden, besonders als Migrantin in Deutschland. Welche Unterschiede gibt es zum Altwerden im Herkunftsland? Besonders interessant war, dass die Frauen der Lerngruppe zum ersten mal sehr intensiv darüber ins Gespräch kamen, dass auch im Herkunftsland Familienstrukturen sich verändern, was oftmals von Migranten in Deutschland nicht wahrgenommen oder verdrängt wird.

Die letzte skills-Veranstaltung zum Thema Öffentlichkeitsarbeit hatten wir für Anfang November geplant. Die Lerngruppe verständigte sich gemeinsam mit der Standortkoordinatorin darauf, dass der inhaltliche Schwerpunkt dabei mehr auf Selbstpräsentation, Einüben freier Rede und rhetorischen Aspekten liegen sollte als auf dem Erstellen von Texten zur Veröffentlichung. Dies erschien insofern wichtig, als einige Lerngruppen-Teilnehmerinnen sich in der deutschen Schriftsprache nicht sicher genug fühlten und das trainieren von Statements und kleinen mündlichen Präsentationen im Hinblick auf kommende öffentliche Veranstaltungen, z.B. den Abschluss-Workshop im Februar 2008, sinnvoller erschien. Die Referentin hatte dies in ihrer Vorbereitung auch berücksichtigt und brachte eine Kameraausrüstung mit, um die Frauen bei den Übungen einzeln zu filmen. Die Frauen hatten so eine ausgezeichnete Möglichkeit, ihre Sicherheit im Vortrag zu trainieren. Ein Teil der Gruppe wagte sich trotz anfänglicher Bedenken dennoch an die Formulierung von kleinen Presstexten heran.

Zwei weitere net & practice-Veranstaltungen wurden bis zur Winterpause 2007 durchgeführt.

Die erste diente der Orientierung der Teilnehmerinnen in Bezug auf mögliche Einsatzfelder als Kulturmittlerinnen. Sie führte uns zum Bürgerinstitut Frankfurt und der dort angesiedelten Freiwilligenagentur „Büro Aktiv“. Die Teilnehmerinnen bekamen dort Einblick in die Arbeit der Freiwilligenagentur und informierten sich über Einsatzmöglichkeiten und rechtliche Fragen.

In der letzten net & practice-Veranstaltung im Dezember kam eine Therapeutin des Instituts für analytische Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie in die Lerngruppe. Das Institut arbeitet an einem Konzept zur Frühprävention von Entwicklungsstörungen im Kindesalter und richtet sein Augenmerk dabei besonders auf Migrantenfamilien, die noch nicht lange in Frankfurt wohnen und denen oft der Zugang zu Unterstützungssystemen fehlt. Die Idee war, Kulturmittlerinnen für eine begrenzte Zeit als „Wegbegleiterinnen“ der Mütter von Kleinkindern aus diesen Familien einzusetzen und diese Idee mit den Lernhausfrauen zu diskutieren. Die Frauen der Lerngruppe reagierten auf diese Überlegungen positiv und es wurde vereinbart, den Kontakt zueinander zu halten.

#### *Das Jahr 2008*

Im Januar organisierten wir eine net & practice-Veranstaltung mit dem Fachdienst Migration des Caritasverbandes Frankfurt. Sie diente dazu, einerseits das Lernhaus-Projekt im Caritasverband breiter bekannt zu machen und zu vernetzen und andererseits der Information der Lerngruppenteilnehmerinnen über mögliche Einsatzstellen innerhalb dieses großen Trägers. Mehrere Fachkräfte aus den Bereichen Ehrenamt, dem Projekt „Soziale Stadt“ und Migrationserstberatungsstellen waren anwesend und es wurden konkrete Einsatzmöglichkeiten für die Kulturmittlerinnen vorgestellt. Der Termin diente gleichzeitig dazu, für unseren Abschluss-Workshop im Februar zu werben, der auch die Einsatzmöglichkeiten von Kulturmittlerinnen im Focus haben sollte.

Die Lerngruppentreffen im Februar dienten der intensiven Vorbereitung des Workshops. Gemeinsam arbeiteten wir das konkrete Programm aus und die Teilnehmerinnen bereiteten sich intensiv gemeinsam mit der Moderatorin des Workshops, Andrea Nispel, auf ihre Aufgaben während des Workshops vor. Sie übten dabei ihre Statements ein zum Programmpunkt „Projektergebnisse aus Sicht der Teilnehmerinnen“, die in Form von Zweierinterviews auf der Bühne vorgetragen werden sollten.

*Workshop „Migrantinnen mischen sich ein – Kulturmittlerinnen als Brückenbauerinnen“ am 29. Februar und 01. März 2008*

Der Workshop war das abschließende „highlight“ der Qualifizierungsphase für die Lerngruppe. Wir stellten deshalb auch das Lernhausprojekt und die Kulturmittlerinnen in den thematischen Mittelpunkt der Veranstaltung.

Am ersten Workshoptag stellte die Standortkoordinatorin die vorläufigen Ergebnisse der Arbeit im Lernhaus Frankfurt vor und gab einen Ausblick auf die zukünftigen möglichen Einsatzfelder der Kulturmittlerinnen. Die Frauen der Lerngruppe stellten sich in Partnerinterviews den Gästen vor, berichteten über ihre Erfahrungen aus dem zweijährigen Lernprozess und teilten in den Gesprächen mit, in welchen Bereichen sie sich engagieren wollen. In den anschließenden Gesprächen beim Abendimbiss konnten die Teilnehmerinnen auch gleich direkte Kontakte knüpfen zu Vertreterinnen von Institutionen die mit Freiwilligen zusammenarbeiten.

Der zweite Workshoptag begann mit einem Impulsreferat von Frau Dr. Matilde Grünhage-Monetti mit dem Titel „Die interkulturelle Öffnung der Einwanderungsgesellschaft“. Sei begann ihren Vortrag mit einer kreativen Übung zur Erfahrung von sozialer Exklusion. Dazu bat sie einige der Gäste auf die Bühne und wies ihnen sehr unterschiedliche Rollen zu, von der Asylbewerberin zur deutschen Bankangestellten. Die Teilnehmerinnen sollten auf vorbereitete Fragen antworten, indem sie jeweils einen Schritt nach vorne gehen sollten, wenn sie die Frage mit ja beantworten konnten (z.B. „Sie wollen ein neues Auto kaufen und benötigen dafür einen Kredit. Wird die Bank Ihnen voraussichtlich den Kredit gewähren?“). Nach zehn Fragen wurde sichtbar, wer an der Wand stehen geblieben war, also sozial benachteiligt und ausgeschlossen.

In ihrem darauf folgenden Vortrag machte Frau Dr. Grünhage-Monetti deutlich, dass die Frage nach Chancengleichheit nicht auf den Aspekt der kulturellen Differenz reduziert werden darf, sondern soziale und gesamtgesellschaftliche Aspekte mit einschließen muss. Interkulturalität verlange deshalb ein Wissen um die Mehrdimensionalität sozialer Ungerechtigkeit. Sie legte dar, dass interkulturelle Öffnung sich auf mehreren Ebenen vollziehen müsse, auf der individuellen Ebene, der Ebene von Teams, der Organisation und auf der Ebene der Gesellschaft. Eine zentrale Rolle kommt dabei nach ihrer Auffassung den Migrantenselbstorganisationen (MSO) zu. Die Kommunikation zwischen Organisationen und Institu-

tionen der Mehrheitsgesellschaft und der MSO müsse gestärkt werden. Sie vertrat die Ansicht, dass die Kulturmittlerinnen der Lernhäuser sich in MSO organisieren sollten, um mit deren Unterstützung die interkulturelle Öffnung auf unterschiedlichsten Ebenen voranzubringen.

Im nächsten Programmpunkt stellten sich Vertreterinnen und Vertreter von möglichen Einsatzstellen für Kulturmittlerinnen vor. Vertreten waren Mitarbeiterinnen des Caritasverbandes Frankfurt, einer Frankfurter Schule, eines Museums und die ehemalige Initiatorin des Projektes „interkulturelle Gärten“. Die Referentinnen und Referenten berichteten über die diversen Möglichkeiten für den sinnvollen Einsatz von Kulturmittlerinnen in ihren jeweiligen Organisationen. Im anschließenden „world-café“ wurden dann auch bereits konkrete Kontakte geknüpft zwischen den Kulturmittlerinnen und Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Organisationen, die zu Gast waren.

Am Nachmittag dieses zweiten Workshoptages kamen wir dann zum festlichen Höhepunkt, der Verleihung der Zertifikate an die Kulturmittlerinnen. Herr Lutz Klein, der persönliche Referent des damaligen Integrationsdezernenten der Stadt Frankfurt, überreichte die Zertifikate an die Kulturmittlerinnen des Lernhauses Frankfurt.

Mit diesem feierlichen Akt endete für die 15 Teilnehmerinnen des Lernhauses Frankfurt die zweijährige Qualifizierungsphase. Bei einem sehr stimmungsvollen Abschiedsfest feierten wir eine Woche später gemeinsam das erfolgreiche Ende des Modellprojektes.

### **3.2.4 Gruppenprozesse**

Die „Kerngruppe“ von acht Frauen, die bereits im November 2005 mit der Arbeit im Lernhaus Frankfurt begann, war für den weiteren Gruppenprozess von großer Bedeutung. Alle acht Frauen bewiesen eine hohe Sozialkompetenz und wirkten sehr integrierend für die neu hinzukommenden Teilnehmerinnen.

Von sehr entscheidender Bedeutung erwies es sich, vor allem in der frühen Phase der Gruppenbildung aber auch darüber hinaus, großen Wert auf eine angenehme Atmosphäre bei der Gestaltung der Gruppentreffen zu legen. Dazu gehörte, dass der Raum entsprechend vorbereitet war, z.B. mit Fotos aus den ersten Veranstaltungen dekoriert, ein frischer Blumenstrauß auf dem Tisch, Getränke und Gebäck bereit standen, Literatur und Informationsmaterialien zu interessanten Veranstaltungen ausgelegt wurden. Jede Teilnehmerin bekam zu jedem Treffen eine Tagesordnung und relevante Informationen ausgehändigt. Wenn eine Frau Geburtstag hatte, bekam sie eine Glückwunschkarte und einen kleinen Blumenstrauß. Die Planung der Termine wurde immer gemeinsam während eines Lerngruppentreffens für ein Quartal oder Halbjahr im Voraus vorgenommen. Dieses Vorgehen gewährleistete eine hohe Präsenz.

Zu jedem Treffen und zu jeder Veranstaltung wurden die Teilnehmerinnen schriftlich persönlich eingeladen. Vor jeder Winter- und Sommerpause wurde ein Lerngruppentreffen dazu genutzt, den bisherigen

Prozess zu reflektieren und gemeinsam zu feiern. Dazu brachten alle Frauen selbst zubereitete Gerichte aus ihrem Herkunftsland mit. Gerade dieser sorgsame Umgang mit der Arbeitsatmosphäre, die Wertschätzung die damit ausgedrückt wurde, fand bei den Teilnehmerinnen großen Anklang und wirkte sich sehr positiv auf die Identifikation mit dem Lernhaus aus. Dies ging auch immer wieder aus den Befragungen der wissenschaftlichen Begleitung hervor.

Belastend war für die Gruppe die Phase April bis September 2006, in der es eine hohe Fluktuation in der Gruppe gab. Neue Teilnehmerinnen wurden aufgenommen, andere verließen die Gruppe wieder aus den verschiedensten Gründen. Die emotionale Belastung, die dies bedeutete, veranlasste die Standortkoordinatorin dazu, zunächst in dieser Zeit den Focus auf den Gruppenbildungsprozess zu legen, bevor weiter mit dem Qualifizierungsprogramm fortgefahren wurde. Die Lerngruppentreffen in dieser Zeit wurden verstärkt dazu genutzt, dass sich die Frauen besser kennen lernten. In Paarübungen und Kleingruppenarbeit erfuhren die Frauen viel Persönliches voneinander, sie erzählten über ihre Migrationsgeschichte oder die ihrer Familien. Die Gruppe beschäftigte sich beispielsweise in zwei Lerngruppentreffen mit der Bedeutung der Vornamen der Frauen und über diesen Weg erfuhren sie viel über Traditionen aus dem jeweiligen Kulturkreis der Teilnehmerinnen und über ihre Familienzusammenhänge.

Die Lerngruppe erwies sich als das zentrale Element des Lernprozesses im Lernhaus. Es ist notwendig, dass sich die Lerngruppe mit den Zielen des Projektes und mit dem Träger des Lernhaus-Standortes identifiziert und daraus eine enge Bindung entsteht. Die Frauen brauchen das Erlebnis, dass sie persönlich von den Erfahrungen im Lernhaus profitieren. Im Zentrum steht dabei das voneinander und miteinander Lernen. Die Teilnehmerinnen erleben sich als Expertinnen für ihre eigene Herkunftskultur, von deren Wissen und Erfahrungen die anderen in der Gruppe profitieren. Sie erfahren, dass ihre persönliche Migrationsgeschichte, so unterschiedlich sie auch gewesen sein mochte, sie auch gestärkt hat und Ressourcen ans Licht geholt hat, die ohne diese Erfahrungen verborgen geblieben wären.

Die Frauen entdecken in diesem Prozess sehr viel Gemeinsames. Die Teilnehmerin aus Asien erlebt plötzlich, dass sie sehr ähnliche Erfahrungen mit Fremdheitsgefühlen in der ersten Zeit ihres Lebens in Deutschland gemacht hat wie ihre Kollegin aus Afrika, obwohl Traditionen und Lebensart der Herkunftskulturen sehr unterschiedlich sind. Auch die deutschen Teilnehmerinnen konnten von Erfahrungen mit Fremdheit „im eigenen Land“ berichten, z.B. der Wechsel von einem streng katholisch geprägten Leben in einem kleinen bayrischen Dorf in eine kosmopolitische Großstadt. So wurde auch für diese Teilnehmerinnen immer mehr spürbar, was Migration bedeutet. Der Fokus in der Gruppe verschob sich im Lauf der zwei Jahre immer mehr weg vom Trennenden hin zu den Gemeinsamkeiten.

### **3.2.5 Supportgruppe**

Der Aufbau der Supportgruppe erwies sich im Lernhaus Frankfurt als schwierig. Frauen, die über ein „hochrangiges“ Netzwerk verfügen, und die Arbeit des Lernhauses in ihren Kreisen bekannt machen und unterstützen konnten, waren ganz oft nicht in der Lage, Zeitkapazitäten für die konkrete Unterstützungsarbeit zur Verfügung zu stellen. Es gelang nach vielen Monaten der Kontaktaufnahme, eine kleine Gruppe von vier Unterstützerinnen zu gewinnen:

1. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Frankfurt
2. Die Beauftragte für Friedensarbeit, Pfarrerin im Zentrum Ökumene der EKHN
3. Eine Ethnologin und Filmemacherin
4. Die Frauenbeauftragte der islamischen Religionsgemeinden Hessen (IRH)

Besonders fruchtbar war die Zusammenarbeit vor allem mit der Frauenbeauftragten der IRH, Naime Çakir, die sehr breit vernetzt ist in Migrantengemeinschaften und im Bereich des interreligiösen Dialogs. Sie stand uns oft bei den Qualifizierungsmodulen als sehr kompetente Referentin zur Verfügung und warb in ihren Netzwerken für das Lernhaus-Projekt, von dem sie von Anfang an überzeugt war. Bei der Suche nach geeigneten Referentinnen für die beiden öffentlichen Workshops konnten sie und die anderen Unterstützerinnen, vor allem auch die Beauftragte für Friedensarbeit der EKHN, oft wertvolle Kontakte knüpfen.

Es zeigte sich, dass die Akquise von Unterstützerinnen langfristig angesetzt werden muss. Zu Beginn musste zunächst in der Kommune über das Projekt und die damit verfolgten Ziele breit informiert werden. Es musste massiv um Akzeptanz geworben werden, da es in Frankfurt bereits diverse Aktivitäten in Bezug auf religiösen Dialog gibt und diverse runde Tische und Gesprächskreise zu verschiedensten integrationspolitischen Themen. In diesem Rahmen musste sich das Lernhaus erst positionieren, was nach einigen Monaten auch sehr gut gelungen ist. Die persönliche Kontaktaufnahme und die Einbindung verschiedener Personen aus diesen Kreisen in die Arbeit des Lernhauses waren ein guter Weg dahin.

### **3.2.6 Netzwerke und Kooperationen**

Es wurden diverse Kontakte zu unterschiedlichen Institutionen aufgebaut, bzw. vertieft:

- Evangelische Dekanate Frankfurt
- Arbeitskreis Christlicher Kirchen Frankfurt
- Katholische Erwachsenenbildung, Haus am Dom
- Jüdische Gemeinde Frankfurt
- Islamische Religionsgemeinden Hessen
- Islamische Informations- und Serviceleistungen Frankfurt
- Abu-Bakr-Moschee Frankfurt
- Pagode Phat Hue und vietnamesischer Kulturverein
- Buddhistisches Zentrum Frankfurt

- Afghan-Hindu-Kulturverein
- Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt
- Frauenreferat der Stadt Frankfurt
- Freiwilligenagentur des Bürgerinstituts Frankfurt
- Attac Frankfurt
- „die Gesellschafter“, bundesweites Projekt der Aktion Mensch
- DIKOM e.V. Agentur für Diversity und interkulturelle Kompetenz Frankfurt
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
- Fachdienst Migration des Caritasverbandes Frankfurt
- Internationaler Bund Frankfurt
- Fachhochschule Frankfurt
- DGB Frankfurt
- Liebig-Gymnasium Frankfurt
- Institut für Sozialwissenschaft der J.W. Goethe Universität Frankfurt
- Landesnetzwerk bürgerschaftliches Engagement Bayern
- EQUAL-Projekt Sprache und Kultur, Osnabrück

Die Vernetzung, die durch diese Kontakte entstand, wurde genutzt, das Lernhaus auf breiter Ebene bekannt zu machen. Die Kontakte kamen meistens durch net & practice-Veranstaltungen zustande, die mit der Lerngruppe und Vertreter/innen der jeweiligen Institutionen durchgeführt wurden. Sie wurden auch genutzt, um Referentinnen für diverse Qualifizierungsmodule zu gewinnen, bzw. für die beiden öffentlichen Workshops.

Im Februar 2007 kooperierte das Lernhaus Frankfurt mit attac Frankfurt, die das Filmfestival „UeberArbeiten“ des Projektes „die Gesellschafter“ der Aktion Mensch in Frankfurt organisierten. Die Teilnehmerinnen und die Standortkordinatorin stellten das Lernhaus-Projekt im Rahmen einer Podiumsdiskussion während des Filmfestivals einer breiteren Öffentlichkeit vor.

Das Lernhaus kooperierte regelmäßig mit den Organisatoren des internationalen Frauentages in Frankfurt, dem DGB und dem Frauenreferat der Stadt Frankfurt und stellte bei den diversen Veranstaltungen zum Frauentag das Projekt vor. Gleiches gilt für die Zusammenarbeit mit dem Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt, das einmal jährlich die interkulturellen Wochen Frankfurt veranstaltet, wo das Lernhaus Frankfurt öffentlich präsentiert wurde.

Diverse Religionsgemeinden präsentierten ihre Organisationen im Lernhaus Frankfurt und informierten andererseits in ihren Einrichtungen über das Lernhaus-Projekt.

Auch auf politischer Ebene erhielt das Lernhaus Frankfurt Aufmerksamkeit. Im Januar 2008 besuchte eine Delegation von Bündnis90/Die Grünen die Lerngruppe des Lernhauses Frankfurt. Zu Gast waren Claudia Roth, Bundesvorsitzende, Markus Bocklet, Direktkandidat Frankfurt Bornheim, Sarah Sorge, MdL Hessen, der damalige Dezernent für Integration der Stadt Frankfurt, Jean Claude Diallo und sein persönlicher Referent, Lutz Klein. Während dieses Besuches informierten sich die Grünen-Politiker intensiv über das Lernhaus Frankfurt. Der damalige Dezernent für Integration, Herr Diallo, stellte dem Lernhaus Unterstützung bei der Sicherung der Nachhaltigkeit in Aussicht. Das Amt für multikulturelle

Angelegenheiten der Stadt Frankfurt bewilligte daraufhin ein kleines Budget für Praxisreflexion und vertiefende Qualifizierungsmodule für die Lerngruppe des Lernhauses Frankfurt.

Frau Prof. Dr. Maria Böhmer, Beauftragte für Integration der Bundesregierung, besuchte im März 2008 das Lernhaus Frankfurt. Durch die Gespräche, die Frau Böhmer anlässlich des strategischen Arbeitstreffen der drei Lernhäuser im Juni 2007 in Berlin mit den Beteiligten führte, war ihr Interesse für die Arbeit der Lernhäuser bereits geweckt. Sie informierte sich bei den Teilnehmerinnen über den Stand der Qualifizierungsphase und über die Zukunftsperspektiven.

Ebenfalls im März 2008 tagte der Ausschuss für Wirtschaft und Frauen der Stadt Frankfurt im Hause von *beramí* e.V. Zu diesem Anlass wurde das Lernhaus-Projekt den anwesenden Ausschuss-Mitgliedern vorgestellt. Die Präsentation fand durchweg sehr positiven Anklang bei den Vertretern der Parteien. An diese positive Resonanz konnte bei der Sicherung der Nachhaltigkeit angeknüpft werden.

### **3.2.7 Abschlussphase**

Seit Herbst 2007 befand sich das Lernhaus Frankfurt in der Abschlussphase. Im November waren die im Rahmencurriculum vorgesehenen Qualifizierungsmodule weitgehend abgeschlossen und es wurde auf den Workshop im Februar 2008 hingearbeitet, der den Abschluss der zweijährigen Modellphase für die Teilnehmerinnen darstellte. Parallel dazu wurden noch letzte *net & practice*-Veranstaltungen durchgeführt, mit dem Ziel, dass die Lerngruppe sich informieren konnte über zukünftige mögliche Einsatzfelder. So besuchten wir z.B. die Freiwilligenagentur im Bürgerinstitut Frankfurt, den Fachdienst Migration des Caritasverbandes und luden eine Psychologin des Institutes für analytische Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie ein, die ein Konzept zur Frühförderung von Entwicklungsstörungen bei Kindern in Migrantenfamilien vorstellte. In dieser Phase wurde sehr deutlich, dass die Frage der Praxisreflexion für die Kulturmittlerinnen nach Ablauf der Qualifizierungsphase nicht hinreichend bedacht und geklärt war. Auch die Frage nach einer möglichen Organisationsform für die Kulturmittlerinnen, Anschluss an eine Freiwilligenagentur, eine Migrantenselbstorganisation, eine kommunale Institution oder auch Gründung einer eigenen Organisation zur Vermittlung, blieb weitgehend ungeklärt. Die drei Standorte sind mit diesen Fragen individuell verschieden umgegangen.

Im Lernhaus Frankfurt haben sich einzelne Kulturmittlerinnen individuell auf den Weg gemacht und sich Engagementfelder gesucht. Es ist geplant, im Herbst 2008 ein Treffen zur Auswertung und Reflektion der bis dahin erfolgten Aktivitäten zu organisieren. Das Amt für multikulturelle Angelegenheiten hat dafür, wie an anderer Stelle erwähnt, ein kleines Budget zur Verfügung gestellt.

Im Mai 2008 fand in Frankfurt die bundesweite Abschlusstagung des Projektes statt, für die das BMFSFJ ein eigenes Budget zur Verfügung stellte. Es zeigte sich, dass das Projekt auf breites Interesse stößt und mehrere Vertreter bundesdeutscher Kommunen konkretes Interesse an der Implementierung der Lernhaus-Methode und an der Gründung von Lernhäusern haben.

Bei der Tagung waren Vertreterinnen der Frankfurter Fraktionen anwesend, denen das Lernhaus Frankfurt bereits bekannt war und die sich über die übergeordnete Bedeutung des Projektes informieren wollten. Die Resonanz war sehr positiv. Für den Standort Frankfurt war dies bedeutsam, da wir beabsichtigen, einen Antrag an das Sozialdezernat zu stellen, der die Weiterführung des Projektes sichern soll.

### **3.2.8 Reflektion des Prozesses**

Die dreijährige Modellphase des Lernhauses Frankfurt war erfolgreich. Für den Träger beramí berufliche Integration e.V. bedeutete das Lernhaus-Projekt die Eröffnung eines bis dahin nur wenig besetzten Themenfeldes, das der sozialen Integration. beramí e.V. wurde durch die Teilnahme am Modellprojekt stärker als zuvor bundesweit bekannt. Auch durch die Vernetzung des Lernhauses auf kommunaler, Landes- und Bundesebene konnte sich beramí e.V. als Expertin im Bereich Integration profilieren.

Für die Ausgestaltung des Rahmenkonzeptes war es wichtig, dass die drei Standorte in enger Kommunikation waren. Die regelmäßigen Standorte-Treffen wie auch die Gesamttreffen, zu denen die drei Standort-Träger, die Gesamtprojektleitung und -koordination und die Referatsleiterin des BMFSFJ gehörten, waren wichtige Instrumente der gemeinsamen Steuerung und Ausrichtung. Auch die wissenschaftliche Begleitung durch die KFH NW war für die Standortkoordinatorin ein wertvoller Reflektionsprozess, der für die Gestaltung des Gruppenprozesses von großer Bedeutung war. Hier spiegelte sich z.B. immer wieder zurück, an welchen Stellen die Lerngruppe über- oder unterfordert war und in welcher Weise gegengesteuert werden musste.

Der Umgang mit einem relativ offenen Konzept bedeutete eine Chance zur individuellen Gestaltung aber auch eine Herausforderung. So war es von großer Bedeutung, welche Kompetenzen und Ressourcen die Lerngruppen-Teilnehmerinnen bereits mitbrachten. Im Lernhaus Frankfurt wurde der Prozess z.T. mehr durch die Standortkoordinatorin gesteuert als an den Standorten Berlin und Köln. Das betraf vor allem die Auswahl der Referent/innen für die einzelnen Module, aber auch der möglichen Themenfelder der basic- und net & practice-Veranstaltungen. Hier war es immer wieder erforderlich, eine mögliche Auswahl an Themen zu präsentieren, unter denen die Lerngruppe dann wählen konnte und die dann in der Gruppe gemeinsam vorbereitet wurden. An dieser Stelle zeigte sich im Lernhaus auch immer wieder, dass das offene Konzept einerseits und der Anspruch, jede Frau, die sich im Lernhaus engagieren will, soll dazu die Möglichkeit bekommen, ungeachtet ihres Bildungshintergrundes, zu einem Widerspruch werden kann. An dieser Stelle ist es notwendig, für Chancengleichheit zu sorgen und Informationen zur Verfügung zu stellen, die die Teilnehmerinnen in die Lage versetzen, zu wählen und Entscheidungen zu treffen.

Der zeitliche Umfang von ca. 250 Zeitstunden wurde im Lernhaus Frankfurt weit überschritten. Je mehr das Projekt an Bekanntheit erlangte, umso mehr Nachfrage an außerplanmäßigen Aktivitäten entstand.

Dies führte dazu, dass einige Lernhaus-Teilnehmerinnen manchmal an ihre Grenzen gerieten, was ihre zeitlichen Ressourcen betraf, vor allem diejenigen mit Familienaufgaben und hier vor allem die Alleinerziehenden. Das Budget für Aufwandsentschädigungen, hier besonders für Kinderbetreuungskosten, erwies sich als außerordentlich notwendig, in manchen Fällen sogar als zu knapp. Dies insbesondere bei mehrtägigen Veranstaltungen. Besonders erfreulich war es deshalb, dass von 15 Teilnehmerinnen nur eine Frau nicht am strategischen Arbeitstreffen der drei Lernhäuser in Berlin im Juni 2007 teilnehmen konnte. Diese Veranstaltung führte – wie bereits an anderer Stelle erwähnt – zu einem großen Aktivitätsschub im Lernhaus Frankfurt und auch an den beiden anderen Standorten. Es ist dem BMFSFJ außerordentlich zu danken, dass diese Veranstaltung durch eigens dafür bewilligte Mittel ermöglicht wurde. Für die Frauen des Lernhaus-Projektes wurde Politik real erfahrbar. Sie erkannten, dass es Mitgestaltungsmöglichkeiten gibt. Die Erfahrung, dass Politiker/innen sie anhören, ihre Lebenswirklichkeiten kennen lernen wollen, ihre Erfahrungen wertschätzen, führte zu einem größeren Selbstwertgefühl. Das war in allen nachfolgenden öffentlichen Auftritten der Frauen erkennbar und führte zu einer Professionalisierung in der Außendarstellung.

### **3.2.9 Zukunftsperspektiven**

Das Lernhaus Frankfurt wird das Projekt auch nach Ende der Modellförderperiode weiterführen. Das Frauenreferat der Stadt Frankfurt wird voraussichtlich einen Zuschuss von ca. 30.000 € p.a. ab Juli 2008 gewähren. Der Antrag auf Überbrückungsfinanzierung, den das Lernhaus Frankfurt an das BMFSFJ gestellt hat, wurde mit knapp 16.000 € bewilligt. Damit ist die Weiterführung des Projektes bis Ende 2008 gesichert. Nach der Sommerpause wird mit dem Aufbau einer neuen Lerngruppe begonnen werden. Die Fraktionen der im Rathaus Frankfurt vertretenen Parteien wurden in einem Schreiben davon informiert, dass *beramí* berufliche Integration beabsichtigt, einen Antrag an das Sozialdezernat zur Kofinanzierung des Projektes ab 2009 zu stellen. Einige Fraktionen haben bereits zugesichert, dies in ihre Beratungen über den Etat 2009 mit aufzunehmen. Auch die Möglichkeit, zusätzlich Stiftungsgelder zu beantragen, wird geprüft, ebenso wie die Beantragung von EU-Geldern, evtl. zu Austausch auf transnationaler Ebene.

Wir sind zuversichtlich, das Lernhaus Frankfurt langfristig etablieren zu können.

### 3.3 Lernhaus Köln

*Eleni Wild-Orfanidou*

#### 3.3.1 Aufbau und Etablierung der Lerngruppe

Der Caritasverband Köln hatte sich im Rahmen eines bundesweiten Aufrufs für das Projekt Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen als Standort beworben und die Zusage im August 2005 erhalten. Als erste Maßnahme wurde eine neue Mitarbeiterin mit griechischem Migrationshintergrund eingestellt, welche die Stelle der Standortkoordination für Köln übernahm. Bevor die Akquise der zukünftigen Lernhausfrauen beginnen konnte, wurden in der Entwicklungsphase sämtliche in Köln registrierten Migranten-Selbstorganisationen, Vereine und Organisationen angeschrieben und zur Auftaktveranstaltung eingeladen. Der Caritasverband als großer katholischer Träger konnte zu Beginn viel Interesse bei potenziellen Teilnehmerinnen wecken. Diese besaßen auch interessante Biografien, waren jedoch ausschließlich durch christliche Glaubensrichtungen gekennzeichnet.

Aufgrund der Kernidee des Lernhaus-Konzeptes „Dialog auf Augenhöhe“ und des Lernens untereinander, bestand ein klares Ziel in der Akquise möglichst vieler unterschiedlicher Frauen. Um auch Frauen anderer religiöser und vielfältiger soziokultureller Herkunft anzusprechen, folgten daher Interviews und Publikationen in Zeitschriften und Zeitungen, die in unterschiedlichen Landessprachen erscheinen. Auch dies führte zu – zunächst – moderater Resonanz. Nach und nach jedoch wurde ein Zulauf an Anfragen von Frauen aus den unterschiedlichsten Gemeinden und Migranten-Selbstorganisationen erkennbar, welche ihr Interesse an der Mitgestaltung dieses Projektes bekundeten. Viele der Frauen mit Migrationshintergrund waren zudem über Dritte und Mundpropaganda an die Informationen dieses Projektes gekommen. Der kontinuierliche Zulauf führte zur Einführung einer Obergrenze von 29 teilnehmenden Frauen. Die Aufnahme von neuen Interessentinnen wurde bei Erreichen dieser Schwelle gestoppt, um eine effektive Arbeitsweise unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Biografien zu gewährleisten.

Soziale Zusammensetzung der Gruppe: Die Teilnehmerinnen der Lerngruppe bestanden aus Frauen der folgenden 15 Herkunftsländer bzw. wiesen den jeweiligen Migrationshintergrund auf:

- Iran
- Irak
- Rumänien
- Russland
- Ukraine
- Kasachstan
- Italien
- Polen
- Griechenland

- Ägypten
- Indien
- Türkei
- Deutschland
- Uganda
- Marokko.

Ebenso vielfältig waren die verschiedenen Konfessionen und Religionen:

- Katholisch
- Evangelisch
- Griechisch Orthodox
- Koptisch Orthodox
- Jüdisch
- Muslimisch
- Baha'i.

Die Altersverteilung der Teilnehmerinnen lag zwischen 24 und 63 Jahren, erwies sich somit als generationsübergreifend. Die Berufe der Frauen erstreckten sich über die unterschiedlichsten Bereiche. Dies machte sich zum einen in der Denk- und Herangehensweise bemerkbar und zeigte zugleich die Notwendigkeit, die Inhalte des Curriculums für alle gleich verständlich zu transportieren. Diese Herausforderung zeigte sich beispielsweise in den Anstrengungen, der pensionierten Lehrerin aus Moskau ebenso den Zugang vermitteln zu können wie der polnischen Psychologin, der marokkanischen Verkäuferin, einer Krankenschwester, Schauspielerin oder Hausfrau. Wie sich zeigte, war gerade die Auswahl der ReferentInnen von enormer Wichtigkeit, da die jeweiligen Inhalte trotz aller inhaltlichen Unterschiede und verschiedenen Vorwissens für alle Lernhausfrauen greifbar sein mussten.

Implementierungsphase: Der erste gemeinsame Schritt bestand in der Auftaktveranstaltung, die am 02.03.2006 im Theatersaal des Internationalen Zentrums (IZ) Stolzestraße stattfand. Für die Schirmherrschaft konnten wir Frau Dr. Lale Akgün (MdB) gewinnen, in deren Wahlkreis sich das Lernhaus befindet. Weitere wichtige kommunale Persönlichkeiten, wie etwa Frau Dahmen, die Leiterin des Ausländeramtes, oder Frau Barthscherer, die Vorsitzende des Katholikenausschusses, hatten ihr Interesse bekundet und Mitwirkung am Projekt zugesagt.

Zu Beginn der Implementierungsphase fanden die Gespräche der Interessentinnen in Form von standardisierten Einzelinterviews mit der Standortkordinatorin statt. Als Grundlage wurde ein Leitfaden entwickelt, um die Gespräche vergleichbar ablaufen zu lassen und so größere Transparenz schaffen zu können. Dieser Leitfaden war maßgeblich auf die Interessen und biografischen Hintergründe der Frauen ausgerichtet. Aufgenommen wurden dabei nicht nur übliche Fragen wie zur Ausbildung etc., vielmehr

lag der Fokus auf den Motivationen für das gemeinschaftliche Vorhaben. Eine wesentliche Grundsäule war dabei die Festlegung Kommunikationssprache Deutsch.

### **3.3.2 Umsetzung der einzelnen Qualifizierungsmodule**

Die Qualifizierungsmodule des gesamten Curriculums wurden von der Kath. Fachhochschule (KFH NW) mitentwickelt. Sie waren gekennzeichnet durch unterschiedliche thematische Schwerpunkte mit jeweils festgelegter Anzahl an Veranstaltungen. Das allgemeine Qualifizierungsprogramm wurde aus folgenden Bausteinen zusammensetzt:

- Basics/Basiswissen der Religionen: 3 Veranstaltungen, in denen Basiswissen über die einzelnen Religionen und Kulturen erworben wird (Tagesveranstaltung)
- Net & Practice/Erfahrungsaustausch und Vernetzung: 15 Veranstaltungen mit Akteurinnen aus unterschiedlichen Praxisfeldern (Abendveranstaltung)
- Skills/Techniken: 3 Veranstaltungen zum Methodentraining (Tages – bis Zweitagesveranstaltung)
- Workshops 2 Veranstaltungen zu einem aktuellen Thema mit Einbindung einer breiteren Öffentlichkeit (Zweitagesveranstaltung)

Eine der vielen Besonderheiten des Projektes bestand in der thematischen Mitgestaltung der einzelnen Module durch die Teilnehmerinnen der Lerngruppe. Dabei wurde insbesondere Raum für einen gleichberechtigten Dialog zwischen Frauen verschiedener ethnischer Herkunft sowie kultureller und religiöser Prägung geschaffen. Zwar waren umrahmende Richtlinien vorgegeben, der Schwerpunkt wurde aber von den Frauen selbst bestimmt. Zur Erarbeitung gab es einzelne Treffen zur „Strategischen Planung“, in denen Inhalte festgelegt und konkret geplant wurden. Diese Treffen fanden im zweiwöchigen Takt donnerstags von 17:00 bis 20:00 Uhr im IZ statt. Der Termin wurde bewusst nachmittags durchgeführt, um auch die berufstätigen Frauen zu erreichen. Zusätzlich fanden Wochenendveranstaltungen mit gesonderten Zeiten statt.

### **3.3.3 Die Qualifizierungsphase**

Das Curriculum für das Kölner Lernhaus bestand aus mehreren Modulen mit jeweiligen Schwerpunkten, welche in Form der regelmäßigen Lerngruppentreffen sowie durch Wochenendveranstaltungen durchgeführt wurden. Parallel zu jedem Treffen fand eine Kinderbetreuung statt, die stets in Anspruch genommen wurde.

Voraussetzung für den Erhalt des vom BMFSFJ ausgestellten Zertifikates zur Kulturmittlerin war die Teilnahme an vier Modulen des Lehrplans. Die im Folgenden einzeln dargestellten Inhalte der Module wurden im Rahmen zweier Jahre von März 2006 bis April 2008 von den Lernhausfrauen in Köln selbst bestimmt. Dies erklärt, wie in der Planungsphase bewusst festgelegt, thematische Abweichungen zu anderen Standorten.

Das Modul Basic/ Basiswissen der Religionen hatte das Ziel, auf grundlegende Weise Unwissenheit und daraus resultierende Angst und Unsicherheit vor dem Fremden vorzubeugen. Somit sollten ein Verständnis und Sensibilisierung für weitere Kulturkreise und ihre Religionen für folgende Themen entwickelt werden:

- Gegenüberstellung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Christentum und Islam
- Grundlagen und Götterbilder in Buddhismus und Hinduismus
- Bahai'i-Besuch im Haus der Andacht Langenhain
- Besuch im Koptisch-Orthodoxen Kloster Höxter-Brenkhausen

Die unterschiedlichen Religionen und Kulturen standen im Zentrum des Geschehens. Die Teilnehmerinnen wurden zur Erlangung eines soliden Grundwissens geschult und hatten die Möglichkeit, die unterschiedlichen Weltvorstellungen und ethnischen Grundlagen untereinander und im Dialog mit den jeweiligen Modul-Experten zu diskutieren.

Das Modul Skills/Techniken vermittelte Methoden und Techniken, die für den interkulturellen Dialog von großer Relevanz sind. Folgende Wochenendveranstaltungen wurden durchgeführt:

- Kommunikation: Einführung in unterschiedliche Dialogmethoden
- Konfliktmediation: Einführung in die Praxis der Konfliktmediation
- Moderation: Formen von Moderationstechniken, Ausdruck und Präsenz
- Öffentlichkeitsarbeit: Grundlagen von Pressemitteilungen und Umgang mit unterschiedlichen Pressestellen

Durch Einbringen theaterpädagogischer Elemente konnten die Lernhausfrauen dabei in unterschiedliche Rollen schlüpfen und dadurch Themen aus anderen Sichtweisen betrachten und bearbeiten. Auch Empathie und Mentalisierung gegenüber Dritten wurde nachhaltig erarbeitet.

Das Modul N & P/ Erfahrungsaustausch und Vernetzung verschaffte den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, sich mit Akteurinnen aus unterschiedlichen, nachfolgend aufgeführten Praxisfeldern auszutauschen:

- Zivilgesellschaftliches Engagement
- Kommunale Vernetzungsarbeit
- Strategisches Planen
- Austausch von Kulturen
- Politik
- Kommunikationsmethoden.

Die Akteurinnen vermittelten einen Überblick über die jeweiligen Praxisfelder und führten in die verbundenen Netzwerke und Institutionen ein. Gerade letzteres bildete eine gute Grundlage für die Tätigkeit im Nachgang der Schulung.

Das vierte Modul, öffentliche Workshops, richtete sich an InteressentInnen außerhalb der festen Lerngruppe. Den ersten Workshop "Frauenwelten – Förderung von zivilgesellschaftlichem Engagement" veranstaltete das Lernhaus der Frauen in Köln mit großem Erfolg. Der Fokus dieser Veranstaltung lag im Austausch von Frauen aus Ehrenamt, Studium und Beruf, welche an interkulturellen Themen, Netzwerkarbeit und institutioneller Einbindung interessiert sind. Das Motto lautete: „Vielfalt (er)leben – ein Dialog auf Augenhöhe ist die Basis unserer Arbeit, unsere gemeinsame Zukunftsaufgabe ist die Gestaltung eines friedlichen und respektvollen Zusammenlebens in einer multikulturellen Gesellschaft. Beteiligen Sie sich an dieser Diskussion – wir bieten die Plattform dafür!“.

Die Moderatorin, Frau Jenison Thomkins, wurde bewusst für den Workshop engagiert, weil Sie selbst zu einer Gruppe von kommunalen Netzwerkerinnen gehört. Gemeinsam mit über 900 Partnerinnen hatte sie bereits vor Jahren ein Frauennetzwerk in Köln gegründet. Zusätzlich besitzt sie einen Lehrauftrag als Privatdozentin an der Universität zu Köln. Die Veranstaltung fand in den Räumlichkeiten des Internationalen Zentrums in der Stolzestrasse statt.

Während der vorausgehenden Planungsphase fanden sich die Lernhausteilnehmerinnen in sechs Kleingruppen zusammen, planten und organisierten die Veranstaltung. Diese Kleingruppen befassten sich mit allen für einen solchen Workshop relevanten Themen, u.a.

- Öffentlichkeitsarbeit
- Themenauswahl für Vorträge
- Ablauf des Programms
- Referentensuche
- Catering
- Moderationsteam

Durch diese Einbindung erhielt der Workshop zum einen eine besondere, persönliche Note, zum anderen stellte auch das Feedback der Workshop-Teilnehmerinnen einen wertvollen Beitrag für die weitere Arbeit der Lernhausgruppe dar.

Am ersten Workshop-Tag hatten drei Organisationen die Gelegenheit, sich und ihre Arbeit unter dem Thema Markt der Möglichkeiten näher vorzustellen. Es handelte sich dabei um die Internationale Friedensschule Köln, Medica Mondiale und das Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes für die Stadt Köln. e.V.

Der zweite Tag war von Impulsreferaten geprägt, die sich mit folgenden Themen beschäftigten:

- „Berufs- und Bildungschancen von Frauen mit Migrationshintergrund“
- „Exemplarischer Ausschnitt einer deutsch-schwarz-afrikanischen Frau, die in Deutschland lebt“
- Der zweite Workshop des Lernhauses Köln mit dem Titel „Kulturmittlerin – Chance und Herausforderung für die Gesellschaft“ fand im Februar 2008 und somit bereits zu Beginn der Abschlussphase statt. Dies hatte den Vorteil, dass die Frauen kurz vor Beendigung dieses gemeinsamen Weges die Möglichkeit hatten, sowohl ihre eigenen Projekte als auch das größtenteils abgeschlossene Lernhausprojekt öffentlich vorzustellen. Die Frauen trafen sich zur Vorbereitung zwischen den regulären Treffen, erstellten Plakate und verfeinerten ihre Vorträge. Entsprechend viel Energie und Eigenengagement wurde in diese Veranstaltung gesteckt. Der Workshop war folglich ebenfalls ein großer Erfolg, gerade auch durch das gemeinsame Erlebnis mit den überaus zahlreich erschienenen Besuchern.
- Im Vergleich zwischen der Planung und Durchführung des 1. Workshop und 2. Workshop (ein Jahr später) wurden die enormen Entwicklungsschritte und Lernerfahrungen der Teilnehmerinnen sowie ihre selbstbewusstere Haltung sehr sichtbar.

### **3.3.4 Gruppenprozesse**

Zu Beginn des Lernhaus-Projektes führte der Standort Köln als eines der ersten Module ein Kommunikationswochenende durch. Dieses sollte unter den Teilnehmerinnen zu besserer Kontaktfindung führen und zugleich zeigen, dass es trotz aller zu erwartenden Meinungsunterschiede Wege zu einer zielgerichteten Kommunikation gibt, gerade im Umfeld kultursensibler Themen. Die Resonanz auf diese ersten gemeinsamen Schritte war nach eigenen Angaben der Lernhausfrauen sehr positiv. Während im Vorfeld bei Anfragen nach dem geplanten zeitlichen Umfang noch Skepsis über der Sinnhaftigkeit des langen zeitlichen Rahmens aufkam, war spätestens während bzw. nach der Schulung klar zu spüren, dass die zugrunde liegenden biografischen Themen eine gewisse Vertrautheit und Gruppendynamik erfordern, welche durch eine solche Maßnahme initiiert werden konnten.

Die ersten Treffen starteten im Folgenden stets mit einer Ankommrunde zu den Themen „Bin ich hier gut angekommen?“ und „Was ich noch zur letzten Veranstaltung sagen wollte“ und endeten mit einem Abschluss-Blitzlicht „Was hat mir das Treffen heute gebracht?“ und „Mit welchem Gefühl gehe ich nach Hause?“. Dieses Ritual wurde in den kompletten ersten sechs Monaten beibehalten. Nachdem sich dadurch im Laufe der Zeit eine gewisse Sicherheit eingestellt hatte, standen die ersten Minuten jeder Zusammenkunft im Zeichen des Informationsflusses sowohl formeller als auch informeller Natur. Bedingt durch den zweiwöchigen Takt hatten die Frauen sich stets viel zu berichten.

Parallel bildeten sich Kleingruppierungen, Freundschaften und Patenschaften innerhalb der festen Gruppe. Die Lernhausfrauen begannen sich auch zwischen den Terminen zu treffen und organisierten diese Treffen selbstständig. Erste Ideen wurden formuliert zur Gründung des Vereins ViiA – Verein für

interkulturellen und interreligiösen Austausch und der Frage, was nach dem Abschluss der Schulung getan werden könnte.

### **3.3.5 Supportgruppe**

Die Unterstützerinnen sind eine Gruppe von Frauen, die kommunale Präsenz haben und aus unterschiedlichsten Bereichen kommen. Gemeinsam sind ihnen die Möglichkeit und der Wille, die Idee des Projektes weiter zu tragen und übergeordnete Lobbyarbeit zu leisten. Zu den bundesweit bekanntesten Unterstützerinnen kann Frau Dr. Lale Akgün gezählt werden. Sie ist Bundestagsabgeordnete der SPD und Beauftragte für Islamfragen, Europa und Integration. Eine weitere sehr engagierte Unterstützerin ist Frau Dagmar Dahmen, ehemalige Leiterin des Ausländeramtes in Köln, die mittlerweile in das Bundeskanzleramt berufen wurde, sowie Frau Helga Sourek, die in diesem Jahr das Bundesverdienstkreuz durch den Bundespräsidenten Horst Köhler verliehen bekommen hat und auf Europaebene den katholischen deutschen Frauenbund vertritt.

Im Laufe der Projektdauer fanden zwei Treffen mit den Unterstützerinnen statt. Das erste galt der gegenseitigen Vorstellung und Vermittlung der Projektidee. Beim zweiten Treffen handelte es sich um ein Netzwerktreffen, welches in zwei thematische Untergruppen aufgeteilt wurde, zum einen der kommunalen Politik und zum anderen der ehrenamtlichen Tätigkeit. Einige der Unterstützerinnen beteiligten sich zu bestimmten Themen als Referentinnen. Durch diese bemerkenswerten, engagierten Frauen gewannen die Lernhausteilnehmerinnen nicht nur neue Kontakte, sondern auch konkrete, kompetente Ansprechpersonen.

### **3.3.6 Netzwerke und Kooperationen**

Träger des Standortes Köln ist der Caritasverband für die Stadt Köln e.V. Durch Einbindung in die vielfältigen Strukturen dieses Verbandes, der bundesweit zu den größten Wohlfahrtsverbänden gehört, konnte das Lernhaus von internen und externen Arbeitskreisen profitieren. Auf Veranstaltungen der Stadt Köln oder am Weltfrauentag war das Lernhaus eines der Prestige-Projekte, das mit Institutionen im Rathaus eingeladen wurde und großem Publikum erfolgreich seine Arbeit vorstellen konnte.

Im Rahmen des Ehrenamtstages in Köln präsentierte sich das Lernhaus mit einer eigenen Stellwand auf dieser städtischen Veranstaltung im Kölner Tanzbrunnen. Dazu wurden Collagen angefertigt, die das Gruppengeschehen widerspiegeln und für das Publikum transparent machen sollten. Im Rahmen der Caritasmesse in Berlin wiederum stellte sich das Transkulturelle und interreligiöse Lernhaus der Frauen mit einem Kurzfilm vor. Die prämierte Filmemacherin Pantea Bahrami, welche die Lernhausgruppe über die zwei Jahre begleitete, hatte eigens einen Zusammenschnitt des umfangreichen Dokumentarmaterials angefertigt. Es folgten Einladungen zu Podiumsdiskussionen, etwa im „Domforum“, dem Besucherzentrum von Dom und Katholischer Stadtkirche mit zentral gelegenem Sitz direkt zur Kopfseite des Doms.

Im Rahmen des Caritas-Projektes „Integration beginnt im Kopf“ wiederum fand eine Veranstaltung statt, zu der selbst gemalte Gemälde von Prominenten vorgestellt wurden. Das Lernhaus wurde dabei durch die Standortkoordinatorin und zwei Lernhausfrauen auf dem Podium repräsentiert und interviewt.

Neben diesen Ereignissen ergaben sich durch die ehrenamtlichen Tätigkeitsfelder der Lernhausfrauen Kontakte zu Einrichtungen, Organisationen und Migrantenselbstorganisationen. Eine dieser Organisationen ist beispielsweise Agisra e.V. Diese Einrichtung engagiert sich seit Jahren für die Emanzipation von Frauen mit Migrationshintergrund und bietet Beratung zum Thema Zwangsverheiratung in unterschiedlichen Sprachen.

Die Initiative Migrantas suchte von sich aus Kontakt zum Lernhaus und bat um eine Mitwirkung in einem Projekt, in dem Frauen mit Migrationshintergrund ihre Erlebnisse in Bilder umsetzen. Letztere wiederum werden von Künstlerinnen in Piktogramme umgewandelt und sollen auf Werbeflächen in der Stadt ausgestellt werden.

Auch zum Vorstand der Jüdischen Gemeinde zu Köln stellte eine Lernhausfrau den Kontakt her. Herr Blajman traf sich mehrmals mit der Gruppe und berichtete anschaulich über die Gemeindestruktur in Köln sowie über Lage und allgemeine Stimmung der jüdischen Gemeinden in Deutschland.

Bei diesen Zusammenkünften zeigte sich somit sehr deutlich der hohe Wert des Networking.

### **3.3.7 Abschlussphase**

Die Treffen in den anschließenden Wochen nach dem zweiten Workshop waren mit gemischten Gefühlen verbunden. Einerseits gab es die Vorfreude auf die nach zwei Jahren Qualifizierung lang ersehnten Zertifikate. Andererseits hatten die Frauen auch Respekt vor der Frage, ob das aufgebaute Verhältnis untereinander und die entstandenen Freundschaften einem Ende der regulären gemeinsamen Treffen standhalten werden. Schon während der letzten Treffen kam dieses Thema immer wieder auf und zeigte die Suche der Frauen nach Möglichkeiten zur Beibehaltung des Kontaktes. Ein bemerkenswertes Zitat einer der Lernhausfrauen lautete „Ich hätte nie gedacht, dass ich hier auch Freundinnen finde“.

Der eigens gegründete gemeinnützige Verein ViiA hat sich zur Aufrechthaltung von Kontakten und Austauschplattform bisher als eine gute Lösung erwiesen. Die Frauen können in diesem Rahmen ihre interkulturelle Kompetenz als ehrenamtliche Tätigkeit anbieten und gleichzeitig privaten Kontakt untereinander weiterhin pflegen.

Für die Abschlussveranstaltung und die Vergabe der Zertifikate konnte das Rathaus der Stadt Köln genutzt werden. In einem festlichen Akt wurden am 29.04.2008 die Zertifikate zur Kulturmittlerin an 26 Frauen durch den Caritasdirektor Herrn Decker und den Bezirksbürgermeister Herrn Hubke persönlich ausgehändigt. Das Ereignis fand unter reger Anteilnahme der ebenfalls zahlreich erschienenen Familien der Frauen, sowie Unterstützerinnen, Interessierten und der lokalen Presse statt und stellte somit einen würdigen offiziellen Abschlussrahmen dar.

### **3.3.8 Reflektion des Prozesses**

Zu Beginn der Gruppentreffen starteten 29 Frauen aus den unterschiedlichen beruflichen und ehrenamtlichen Bereichen. Die ersten beiden Treffen standen ganz im Sinne des Kennenlernens auf Basis unterschiedlicher Methoden. Die Frauen konstruierten mit den Ressourcen, die jede von ihnen mitbrachte, gewissermaßen Schatzkisten und füllten diese mit Themenspeichern. Die Kunst, bei einer so großen Gruppe das Gleichgewicht zu bewahren, lag darin, die Frauen einerseits als Gruppe wahrzunehmen und dabei andererseits die Einzelne nicht zu vergessen. Dies war umso wichtiger, als es – wie in jeder Gruppe – sowohl temperamentvolle als auch introvertierte Teilnehmerinnen gab.

Einige der Frauen wurden in Deutschland geboren und durchliefen das gesamte deutsche Schulsystem. Andere kamen aus den unterschiedlichsten Motiven als erwachsene Frauen vor Jahrzehnten nach Deutschland. Diese Unterschiede bedingten die Schwierigkeit, die zu vermittelnden Inhalte in einer gemeinsamen Sprache zu vermitteln, welche für alle Frauen gleich verständlich war und erforderte Engagement von allen Seiten.

Verständigungsschwierigkeiten zeigten sich z.B., trotz entsprechend kommunizierter Vorgehensweise im Vorfeld, in Diskrepanzen gegenüber dem universitär-wissenschaftlichen Charakter einzelner Referenten. Dieser Kommunikationsstil traf in solchen Fällen nicht den notwendigen, gewünschten Ton der Gruppe. Schließlich war das Ziel die Qualifizierung nicht überwiegend für akademische Frauen anzubieten, denn diese gelangen ohnehin zu entsprechenden Zugängen. Vielmehr ging es darum, den Dialog unterschiedlicher Religionen, ethnischer Gruppen und Generationen voranzubringen und dazu Frauen anzusprechen, welche die Mehrheit der Migranten und Migrantinnen im Einwanderungsland Deutschland vertreten. Diese Frauen sollen das Erlernte weiter in die privaten, ehrenamtlichen und beruflichen Kanäle tragen. Die hier beschriebene Maßnahme ist bei diesem Vorgehen von unschätzbarem Wert, da sie das lebenslange Lernen unterstützt und dabei Migrantinnen nicht über ihre Defizite anspricht, sondern an genau die Kompetenzen und Ressourcen anknüpft, die jede diese Frauen individuell mitbringt. Der Prozess war gekennzeichnet durch ein lebendiges, herzliches und emotionales Miteinander von Teilnehmerinnen, die sich sonst vielleicht nicht begegnet wären – obwohl sie mindestens diese eine Leidenschaft teilen: sie wollen etwas mit eigenen Händen verändern. Das Wissen, welches jede einzelne in die Gemeinschaft hat einfließen lassen, wird, dem Wasserkreislauf gleich, auf unterschiedlichste Weise weiter getragen und genutzt werden.

### **3.3.9 Zukunftsperspektiven**

Das Lernhaus Köln hat bewusst einen thematischen Schwerpunkt auf das Thema Engagement und Vereinsarbeit gelegt. Das Resultat ist die Gründung von ViiA – Verein für internationalen und interkulturellen Austausch, der sich aus den Lernhaus Teilnehmerinnen im März 2008 heraus gegründet hat. Durch die Netzwerktreffen mit der Unterstützerinnengruppe war es möglich viele bekannte Akteurinnen

aus Politik, Gesellschaft, Wohlfahrtsverbänden, Ämtern und Institutionen zu treffen und Tipps von den jeweiligen Ansprechpartnern einzuholen. Ziel des Projektes war es, eine Kultur des Austausches, der wechselseitigen Verständigung und der konstruktiven Konfliktbewältigung zu etablieren. Ein von Respekt und Toleranz getragener Dialog kann helfen, im „Anderen“ nicht die Bedrohung, sondern die Chance und die Vielfalt zu sehen. In wechselseitigen Aushandlungsprozessen kann der Umgang mit Ambivalenzen erfahrbar und bearbeitbar gemacht werden. Der Verein ViiA hat es sich zum Ziel gemacht, die Früchte des Lernhausprojekts weiter zu tragen und neben der Unterstützung der im Jahr 2008 neu beginnenden Lernhausgruppe die bestehenden Kontakte und Netzwerke zu nutzen und auszubauen.

Ein Ziel des Lernhausprojektes in Köln war und ist die Sicherstellung der Qualifizierung auf kommunaler Ebene für die Weiterführung dieser Maßnahme sowie die unmittelbare Etablierung von Kulturmittlerinnen im Bereich der ehrenamtlichen, institutionell oder anderweitig organisierten Tätigkeit und der beruflichen Qualifizierung in Rahmen des lebenslangen Lernens.

## 4. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung

Simone Böddeker

### 4.1 Wissenschaftliche Begleitung

Die wissenschaftliche Begleitung stellt einen wesentlichen Baustein in der Evaluation von Programmen und Projekten dar, da sie das Instrumentarium zur Überprüfung der Effektivität und Effizienz von Planungsvorhaben und dessen Umsetzungen liefert. Sie ermöglicht die Steuerung von Projekten anhand eines Soll-Ist-Vergleichs zwischen dem, was gewünscht wird bzw. erreicht werden soll und dem, was unter den bestehenden Gegebenheiten tatsächlich erzielt werden kann oder konnte. Gleichzeitig ermöglicht die Evaluationsforschung die Prozessbegleitung und die Reflexion des gesamten Umsetzungsprozesses von Projekten. Dabei steht nicht die Frage *Konnten wir unsere Ziele umsetzen?* im Vordergrund, sondern *Unter welchen Bedingungen kann das Projekt optimal verlaufen?*.

*„Evaluation dient demnach einerseits der rationalen Steuerung, aber auch dem kontinuierlichen Lernen. Indem z.B. Defizite und Probleme bei der Durchführung aufgedeckt werden auf Risiken und Gefahren hingewiesen wird, können Prozessabläufe verbessert und Fehler vermieden werden.“<sup>54</sup>*

### **Gegenstand und Zweck der Evaluation**

Das Lernhaus-Projekt basierte auf dem Grundgedanken der Partizipation. Die beteiligten Frauen sollten in einem gemeinsamen Lernprozess das Wissen und die Kompetenzen erwerben, die sie benötigen, um sich mit ihrem Engagement als Kulturmittlerinnen in den (zivil-)gesellschaftlichen Integrationsprozess einbringen zu können. Die Ausgestaltung des Lernprozesses und des vorgegebenen Rahmencurriculums oblag dabei den Teilnehmerinnen der Lerngruppen an den drei Standorten, d.h. die konkrete Ausgestaltung und Durchführung der Module erfolgte erst im Verlauf des Projekts. Der Fokus der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes richtete sich vor diesem Hintergrund nicht allein auf die Lernergebnisse im Kontext der Durchführung des Curriculums, sondern betrachtete den gesamten, auf Beteiligung angelegten Umsetzungs- und Implementierungsprozess und die Verwirklichung des intendierten Lernprozesses in den drei Lerngruppen.

Das folgende Schaubild verdeutlicht die Parallelität von Projektdurchführung und Reflexion respektive Auswertung innerhalb des Lernhaus-Projektes.

---

<sup>54</sup> Stockmann, Reinhard (Hrsg.) (2007): Handbuch zur Evaluation, S. 20

**ABB. 2: PROJEKTVERLAUF**

Ausgehend von der Leitfrage, welche spezifischen Motivationen und/oder Widerstände im Hinblick auf die mit dem Lernhaus intendierten Zielsetzungen erkennbar sind, ging die Evaluation folgenden Fragen nach:

- Welche Zielgruppen konnten mit dem Projekt erreicht werden? Wie konnte der Anspruch, eine heterogen zusammengesetzte Lerngruppe aufzubauen, umgesetzt werden? Welche Hindernisse zeigten sich beim Aufbau der Lerngruppen?
- Welche Inhalte wurden in der Modellphase vermittelt? Was waren die zentralen Themen an den drei Standorten?
- Wie gestaltete sich der Lernprozess innerhalb der drei Lerngruppen? Konnten neue Formen des Lernens und Lehrens auf der Basis partizipativer Strukturen erprobt werden?
- Welche Kompetenzen und Fähigkeiten konnten die Teilnehmerinnen ausbauen und entwickeln?
- Wie wurde der Anspruch der Partizipation und Mitbestimmung unter der Maßgabe der Umsetzung des Rahmencurriculums innerhalb des zweijährigen Lernprozesses realisiert?
- Welche Auswirkung hat die Trägerstruktur auf die Zusammensetzung der Lerngruppe und die Ausgestaltung des Lernprozesses?

Neben dem instrumentellen Nutzen der Steuerung des Umsetzungs- und Implementierungsprozesses verfolgte die wissenschaftliche Begleitung auch den Zweck, die Erfahrungen und Ergebnisse der Modellphase im Hinblick auf eine bundesweite Implementierung von Lernhäusern in der kommunalen Infrastruktur auszuwerten und in die politische und wissenschaftliche Diskussion zur Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft einzubringen.

In diesem Zusammenhang wurden mit der Evaluation zudem folgende Fragen fokussiert:

- Welche Empfehlungen zum Aufbau neuer Lernhäuser in weiteren Kommunen können ausgesprochen werden?
- Welche Qualitätsstandards müssen für eine Qualifizierung zur Kulturmittlerin – auch vor dem Hintergrund der Zertifizierung – gesetzt werden?

- Wo und in welcher Form haben Kulturmittlerinnen die Möglichkeit, die Einwanderungsgesellschaft Deutschland mitzugestalten?

Eine dezidierte Untersuchung zur Effektivität des Modellprogramms und dessen Qualifizierungsphase anhand der Frage, ob die Teilnehmerinnen ihre erworbenen Qualifikationen als Kulturmittlerinnen nutzen (können), kann erst nach einem entsprechenden zeitlichen Abstand zur Modellphase erfolgen.

### **Evaluationsmethode**

Vor dem Hintergrund der Zielsetzungen der wissenschaftlichen Begleitung wurde sich für ein Evaluationsmodell entschieden, das den Entwicklungs- und Gestaltungsprozess begleitet und Erkenntnisse liefert, die es ermöglichen, das Projekt in seinem Verlauf permanent zu reflektieren und zu optimieren. Eine Evaluation, die erst nach Abschluss der Modellphase die Wirkungen im Rahmen von Soll-Ist-Vergleichen überprüft, kann diesem Anspruch nicht gerecht werden.<sup>55</sup>

Die wissenschaftliche Begleitung der Modellphase des Lernhaus-Projektes erfolgte daher im Rahmen einer formativen, responsiven Evaluation, die während bzw. parallel zur Entwicklung und Erprobung der Modellphase des Projektes durchgeführt wurde.

Ergebnisse formativer Evaluationen sollen direkt im Projekt von den beteiligten Akteuren verwertet werden können. Zu diesem Zweck werden fortwährend Daten erhoben sowie Informationen und Bewertungen zu allen Phasen des Projektes an die beteiligten Akteure zurückgemeldet.

*„Da üblicherweise bei begleitender Evaluation zugleich regelmäßige Rückkoppelungen von Ergebnissen in das Projekt vorgesehen sind, hat die Forschung Konsequenzen für dessen Verlauf; sie wirkt programmformend“.*<sup>56</sup>

Diese Form der Evaluation basiert auf dem Grundgedanken, dass die Beteiligten mehr aus den Ergebnissen lernen können als die Forschenden, die lediglich durch die Rückmeldung der Ergebnisse Lern- und Entscheidungshilfen bieten. Die zentrale Frage der Evaluation lautet: *Welches Wissen benötigen die Beteiligten, um ihr Projekt besser zu verstehen und zu verbessern?* Auf diese Weise verlässt der/die Evaluationsforscher/in die Rolle des/der externen Beobachters/in und wirkt stattdessen bei der Gestaltung des Projektes mit. Evaluation wird damit zu einem dialogischen Lernprozess aller Beteiligten, in dem nicht nur Informationen, die die Beteiligten benötigen, um eigene Urteile zu bilden, vermittelt, sondern auch die Grundlagen zur Reflexion des eigenen Handelns gelegt werden.

Einen spezifischen Ansatz formativer Evaluation stellt das Konzept der „responsiven Evaluation“ nach Wolfgang Beywl<sup>57</sup> dar. Responsive Modelle haben sich dem Ansatz „offener“ Evaluationen verschrie-

---

<sup>55</sup> Erkenntnisse summativer Evaluationen können Aufschluss über den Verlauf eines (Entwicklungs-)Projektes erst nach dessen Abschluss zeigen und haben damit keinen Einfluss auf den Prozess der konkreten Ausgestaltung.

<sup>56</sup> Kromrey, Helmut (2006): Empirische Sozialforschung, S. 106

ben, deren Frage- und Problemstellungen nur vorläufig abgesteckt sind und erst im Evaluationsprozess näher bestimmt werden.

*„Ziel und Funktion responsiver Evaluation sind auf Nützlichkeit in der Praxis ausgerichtet. Es geht um ‚pragmatische Informationen‘, ‚Rezeptwissen‘, ‚Gewinn‘ (‚benefits‘) oder ‚verwendungsfähige Ergebnisse‘ für die Beurteilung oder Verbesserung des jeweiligen pädagogischen oder sozialpolitischen Handlungskonzeptes.“<sup>58</sup>*

Steuerungskriterien der responsiven Evaluation sind die Anliegen und Konfliktthemen der Beteiligtengruppen, womit sich der Dreh- und Angelpunkt der Evaluation von den Eigenschaften des Evaluationsgegenstands zu den Interessen und Wertperspektiven der Menschen, die von den – positiven wie negativen – Konsequenzen des Evaluationsgegenstands betroffen sind, verlagert.

Unter einem Anliegen (*concern*) verstehen Guba und Lincoln

*„eine Sache, die für eine oder mehrere Parteien von Interesse ist. Es mag etwas sein, was sie bedroht, etwas von dem sie denken, dass es zu unerwünschten Konsequenzen kommen kann oder etwas, um das sie sich sorgen, ob es sich in einem positiven Sinne verwirklichen lässt.“<sup>59</sup>*

Die einzelnen Anliegen können von den verschiedenen Beteiligten geteilt werden, sich überschneiden oder aber kontroverse Aussagen begründen, die von Beywl als Konfliktthemen bezeichnet werden. Diese Konfliktthemen gilt es, seitens der Evaluation aufzudecken, zu systematisieren und zum Ausgangspunkt der weiteren Untersuchungen zu machen. In den Konfliktthemen zeigen sich *die* zentralen Aspekte, die das Evaluationsprojekt – sofern sie nicht bearbeitet werden – ‚zu Fall bringen‘ oder den Prozess optimal im Hinblick auf die Zielsetzung und Effektivität des Projektes steuern können. Zu Beginn einer responsiven Evaluation müssen zunächst die einzelnen Beteiligtengruppen identifiziert werden, deren Anliegen und Konfliktthemen im Hinblick auf die Steuerung des Evaluationsprojektes relevant sein können und die „einen Einsatz in dem Prozess, der Leistung, den Resultaten oder der Wirkung des zu evaluierenden Programms oder Curriculums (er)halten.“<sup>60</sup> Dabei unterscheidet Beywl zwischen vier Typen von Beteiligtengruppen (politische Entscheider/innen, Programm-Manager/innen, Praktiker/innen, Teilnehmer/innen und ihre Selbstorganisation). Im Projektverlauf kann sich ggf. zeigen, dass weitere Beteiligte in die Evaluation mit einzubeziehen sind. Dieses Vorgehen entspricht dem Projektansatz *work in progress* und steht im Gegensatz zu summativen Evaluationen. Bei der Identifikation der Beteiligtengruppen ist die Relevanz der Beteiligten für die Programmgestaltung sowie deren Mitwirkungsgrad zu berücksichtigen.

Die Anliegen und Konfliktthemen der einzelnen Beteiligtengruppen können – je nach Anzahl der Beteiligten – mit Hilfe verschiedener Methoden (z.B. Interviews, Befragungen, Gruppendiskussionen) erhoben werden.

---

<sup>57</sup> Beywl, Wolfgang (1988)

<sup>58</sup> Beywl, Wolfgang (1988), S. 146

<sup>59</sup> Guba, Egon G., Lincoln, Yvonna S. (1981): Effective Evaluation. Zitiert nach Beywl, Wolfgang (1988), S. 152

<sup>60</sup> Beywl, Wolfgang (1988), S. 227

Mit dem anschließenden Ordnen der Anliegen und Konfliktthemen ist die Absicht verbunden, das breite Material der Daten sinnvoll, d.h. nach thematischen Zusammenhängen, zu kategorisieren, um daraus Fragestellungen für den weiteren Evaluationsprozess abzuleiten. Zu berücksichtigen ist dabei, dass sich für die verschiedenen Beteiligengruppen ggf. differierende Fragestellungen ergeben. Wurden die Fragestellungen für die nächste Evaluationsphase festgelegt, so gilt es, diesen die entsprechenden – zumeist qualitativen – Forschungsmethoden zuzuordnen.

Im Kontext responsiver Evaluation erfolgte die Auswertung des vorliegenden Datenmaterials – beispielsweise in Form von wörtlichen Transkriptionen oder Gedächtnis-Protokollen – in einem Drei-Schritt-Verfahren<sup>61</sup>:

1. Kategorienbildung
2. Prioritätensetzung
3. Stimmigkeitsprüfung

Analog zur induktiven Kategorienbildung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring<sup>62</sup> werden zunächst aus dem Datenmaterial Kategorien abgeleitet, denen die Anliegen und Konfliktthemen zugeordnet werden, die entweder übereinstimmende oder entgegen gesetzte Aspekte aufgreifen. Als Ausgangspunkt der Kategorisierung wird dabei der Teil des vorliegenden Datenmaterials herangezogen, der sich auf die spezifische Fragestellung bezieht. Aspekte, die keinen Bezug zu der Fragestellung und dem Forschungsinteresse respektive den Anliegen und Konfliktthemen der Beteiligten haben, können vernachlässigt werden.

Es muss darauf geachtet werden, dass die Kategorien ein gewisses Maß an Homogenität in sich und ein vergleichbares Abstraktionsniveau untereinander aufweisen. Dieser Prozess der Kategorienbildung ohne Rückgriff auf vorab formulierte Theoriekonzepte wird von Mayring als „offene Kodierung“<sup>63</sup> bezeichnet.

Mit der Prioritätensetzung geht der Anspruch einher, die Vorannahmen und das spezifische Erkenntnisinteresse der Forschenden, die die Kategorisierung mittelbar bestimmen, zu reflektieren und im Sinne der Transparenz und Nachvollziehbarkeit aufzudecken. Dazu ist es notwendig, die Systematisierung der Zuordnung von Anliegen und Konfliktthemen zu einzelnen Kategorien festzuhalten. Mit diesem Verfahren soll den Gütekriterien Validität, Reliabilität und Objektivität entsprochen werden.

In einem dritten Auswertungsschritt wird das Kategorienschema auf seine Stimmigkeit hinsichtlich des Abstraktionsniveaus überprüft und ggf. in einem erneuten Zuordnungsverfahren revidiert, bevor die

---

<sup>61</sup> Vgl.: Beywl, Wolfgang (1988), S. 188

<sup>62</sup> Mayring, Philipp (2007): Qualitative Inhaltsanalyse, S. 75ff

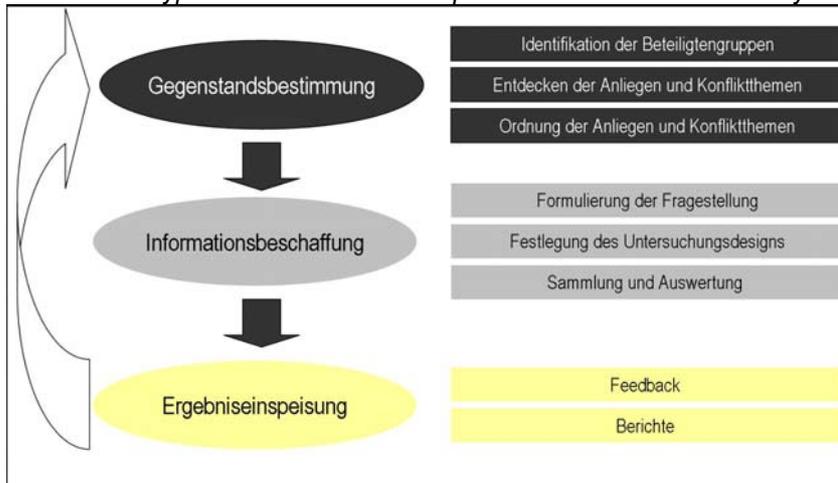
<sup>63</sup> Mayring, Philipp (2007), S. 76

eigentliche Analyse und Interpretation des nun strukturierten Materials (des „System(s) an Kategorien zu einem bestimmten Thema, verbunden mit konkreten Textpassagen“<sup>64</sup>) anhand der formulierten Fragestellung erfolgt.

Responsive Evaluation ist emergent, da sie nicht einem vorher festgelegten Untersuchungsplan folgt, sondern Schritt für Schritt in Abstimmung zwischen EvaluatorenInnen und anderen Beteiligten konzipiert wird. Wolfgang Beywl weist darauf hin, dass es

*„kein Strickmuster für die praktische Planung responsiver Evaluationen (gibt)“, da ein „operationales Planungsschema [...] dem Grundsatz ‚situationaler Responsivität‘“ widerspräche.<sup>65</sup>*

Abb. 3: Idealtypischer Ablauf einer responsiven Evaluation nach Beywl<sup>66</sup>



### Evaluationsdesign

Im Kontext der wissenschaftlichen Begleitung des Lernhaus-Projektes erfolgte gemäß des Ansatzes responsiver Evaluationen zunächst eine Identifikation der Beteiligungsgruppen bzw. der Personen und Institutionen, die mittel- und unmittelbar an dem Implementierungsprozess des Lernhauses mitwirkten. Zu nennen sind diesbezüglich die folgenden Beteiligten:

- Projektleitung
- Projektträger (lokal)
- Wissenschaftliche Begleitung
- Koordinatorin (gesamt, lokal)
- Teilnehmerinnen der Lerngruppe
- Teilnehmerinnen der Unterstützerinnengruppe

Einige Beteiligte sind im Rahmen einer Doppelfunktion in das Projekt eingebunden gewesen, wurden aber jeweils einer Beteiligungsgruppe zugeordnet und in dieser spezifischen Funktion befragt. Sowohl

<sup>64</sup> Mayring, Philipp (2007), S. 76

<sup>65</sup> Beywl, Wolfgang (1988), S. 223

<sup>66</sup> Vgl.: Beywl, Wolfgang (1988), S. 223ff

das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als auch die beiden Gesamtprojekträger wurden nicht als Beteiligengruppe in das Evaluationskonzept aufgenommen, da davon auszugehen war, dass sie als „politische Entscheider/innen“ und „Programm-Manager/innen“ keine hinreichenden Aussagen bezüglich der Umsetzung und Implementierung der Lernhaus-Idee auf der lokalen Ebene geben können. Die wissenschaftliche Begleitung konzentrierte sich vor diesem Hintergrund auf folgende Beteiligte:

- *Projekträger (lokal)*
- *Koordinatorin (lokal)*
- *Teilnehmerinnen der Lerngruppe*
- *Teilnehmerinnen der Supportgruppe*

Eine geplante Befragung der Teilnehmerinnen der Supportgruppe konnte letztlich nicht in die Auswertung mit einbezogen werden, da sich zum einen der Rücklauf der schriftlichen Befragung als zu gering erwies und zum anderen nicht an allen Standorten diese Befragung durchgeführt werden konnte.

Entsprechend der mehrdimensionalen Zielsetzung und Komplexität des Projekts wurde ein differenziertes Forschungsdesign erarbeitet, um die Anliegen und Konfliktthemen der Beteiligengruppen, d.h. Interessen, Erwartungen und Zielsetzungen in Bezug auf das Konzept, die Umsetzung und das Ergebnis, zu erheben.

Die Teilnehmerinnen zeigten sich als Expertinnen im Hinblick auf die Fragen, wie das Rahmencurriculum „Kulturmittlerin“ an den Standorten ausgefüllt wurde, welche Kompetenzen die Beteiligten dabei erwerben konnten und wie sich die Qualifizierung auf das zivilgesellschaftliche Engagement der Befragten auswirkt. Bei den Koordinatorinnen der lokalen Lernhausprozesse stand die Reflexion des Gesamtprozesses vom Aufbau der Lerngruppen bis zum Abschluss des Qualifizierungsprogramms im Mittelpunkt. Demgegenüber konnten die Projekträger der Lernhäuser bzw. deren Vertreterinnen ihre Erfahrungen in der Netzwerkarbeit und der Etablierung und Sicherung der Lernhaus-Idee in der kommunalen Infrastruktur einbringen.

**ABB. 4: FORSCHUNGSASPEKTE NACH BETEILIGTENGRUPPEN**

Beteiligtengruppe	Forschungsaspekte
Lerngruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungen mit dem Curriculum</li> <li>• Gestaltung des Lernprozesses</li> <li>• Erwerb interkultureller Kompetenz</li> <li>• Einsatz als Kulturmittlerin</li> </ul>
Koordinatorinnen ( <i>lokal</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungen im Aufbau und der Koordination von Lerngruppen</li> <li>• Gestaltung des Lernprozesses</li> </ul>
Projekträger ( <i>lokal</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablierung des Projektes</li> <li>• Regionale Vernetzung und neue Kooperationen</li> </ul>

Entsprechend der mehrdimensionalen Zielsetzung des Forschungsprojekts war die Entwicklung eines differenzierten Forschungsdesigns erforderlich, das einen Mix aus quantitativen und qualitativen Erhebungsmethoden umfasste:

a. *Schriftliche Befragungen*

Die schriftliche Befragung mittels standardisiertem Fragebogen gilt als eine quantitative Methode der empirischen Sozialforschung, um subjektive Einstellungen, Meinungen und Verhaltensweisen zu erfassen ohne dass diese durch steuernde Eingriffe seitens der Forschenden bestimmt werden.

b. *Interviews mit Experten und Expertinnen*

*„Experten sind Menschen, die ein besonderes Wissen über soziale Sachverhalte besitzen, und Expertinneninterviews sind eine Methode, dieses Wissen zu erschließen.“<sup>67</sup>*

Gleichwohl es in der wissenschaftlichen Diskussion keine eindeutige Definition der Methode „Interviews mit Expertinnen und Experten“ gibt und diese aufgrund fehlender Standardisierung und Quantifizierung der Daten, mangelnder methodischer Kontrolle und eher impressionistischer Aussagekraft<sup>68</sup> als Erhebungsinstrument (häufig) kritisiert wird, kommt ihr eine wichtige Bedeutung bei der Datenerhebung im Rahmen ihrer explorativen Funktion zu. Als Daten gilt hier das

<sup>67</sup> Gläser, Jochen, Laudel, Grit (2006): Expertinneninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, S. 10

<sup>68</sup> Bogner, Alexander, Littig, Beate, Menz, Wolfgang (Hrsg.) (2005): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, Wiesbaden, S. 34

*„aus der Praxis gewonnene, reflexiv verfügbare und spontan kommunizierbare Handlungs- und Erfahrungswissen. [...] Der Experte klärt auf über ‚objektive‘ Tatbestände, erläutert seine Sicht der Dinge zu einem bestimmten Themenausschnitt usw. Der Experte wird hier also in erster Linie als ‚Ratgeber‘ gesehen, als jemand, der über ein bestimmtes, dem Forscher nicht zugängliches Fachwissen verfügt.“<sup>69</sup>*

Die Interviews werden mittels entsprechender Leitfäden durchgeführt, um zum einen ein gewisses Maß an Offenheit zur Erhebung der spezifischen Erfahrungen sowie Erkenntnisse der Expertinnen und Experten gewähren zu können und zum anderen eine Orientierung an dem Erkenntnisinteresse der Forschenden zu ermöglichen. Die Leitfäden helfen, die Struktur und den Ablauf des Gesprächs – auch hinsichtlich der fokussierten Themen – gegenüber den Interviewpartner/innen transparent zu machen, und vermeiden gleichzeitig, dass sich das Gespräch in Themen verliert, die nicht von diesem Interesse geleitet werden.<sup>70</sup>

*„Leitfragen sind keine theoretischen Fragen und auch nicht an Variablen oder vermuteten Kausalzusammenhängen orientiert. Sie sind vielmehr auf das Untersuchungsfeld gerichtet und versuchen, die Informationen zu benennen, die erhoben werden müssen. Leitfragen charakterisieren das Wissen, das beschafft werden muss, um die Forschungsfrage zu beantworten.“<sup>71</sup>*

### c. Gruppendiskussionen

*„Die Gruppendiskussion ist eine spezifische Beratungsmethode und zugleich mehr als eine Befragung mehrerer Personen zugleich: ein diskursiver Austausch von Ansichten und Argumenten mit deren möglicher Modifikation im Verlauf der Diskussion.“<sup>72</sup>*

Gruppendiskussionen bieten nicht nur den Vorteil, Äußerungen, Meinungen und Einstellungen ihrer Teilnehmer/innen zu erfassen, sondern ermöglichen es auch, die Kommunikationsstrukturen innerhalb dieser Gruppe in die Betrachtung bzw. Beobachtung und Auswertung mit einzubeziehen.

Grundbedingung für die Durchführung einer qualitativ orientierten Gruppendiskussion ist die prinzipielle Offenheit der Methode gegenüber dem Evaluationsgegenstand und den teilnehmenden Personen sowie ein Bewusstsein über die Situationsgebundenheit von Einstellungen und Meinungen.<sup>73</sup>

Für das systematische Vorgehen bei der Gruppendiskussion bedeutet diese Prämisse, dass die Diskussion nicht zur Verifizierung bzw. Falsifizierung vorher aufgestellter Hypothesen dient, sondern Konfliktfelder und Anliegen deutlich macht, die zur Weiterentwicklung des Programms – hier dem des Lernhauses – dienen. Dazu bedarf es der

---

<sup>69</sup> Bogner, Alexander et al. (2005), S. 36

<sup>70</sup> Vgl.: Bogner, Alexander et al. (2005), S. 77

<sup>71</sup> Gläser, Jochen, Laudel, Grit (2006), S. 88

<sup>72</sup> Lamnek, Siegfried (2005): Gruppendiskussion, S. 35

<sup>73</sup> Vgl.: Lamnek, S. (2005), S. 41

Erfassung der „multivariaten Struktur von Bedingungen und Konsequenzen“<sup>74</sup> im Hinblick auf die Durchführung des Programms, die vom Blick der Forschenden nicht unmittelbar durchdrungen werden kann. Die Forschenden haben zu Beginn der Diskussion keinen Einblick in die spezifischen Anliegen und Problem- bzw. Lösungsansätze der beteiligten Gruppe. Eine standardisierte Befragung kann dem Anspruch, das Konzept und seine Wirkung reflektieren, bewerten und ggf. modifizieren zu wollen, nicht gerecht werden.

*„Das Prinzip der Offenheit in der Gruppendiskussion wird auch und insbesondere dadurch realisiert, dass es im Diskussionsverlauf durch die gegenseitige interaktive Beeinflussung der Teilnehmer zu sich aufbauenden (konträren) Argumenten kommt, die in einer bilateralen (auch qualitativen) Interviewsituation so nicht auftreten würden. Wird die Gruppendiskussion prinzipiell offen konzipiert, d.h. die Teilnehmer gestalten im Wesentlichen Gegenstand und Ablauf, so gelingt es grundsätzlich, sichtbar zu machen, welche Themenbereiche von den Teilnehmern als relevant oder auch nur interessant wahrgenommen werden.“<sup>75</sup>*

Zur Strukturierung der Diskussion ermöglicht ein Leitfaden, sich an den spezifischen Erkenntnisinteressen zu orientieren und gleichzeitig Raum für neue, unerwartete Aspekte zu geben.

#### *Schriftliche Befragungen der Teilnehmerinnen*

Mit einer schriftlichen Befragung zu Beginn des Projektes war die Intention verbunden, ein möglichst genaues Bild von der Zusammensetzung der Lerngruppen an den drei Standorten zu erhalten. Die Projektverantwortlichen hatten sich im Vorfeld mit den Trägern und Koordinatorinnen vor Ort darüber verständigt, dass zur Umsetzung des Lernkonzeptes notwendigerweise eine Pluralität in den Lerngruppen u.a. in Bezug auf die Merkmale Alter, Migrationshintergrund und Religionszugehörigkeit hergestellt werden sollte.

Im Rahmen der *Eingangsbefragung* im Mai 2006 wurde zunächst die soziale Zusammensetzung der Lerngruppen erfasst. Vor dem Hintergrund, dass die Teilnehmerinnen die erworbenen Kompetenzen in ihr zivilgesellschaftliches Engagement und ggf. auch in ihren beruflichen Kontext einbinden sollen, wurde auch nach dem bestehenden Engagement und der derzeitigen beruflichen Tätigkeit gefragt. Darüber hinaus konnten in dem Fragebogen Angaben hinsichtlich der Motivation zur Beteiligung an dem Projekt und der persönlichen Erwartungen an die zweijährige Qualifizierung gemacht werden. Der zweiseitige Fragebogen wurde über die Standortkoordinatorinnen an die Teilnehmerinnen in den drei Lerngruppen weitergeleitet.

---

<sup>74</sup> Lamnek, S. (2005), S. 42

<sup>75</sup> Lamnek, S. (2005), S. 43

An der Eingangsbefragung haben sich von den insgesamt 71 Frauen, die mit der Qualifizierung im Frühjahr 2006 gestartet sind, 60 Frauen beteiligt; das entspricht einer Beteiligtenquote von 85%.

Aufgrund der Fluktuation innerhalb der Lerngruppen zu Beginn des Projektes, erfolgte eine zweite Befragung zur Nacherfassung der Sozialdaten aller Teilnehmerinnen (Alter, Migrationshintergrund<sup>76</sup>, Familienstand, Religionszugehörigkeit, Aufenthaltsstatus, Bildungshintergrund, berufliche Tätigkeit, ehrenamtliches Engagement) im April 2007. Mit dieser Befragung wurden 61 der zu diesem Zeitpunkt beteiligten Frauen erreicht.

Im Anschluss an die letzte Gruppendiskussion erfolgte die schriftliche *Abschlussbefragung* der Teilnehmerinnen in den Lernhäusern. Die Reflexion des Lernprozesses, der Planung, der Umsetzung und der Lernergebnisse stand bei dieser Befragung im Vordergrund. Darüber hinaus interessierte uns die Anwendung der erworbenen Kompetenzen im Kontext zivilgesellschaftlichen Engagements als Kulturmittlerin. Im Rahmen der Abschlussbefragung wurden die Befragten zudem erneut gebeten, persönliche Angaben zu den Items ‚Alter‘, ‚Migrationshintergrund‘, ‚Religionszugehörigkeit‘ und ‚Bildungsabschluss‘ zu machen, um festhalten zu können, welche Frauen die Qualifizierung abgeschlossen haben. Von den 58 Frauen, die am Ende der zweijährigen Modellphase das Zertifikat „Kulturmittlerin“ überreicht bekommen, beantworteten 53 Teilnehmerinnen die hier gestellten Fragen.

An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass einige Teilnehmerinnen erst nach der Eingangsbefragung in die Gruppen aufgenommen wurden, so dass die Abbrecherinnenquote nicht direkt aus dem Vergleich Eingangs-/Ausgangsbefragung erschlossen werden kann. Die Nacherfassung zeigt, dass innerhalb des letzten Jahres der Qualifizierung insgesamt 8 Frauen aus dem Projekt ausgestiegen sind; das entspricht einer Abbrecherinnenquote von 12%.

Bei der Darstellung der Ergebnisse wird aufgrund der Fluktuation in der Anfangsphase im Weiteren zumeist auf die Daten aus der Nachfassung sowie der Ausgangsbefragung zurückgegriffen. Es wird entsprechend kenntlich gemacht, auf welchen Befragungszeitraum sich die Angaben beziehen.

---

<sup>76</sup> Das Item ‚Migrationshintergrund‘ wurde durch die Variablen ‚Geburtsland‘, ‚Geburtsland Vater‘ und ‚Geburtsland Mutter‘ erfasst.

**TAB. 1: BETEILIGUNG AN BEFRAGUNGEN**  
(gesamt/ Beteiligungsquote)

Lerngruppe	Eingangsbefragung (Mai 2006)		Nachfassung (April 2007)		Ausgangsbefragung (April 2008)	
	Anzahl der TN	Befragte (n/%)	Anzahl der TN	Befragte (n/%)	Anzahl der TN	Befragte (n/%)
<b>Berlin</b>	24	20/83%	24	20/83%	19	17/90%
<b>Frankfurt</b>	18	14/78%	16	15/94%	14	14/100%
<b>Köln</b>	29	26/90%	26	26/100%	25	22/92%
<b>Gesamt</b>	<b>71</b>	<b>60/85%</b>	<b>66</b>	<b>61/92%</b>	<b>58</b>	<b>53/91%</b>

Die Auswertung der Fragebögen bzw. der Sozialdaten erfolgte mit Hilfe des Programms SPSS, wobei die grafischen Darstellungen mit dem Office-Programm Excel erstellt wurden. Die Daten wurden sowohl im Rahmen einfacher Häufigkeitsauszählungen ausgewertet als auch im Kontext von Kreuzauswertungen, um eventuelle Differenzierungen zwischen den drei Standorten sichtbar zu machen.

Die offenen Fragen im Eingangs- sowie im Ausgangsfragebogen zu den Erwartungen und den Lernergebnissen wurden inhaltsanalytisch und nach Kategorien zusammengefasst und zudem quantitativ ausgewertet, um Prioritäten deutlich zu machen.

#### *Expertinneninterviews der Koordinatorinnen (lokal) und Projektträger (lokal)*

Innerhalb der Modellphase des Lernhaus-Projektes wurden zu drei verschiedenen Zeitpunkten leitfadengestützte Expertinneninterviews mit den vier Standortkoordinatorinnen und den drei Trägervertreterinnen durchgeführt.

Folgende Aspekte wurden zu den drei Befragungszeiträumen im Rahmen der Leitfadeninterviews mit den Koordinatorinnen (lokal) thematisiert:

1. Aufbau der Lerngruppe, Mitbestimmung der Teilnehmerinnen, Ausgestaltung des Qualifizierungsprogramms (Januar 2006)
2. Reflexion des Prozesses, Zertifizierung, eigene Rolle (November 2006)
3. Reflexion des Prozesses, Zielsetzungen, Nachhaltigkeit (Mai 2007)

Die Leitfäden zur Strukturierung der Interviews mit den Projektträgern sahen folgende Themenschwerpunkte vor:

1. Aufgaben der Projektträger, Aufbau der Lerngruppen, Mitbestimmung der Teilnehmerinnen, Ausgestaltung des Qualifizierungsprogramms (Januar 2006)

2. Reflexion des Prozesses, Zertifizierung, Zivilgesellschaftliches Engagement (*November 2006*)
3. Reflexion des Prozesses, Zielsetzungen, Nachhaltigkeit (*Mai 2007*)

### *Gruppendiskussionen*

Innerhalb der Projektlaufzeit wurden an den drei Standorten im Zeitraum März 2006 bis April 2008 insgesamt 14 Gruppendiskussionen mit den Teilnehmerinnen der Lerngruppen durchgeführt<sup>77</sup>. Dazu erarbeiteten die Evaluatorinnen im Vorfeld Diskussionsleitfäden, die den Fokus auf zentrale Aspekte richteten und dem Anspruch an Offenheit und Flexibilität gerecht wurden. Alle Gruppendiskussionen erfolgten anhand eines solchen Leitfadens, wobei die Fragen im Verlauf des Projektes variierten. Lediglich die offene Frage zur allgemeinen Reflexion des Prozesses stand bei allen vier Runden am Anfang der Diskussion. Diese Frage sollte es ermöglichen, Themen aufzugreifen, die von spezifischer Bedeutung für die Teilnehmerinnen und den Projektverlauf an diesem Standort waren, aber von der Evaluation bisher nicht berücksichtigt wurden. Neben der „Rückschau“ bzw. Reflexion wurde darauf geachtet, maximal zwei weitere Themenkomplexe zu diskutieren. Folgende Aspekte wurden zu den vier Befragungszeiträumen thematisiert:

1. Motivationslagen und Erwartungen an das Projekt in Bezug auf Durchführung, Ergebnisse, Wirkung (*Mai 2006*)
2. Kompetenzen, Aufgaben und Einsatzmöglichkeiten von Kulturmittlerinnen, Relevanz des Zertifikats (*Januar 2007*)
3. Projektverlauf und Umsetzung der Projektidee (*Oktober 2007*)
4. Wahrnehmung der Auswirkungen, Ergebnisse, Veränderungen in Abgleich zu den Erwartungen; Bewertung des Projektes (*April 2008*)

Für die Gruppendiskussionen wurde ein Zeitraum von ca. 1,5 Stunden innerhalb der regelmäßigen Gruppentreffen der Lerngruppen vorgesehen. Alle Frauen aus den Lerngruppen waren eingeladen, sich an dieser Diskussion unter der Moderation der jeweiligen Evaluatorin zu beteiligen.

Die Interviews und die Gruppendiskussionen wurden mit einem Tonbandgerät aufgezeichnet. Die Aufzeichnung ermöglichte es, dass die Forschenden sich ganz auf die Interaktion während der Diskussion konzentrieren konnten. Zudem ermöglichte ein Mitschnitt des Interviews u.a. die Nachvollziehbarkeit und Güte (Reliabilität, Validität und Objektivität) der Ergebnisse. Im Kontext der Gruppendiskussionen wurden zudem zentrale Aspekte und Beobachtungen des Diskussionsverlaufes, der Gruppendynamik und der Atmosphäre innerhalb der Lerngruppe protokolliert.

---

<sup>77</sup> An den Standorten Köln und Berlin erfolgten die Gruppendiskussionen zum Teil in zwei Kleingruppen.

Im Hinblick auf die Auswertung der Interviews orientierte sich das Evaluationsteam an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring, wobei diese nicht als Standardinstrument verstanden wurde,

*„das immer gleich aussieht; sie [...] (wurde) an den konkreten Gegenstand, das Material angepasst [...] und auf die spezifische Fragestellung hin konstruiert [...]“<sup>78</sup>.*

Mit dem Fokus auf einem responsiven Evaluationsdesign erfolgte die Reduktion des Interview-Materials anhand einer induktiven Kategorienbildung, d.h. die Konstruktion von ‚sinn‘-haften Kategorien stand im Mittelpunkt der Analyse, anhand derer das „Rohmaterial“ gegliedert wurde. Die Kategorien wurden dabei unter Anwendung der skizzierten Forschungsaspekte und -fragen als Selektionskriterium und nicht mittels theoretischer (Vor-)Überlegungen gebildet. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass Vorannahmen der Evaluatorinnen möglichst wenig Einfluss auf die Zusammenfassung nehmen.

Um die Nachvollziehbarkeit des Vorgehens respektive die Intersubjektivität der Kategorienbildung zu ermöglichen, wurden wörtliche Zitate der Befragten zur Verdeutlichung herangezogen, die sich z.T. auch in den jeweiligen Abschnitten in diesem Bericht wieder finden.

Da es bei diesen Analysen mehr um den Inhalt der Diskussionen als um die emotionale Verfasstheit und/oder die Interaktionen der Teilnehmerinnen ging, erfolgte keine durchgehende wörtliche Transkription, sondern in der Regel eine Paraphrasierung der Wortbeiträge in Form eines selektiven Protokolls.

*„Bei der Erhebung und Auswertung von Daten sind immer zeitsparende, aber gleichzeitig effektive Methoden vorzuziehen. So sind, statt wörtlicher Transkriptionen von Interviews, Gedächtnisprotokolle meist hinreichend, um eine gezielte Beantwortung von Fragen zu ermöglichen.“<sup>79</sup>*

Die weitere Auswertung vollzog sich anhand einer generalisierenden Analyse der Kategorien und deren Abschnitte im Sinne der (Forschungs-)Fragestellungen, um über das einzelne Interview bzw. die einzelne Diskussionsrunde hinaus allgemeine Aussagen zum Lernhaus-Projekt aufzudecken. Dazu wurden die kategorisierten und zusammengefassten Interviews anhand der spezifischen Forschungs- bzw. Leitfrage miteinander verglichen, um Gemeinsamkeiten und Differenzierungen entdecken zu können.

*„Gemeinsamkeiten und Unterschiede ergeben bei weiterer Analyse möglicherweise Syndrome oder Grundtendenzen, die für einige oder alle Befragten typisch erscheinen.“<sup>80</sup>*

Eine Rückkopplung der Ergebnisse der Diskussionen und Interviews erfolgte im Rahmen einer schriftlichen Zusammenfassung, die auch Anregungen in Form von Fragen zur weiteren Reflexion aus Sicht der Evaluatorinnen enthielten. Die Rückmeldung an die beteiligten Frauen aus der Lerngruppe erfolgte über die Koordinatorinnen der jeweiligen Lerngruppe.

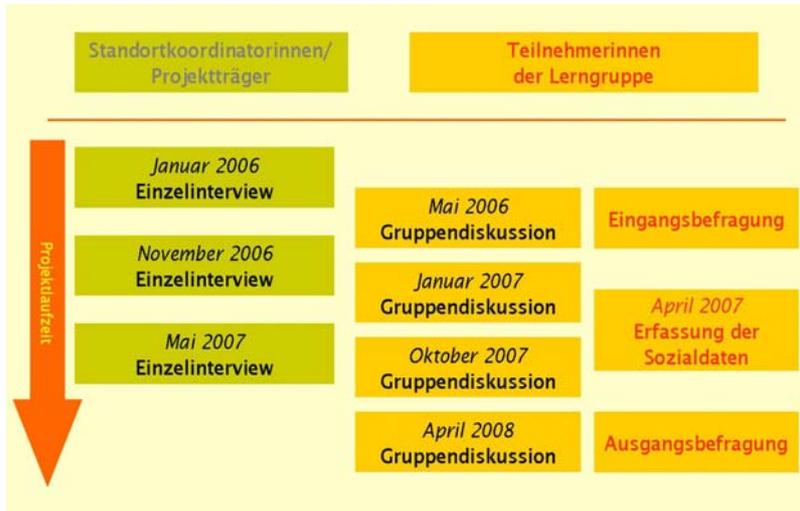
---

<sup>78</sup> Mayring, Philipp (2007), S. 43

<sup>79</sup> Beywl, Wolfgang (1988), S. 240

<sup>80</sup> Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung, S. 404

**ABB. 5: EVALUATIONSSCHRITTE**



## 4.2 Ergebnisse

### 4.2.1 Die Lernhäuser – Träger- und Infrastruktur sowie Teilnehmerinnenorientierung

Aus den Selbstdarstellungen der Träger lassen sich einige zentrale Unterscheidungsmerkmale ablesen, die an dieser Stelle aufgegriffen und insbesondere im Hinblick auf deren Auswirkungen auf die Projektimplementierung dargestellt werden.

#### *Trägerstruktur*

Alle drei Träger wiesen zu Projektbeginn bereits langjährige Erfahrungen in dem Bereich interkulturellen Austauschs auf, wenn auch in verschiedenen Ausformungen. So hatte die Überparteiliche Fraueninitiative Berlin ihren Schwerpunkt verstärkt auf den Aspekt „Interreligiösität“ und die Interdependenzen von Politik und Religion unter Genderperspektiven gelegt. Das Internationale Zentrum des Caritasverbandes in Köln fokussierte neben den integrationsspezifischen Angeboten den interkulturellen Austausch auf der Ebene der Alltagserfahrungen – und anforderungen. Hier fanden sich u.a. Kurse und Angebote zur Freizeitgestaltung von Migrant/innen, aber auch Sprachkurse und Bildungsangebote. Die Mitarbeiterinnen von beramí Frankfurt setzten ihren Arbeitsschwerpunkt primär auf die Förderung der beruflichen Integration von Migrantinnen z.B. durch Umschulungen und Weiterqualifizierungen im kaufmännischen Bereich.

Die Überparteiliche Fraueninitiative Berlin arbeitete vollständig auf ehrenamtlicher Basis, d.h. sie konnte nicht auf eine vorhandene finanzielle, personelle und/oder räumliche Infrastruktur zurückgreifen, wie es den beiden anderen Trägern möglich war. Das bedingte, dass in Berlin zu Beginn des Modellprojektes zunächst diese Infrastruktur aufgebaut werden musste: neben der Anmietung und Ausstattung der Räume war hier u.a. die Frage nach der personellen Unterstützung in den Bereichen Kinderbetreuung, EDV-Support, Administration zu klären. Mit der fehlenden Infrastruktur ging ein erhöhter Finanzbedarf im Lernhaus Berlin einher, da nicht auf Rahmenverträge oder Umlagen allgemeiner Sachausgaben zurückgegriffen werden konnte. Die beiden Träger aus Köln und Frankfurt konnten innerhalb ihrer Institutionen demgegenüber die vorhandene Infrastruktur nutzen und sich unmittelbar der Projektimplementierung widmen.

Aufgrund der Ehrenamtlichkeit der drei Vorstandsfrauen der Überparteilichen gab es keine direkten, institutionalisierten Dienstwege bzw. Kommunikationswege innerhalb des Lernhauses Berlin. Ab- und Rücksprachen zwischen den Koordinatorinnen (lokal) und den Trägerverantwortlichen waren unter diesen Bedingungen nicht immer zeitnah möglich und Abstimmungsprozesse benötigten einen längeren zeitlichen Vorlauf. Gleichzeitig wurde den Koordinatorinnen ein entsprechend großer Freiraum bei der Ausgestaltung und Umsetzung des Projektes zugestanden, da die Trägervertreterinnen ihren Fokus primär auf die übergeordnete politische Zielebene und nicht auf die konkrete Arbeit vor Ort richteten.

Der Caritasverband ist sehr viel stärker hierarchisch strukturiert, die Koordinatorin wie auch die Trägervertreterin waren daher eher weisungsgebunden als die Kolleginnen aus Berlin. Auch hier benötigten Entscheidungsprozesse, sofern diese auf der Leitungsebene getroffen wurden, aufgrund der Größe der Institution oftmals einen längeren Vorlauf. Dafür profitierten die Kölner Projektverantwortlichen von dem etablierten Netzwerk des Verbandes, das es ermöglichte, die Idee des Lernhauses in verschiedene Kontexte einzubringen und die bestehenden Kontakte über das Lernhaus zu verfestigen. Hier zeigte sich die Problematik, dass das Lernhaus-Projekt vom Verband „vereinnahmt“ werden kann, wenn es als eigenes Projekt anstatt als bundesweites Kooperationsprojekt dargestellt wird. Gleichzeitig bedurfte es in Köln einer höheren Anstrengung, ein einzelnes Projekt innerhalb des Verbandes zu positionieren bzw. dort für Unterstützung im Hinblick auf die Nachhaltigkeit zu werben, da die Projektbeteiligten nicht unbedingt ad personam in den Entscheidungsgremien des Verbandes oder in der Kommune vertreten waren. In Frankfurt ermöglichte die geringe hierarchische Strukturierung einen fachlich intensiven Austausch respektive eine kollegiale Beratung innerhalb des *beramí*-Teams. Auch die Abstimmungen zwischen der Standortkoordinatorin, die zugleich die stellvertretende Geschäftsführerin war, und der Geschäftsführerin des Vereins konnten aufgrund der räumlichen Nähe sehr zeitnah erfolgen. Im Gegensatz zu den beiden anderen Trägern beschränkten sich die Netzwerke von *beramí* weitestgehend auf die Kommune bzw. das lokale Umfeld, in dem *beramí* für seine langjährige frauen- und migrationspezifische Arbeit bekannt ist.

**TAB. 2: SPEZIFIKA DER TRÄGER**

	Lernhaus Berlin	Lernhaus Frankfurt	Lernhaus Köln
<i>Träger</i>	Überparteiliche Fraueninitiative Berlin e.V.	<i>beramí</i> berufliche Integration e.V.	Internationales Zentrum, Caritasverband für die Stadt Köln e.V.
<i>Größe</i>	sehr klein	klein	groß
<i>Profil</i>	ehrenamtlich tätiger Verein	Verein	Bundesweiter Verband
<i>Räume</i>	keine eigenen Räume vorhanden	eigene Räume vorhanden	eigene Räume vorhanden
<i>Schwerpunkt</i>	Auseinandersetzung mit den Themen „Gender-Religion-Politik“	Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen	Kulturelle Angebote für Migrant/innen, Sprachkurse, Bildungsangebote

#### *Zusammensetzung der Projektteams*

Die Zusammensetzung der Projektteams an den drei Standorten zeigte sich im Hinblick auf deren kulturelle Hintergründe folgendes Bild: unter den fünf beteiligten Frauen aus Berlin fand sich eine Migrantin, in Frankfurt und Köln haben beide Trägervertreterinnen, in Köln auch die Standortkoordinatorin einen

Migrationshintergrund. Die heterogene Zusammensetzung der Akteurinnen bot dem Projekt ein hohes Kapital an Ressourcen, Kompetenzen und Potenzialen, die unter dem Anspruch wechselseitigen Lernens auf Basis biographischer Erfahrungen den Umsetzungs- und Gestaltungsprozess entsprechend bereicherte.

*„Also ich finde, ich habe im Vergleich zu den anderen Lernhäusern noch einen anderen Status, weil ich bin selber Migrantin. Ich kann da auch etwas hinzufügen aus griechischer Sicht.“<sup>81</sup>*

Es stellt sich in vielen Kontexten die Frage, ob eine interkulturelle Arbeit, die auf der Anerkennung von Vielfalt basiert, notwendigerweise die Mitwirkung eines interkulturell zusammengesetzten Teams erfordert. Konfrontiert wird man in diesem Kontext oftmals mit der Frage nach der Repräsentation und der Quotenregelung. Transkulturalität ist zwar in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland zur faktischen Normalität geworden, wird aber oft (noch) nicht entsprechend anerkannt und „natio-ethno-kulturell Andere“<sup>82</sup> werden weiterhin von vielen gesellschaftlichen Ressourcen und Partizipationsmöglichkeiten ausgeschlossen. Die Mitwirkung von Migrantinnen auch auf der Ebene der Projektverantwortlichen kann als Hinweis zu verstehen sein, dass sich das Lernhaus von anderen Qualifizierungsangeboten, die von „Einheimischen“ für Zugewanderte durchgeführt werden, abhebt, indem Mitbestimmung aller Bürgerinnen zum Qualitätsmerkmal wird. Diese Debatte soll an dieser Stelle nicht weiter vertieft werden, Träger zukünftiger Lernhäuser sollten sich aber mit der Frage nach der Zusammensetzung des Projektteams im Hinblick auf die Außenwirkung bzw. Fremdwahrnehmung beschäftigen.

#### *Aufgaben der Projektträger*

Im Rahmen der Expertinneninterviews wurden die Vertreterinnen der Projektträger gezielt zu ihrer Rolle und den zu erwartenden Aufgaben im Gesamtprojekt befragt.

Alle drei Träger gaben an, wenig bzw. keinen Einfluss auf die konkrete inhaltliche Ausgestaltung des Lernhauses zu nehmen, wiesen aber dennoch eine unterschiedliche „Nähe“ zum Projekt auf. Die Zielsetzung der Überparteilichen Fraueninitiative Berlin orientierte sich an den spezifischen Belangen von Frauen im Bereich zivilgesellschaftlichen Engagements und weniger an der konkreten inhaltlichen Umsetzung des Rahmencurriculums. Im Kontext des Lernhauses sahen die Vorstandsfrauen ihre Aufgabe daher darin, die Kulturmittlerinnen dabei zu unterstützen, sich als Funktionsträgerinnen politisch zu engagieren. Darüber hinaus intendierten sie die Etablierung eines Frauennetzwerkes, aus dem heraus Empfehlungen zur Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements an die Politik erarbeitet und verbreitet werden können.

*Wir sind ein politischer Träger und wir sehen, dass Religion eine wesentliche gesellschaftliche Gestaltungskraft ist, um die sich Politik aber nicht so groß gekümmert hat (...) Und wir könnten uns zum*

---

<sup>81</sup> Expertinneninterview; Nr. 2, 23.01.2006

<sup>82</sup> Vgl.: Mecheril, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik, Weinheim/Basel.

*Beispiel vorstellen, dass ein Resultat dieses Projektes, Empfehlung an Politik und Exekutive ist, in welcher Art und Weise man ehrenamtliches Engagement von Frauen aus unterschiedlichen Religionsgruppen fördern kann.*<sup>83</sup>

In Frankfurt hatte die Trägervertreterin, nicht zuletzt aufgrund der räumlichen Nähe zu dem Gruppenraum des Lernhauses, einen engeren Kontakt zu den Teilnehmerinnen und einen guten Einblick in die Umsetzung des Projektes. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung ließ sie der Standortkoordinatorin jedoch ‚freie Hand‘. Sie sah sich ebenso wie die Vertreterin des Trägers aus Köln eher in der Rolle der Unterstützerin, Ideengeberin und Finanzverantwortlichen, wobei die Projektverantwortliche aus Köln die Standortkoordinatorin als Berufsanfängerin zu Beginn des Projektes verstärkt auch inhaltlich unterstützt hatte.

Allen drei Trägern gemein war die Auffassung, dass sie primär für den Auf- und den Ausbau von neuen Netzwerken und die Begleitung der Unterstützerinnen bzw. der Supportgruppe verantwortlich seien. Darüber hinaus richteten sie ihren Fokus auf die Sicherung der Nachhaltigkeit des Projektes bzw. des Lernhauses vor Ort.

#### *Gewinnung von Teilnehmerinnen*

Da potentielle Teilnehmerinnen zunächst über die bestehenden Kontakte der Träger angesprochen wurden, zeigten insbesondere die Zielgruppen, die die jeweiligen Träger mit ihrer bisherigen Arbeit bereits angesprochen hatten, Interesse an einer Mitwirkung im Lernhaus. In Frankfurt wurden in einem ersten Schritt u.a. ehemalige Umschülerinnen von beramí angeschrieben, was dazu führte, dass sich für die Lerngruppe zunächst keine Frau ohne eigene oder familiäre Migrationsgeschichte fand.

Die Berliner Koordinatorinnen nutzten die bestehenden Kontakte zu der Gruppe IRENE, einer Berliner Dialoggruppe, sowie zu Frauen aus dem Umfeld des Sarah-Hagar-Projektes. Erste Interessentinnen für die Lerngruppe waren daher dialogerfahrene, gut ausgebildete Frauen, die sich bereits im Vorfeld intensiv mit den Themenfeldern „Interreligiösität“ und „Interkulturalität“ auseinandergesetzt hatten. Frauen mit eigener Migrationserfahrung, insbesondere türkischer Herkunft, und auch Frauen mit jüdischer und christlich-orthodoxer Religionszugehörigkeit waren über diesen Verteiler eingangs nicht erreicht worden. In Köln bekundeten in der Anfangsphase des Projektes hauptsächlich Frauen ohne Migrationsgeschichte ihr Interesse an der Lerngruppe an. Türkische oder türkisch-deutsche Frauen konnten auch hier zunächst nicht angesprochen werden. Auch die befristete Einstellung einer türkischen Mitarbeiterin, die den Kontakt zur türkischen Community herstellen sollte, zeigte diesbezüglich keinen Erfolg.

*„Aber bei den Frauen mit Migrationshintergrund sind wir schon viel hinterhergelaufen – gerade bei den türkischen. Wir haben jetzt eine türkische Frau und die kenne ich auch selbst, die hat das in der Hürriyet (Anm.: türkischsprachige Tageszeitung) gelesen. Ansonsten hat sich noch eine Frau gemeldet, aber die kann nicht so gut deutsch, die ist im Frauenhaus und will sich irgendwie engagieren und helfen, aber*

---

<sup>83</sup> Expertinneninterview; Nr. 7, 03.02.2006

*kann die Sprache nicht. Ich kenne total viele Türken hier, ich bin hier geboren, meine Mutter hat ganz viele Freundinnen hier, aber irgendwie ist das total schwierig.*<sup>84</sup>

Für zukünftige Lernhäuser sollte verstärkt darauf hingewirkt werden, diese quantitativ größte Migrantengruppe in das Lernhaus gezielt mit einzubeziehen, indem beispielsweise die Kontakte zur türkischen Community und Kooperationen mit entsprechenden Organisationen aufgebaut werden.

In einem zweiten Schritt wurde dann seitens der Träger verstärkt Öffentlichkeitsarbeit betrieben, um die Lernhaus-Idee über die bestehenden Kontakte hinaus in der Kommune und der kommunalen Infrastruktur zu kommunizieren bzw. zu multiplizieren. Diese Ausweitung ermöglichte eine heterogenere Zusammensetzung innerhalb der Lerngruppen. Es wurde deutlich, dass Träger mit einem weit verzweigten Netzwerk ihre Informationen viel breiter streuen und damit eher „neue“ Zielgruppen erreichen können, womit ggf. eine größere Vielfalt innerhalb der Lerngruppe einhergeht.

Der Aufbau neuer Kooperationen und Netzwerk-Strukturen gestaltete sich sehr zeitaufwendig und arbeitsintensiv. Der persönliche Kontakt im Rahmen von Vor-Ort-Besuchen zeigte sich als eine effizientere Methode zur Gewinnung von Unterstützerinnen und Teilnehmerinnen als eine breite Streuung über die Medien (Radio, Zeitung) und den Versand von Faltblättern. Im Hinblick auf die Medien erwies sich nach Aussagen der Frauen aus den Lerngruppen die Tagespresse als gut geeignet, um potentielle Teilnehmerinnen anzusprechen. Das zu Beginn des Projektes erstellte Faltblatt zeigte sich für die Werbung von Teilnehmerinnen eher ungeeignet, da es zum einen als zu textlastig empfunden wurde und zum anderen wenig Aussagekraft zum eigentlichen Gewinn für die Teilnehmerinnen bot. Darüber hinaus wurde von den Standortkoordinatorinnen zurück gemeldet, dass mit dem Faltblatt die Offenheit des Curriculums bzw. die Möglichkeit zur Ausgestaltung nur schwer vermittelbar gewesen sei.

*„Und da habe ich selber gemerkt, dass es dann teilweise schwierig ist, [...] rüber zu bringen, dass das [...] eine Gestaltungsmöglichkeit ist und nicht [...] heißt: Wir haben das schlampig organisiert.“*<sup>85</sup>

Die sog. „Mund-zu-Mund-Propaganda“ erwies sich gegenüber dem Versand von Informationsmaterialien als sehr wirksam. In den Gruppen fanden sich einige Teilnehmerinnen, die aufgrund eines persönlichen Kontaktes den Weg in die Gruppe gefunden hatten.

*„Ich kann sagen, ich bin im Januar hier eingetreten in die Gruppe [...] da hat meine Freundin T. mich überzeugt, dass ich mal mitkommen sollte, und halt mal angucken sollte.“*<sup>86</sup>

Allerdings ist bei einer Verbreitung der Lernhaus-Idee auf diesem Wege mit einer entsprechenden zeitlichen Verzögerung zu rechnen. Viele Interessierte meldeten sich erst einige Monate nach Beginn des Projektes und konnten nicht mehr an der Gruppe teilnehmen.

---

<sup>84</sup> Expertinneninterview; Nr. 1, 23.01.2006

<sup>85</sup> Expertinneninterview; Nr. 6, 02.02.2006

<sup>86</sup> Gruppendiskussion; Nr. 1, 24.04.2006

Das Lernhaus-Projekt hat hier gezeigt, dass zum (Erst-)Aufbau einer heterogenen Lerngruppe, d.h. für die Phase der Werbung und der Kontaktaufnahme, mit einer Zeitspanne von ca. acht bis neun Monaten zu rechnen ist. Unter der Bedingung, dass noch eine entsprechende Infrastruktur (Räume etc.) geschaffen werden muss, sollte eine längere Vorlaufphase eingeplant werden.

#### *Auswahl der Teilnehmerinnen*

An allen drei Standorten wurden Auswahlverfahren durchgeführt. Diese erschienen sinnvoll, um die Motivationen und Erwartungen der Interessierten und damit die Verbindlichkeit der Teilnahme an dem Projekt über die zweijährige Laufzeit einschätzen zu können. Die Koordinatorinnen waren sich darüber einig, dass sich potentielle Teilnehmerinnen um die Mitgliedschaft in der Lerngruppe schriftlich bewerben sollten. An die Bewerbung war die Hoffnung geknüpft, die Verbindlichkeit der Teilnahme zu erhöhen und die Fluktuation während der zweijährigen Qualifizierung zu verringern. Zusätzlich zu den Bewerbungsschreiben wurden mit den Frauen Einzelgespräche geführt, in denen das spezifische Interesse der Frauen an dem Projekt geklärt werden sollte.

#### *Fluktuation in den Lerngruppen*

Die Fluktuation bzw. die Abbrecherinnenquote in den Gruppen blieb tatsächlich relativ gering. Von den insgesamt 71 Frauen, die im April 2006 mit dem Projekt gestartet waren, hatten insgesamt 58 das Zertifikat „Kulturmittlerin“ erhalten. Hier muss aber betont werden, dass die frei werdenden Plätze in den Lerngruppen in Köln und Frankfurt z.T. wieder neu besetzt wurden. Als problematisch zeigte sich, dass die später „eingestiegenen“ Teilnehmerinnen anfangs größere Schwierigkeiten hatten, sich in das Projekt einzufinden und die Projektstrukturen, die Zielsetzungen etc. in ihrer Komplexität zu erfassen. Es empfiehlt sich daher – im Falle von Neuaufnahmen in die Lerngruppe – nach einer gewissen Vorlaufzeit erneut das Konzept mit der Gruppe zu thematisieren und die Möglichkeiten zur Partizipation im Rahmen des halboffenen Curriculums deutlich zu machen. Für diese Frauen müssen dann z.T. zudem Kompensationsmöglichkeiten für die bereits durchgeführten Veranstaltungen gefunden werden.

#### *Beginn der Qualifizierungsphase*

Zum Start des Projektes veranstalteten die Projektverantwortlichen in Köln und Frankfurt offizielle Auftaktveranstaltungen, die dazu dienten, das Projekt bzw. die Teilnehmerinnen des Projektes einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen.

In Frankfurt wurde die Auftaktveranstaltung bereits mit einigen Frauen, die sich für eine Teilnahme am Lernhaus interessierten, im Rahmen einer ersten *skills*-Veranstaltung vorbereitet. Der vorläufige Beginn der Arbeit der Lerngruppe mit einer kleinen Teilnehmerinnenzahl sollte verhindern, dass diese Frauen

aufgrund der langen Wartezeit bis zum offiziellen Beginn des Projektes wieder abspringen. Im Rahmen der Auftaktveranstaltung und der damit einhergehenden Pressearbeit konnten dann weitere Frauen für die Lerngruppe gefunden werden, so dass ab April 18 Frauen in Frankfurt mit „im Boot“ waren.

Zu dem Zeitpunkt der Auftaktveranstaltung verzeichnete das Lernhaus Köln 29 Frauen, die sich verbindlich für eine Teilnahme an dem Projekt entschieden hatten.

In Berlin gab es im Januar 2006 eine öffentliche Informationsveranstaltung im Rathaus Charlottenburg und im März einen weiteren Informationsabend im Rahmen des „Charlottenburger Frauenfrühlings“. Die Auswahl der 24 Teilnehmerinnen erfolgte in vier Bewerbungsgesprächsrunden in den Räumen des Lernhauses.

Aufgrund der räumlichen Gegebenheiten im Lernhaus Berlin wurde die Gruppe zunächst in zwei Gruppen geteilt, die nur zu den Modulen *basics*, *skills* und *workshops* in den Räumen des Rathauses Charlottenburg zusammenkommen sollten.

Als bedeutend erwies sich für die Auftaktveranstaltung und den offiziellen „Startschuss“ des Projektes u.a. die angemessene Gestaltung des Rahmens, wie z.B. das Catering und eine angemessene Moderation. Eine entsprechende „Aufhängung“ bedingt, dass sich die Frauen bereits zu Beginn der Modellphase wertgeschätzt und anerkannt fühlen. Wertschätzung stellt ein wesentliches Grundelement des Lernprozesses dar, wie zu einem späteren Zeitpunkt näher ausgeführt werden soll.

### *Zusammenfassung*

- Die Spezifika des Trägers (Infra- und Organisationsstruktur, Selbstverständnis, Zielsetzung) hatten Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Lerngruppe, die konkrete Ausgestaltung des Lernprozesses sowie die Sicherung der Nachhaltigkeit durch Netzwerkarbeit.
- Der Aufbau und die Implementierung der Lerngruppen vor Ort benötigten einen großen zeitlichen und personellen Aufwand. Dieser Zeitraum variierte mit den vorhandenen Ressourcen und Rahmenbedingungen vor Ort (Infrastruktur, bestehende Netzwerkstrukturen).
- Die lokalen Projektteams (Kordinatorinnen und Projektträger) waren von ihrer Weltanschauung, Religion und kultureller Zugehörigkeit unterschiedlich stark gemischt zusammengesetzt. Insbesondere die Teilnehmerinnen wünschten sich eine möglichst heterogene Zusammensetzung auf der Ebene der Projektverantwortlichen, weil sich die auf ihren Lernprozess positiv auswirke.
- Potentielle Lerngruppen-Teilnehmerinnen fühlten sich eher durch persönliche Kontakte und Vor-Ort-Besuche in den jeweiligen Institutionen als durch ‚herkömmliche‘ Öffentlichkeitsarbeit, wie Webseiten oder Faltblätter, angesprochen.

- Das ‚offene‘ Curriculum erschwerte die Gewinnung von Teilnehmerinnen, weil der konkrete Verlauf und der Inhalt der Lernhaus-Qualifizierung Interessierten nicht im Vorhinein aufgezeigt werden konnten, sondern als gemeinsame Gestaltungsaufgabe angeboten wurden.

#### **4.2.2 Wer will Kulturmittlerin werden? – Zusammensetzung der Lerngruppen**

Die Grundidee des Lernhauses war, den Lernprozess als dialogischen Prozess des mit- und voneinander Lernens im Hinblick auf die Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen der Beteiligten anzulegen. Wenn interkulturelle Kompetenz sich u.a. durch eine Offenheit gegenüber anderen Orientierungs- und Handlungsmustern, Werten und Einstellungen zeigt<sup>87</sup>, sollte eine Qualifizierung, die auf diese Kompetenz abzielt, die Möglichkeit bieten, sich mit diesen ‚anderen‘ Mustern unmittelbar auseinanderzusetzen. Das Lernhaus war daher nicht auf einen interkulturellen bzw. interreligiösen Dialog zwischen „Christen“ und „Muslimen“ ausgerichtet, sondern auf einen Dialog zwischen allen Bürgerinnen als Mitglieder einer transkulturellen Gesellschaft.

*„Wir brauchen die Deutschen mit im Boot. [...] Dass jetzt nicht wieder nur die Menschen mit Migrationshintergrund zusammen sind und ihre Probleme lösen, sondern es ist ganz wichtig diese Inklusion.“<sup>88</sup>*

Mit dieser Grundidee waren an die Zusammensetzung der Lerngruppe bestimmte Bedingungen gebunden. Die Lerngruppe sollte sich auszeichnen durch eine möglichst große Heterogenität in Bezug auf kulturelle Hintergründe und religiöse bzw. säkulare Überzeugungen.

Eine Verständigung fand dahingehend statt, dass die Frauen deutsche Sprachkenntnisse auf einem Niveau besitzen sollten, das es ihnen ermöglicht, sich verbal einbringen und ‚einmischen‘ zu können. Darüber hinaus sollten die beteiligten Frauen bereits in verschiedenen Kontexten, wie z.B. Schule, Kindergarten, Gemeinde oder Kommunalpolitik, zivilgesellschaftlich engagiert sein, um als Multiplikatorin das Erlernte in die jeweiligen bestehenden Bezüge hineinragen zu können. Es sollten Lerngruppen mit je ca. 20 Frauen aufgebaut werden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der nachfassenden Befragung im April 2007 zur Zusammensetzung der Lerngruppen dargestellt. Sofern sich gravierende Unterschiede zu den Ergebnissen der Ausgangsbefragung zeigen wird entsprechend darauf hingewiesen.

##### *Alter der Teilnehmerinnen*

Die Altersspanne der Befragten erstreckte sich von 25 bis 67 Jahre, wobei der Anteil der Frauen zwischen 30 und 50 Jahren den insgesamt größten Anteil (40/ 66%) ausmachte. Das Durchschnittsalter belief sich in allen drei Gruppen auf jeweils knapp 43 Jahre.

Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in den Erhebungen des Freiwilligensurveys 2004<sup>89</sup> zu der Frage des Alters von Engagierten wider. Auch hier steigt der Anteil der Engagierten mit 36 Jahren an und bleibt bis zu der Altersspanne der über 65-Jährigen bei einer Beteiligungsquote von knapp 40%. Hier lässt sich vermuten, dass ein zivilgesellschaftliches Engagement für die meisten Befragten erst nach der Schul-

<sup>87</sup> Vgl.: Zacharaki, Ioanna (2007): Interkulturelle Kompetenz als Bildungsaufgabe, S. 20

<sup>88</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>89</sup> Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004

und Ausbildungsphase und einer Etablierung innerhalb des beruflichen Kontextes sowie einer bereits erfolgten Familienphase in den Fokus rückt.

**TAB. 3: ALTER DER BEFRAGTEN TEILNEHMERINNEN**

	Köln	Frankfurt	Berlin	Gesamt	
unter 30 Jahre	4	0	3	7	11,5%
zwischen 30 und 39 Jahren	6	6	5	17	27,9%
zwischen 40 und 50 Jahren	9	7	7	23	37,7%
über 50 Jahre	7	2	5	14	23,0%
Gesamt	26	15	20	61	100,0%

#### *Bildungsabschluss der Teilnehmerinnen*

Der Freiwilligensurvey konstatiert ebenfalls, dass das zivilgesellschaftliche Engagement respektive die Engagementbereitschaft mit dem Bildungsabschluss korreliert.

*„Bei diesem Merkmal wird der enge Zusammenhang zwischen formal höherer Bildung und höherer Engagementbeteiligung sowohl bei Migranten als auch bei Nicht-Migranten deutlich. So steigt die Engagementquote von Nicht-Migranten und Migranten mit der formalen Schulbildung. Allerdings ist dieser Zusammenhang bei Migranten weniger deutlich ausgeprägt als bei den Nicht-Migranten.“<sup>90</sup>*

Dieses Ergebnis wurde durch die Befragung der Teilnehmerinnen des Lernhauses bestätigt. Knapp die Hälfte der befragten Frauen konnte den Abschluss einer akademischen Ausbildung (30/ 49%) nachweisen, in Berlin hatten zwei von drei Frauen einen akademischen Bildungsabschluss. Wenn man berücksichtigt, dass sich am Lernhaus-Projekt auch Frauen beteiligten, die sich noch in einer universitären Ausbildung befanden, muss dieser Anteil entsprechend erhöht werden. Rechnet man die Frauen mit Abitur als höchstem Bildungsabschluss mit ein, ergibt sich, dass 72% (46) der befragten Frauen insgesamt – in Frankfurt ‚nur‘ 60% (9), in Köln 73% (19) und in Berlin sogar 90% (18) der Frauen – sehr gut ausgebildet waren. Nur jede vierte Teilnehmerin (14/ 23%) hatte die Mittlere Reife oder einen niedrigeren Bildungsabschluss erworben; dabei waren die Frauen mit Migrationshintergrund aber deutlich überrepräsentiert (12/ 86%).

Auch am Merkmal Bildungshintergrund lassen sich die Spezifika der Träger ablesen: Die Berliner Teilnehmerinnen wurden über die bestehenden Kontakte der Überparteilichen Fraueninitiative, zumeist gut ausgebildete Frauen aus Politik, Wirtschaft, Medien und Wissenschaft, geworben. Das mag erklären, warum die Quote der Frauen mit hohen Bildungsabschlüssen in Berlin höher war als in Frankfurt, wo ein Großteil der beteiligten Frauen über die Qualifizierungsangebote von beramí erreicht wurde.

<sup>90</sup> Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2005), S. 375

**TAB. 4: BILDUNGSABSCHLUSS DER BEFRAGTEN TEILNEHMERINNEN**

	Köln	Frankfurt	Berlin	Gesamt	
(Fach-) Hochschulabschluss	10	7	13	30	49,2%
(Fach-) Abitur	9	2	5	16	26,2%
Realschule, Mittlere Reife	5	4	2	11	18,0%
Sonst. Bildungsabschluss		2		2	3,3%
Hauptschulabschluss	1			1	1,6%
keine Angaben	1			1	1,6%
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>

#### *Geburtsort der Teilnehmerinnen*

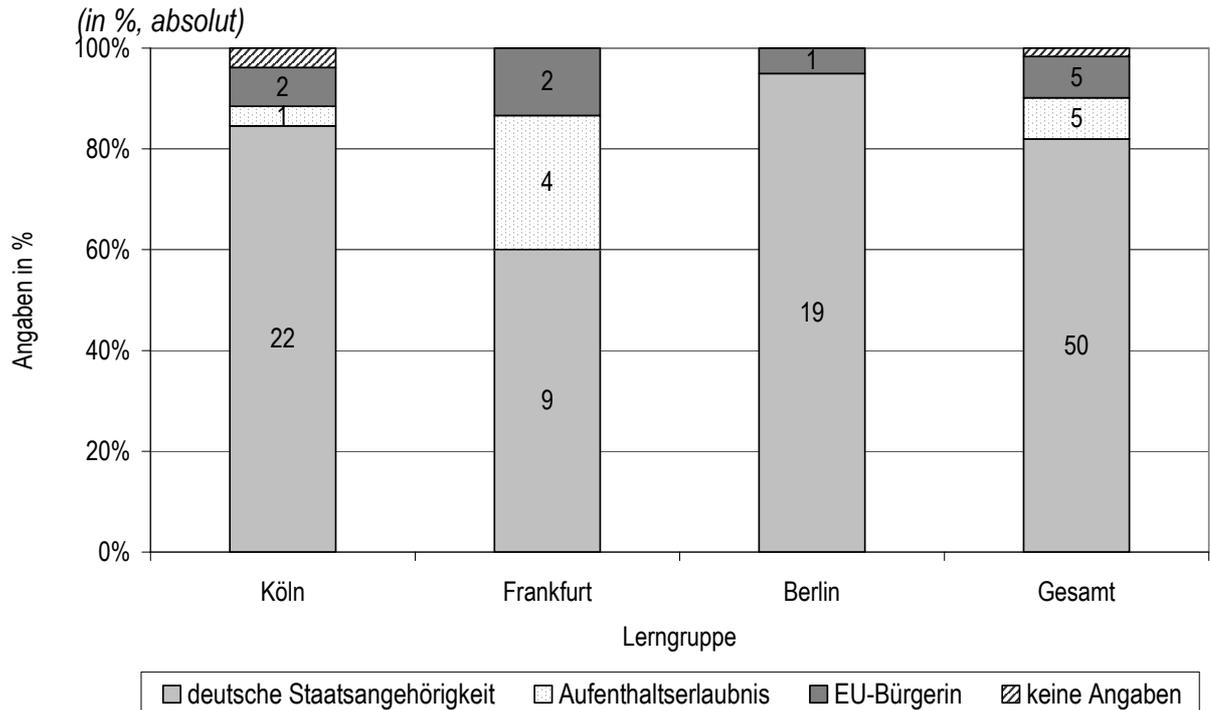
Auf die Frage nach dem Geburtsort gaben insgesamt 26 der Befragten an, in Deutschland geboren zu sein, wobei von diesen Frauen sechs eine familiäre Zuwandererbiografie hatten, d.h. mindestens ein Elternteil war nicht in Deutschland geboren. Zwei Drittel der Teilnehmerinnen (67%) hatten einen Migrationshintergrund, d.h. sie selbst oder mindestens ein Elternteil war nicht in Deutschland geboren. Auffällig ist, dass unter den Teilnehmerinnen aus Frankfurt keine Frau ohne eigene oder familiäre Migrationsgeschichte zu finden war, während in Berlin und Köln der Anteil dieser Frauen bei 50% lag. Diese Differenzen sind möglicherweise auf die Spezifika der einzelnen Träger und deren primäre Zielsetzung und Leitbilder zurück zu führen, d.h. die Frage, wer von wem angesprochen wird, war hier möglicherweise entscheidend. Beramí (Frankfurt) beispielsweise baute bis dato auf seine langjährige Erfahrung in der beruflichen Bildung mit Migrantinnen als Hauptzielgruppe und bot schwerpunktmäßig Beratung und berufsvorbereitende Maßnahmen bzw. Fort- und Weiterbildungen zur Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt an. Dass Beramí sein Hauptaugenmerk auf die Förderung von Migrantinnen richtete, spiegelte sich in der Zusammensetzung der Lerngruppe wider.

**TAB. 5: MIGRATIONSHINTERGRUND DER BEFRAGTEN TEILNEHMERINNEN**

	Köln	Frankfurt	Berlin	Gesamt
<b>Geburtsort Deutschland</b>	13	1	12	26
kein Migrationshintergrund (TN und beide Eltern sind in Deutschland geboren)	10		10	20
familiärer Migrationshintergrund (TN ist in Deutschland geboren, mind. ein Elternteil ist nicht in Deutschland geboren), davon	3	1	2	6
Südeuropa (Italien)	3			3
Osteuropa (Tschechien)		1		1
Türkei			2	2
<b>anderer Geburtsort</b>				
eigener Migrationshintergrund (TN ist nicht in Deutschland geboren), davon	13	14	8	35
Mittlerer/ Naher Osten (Pakistan, Sri Lanka, Indien, Iran, Irak, Ägypten, Israel, Palästina)	5	5	3	13
Osteuropa (Polen, Tschechien, Rumänien, Kasachstan, Russland, Ukraine),	4	2		6
Türkei	1	2	1	4
Asien (Hongkong, Korea, Japan)		1	3	4
Afrika (Marokko, Uganda)	2	1		3
West-/ Mitteleuropa (Frankreich)		1	1	2
Südeuropa (Spanien, Italien, Griechenland)	1	1		2
Amerika (Brasilien)		1		1
<b>Gesamt</b>	26	15	20	61

Der größte Anteil teilnehmender Migrantinnen stammte aus den Ländern des Mittleren bzw. Nahen Ostens (14/ 40%) und aus Osteuropa (6/18%). Angesichts der Tatsache, dass die Migrant/innen aus der Türkei die größte Zuwanderergruppe in der Bundesrepublik bilden, war es erstaunlich, dass nur jede zehnte Migrantin des Lernhauses (6/12%) einen türkischen Hintergrund hatte. Auch die These, dass sich (ggf.) hauptsächlich Frauen der 2. Generation im Lernhaus beteiligten, konnte nicht bestätigt werden: von den Frauen, die in Deutschland geboren wurden, hatten nur zwei der Befragten einen Vater und/oder eine Mutter, der/die in der Türkei geboren wurde. Insgesamt war auch der Anteil der Frauen (1. und 2. Generation) aus den anderen ehemaligen „Anwerbestaaten“ (Griechenland, Italien, Spanien, Portugal Jugoslawien) relativ gering.

Vor dem Hintergrund, dass zwei Drittel der Teilnehmerinnen einen Migrationshintergrund hatten, war die Frage relevant, unter welchen rechtlichen Bedingungen diese in Deutschland lebten. Auffällig war, dass mehr als 80% (50) der Teilnehmerinnen die deutsche Staatsbürgerschaft und nur eine Minderheit keinen dauerhaften Aufenthaltstitel – hier die Aufenthaltserlaubnis – besaßen. Korreliert man diese Ergebnisse mit dem Migrationshintergrund, wird deutlich, dass alle Frauen mit familiärer Zuwanderergeschichte, d.h. die Frauen, die in Deutschland geboren wurden, bereits die deutsche Staatsbürgerschaft besaßen.

**ABB. 6: AUFENTHALTSSTATUS DER BEFRAGTEN TEILNEHMERINNEN**

Dieses Ergebnis lässt die Frage zu, inwiefern sich Menschen mit einer Gesellschaft identifizieren und einen Beitrag für die Zivilgesellschaft leisten, wenn sie keinen „sicheren“ Aufenthaltsstatus haben bzw. ihnen keine staatsbürgerschaftliche Anerkennung entgegen gebracht wird.

#### *Religionszugehörigkeit der Teilnehmerinnen*

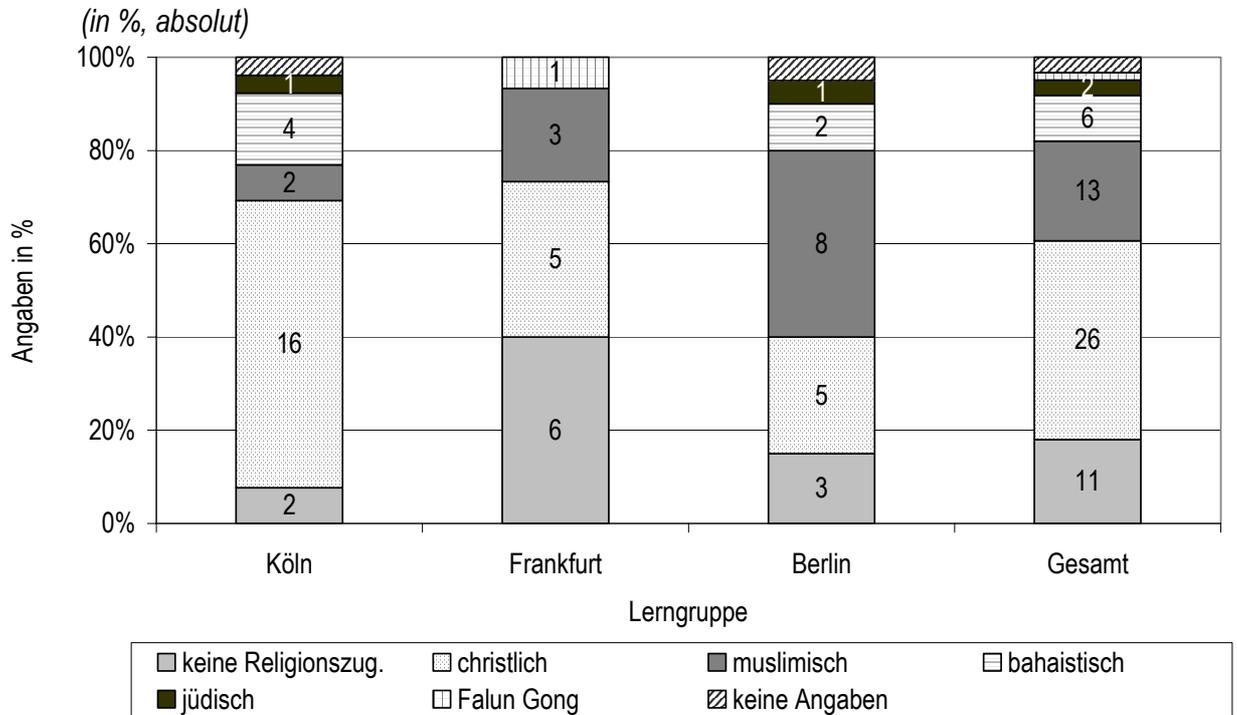
In der Befragung im April 2007 wurde nach der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft gefragt. Standortübergreifend zeigte sich folgendes Bild der Teilnehmerinnen: 26 Christinnen, 13 Muslima, 6 Bahai, 2 Jüdinnen und 1 Frau, die Falun Gong praktiziert. Jede fünfte Befragte (11/ 18%) gab an, keiner Religionsgemeinschaft anzugehören. Unter den Christinnen waren die meisten katholisch.

Im Vergleich der drei Lerngruppen zeigten sich – bezogen auf das Merkmal „Religionszugehörigkeit“ – zum Teil erhebliche Unterschiede in der Gruppenzusammensetzung. Während in Köln die Mehrheit der befragten Frauen (16/ 62%) christlich geprägt war, gab in Frankfurt und Berlin nur jede dritte (5/ 33%) bzw. jede vierte Frau (5/ 25%) an, Christin zu sein. In Frankfurt war die Gruppe der Frauen, die keiner Religionsgemeinschaft angehörten im Vergleich zu den anderen Lernhäusern am höchsten (6/ 40%). Unter den religiösen Frauen fanden sich hier „nur“ Christinnen und Muslimas<sup>91</sup>, während die beiden anderen Gruppen eine größere Vielfalt in Bezug auf die religiöse Orientierung ihrer Mitglieder aufwiesen. Auch hier zeigte sich, dass die Eigenarten der Projektträger Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Lerngruppen hatten: der Caritasverband als katholischer Träger sprach eher als konfessionsungebundene Träger christlich orientierte Frauen an. Die Überparteiliche Fraueninitiative

<sup>91</sup> Falun Gong versteht sich eher als Meditationspraxis denn als Religionsgemeinschaft

Berlin hatte mit ihrem vorhergehenden Projekt „Sarah-Hagar“ den Fokus auf die Aspekte Religion, Gender und Politik gelegt und sich in diesem Kontext insbesondere um den interreligiösen Dialog der drei monotheistischen Religionen Islam, Christentum und Judentum bemüht.

**ABB. 7: RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT DER BEFRAGTEN TEILNEHMERINNEN**



#### *Zivilgesellschaftliches Engagement der Teilnehmerinnen*

In der Planungsphase zum Lernhaus verständigten sich die Projektverantwortlichen darauf, dass die Teilnehmerinnen bereits in verschiedenen Bereichen zivilgesellschaftlich engagiert sein sollten, um damit auch als Multiplikatorinnen für die Lernhaus-Idee fungieren zu können. In der Eingangsbefragung zeigte sich, dass zu Beginn der Modellphase knapp die Hälfte der Befragten (31/ 52%) ein Ehrenamt ausfüllte respektive sich zivilgesellschaftlich engagierte. Damit hatten diese Frauen ein ‚Übungsfeld‘ für ihre Tätigkeit als Kulturmittlerin und konnten die im Lernhaus erworbene Kompetenzen direkt zur Anwendung bringen. Die Befragten engagierten sich zu diesem Zeitpunkt überwiegend in Feldern aus dem Themenspektrum „Integration“, „Frauen“ und „Religion“. Politische Partizipation als Engagementfeld lag nur im Blickfeld einer befragten Frau.

#### *Motivation und Erwartung der Teilnehmerinnen*

In der Eingangsbefragung und in der ersten Gruppendiskussionsrunde wurden die Teilnehmerinnen nach ihrer Motivation zur Teilnahme und ihrer Erwartung an das Projekt befragt. In allen drei Gruppen stand die Vorstellung, die eigenen sozialen Kompetenzen im Hinblick auf ein besseres Verständnis für

„Andere“ und den Umgang mit Konflikten und Missverständnissen auszubauen, im Mittelpunkt des Interesses.

Die Berliner Gruppe wünschte sich bereits zu Beginn des Projektes eine Gesprächskultur, die den Lernprozess positiv beeinflusst.

*„Es ist ja auch gewollt und bewusst auch angelegt, [...] dass wir diesen Prozess auch empfinden, [...] wir auch lernen durch diese Dialogmethoden zu sagen, was wir wollen oder was uns gerade stört. Also dass es nicht nur darum geht, irgendetwas intellektuell aufzunehmen, sondern auch zu verinnerlichen und auch auf die emotionale Ebene zu kommen [...] und da merkt man ja auch, wie man selbst strukturiert ist, wie man selbst mit bestimmten Sachen umgeht, das ist auch das Spannende, finde ich, an diesem Konzept, weil es so angelegt ist, wir lernen voneinander.“<sup>92</sup>*

Die Teilnehmerinnen der Frankfurter Gruppe nannten als Qualifizierungsziel „vertiefende“ Detailkenntnisse und relevantes Basiswissen.

*„Ich kann sagen, nach den zwei Jahren, dass die Zeit gut gelaufen ist, wenn ich das Gefühl habe, dass ich fit bin, die Menschen einander näher zu bringen, in Konflikten vermitteln zu können und dass ich fit bin, dass ich diese Basis habe, dieses Wissen habe, dass ich alles, was ich gelernt habe, einsetzen kann.“<sup>93</sup>*

Auch in der Kölner Gruppe stand der Aspekt des Wissenserwerbs neben dem Aufbau und der Vertiefung sozialer Kompetenz im Vordergrund.

*„Nur dass man auch bisschen Theorie irgendwie hineinbringt. Dass wir vielleicht auch etwas dazu lernen können, oder dass andere Begriffe oder offene Fragen stellen oder betonen, wie wir gerade kommuniziert haben. Oder bei anderen fehlt mir z.B. konkretes Wissen, konkrete Theorien.“<sup>94</sup>*

---

<sup>92</sup> Gruppendiskussion; Nr. 3, 01.06.2006

<sup>93</sup> Gruppendiskussion; Nr. 1, 24.04.2006

<sup>94</sup> Gruppendiskussion; Nr. 2, 27.04.2006

Folgende Übersicht zeigt die primären Erwartungen der Teilnehmerinnen an den Lernprozess (sortiert nach Häufigkeit):

**TAB. 6: ERWARTUNGEN DER BEFRAGTEN TEILNEHMERINNEN ZU PROJEKTBEGINN**

Berlin	Frankfurt	Köln
<b>Soziale Kompetenzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abbau von Vorurteilen und Ängsten</li> <li>- Mehr Verständnis für andere</li> <li>- Persönliche Weiterentwicklung; Horizonterweiterung</li> <li>- Respekt, Sensibilität und Achtsamkeit füreinander</li> <li>- Selbstsicherheit und Selbstvertrauen im Umgang</li> <li>- Dialog- und Konfliktfähigkeit</li> </ul>	<b>Kenntnisse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wissen über verschiedene Religionen und Kulturen, Traditionen</li> <li>- Aneignen von methodischem Werkzeugen</li> </ul>	<b>Soziale Kompetenzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erkenntnis und Abbau von Vorurteilen</li> <li>- Persönliche Entwicklung; Erweiterung des eigenen Horizonts</li> <li>- Sicherheit, Mut und Kompetenz</li> <li>- Toleranz und Verständnis</li> <li>- Offenheit</li> <li>- Abbau von Minderwertigkeitsgefühlen</li> </ul>
<b>Lernprozess</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemeinsame Gestaltung des Lernprozesses</li> <li>- Miteinander und voneinander lernen und lehren</li> <li>- Offener, ehrlicher, konstruktiver Dialog</li> <li>- Intensive Gespräche, konstruktive Zusammenarbeit</li> <li>- Lernprozess mit professioneller Anleitung</li> <li>- Kontinuität und Regelmäßigkeit</li> <li>- Reflexion des Prozesses</li> </ul>	<b>Soziale Kompetenzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abbau von Vorurteilen</li> <li>- persönliche Weiterentwicklung</li> <li>- besseres Verständnis für andere Kulturen und andere Glaubensrichtungen</li> <li>- Unbefangenheit im Umgang mit anderen Kulturformen</li> <li>- Umgang mit Konflikten und Missverständnissen</li> <li>- Kommunikationsfähigkeiten erweitern</li> </ul>	<b>Kenntnisse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenntnisse über Religionen und Kulturen</li> <li>- Handwerkszeug, Methoden, Skills</li> <li>- Einbeziehen aktueller Ereignisse und Einordnung in den Gesamtzusammenhang</li> <li>- Einbeziehen unterschiedlicher Erfahrungen und Sichtweisen</li> <li>- andere Institutionen kennen lernen</li> </ul>
<b>Gesellschaftspolitische Interessen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- friedliches Miteinander-Leben und interkulturelles Zusammenleben fördern</li> <li>- Weitertragen des Wissens und der Erfahrungen/ Multiplikatorinnen</li> <li>- Entwicklung eines modellhaften Prozesses</li> <li>- Anwendung/Umsetzung des Erlernten im Umfeld, Familie, Beruf</li> <li>- Ergebnisse an die Öffentlichkeit bringen</li> <li>- Knüpfen von Netzwerken</li> </ul>	<b>Lernprozess</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gute Arbeitsatmosphäre, gute Zusammenarbeit</li> <li>- Lernen und Weitergeben</li> <li>- Lebendiges Lernen; Lernen am Beispiel</li> <li>- Ideen, Erwartungen, Neugierde einbringen können</li> </ul>	<b>Lernprozess</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interesse an dem Menschen, (Biografie, Lebensweise, Erlebnisse)</li> <li>- Austausch über Religionen und Kulturen, interreligiöser/ interkultureller Austausch</li> </ul>

Die unterschiedliche Fokussierung der Teilnehmerinnen im Hinblick auf ihre Erwartungen an das Lernhaus-Projekt ging mit den Vorerfahrungen und den Interessen der Teilnehmerinnen einher.

Die Berliner Frauen wurden überwiegend in dem Kontext von interreligiösen Projekten geworben, d.h. sie hatten sich bereits mit der Umsetzung dialogischer Methoden im Kontext interreligiösen Lernens beschäftigt: hier konnte das Lernhaus-Projekt anknüpfen. Der durchweg hohe Bildungsabschluss der einzelnen Teilnehmerinnen dieser Gruppe deutet darüber hinaus darauf hin, dass hier die Vermittlung bzw. der Erwerb von sog. Basiswissen aufgrund der vorhandenen fachlichen Kenntnisse dieser Frauen redundant gewesen wäre. Die Teilnehmerinnen aus Frankfurt, zumeist frühere Teilnehmerinnen aus

Berufsqualifizierungsmaßnahmen des Trägers, waren im Vergleich zu den Berlinerinnen mit dem Lernprinzip des Projektes „Lernen auf Augenhöhe“ noch nicht vertraut. Aufgrund ihres bisherigen Lernverständnisses richtete sich ihre Erwartung eher auf eine Wissensvermittlung. Ähnliche Erwartungen wurden auch von den Kölner Teilnehmerinnen formuliert.

### Zusammenfassung

- Zu Beginn der Qualifizierungsphase verzeichneten die drei Lernhäuser insgesamt 71 Teilnehmerinnen. Nach einem Jahr waren weiterhin 66 Frauen aktiv am Umsetzungsprozess beteiligt, von denen 58 im Frühjahr 2008 das Zertifikat „Kulturmittlerin“ erhielten.
- Auf die Frage, welche Gründe ausschlaggebend für ihren Ausstieg gewesen wären, gaben die Frauen neben beruflichen und gesundheitlichen Gründen auch zeitliche Belastungen als Ausstiegsgrund an.
- Die Gruppengröße variierte an den drei Standorten zwischen 14 und 28 Frauen, wobei die Teilnehmerinnen aller drei Gruppen die jeweilige Gruppengröße – trotz ihrer Unterschiedlichkeit – insgesamt als ‚passend‘ empfanden.
- An allen drei Standorten ist es geglückt, Lerngruppen mit einer heterogenen Zusammensetzung in Bezug auf die Merkmale Alter sowie kulturelle Hintergründe und religiöse Orientierungen aufzubauen. Die Teilnehmerinnen äußerten, dass diese Heterogenität für den Lernprozess einen großen Gewinn darstellte.
- An allen drei Standorten engagierten sich Frauen mit und ohne Migrationsbiographie – allerdings unterschiedlich gemischt in den einzelnen Lerngruppen.
- Der größte Anteil teilnehmender Migrantinnen stammte aus den Ländern des Mittleren bzw. Nahen Ostens und aus Osteuropa. Auffällig ist, dass der Anteil an Frauen aus den ehemaligen Anwerbestaaten (Griechenland, Italien, Spanien, Portugal Jugoslawien, Türkei) im Vergleich dazu relativ gering war.
- Frauen mit geringeren Bildungsabschlüssen sind kaum gewonnen worden. Insbesondere Akademikerinnen fühlten sich angesprochen.
- Knapp die Hälfte der Befragten engagierte sich bereits zu Projektbeginn in verschiedenen Bereichen des zivilgesellschaftlichen Engagements. Diese bestehenden Kontakte erleichterten der Lerngruppe den Zugang zu verschiedenen Engagementfeldern im Rahmen der *net& practice*-Veranstaltungen.
- Die Teilnehmerinnen erwarteten vom Lernhaus-Projekt primär, dass sie ihre sozialen Kompetenzen ausbauen und spezifische Kenntnisse für den interkulturellen Austausch erwerben.

### 4.2.3 Das Lernen – Inhalte und Prozess

Im Mittelpunkt der Modellphase des Projektes stand die zweijährige Qualifizierung zur Kulturmittlerin anhand des vorgegebenen Rahmencurriculums, das sich aus einzelnen Modulen zusammensetzte, „*die je nach Zielgruppe, persönlicher Vorqualifikation und Interessenlage variiert zusammengestellt*“<sup>95</sup> wurden. Das Curriculum wurde dabei als Basiskonzept verstanden, dessen konkrete Ausgestaltung, d.h. die Konzeptionierung und Durchführung der Module, im Verlauf des Projekts durch die Standortkoordinatorin in Zusammenarbeit mit den Teilnehmerinnen erfolgte. Mit diesem Verfahren war es möglich, standortspezifische Variationen zuzulassen und ggf. Anpassungen bzw. Modifikationen entsprechend der aktuellen Anforderungen vorzunehmen. Mit Einführung des Zertifikats und der damit verbundenen Standardisierung bewegten sich die Projektverantwortlichen permanent in dem Spannungsfeld zwischen lernhauspezifischer Ausgestaltung und notwendigem gesamtprojektbezogenen Abstimmungsbedarf. Mittels der regelmäßigen Projekttreffen und der Rückkopplung der Evaluationsergebnisse war es möglich, die Offenheit des Programms trotz der durch das Zertifikat bedingten Standardisierung aufrecht zu erhalten und eine geeignete Form der Steuerung des Prozesses zu implementieren.

Mit dem Ziel, die Teilnehmerinnen im Hinblick auf ihre interkulturellen Kompetenzen und ihre Fähigkeit, als Mittlerinnen bzw. Mediatorinnen tätig zu werden, zu qualifizieren, sah das Rahmencurriculum folgende Module vor:

1. basics,
2. skills,
3. net & practice,
4. workshops.

#### *Modul basics*

Das Modul *basics* soll laut Projektantrag

*„ein Basiswissen über die einzelnen Religionen und Kulturen vermitteln. Besonderes Gewicht wird hierbei auf die Fragen gelegt, die für das Zusammenleben in multikulturellen Gesellschaften von zentraler Bedeutung sind. Etwa: religiöse Observanzen, Zeitstrukturen, Speiseregeln, Körpervorstellungen, ethische Grundideen“*<sup>96</sup>.

Im Hinblick auf die Ausgestaltung des Moduls *basics* diskutierten sowohl die Projektverantwortlichen im Vorfeld wie auch die Teilnehmerinnen aus den Lerngruppen die Frage „*Was ist unter Basiswissen zu verstehen?*“. Mit der Offenheit des Ansatzes ging eine entsprechende Ausdifferenzierung bei der thema-

---

<sup>95</sup> Projektantrag „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“; S. 24

<sup>96</sup> Projektantrag „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“, S. 25

tischen Ausrichtung der *basics*-Veranstaltungen einher, d.h. die oben genannte Frage wurde an den drei Standorten unterschiedlich beantwortet. Je nach Gruppe entwickelten sich unterschiedliche Akzentuierungen der *basics*, die sich eher in der Themenauswahl und der inhaltlichen Auseinandersetzung, weniger in dem methodischen Vorgehen der drei Lerngruppen zeigten:

**TAB. 7: BASICS-THEMEN IN DEN DREI LERNGRUPPEN**

Berlin	Frankfurt	Köln
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geschlechterrollen in den unterschiedlichen Religionen und Kulturen</li> <li>- Ethische Grundwerte, Menschenbild – Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Religionen</li> <li>- Interreligiöses Basiswissen – Auswirkungen von Religion auf Alltagspraxis</li> <li>- Interkulturelles Training</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Krankheit, Sterben, Tod im Vergleich der Religionen Judentum, Christentum, Islam</li> <li>- Basiswissen Christentum, Judentum, Islam, Buddhismus</li> <li>- Biografiearbeit</li> <li>- Lebensübergänge aus kulturpsychologischer Sicht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Basiswissen Christentum/Islam</li> <li>- Basiswissen Buddhismus/Hinduismus</li> <li>- Basiswissen Baha'i</li> <li>- Besuch eines koptisch-orthodoxen Klosters</li> </ul>

Es zeigten sich verschiedene Schwerpunktsetzungen im Hinblick auf die Ansätze zur Bearbeitung der Themenfelder. Zumeist basierten die einzelnen Veranstaltungen auf einem komparatistischen Ansatz, d.h. die Teilnehmerinnen setzten sich mit einem spezifischen Thema unter verschiedenen Perspektiven auseinander. Demgegenüber wurden aber auch Veranstaltungen konzipiert, die den Fokus auf eine detaillierte Betrachtung einer kultur- und oder religionspezifischen Perspektive richteten. Gleichzeitig variierten die Zielsetzungen der Veranstaltungen zwischen einer Vermittlung von spezifischem Wissen (Rituale, Feste, Gottesbild) und einer Auseinandersetzung mit den Auswirkungen von Religion auf gesellschaftliche Zusammenhänge auf der Metaebene.

Grundsätzlich wurde deutlich, dass das Hauptaugenmerk auf der Bearbeitung des Themenfeldes Religion bzw. der Beschäftigung mit verschiedenen religiösen Strömungen lag. Basiswissen „Kultur“ stand innerhalb des Moduls *basics*, außer beim Interkulturellen Training in Berlin, nicht im Vordergrund; wobei hier die Frage anschließt, inwieweit Religion einen Aspekt von Kultur darstellt.

Das Modul *basics* basierte zumeist auf der Vermittlung von Informationen und Fachwissen durch externe Referent/innen. In Berlin wurden auch Teilnehmerinnen als Expertinnen in die Ausgestaltung des Moduls einbezogen. Durch die heterogene Zusammensetzung der Lerngruppen konnte in jedem Fall gewährleistet werden, dass neben der Wissensvermittlung vielfältige Erfahrungen der beteiligten Frauen eingebracht wurden, die es ermöglichten, theoretische Inputs und biografisches Arbeiten mit dem Ziel kritischer Auseinandersetzung zu kombinieren. Während in Berlin die Vermittlung entsprechender Kenntnisse primär auf der sprachlichen Ebene durch intensive Diskussionen erfolgte, war den Teilnehmerinnen der Gruppe aus Frankfurt das Erleben bzw. die Bereicherung der Referate durch haptische

Inputs besonders wichtig. Hier zeigten sich Unterschiede im Lernverhalten, was vermutlich auf die verschiedenen Bildungshintergründe und -biografien zurückzuführen ist. Auch ist davon auszugehen, dass die Abstraktionsfähigkeit der Teilnehmerinnen von deren fachlichen Vorkenntnissen abhängt.

Grundsätzlich war es allen Lernhäusern gelungen, den Kenntnisstand der beteiligten Frauen im Hinblick auf einige spezifische Aspekte aus dem Themenfeld „Religion/Kultur“ zu erweitern und durch die Einbindung biografischer Methoden die Selbstreflexionsfähigkeit in diesem Kontext zu erhöhen. Gleichzeitig räumten die Teilnehmerinnen ein, dass sie sich nur einem sehr kleinen Ausschnitt dieser Themen widmen konnten und äußerten verstärkt den Wunsch, zukünftig die Module *basics* auszuweiten.

Es gilt kritisch zu hinterfragen, ob und welche Art Basiswissen sich auf der Grundlage einer Vermittlung von einzelnen religiösen Ritualen, Traditionen und Glaubensinhalten erwerben lässt. Hier bewegen sich die Lerngruppen auf einem Grat zwischen einer notwendigen Auseinandersetzung mit Religion und/oder Kultur in der Einwanderungsgesellschaft und der Gefahr starrer Zuschreibungen, die in Kulturalisierungstendenzen und Stereotypenbildung münden könnten. Beschränken sich die *basics* auf die Vermittlung von Basisinformation über beispielsweise Essensgewohnheiten und Kleidungsvorschriften wird Individualität zugunsten kollektiver ggf. prekärer Zuschreibungen aufgegeben. Die Vorstellung, konkretes Wissen als Rezeptwissen zum besseren Umgang in interkulturellen/interreligiösen Überschneidungssituationen zu bekommen, ist irreführend. Sie wird weder der Komplexität und Heterogenität von Kultur(en) und religiösen Orientierungen noch kulturell komplexen Gesellschaften wie Deutschland gerecht.

*„Ich hätte Angst, wenn ich nur eine Sache besuche, wo ich wie eine Touristin bin, da erfahre ich etwas Oberflächliches. Für mich [...] (die) jüdische Religion kennen zu lernen, [...] (bedeutet nicht, sich) [...] so zu setzen, wie sie (sich) setzen, so zu essen, wie sie essen. Das ist interessant, aber das ist nicht das, was ich erwarte. [...] Und ich wollte hören, wie eine jüdische Person das erlebt, [...] was das eine Religion für sie ist.“<sup>97</sup>*

Wie lässt sich nun aus diesen Erfahrungen der drei Lernhäuser im Hinblick auf die Gestaltung des Curriculums die Frage nach den Inhalten des Moduls *basics* beantworten?

Basiswissen kann sich in diesem Kontext lediglich auf die Grundlagen, die Definitionen und Bedeutungen von Kultur und Religion im gesellschaftlichen Kontext beschränken und dient als Anregung zum Weiterlernen und zur weiteren Auseinandersetzung. Eine Kulturmittlerin kann demnach weniger jemand sein, „die ein gewisses Basiswissen über die unterschiedlichen Kulturen und Religionen hat, um dieses auch konkret weitergeben zu können“, sondern eher eine Person, „die ein hohes Maß an Sensibilität für andere Menschen und ihre Lebensgewohnheiten und Werte hat“<sup>98</sup>.

---

<sup>97</sup> Gruppendiskussion; Nr. 1, 24.04.2006

<sup>98</sup> Ausgangsbefragung, Lerngruppe Frankfurt, 05.03.2008

*Modul skills*

Das Modul *skills* bzw. dessen Umsetzung wurde von den Projektverantwortlichen im Vergleich zu den *basics* weniger intensiv diskutiert. Hier zeigte sich eine größere Übereinstimmung und auch Klarheit in Bezug auf die Rahmenvorgabe „Vermittlung von Methodenkompetenz“. Die Koordinatorinnen der lokalen Lernhausprozesse hatten sich anfänglich darauf verständigt, dass den Teilnehmerinnen Methoden aus den Themengebieten Kommunikation, Moderation, Mediation und Organisation durch die Einbindung externer Referent/innen zu vermitteln sind. Durch die Einbindung von projektexternen Expertinnen und Experten, die die Gestaltung der einzelnen Veranstaltung übernahmen, bot das Modul *skills* weniger Gestaltungsspielräume seitens der Teilnehmerinnen als die anderen Module.

**TAB. 8: SKILLS-THEMEN IN DEN DREI LERNGRUPPEN**

Berlin	Frankfurt	Köln
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialogmethode</li> <li>- OpenSpace: wir gestalten unsere Zusammenarbeit und entwickeln unser Programm für den interkulturellen Dialog</li> <li>- Einführung in Konfliktmediation</li> <li>- Biografiearbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommunikation</li> <li>- Mediation – Umgang mit Konflikten</li> <li>- Moderation</li> <li>- Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommunikation</li> <li>- Mediation</li> <li>- Moderation</li> <li>- Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>

Neben der Wissensvermittlung durch theoretische Inputs wurden in den Gruppen auch praktische Übungen zur Anwendung der jeweiligen Technik bzw. der Methode durchgeführt. Diese Verbindung zwischen Theorie und Praxis, d.h. aus Kennen lernen und Ausprobieren der Methoden, wurde von den Teilnehmerinnen als wesentliches Lerninstrument beurteilt. Es zeigte sich, dass der Erwerb von methodischer Kompetenz nicht allein auf eine Wissensvermittlung zurückgreifen kann, sondern auch – und vor allem – die Förderung der Selbst- und Sozialkompetenz durch Erfahrung beinhalten muss. Daher wurden die erlernten Methoden sowohl in der Gruppenarbeit als auch in externen Veranstaltungen bzw. innerhalb der beiden *workshops* von den Frauen im Rahmen von „Moderationseinsätzen“ erprobt und angewandt.

Die Berliner Lerngruppe setzte den methodischen Fokus auf die Dialogmethode, die sie zum Ausgangspunkt und zentralen Element des Lernprozesses erhoben hatte. Mit der Dialogmethode erarbeiteten sich die Teilnehmerinnen ihre spezifischen Kommunikations- und Interaktionsregeln für den interkulturellen Austausch, die sie sowohl innerhalb der eigenen Gruppensitzungen anwendeten als auch als zentrales Element des Lernhauses nach außen trugen. Über die Auseinandersetzung mit der eigenen Person bzw. der eigenen Biografie hatten die Berliner Frauen darüber hinaus eine Möglichkeit gefunden, sich von Stereotypisierungen und Zuschreibungen loszulösen und Transkulturalität als Normalität zu denken.

Auch für die beiden Lerngruppen aus Köln und Frankfurt stand zunächst der Erwerb von praktischen (Grundlagen-)Kompetenzen für eine Mittlerinnentätigkeit im interkulturellen Kontext im Vordergrund. Im Modul „skills“ erarbeiteten sich die Teilnehmerinnen die für diesen Lernprozess grundlegenden Kommunikations-Regeln, wobei sie sich nicht auf eine spezifische Methode festlegten.

Der Modulbaustein „Kommunikation“ wurde von allen drei Lernhäusern zu Beginn der Qualifizierung durchgeführt, um die Grundlagen für einen konstruktiven (Dialog-)Prozess zu legen. Es zeigte sich, dass die Ausgestaltung des Rahmencurriculums bei den Interessen der beteiligten Frauen ansetzen und eine positive Identifikation mit der jeweiligen Methode vorliegen muss.

Gleichzeitig bestimmte der vorliegende Kenntnis- und Kompetenzstand der Teilnehmerinnen, wo genau das Modul *skills* ansetzen kann, d.h. auf welchem Niveau die Qualifizierung erfolgen kann. Frauen, die beispielsweise bereits vielfache Erfahrungen in der Moderation von Veranstaltungen hatten, die geübt waren, vor einem Publikum zu sprechen, hatten einen geringeren Unterstützungsbedarf.

In den Gruppendiskussionen wurde an den drei Standorten vermehrt kritisiert, dass die Anzahl und Dauer der *skills* zu gering sei, um eine „fundierte Ausbildung“ zu erhalten. Es muss bei der Akquise von Teilnehmerinnen verstärkt darauf hingewiesen werden, dass mit dem Qualifizierungsprogramm (noch) keine berufliche Qualifikation verbunden ist, sondern dass es um eine Qualifizierung für das zivilgesellschaftliche Engagement geht. Gleichzeitig sind die Inhalte der Module eher generalisierend statt auf ein spezifisches Einsatzfeld ausgerichtet. Diese Zielsetzung sowie die Erwartungen der Teilnehmerinnen und an die Teilnehmerinnen müssen von Beginn an transportiert und transparent gemacht werden, um diesem Missverständnis vorzubeugen.

#### *Modul net & practice (n&p)*

Das Modul *n&p* markierte mit seinem Anspruch, kommunale Netzwerkstrukturen zu fördern, einen wesentlichen Baustein des Curriculums. Über dieses Netzwerk sollten die Teilnehmerinnen Einblicke in Erfordernisse, Möglichkeiten und Angebote an verschiedenen transkulturellen Schnittstellen und Kontakte zu möglichen Einsatzstellen für Kulturmittlerinnen bekommen. Zur Erfahrung kollektiver Handlungsfähigkeit und bewusster Veränderungen im öffentlichen und politischen Raum war mit der Etablierung eines interkulturellen Netzwerks von politisch aktiven Frauen die Idee verbunden, dass die beteiligten Unterstützerinnen das Lernhaus-Projekt als Multiplikatorinnen und Lobbyistinnen mittragen.

Die Einbindung der erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen in die Praxis im Rahmen von *n&p*-Veranstaltungen wurde an vielen Stellen von den beteiligten Frauen als zentral angesehen. Insbesondere Teilnehmerinnen, die bisher wenig Einblick in die kommunale Engagementlandschaft hatten, konnten durch die Vor-Ort-Besuche von relevanten Institutionen, Vereinen und/oder Verbänden Anknüpfungspunkte für ihr eigenes Engagement finden und sich dort erstmalig als Kulturmittlerin erproben. Der

Praxiskontakt sollte ermöglichen, dass die Teilnehmerinnen bereits während der Qualifizierungsphase das Erlernte zur Praxis in Bezug setzten. Neben den Vor-Ort-Besuchen wurden auch Referent/innen eingeladen, die aus den verschiedenen Engagementfeldern und ihrer praktischen Arbeit berichteten. Den Koordinatorinnen der lokalen Prozesse war es in diesem Zusammenhang sehr wichtig, einen entsprechend großen Gestaltungsspielraum zu besitzen, um auf die regionalen Gegebenheiten und die Interessen der Teilnehmerinnen gezielt eingehen zu können.

*„Und da würde ich mir wünschen, dass es da immer wieder so ein Innehalten gibt: „Stimmt es noch? Oder muss man da auch sagen: Nee, das ist nicht realistisch. Also mit dieser Gruppe an diesem Standort ist es eher nicht so zu erreichen, aber dafür etwas Anderes.“<sup>99</sup>*

Vor dieser Zielperspektive wurden im Modul *n&p* u.a. folgende Veranstaltungen durchgeführt:

**TAB. 9: N&P-THEMEN IN DEN DREI LERNGRUPPEN**

Berlin	Frankfurt	Köln
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategisches Planen</li> <li>- Projekt „Friedenstreiberinnen“</li> <li>- „Abrahamische Teams“</li> <li>- Wissenschaft im Islam</li> <li>- Projekt „Migrantas“</li> <li>- Thema „Werte“</li> <li>- Besuch einer Regierungsdelegation aus Pakistan</li> <li>- Vor-Ort-Besuch eines interkulturellen Hospizvereins</li> <li>- Vor-Ort-Besuch der Werkstatt der Kulturen</li> <li>- Projekt „Ein Koffer voller Geschichten“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thema „Erziehung in der Migration“</li> <li>- Ressourcen entdecken</li> <li>- Projekt „Mentoring für Migranten“</li> <li>- Thema „Recht im Alltag für MigratInnen“</li> <li>- Vor-Ort-Besuche eines Hindu-Tempels, einer buddhistischen Pagode und einer Synagoge</li> <li>- Besuch der Freiwilligenagentur „Büro Aktiv“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rhetorik und Moderation</li> <li>- Thema „Bahai“</li> <li>- Thema „Islam aus männlicher Sicht“</li> <li>- Thema „Judentum“</li> <li>- Thema „Christentum“</li> <li>- Thema „Taoismus/Qigong“</li> <li>- Thema „Indien“</li> <li>- Thema „Marokko“</li> <li>- Thema „Russland“</li> <li>- Thema „Polen“</li> <li>- Thema „Iran“</li> </ul>

Die Vorstellungen über die durchzuführenden Veranstaltungen im Modul *n&p* variierten an den drei Standorten z.T. erheblich, was zum einen auf die Offenheit des Rahmencurriculums zurückzuführen ist, zum anderen aber auch auf die Verunsicherung bzw. Unklarheit der Projektbeteiligten hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung bzw. der Umsetzung dieses Moduls.

*„Ich stelle mir sowohl eine Veranstaltung vor, wo ich meinetwegen den „Bereich Ausländer“ der Polizei einlade, wo die mal erzählen aus ihrer Perspektive, was ist eigentlich am Bach, was steht an, was ist wichtig, wie sehen sie die ganze Problematik, was muss passieren und und und.“<sup>100</sup>*

*„[...] ich finde es darüber hinaus auch wichtig, dass wir die Orte besuchen, über die wir uns unterhalten. Für mich steht dann im Vordergrund Moscheebesuche, Synagogenbesuche und so was.“<sup>101</sup>*

<sup>99</sup> Expertinneninterview; Nr. 4, 26.01.2006

<sup>100</sup> Expertinneninterview; Nr. 6, 02.02.2006

<sup>101</sup> Experteninterview; Nr. 4, 26.01.2006

*„N&p ist ja so eine Geschichte, die sehr viel Freiraum lässt. Das kann ich mit religiösen, jahreszeitlichen Themen füllen. Das kann ich aber auch mit ganz anderen Sachen füllen. [...] Da kann ich mir auch eine Kochveranstaltung darunter vorstellen. Oder wir gehen in eine Filmvorstellung, oder ins Theater, oder so etwas. Das finde ich ganz schön, dass das so offen gestaltet ist.“<sup>102</sup>*

Diese Antworten der Standortkoordinatorinnen auf die zu Beginn gestellte Frage, welche Vorstellungen sie von den einzelnen Modulen haben, zeigen die unterschiedlichen Erwartungen und Ideen im Hinblick auf die Ausgestaltung der *n&ps*. Ähnlich der *basics* stellt sich hier die Frage, was die relevanten Inhalte zum Aufbau von Kooperationen und zum Erwerb von Praxiserfahrung sein können.

An den Standorten in Frankfurt und Berlin ergab sich während des Projektverlaufs eine Verschiebung der Zielsetzung von der Verstetigung und Planung des Lernprozesses hin zur stetigen Öffnung nach außen im Hinblick auf den Aufbau neuer Netzwerke und Kooperationen. Hier wurden verstärkt Kontakte zu anderen Projekten, Initiativen, zu Selbsthilfeagenturen, Wohlfahrtsverbänden u.ä. im Rahmen von Vor-Ort-Besuchen geknüpft. Es zeigte sich hier, dass der eigentlichen Intention des Moduls *n&p*, Vernetzung und Praxisbezug, erst ab dem Zeitpunkt nachgegangen werden konnte als die Teilnehmerinnen Grundkenntnisse zum interkulturellen Austausch erworben bzw. die Sicherheit gewonnen hatten, sich als Kulturmittlerin positionieren zu können.

Die Kölner Lerngruppe setzte bis zum Ende des Lernhausprozesses auch in den *n&p* Veranstaltungen thematische Inputs durch Referent/innen. Unter dem Stichwort „Austausch der Kulturen“ stellten Teilnehmerinnen z.B. spezifische Aspekte „ihres“ Herkunftslandes (Geschichte, politisches System, Geografie, Bevölkerungsstruktur etc.) dar. Kritisch anzumerken ist, dass bei dieser Veranstaltungsform die Gefahr von Stereotypisierungen und Zuschreibung nationaler Kulturen besonders groß ist, wenn die Erlebnisse und Erfahrungen einzelner Frauen generalisiert werden. Dass die Teilnehmerinnen nicht als Repräsentantinnen „ihres“ Herkunftslandes gelten, muss im Lernprozess reflektiert werden, sonst stellt sich die Frage, ob diese Kenntnisse – die lediglich beispielhaft sein können – die Teilnehmerinnen darin unterstützen, sich gegen Verallgemeinerungen und Vorurteile und für einen gleichberechtigten Dialog einzusetzen.

Die Reflexion der Umsetzung des Moduls *n&p* zeigt zusammenfassend, dass eine Vernetzung innerhalb der kommunalen Infrastruktur durch diese Veranstaltungsreihe möglich ist, mehr Praxiserfahrung der Teilnehmerinnen dadurch aber kaum realisierbar ist. Als eine weitere Schwäche erwies sich, dass die vorgesehenen *n&p*-Veranstaltungen statt, wie vorgesehen, zu gesonderten Terminen, in den „freien“ Gruppentreffen durchgeführt wurden; später fehlte dann die Zeit zur Reflexion der Lernprozesse in den Gruppentreffen. Für zukünftige Qualifizierungen muss das *n&p*-Modul überarbeitet werden; möglich ist z.B. ein Praktikum in einer Einrichtung.

---

<sup>102</sup> Experteninterview; Nr. 2, 23.01.2006

*Modul workshops*

Mit dem Modul *workshops* war der Anspruch verbunden, ein gesellschaftlich relevantes Thema in einer Veranstaltung öffentlich zu bearbeiten. Gleichzeitig sollte dieses Modul den Teilnehmerinnen ein Erprobungsfeld für ihre erworbenen Kompetenzen und ihr gewonnenes Wissen bieten, indem sie intensiv in die Planung und Umsetzung eingebunden wurden. Innerhalb der zweijährigen Qualifizierungsphase wurden an den Standorten jeweils zwei *workshops* durchgeführt.

**TAB. 10: WORKSHOP-THEMEN IN DEN DREI LERNGRUPPEN**

Berlin	Frankfurt	Köln
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie Frauen Frieden machen</li> <li>– Das Lernhaus trifft Vertreterinnen von „1000 Frauen für den Friedensnobelpreis“</li> <li>- Transkulturalität im Alltag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Migration und Frauenbewegung</li> <li>- Migrantinnen mischen sich ein – Kulturmittlerinnen als Brückenbauerinnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenwelten</li> <li>- Kulturmittlerin – Chance und Herausforderung für die Gesellschaft</li> </ul>

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung wurden die Teilnehmerinnen der *workshops* darum gebeten, eine Bewertung der Veranstaltung vorzunehmen. Von den insgesamt 451 Teilnehmerinnen der sechs *workshops* an den drei Standorten beteiligten sich 143 Personen (32%) an der Befragung.

Ob die durchgeführten *workshops* langfristige Auswirkungen auf Kooperationen zeigen und den Aufbau neuer Netzwerke fördern, lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht beurteilen. Hier müsste sich eine Langzeituntersuchung anschließen, die den Gewinn der *workshops* auf die kommunale Infrastruktur untersucht und Veränderungen in den Netzwerkstrukturen sichtbar machen kann. Die Bewertung der Vernetzungsmöglichkeiten anhand der Items „Die Veranstaltung hat mich dazu motiviert, mich an einem interkulturellen Frauennetzwerk zu beteiligen.“ und „Ich konnte neue Kontakte knüpfen.“ weist aber bereits darauf hin, dass in diesem Modul ein großes Potential zum Aufbau von interkulturellen (Frauen-)Netzwerken liegt, das es weiter auszubauen gilt. Die Frage, ob neue Kontakte aufgebaut werden konnten, bejahten 82% (114) der Befragten. Mehr als zwei Drittel (73%) gaben an, dass der *workshop* sie dazu motiviert habe, sich an einem entsprechenden Netzwerk zu beteiligen. Im Vergleich mit den Bewertungen der Rahmenbedingungen sowie der *workshop*-Inhalte und -Methoden fand die Netzwerkperspektive weniger Interesse; wahrscheinlich war sie weniger konkret als das Veranstaltungsgeschehen selbst. Fest steht aber, dass standortübergreifend alle befragten Teilnehmerinnen mit der Veranstaltung zufrieden bzw. sehr zufrieden waren und an einer weiteren Veranstaltung des Lernhauses teilnehmen würden.

**TAB. 11: BEWERTUNG DER WORKSHOPS**

„Insgesamt bin ich mit der Veranstaltung sehr zufrieden“	Berlin	Frankfurt	Köln	Gesamt
trifft voll zu	30	39	40	<b>109</b>
trifft zu	10	7	14	<b>31</b>
weder noch	1	0	0	<b>1</b>
trifft kaum zu	1	0	0	<b>1</b>
keine Angaben			1	<b>1</b>
<b>Gesamt</b>	<b>42</b>	<b>46</b>	<b>55</b>	<b>143</b>

**TAB. 12: BEWERTUNG DER WORKSHOPS**

„Ich würde an einer weiteren Veranstaltung des Lernhauses teilnehmen.“	Berlin	Frankfurt	Köln	Gesamt
trifft voll zu	32	40	45	<b>117</b>
trifft zu	8	6	7	<b>21</b>
weder noch	1			<b>1</b>
trifft nicht zu			2	<b>2</b>
keine Angaben			2	<b>2</b>
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>46</b>	<b>56</b>	<b>143</b>

#### *Das Gruppentreffen: (Mit-)Gestaltung des Rahmencurriculums*

Ein zentrales Element des Lernprozesses stellte das Gruppentreffen und die dort auszuhandelnde Gestaltung des halboffenen Rahmenkonzeptes dar. Im Vergleich mit ähnlichen Qualifizierungen haben die Teilnehmerinnen damit ein sehr hohes Maß an Mitbestimmungsmöglichkeiten – ein Alleinstellungsmerkmal des Lernhauskonzepts.

Die Zielsetzung, die Frauen bei der Planung und Durchführung intensiv in den Prozess einzubinden, basierte auf dem Grundgedanken, dass alle beteiligten Frauen vielfältige Erfahrungen und Kompetenzen mitbringen, die den gesamten Lernprozess im Sinne des mit- und voneinander Lernens bereichern können. Dieses dialogische Lernprinzip, das die ‚klassische‘ Lehrer-Schüler-Dichotomie zugunsten eines gegenseitigen Lernprozesses aufhebt, bedurfte einer heterogenen Lerngruppe sowie der Anerkennung und Wertschätzung unterschiedlicher Kompetenzen und Kompetenzbereiche.

Die multikulturelle, religiös und weltanschaulich unterschiedliche und altersgemischte Zusammensetzung der Lerngruppen bildete ein im Vergleich mit homogeneren Lerngruppen überdurchschnittlich hohes Reservoir an Ressourcen. Die Teilnehmerinnen konnten als Expertinnen ihres eigenen Lernprozesses angesprochen werden. Hier zeigten sich allerdings gruppenspezifische Unterschiede in dem Grad der Mitbestimmung und der Selbstständigkeit der drei Lerngruppen, die auf die bereits mehrfach erwähnten, unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und (Vor)Erfahrungen der Frauen zurückzuführen

sind. Die Frauen, die bisher überwiegend Erfahrungen mit herkömmlichen Qualifizierungen, die eher auf starre Curricula zurückgreifen und wenig Partizipationsmöglichkeiten enthalten, machen konnten, zeigten sich angesichts der Offenheit des Lernprozesses irritiert.

*„Ich meine auch: Ich würde gerne wissen, was ich da mitgestalten kann. Und das ist mir noch nicht so ganz klar geworden, nur so ein bisschen verschwommen. Ich weiß, dass wir Einiges machen wollen, dass wir uns mit Religionen und Kulturen befassen wollen. Aber es ist für mich noch nicht so greifbar. Ich weiß, dass ich mitgestalten soll, aber ich weiß noch nicht, was ich gestalten kann.“<sup>103</sup>*

*„Im Moment bin ich immer noch an dem Punkt, wie viele Andere wahrscheinlich auch, ich schwimme so ein bisschen, also die Struktur ist mir noch nicht bekannt. Also da mache ich mir Gedanken. Auch abends wenn ich im Bett liege, frage ich mich wirklich, wie die festen Konturen dann doch letztendlich sein werden.“<sup>104</sup>*

Seitens dieser Frauen wurde der Wunsch deutlich, ein vollständig ausgearbeitetes Qualifizierungsprogramm angeboten zu bekommen.

*„Ich möchte ein Programm haben, zum Beispiel, das wird gemacht, das wird gemacht... wir wissen nicht, was alles gemacht wird.“<sup>105</sup>*

Insbesondere die Frauen der Frankfurter Gruppe zeigten nach Aussagen der Standortkoordinatorin anfangs eher große Unsicherheit und fühlten sich angesichts der an sie gestellten Erwartungen zur Mitgestaltung überfordert.

*„Leitung und Gestaltung in die Hand zu nehmen, also sich sozusagen in den Vordergrund zu stellen, [...] das ist sowieso was Schweres, aber ich finde da sind Migrantinnen, glaube ich, bedingt aus der Herkunft oder auch aus den Erfahrungen, die sie [...] hier im Land gemacht haben, irgendwie noch nicht so erfahren.“<sup>106</sup>*

Zugleich gab es in dieser Gruppe auch Frauen, die nicht mitbestimmen wollten oder keine Erfahrung mit demokratischen Abstimmungsprozessen und mit dialogischen Prinzipien hatten. Innerhalb der zweijährigen Projektlaufzeit zeigte sich, dass der Grad an Eigeninitiative und Beteiligung an Entscheidungsprozessen gerade auch dieser Teilnehmerinnen tendenziell stark anstieg.

*„Am Anfang wurde uns ein Thema vorgeschlagen, [...] und dann haben wir gesagt, o.k. das machen wir. [...] Da wussten wir ja auch nicht, wo wir uns bewegen können, dürfen, wie auch immer, was dazu passt. [...] Jetzt haben wir den Hintergrund, und ich denke wir entscheiden ja auch freier. Also wir haben ja auch diese Entscheidung getroffen, dass wir jetzt nächste Woche nicht über diese Praktiken in Religion sprechen, sondern allgemein über die Religion, weil das fanden wir wichtiger, und da denke ich mir, dass wir schon jetzt mehr darauf achten, was auf uns dann besser passt, also wir lassen uns jetzt kein Thema aufzwingen.“<sup>107</sup>*

---

<sup>103</sup> Gruppendiskussion; Nr.2, 27.04.2006

<sup>104</sup> Gruppendiskussion; Nr. 3, 01.06.2006

<sup>105</sup> Gruppendiskussion; Nr. 1, 24.01.2006

<sup>106</sup> Expertinneninterview; Nr. 5, 26.01.2006

<sup>107</sup> Gruppendiskussion; Nr. 5, 31.01.2007

Demgegenüber nahmen die Frauen, die im Vorfeld bereits Erfahrungen mit dem Ansatz dialogischer Prinzipien gemacht hatten, ihre Eigenverantwortung für das Projekt von Beginn an wahr und wirkten an der Strukturierung und inhaltlichen Ausgestaltung der Module intensiv mit.

*„Wir haben unseren Pool jetzt voll mit irgendwelchen Informationen und der nächste Schritt wäre eben, dass wir strategisch planen, uns die wichtigsten Themen selektieren und uns dann einig darüber sind, was wir wirklich genau machen wollen und wie wir das gestalten wollen.“<sup>108</sup>*

Die zeitlichen Rahmenbedingungen und die finanziellen Ressourcen begrenzten allerdings die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Teilnehmerinnen. Damit sich die Gruppe nicht in kleinteiligen Entscheidungsprozessen und der aufwendigen Organisation von Veranstaltungen ‚verfing‘, wurden die Standortkoordinatorinnen damit konfrontiert, eine stärkere Leitungsfunktion im Hinblick auf eine Vorstrukturierung der Veranstaltungen und mehr organisatorische Aufgaben übernehmen zu müssen.

*„Die Beiden (sind) nur Koordinatorinnen[...], (und) von daher auch immer diese Vermittlungsposition haben. [...] Die machen die Arbeit, die Basisarbeit sozusagen. Aber sie haben gerade den Anspruch sich nicht als Leitpferde hier einzubringen und den Eindruck vermitteln sie auch nicht. Wenn jetzt vielleicht irgendwie so einige Sachen geklärt werden sollen, eben Termine, Planung und so, [...] die organisatorischen Sachen, um die müssen sie sich eher kümmern.“<sup>109</sup>*

Die Gefahr bestand, dass die Teilnehmerinnen eine Art „Konsumhaltung“ entwickelten und der Schritt in Richtung selbstgesteuertem Lernen nicht oder sehr zögerlich gegangen wird bzw. die Frauen permanent ‚ausgebremst‘ werden. Gleichzeitig erhielten auf diesem Weg die Standortkoordinatorinnen eine relativ große (Aus-) Gestaltungsmacht, die nicht nur von ihnen, sondern auch mit der Gruppe kritisch reflektiert werden musste. Die Rolle der Standortkoordinatorin wurde in diesem Kontext vermehrt diskutiert, da hier z.T. divergierende Auffassungen von deren Einbindung in die Lerngruppe und damit korrespondierend von den Aufgaben der Koordinatorinnen vorlagen. Während die Kölner Koordinatorin sich damit konfrontiert sah, permanent zwischen der Rolle der Moderatorin und der der Gruppenleitung wechseln zu müssen, verstand sich die Projektverantwortliche aus Frankfurt eindeutig als Leiterin der Gruppe. Die Berliner Koordinatorinnen demgegenüber nahmen sich selbst eher als Teil der Gruppe wahr, der organisatorische Aufgaben übernehmen und inhaltlich gleichberechtigt mitarbeiten kann.

*„Also wenn ich da schon wieder so eine dominierende Person vor mir hätte, die mir irgendwie die Vorschläge in den Schoß legt und ich muss das dann nur annehmen oder hab keine andere Möglichkeit, dann hätte ich überhaupt gar keine Lust, mich über zwei Jahre so kontinuierlich damit auseinander zu setzen.“<sup>110</sup>*

Weiterhin musste den Teilnehmerinnen deutlich gemacht werden, dass trotz dialogischer Prinzipien nicht alle Vorstellungen und Ideen umgesetzt werden können. Hier zeigte sich, dass die Erwartungen

---

<sup>108</sup> Gruppendiskussion; Nr. 3; 01.06.2006

<sup>109</sup> Gruppendiskussion; Nr. 3, 01.06.2006

<sup>110</sup> Gruppendiskussion; Nr. 3, 01.06.2006

transparent und die Möglichkeiten zur Mitbestimmung in regelmäßigen Abständen reflektiert werden müssen.

Wie bereits erwähnt, erwies sich diese Offenheit in der Anfangszeit zwar als hinderlich bei dem Gewinnen von Teilnehmerinnen, stellte aber gleichzeitig ein zentrales, innovatives Moment des Projektes dar, das unbedingt erhalten bleiben sollte. Die Förderung von Partizipation ist nicht nur als Zielperspektive zu betrachten, sondern muss auch in der Umsetzung im Hinblick auf der Erprobung partizipativer Strukturen permanent mitgedacht werden.

### *Lernen aus Erfahrung*

Wie müsste der Lernprozess strukturiert sein, um in einer zweijährigen Qualifizierungsphase Kompetenzen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, die für den interkulturellen Dialog notwendig sind? Im Kapitel zum Thema „Rahmencurriculum“ wurde bereits darauf hingewiesen, dass sich die Veranstaltungen bzw. Module methodisch aus Referaten und theoretischen Inputs, praktischen Übungen sowie aus der Reflexion der Lernprozesse zusammensetzen. Die Reflexionen und der inhaltliche Austausch der Teilnehmerinnen vor dem Hintergrund eigener biografischer Erfahrungen wurde von den Teilnehmerinnen als wesentlich für den Gruppenprozess und die Veränderung von Einstellungen und Haltungen wahrgenommen. Für diese Reflexion blieb den beteiligten Frauen neben der Vielzahl an Veranstaltungen, deren Planung und Organisation, zeitweise zu wenig Raum.

Dabei ging es den Teilnehmerinnen nicht primär darum, eigene Probleme zu bearbeiten, sondern darum, inhaltlich auf der Grundlage der Inputs zu diskutieren, um letztlich eine eigene Position beziehen zu können.

*„Wir haben [...] genug über uns gesprochen, aber über die Themen, die (wir) zum Beispiel vor ein paar Wochen [...] gehabt haben, Islam und Judentum [Anm. d. Autorin: Judentum] .... wir haben alles zugehört und kurz uns befragt, aber unter uns haben wir nicht gesprochen, ob du einverstanden mit (bist) oder [...] du das gut (findest) [...].“<sup>111</sup>*

Gleichzeitig ging es darum, Gemeinsamkeiten und auch Unterschiede in den Erfahrungen und den Erlebnissen im Kontext von Migration und Einwanderung zu entdecken. Dies bietet die Grundlage dafür, sich über die Ressourcen, die Vielfalt beinhaltet, zu verständigen sowie die Probleme, die sich aus der Diversität ergeben können, zu diskutieren.

*„Wie gehen die Menschen, die in dieser Kultur leben, oder gelebt haben, damit um? Welche Relevanz hat das für deren Leben? Und wie kommen die denn mit dieser Kultur, die sie mitbringen, hier zu Recht?“<sup>112</sup>*

Mit diesen Erwartungen der Teilnehmerinnen korrelierten spezifische Anforderungen an die Qualität und die Dialogbereitschaft der externen Referent/innen. Basierten ihre theoretischen Inputs auf der Vermitt-

---

<sup>111</sup> Gruppendiskussion; Nr. 5, 31.01.2007

<sup>112</sup> Gruppendiskussion; Nr. 2, 27.04.2006

lung dogmatischer Regelsätze, die wenig Raum für eine kritische Auseinandersetzung ließen, wurde es den Teilnehmerinnen erschwert, eigene Positionen zu entwickeln. Zur Auswahl der Referent/innen sollten daher im Vorfeld entsprechende Klärungen stattfinden; zumeist hatten sich die Standortkoordinatorinnen oder aber einzelne Teilnehmerinnen bereits im Rahmen anderer Veranstaltungen über die Qualität der/der Referent/in versichert.

### *Zeitrahmen der Qualifizierung*

Der Zeitrahmen der Qualifizierung erstreckte sich über einen Zeitraum von zwei Jahren, wobei die neben den Modulen durchgeführten Gruppentreffen in der Regel im Abstand von zwei Wochen stattfanden. Dieser Zeitraum und die Regelmäßigkeit der Treffen wurden einerseits als notwendig angesehen, um eine stabile, vertrauensvolle Zusammenarbeit der Frauen aufzubauen und die angestrebte persönliche Entwicklung der Einzelnen anzuregen. Zum anderen erforderte die Qualifizierung eine hohe zeitliche Verpflichtung und Verbindlichkeit der Teilnehmerinnen, die eine Hemmschwelle bei der Bewerbung darstellen kann und vermutlich auch die Abbrecherinnenquote erhöht.

*„Auf der einen Seite sind die zwei Jahre eine lange Zeit, auf der anderen Seite ist die Zeit unheimlich schnell vergangen. Es ist gut, dass wir uns die Zeit genommen haben. Diesen Prozess, über den wir hier reden, hätten wir sonst nicht leben können.“<sup>113</sup>*

### *Gruppenprozesse*

Mit dem Beginn der Gruppenprozesse betonten alle Beteiligten, wie wertvoll und wesentlich eine spezifische Lernatmosphäre für die Arbeit in den Lerngruppen sei. Was das Spezifische dieser Atmosphäre ausmachte, wurde von den Frauen aus den drei Lerngruppen mit unterschiedlichen Worten beschrieben:

*„Im Endeffekt wurde es anscheinend so gestaltet, dass wir gleich unsere warmherzige Seite raus bringen konnten. [...] Man kommt an, traut sich eine Blume zu malen und zu sagen, das und das bewegt mich, der und der hat mich beeinflusst. Das hat mir von Anfang an gefallen, deswegen war auch die Motivation da zu sagen, ich möchte unbedingt mitmachen [...]“<sup>114</sup>*

*„Die Atmosphäre [...] ist sehr angenehm, man fühlt sich von vorne herein gut aufgenommen, aufgehoben, ja und irgendwie die gleiche Wellenlänge. Es gibt keine Hemmungen und [...] man kann auch mit gewissen Fragen die persönliche Neugier befriedigen, was man vielleicht woanders durch gewisse Barrieren nicht machen könnte.“<sup>115</sup>*

Aus den Rückmeldungen der Beteiligten ließ sich schließen, dass ein Dialog, der auch Kontroversen zulassen kann, einer wertschätzenden und vertrauensvollen Umgebung bedurfte, die einen geschützten Rahmen insbesondere für konfliktbehaftete und „emotional aufgeladene“ Themen bot. Da sich das

---

<sup>113</sup> Gruppendiskussion; Nr. 14, 10.04.2008

<sup>114</sup> Gruppendiskussion; Nr. 3, 01.06.2006

<sup>115</sup> Gruppendiskussion; Nr.1, 24.04.2006

Lernen nicht nur auf den Erwerb von interkulturell relevantem Wissen beschränkte, sondern auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion trainierte, wurde innerhalb der Lerngruppen biografisch gearbeitet. Die eigenen Positionen und Wertvorstellungen, Vorurteile und Fremdheitserfahrungen galt es aufzudecken und in Frage zu stellen. Besonders Teilnehmerinnen der Berliner Gruppe betonten in diesem Kontext, dass es dabei nicht um eine Art Gruppentherapie geht, sondern vielmehr um die Möglichkeit der Selbsterfahrung durch die Interaktion mit Anderen. In dem Zusammenhang kann es dennoch mitunter zu massiven Verunsicherungen kommen, weshalb eine vertrauensvolle Umgangsweise der Teilnehmerinnen untereinander deren jeweilige Aufarbeitung begünstigte. Auch die Reflexion der gewonnenen Erkenntnisse waren für die Teilnehmerinnen konstitutive Elemente der Gruppensitzung. In späteren Gruppendiskussionen wurde deutlich, dass sich innerhalb der zweijährigen Laufzeit ein relativ stark ausgeprägtes „Wir“-Gefühl, oft als Gruppenkohäsion bezeichnet, entwickelt hat. Dem Gruppenphasenmodell nach B.W. Tuckmann<sup>116</sup> zufolge, lässt sich konstatieren, dass sich die Gruppe zu diesem Zeitpunkt mindestens in der Norming- bzw. Vertrauensphase befand.

*“Resistance is overcome in the third stage in which in-group feeling and cohesiveness develop, new standards evolve, and new roles are adopted. In the task real, intimate, personal opinions are expressed. Thus, we have the stage of norming.”*

Mit dieser Phase fiel die Konsolidierung der Gruppe zusammen, d.h. die Gruppe legte ihre verbindlichen Spielregeln – hier in Form von Kommunikations- bzw. Dialogregeln – fest.

*„Meines Erachtens braucht es dazu, damit es Sinn macht, eine Begleitung, eine klare Begleitung in der Anfangsphase, die das Dialogverfahren, in seinen Regeln versucht einzuhalten oder auch interveniert, wenn diese Regeln nicht eingehalten werden.“<sup>117</sup>*

Im Hinblick auf die Gruppendynamik wäre es an diesem Punkt schwierig, neue Mitglieder aufzunehmen, die sich gleichzeitig orientieren und für eine Akzeptanz ihrer Person in der Gruppe sorgen müssten.

*„Gut, wenn jedes Mal andere Personen dabei gewesen wären, wären wir auch nicht so offen zueinander.“<sup>118</sup>*

Die Standortkoordinatorinnen hatten daher beschlossen, ab einem vorher festgelegten Datum keine weiteren Teilnehmerinnen in die Gruppen aufzunehmen. Aufgrund der Teilnehmerinnenfluktuation in der Anfangsphase des Lernprozesses hatten die Gruppen aus Köln und Frankfurt dennoch vereinzelt auch Frauen nach diesem Zeitpunkt aufgenommen.

Aber wie wird dieses Vertrauensverhältnis aufgebaut, was fördert die Entwicklung dieser günstigen Lernumgebung? Respekt und Wertschätzung, Anerkennung der Ressourcen jeder einzelnen Teilnehmerin und das Beachten grundsätzlicher „Spielregeln“ im Umgang miteinander zeigten nach Aussage der Koordinatorinnen eine enorme Wirkung. Wertschätzung bedeutete in diesem Kontext auch, Konflik-

---

<sup>116</sup> Tuckman, Bruce W. (1965): *Developmental sequence in small groups*. Psychological Bulletin 63, S. 384 – 399.

<sup>117</sup> Gruppendiskussion; Nr. 3, 01.06.2006

<sup>118</sup> Gruppendiskussion; Nr. 5, 31.01.2007

te zu thematisieren und deren Lösung bzw. Aufarbeitung gemeinsam anzugehen. Eine Teilnehmerin berichtete in dem Zusammenhang von einem Konflikt innerhalb der Gruppe:

*„Und was mich jetzt berührt hat, was du gesagt hast, dass so etwas passiert ist und ich finde dieses Problem muss man gleich offen ansprechen, weil das gehört zum Thema Toleranz. Wir sind einfach hier und ich glaube, unabhängig von Religion, wir sind alle Menschen, egal welche Religion, welches Geschlecht, welche, weiß ich nicht, Kultur. Und wir müssen uns einfach alle hoch achten. Das ist das wichtigste und das würde ich immer auf jeden Fall thematisieren und ansprechen.“<sup>119</sup>*

Diese Wertschätzung spiegelte sich nach Meinung der Koordinatorinnen auch bereits in der Vorbereitung und in den Rahmenbedingungen der einzelnen Gruppentreffen und Veranstaltungen wider. Die Teilnehmerinnen bestätigten mehrfach, dass sie durch die spezifischen Formen der materiellen und immateriellen Anerkennung, eine besondere Bindung an die Gruppe entwickelt hatten, dadurch „dass die Frauen [...] verwöhnt werden mit einem fachlich guten Angebot“.

*„Wir hatten einfach paradiesische Zustände. Ich glaube, wenn wir uns unter Stressbedingungen treffen würden, genau die gleichen Frauen, dann könnten wir nicht sagen, es war ja alles so schön. Wir haben erlebt, dass es überhaupt geht. Wenn es gut geht, ist es fruchtbar, dann kommen gute Ideen, dann werden Horizonte geöffnet, dann passiert Therapie. Man muss halt auch ein bisschen gucken, wie sind die Bedingungen.“<sup>120</sup>*

### Zusammenfassung

- Der Bildungshintergrund der Teilnehmerinnen bestimmte die inhaltliche Ausrichtung und die methodisch-didaktische Herangehensweise an die Themen in den Lerngruppen.
- Die regelmäßigen Gruppentreffen waren besonders nachhaltig. Dort wurde Lernen durch Erfahrung umgesetzt.
- Das halboffene Rahmencurriculum hat sich an allen drei Standorten bewährt. Für einige Teilnehmerinnen stellten die Offenheit des Curriculums und die Anforderung der Selbstgestaltung zunächst aber eine große Herausforderung dar.
- Mit dem Modul *basics* wurde bei einigen Teilnehmerinnen die Vorstellung verknüpft, spezifisches Detailwissen zu einzelnen religiösen und kulturellen Orientierungen bzw. ein Rezeptwissen im Umgang mit interkulturellen Überschneidungssituationen zu erhalten.
- Das Modul *net and practice (n&p)* wurde nur in Ansätzen umgesetzt. Die Unschärfen des *n&p*-Moduls sind vermutlich dem Modellcharakter geschuldet. Es ermöglichte in seiner vorliegenden Ausformulierung keine intensive Praxiserfahrung der Teilnehmerinnen. Das Konzept *n&p* muss überarbeitet werden.

---

<sup>119</sup> Gruppendiskussion; Nr. 2, 27.04.2006

<sup>120</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

- Das Modul *skills* wurde von den Teilnehmerinnen positiv bewertet. Insbesondere die Auseinandersetzung und Erprobung von Kommunikationsstrukturen und -regeln legten die Basis für dialogische Lernprozesse in den Gruppensitzungen.
- Die *workshops* stellten einen wichtigen – aber auch ressourcenbeanspruchenden – Baustein innerhalb des Projektes dar, da an dieser Stelle eine Orientierung der Teilnehmerinnen nach außen erfolgte. Sie ermöglichten es den Teilnehmerinnen, ihre erworbenen Methodenkompetenzen zu erproben und gleichzeitig Kontakte zu Institutionen und damit zu potentiellen Einsatzfeldern als „Kulturmittlerin“ zu erhalten.
- Die regelmäßigen Gruppentreffen sind notwendig, um den Teilnehmerinnen Raum zur Reflexion und zum Erfahrungsaustausch zu geben.
- Wertschätzung von Vielfalt und Anerkennung der vorhandenen Kompetenzen als zentrale Haltungen der Teilnehmerinnen stellt eine Grundbedingung für den Lernprozess dar.
- Die zentralen Aspekte des Lernens (mit- und voneinander Lernen, Mitbestimmung, Dialog auf Augenhöhe) haben sich als zielführend herausgestellt. Die vorhandenen zeitlichen Ressourcen schränken den Grad der Mitbestimmung der Teilnehmerinnen in den drei Lerngruppen ein.
- Die Teilnehmerinnen empfinden die zweijährige Laufzeit trotz der hohen zeitlichen Belastung als angemessen.

#### **4.2.4 Um welche Kompetenzen geht es? Einschätzungen der Teilnehmerinnen zum Qualifizierungsprozess**

Zum Ende der zweijährigen Qualifizierungsphase stand die ergebnisorientierte Auswertung des Prozesses im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Begleitung. Aufgefordert, ihre persönlichen (Lern-)Ergebnisse zu formulieren, beschäftigten sich die Teilnehmerinnen in der letzten Runde der Gruppendiskussionen im Frühjahr 2008 mit der Frage, welche Veränderungen das Lernhaus im beruflichen, privaten und persönlichen Bereich bewirken konnte.

Die im Folgenden aufgeführten Lernergebnisse sind als subjektive Einschätzungen zu verstehen, die nicht für alle Teilnehmerinnen Geltung haben (müssen). Welche Erfahrungen die Frauen neu gesammelt und welche zusätzlichen Kenntnisse erworben werden konnten, hängt u.a. mit den jeweiligen Vorerfahrungen zusammen. Zudem lassen sich die Ergebnisse nicht uneingeschränkt auf das planmäßige Lernen innerhalb eines strukturierten und gesteuerten Prozesses zurückführen, sondern sind auch Ergebnis selbst gesteuerten Lernens der Teilnehmerinnen.

*„Das habe ich nicht bewusst gelernt, das ist einfach so passiert über diese Zeit.“<sup>121</sup>*

Die subjektiven Einschätzungen der Teilnehmerinnen wurden anhand der folgenden Kategorien systematisiert und ausgewertet:

- Entdramatisierung kultureller Unterschiede
- Lernen durch Erfahrung
- Persönliche Weiterentwicklung
- Handwerkszeug für die Interaktion in der Einwanderungsgesellschaft
- Ermunterung zum gesellschaftlichen/beruflichen Engagement

Die Zuordnung der Lernergebnisse zu den einzelnen Kategorien dient der Anschaulichkeit; doch sind die Übergänge zwischen den Aspekten eigentlich fließend und bedingen sich teils auch gegenseitig.

##### *Entdramatisierung kultureller Unterschiede*

Samuel Huntingtons These vom „Kampf der Kulturen“<sup>122</sup> findet sich trotz vielfältiger Kritik weiterhin in öffentlichen und auch politischen Diskussionen um die Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft. Begriffe wie „Parallelgesellschaft“, „Gettoisierung“, „Überfremdung“ bestimmen die Schlagzeilen der Tagespresse. Sie rekurren auf einen Kulturbegriff, der Kulturen als starres, unveränderbares Gebilde, das sich an nationalen Zugehörigkeiten orientiert, versteht. In diesem Kontext erscheinen Kulturen als

---

<sup>121</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>122</sup> Vgl.: Huntington, Samuel (1998): Kampf der Kulturen. Die Neugestaltung der Weltpolitik im 21. Jahrhundert

unvereinbare, nebeneinander stehende Lebensarten und -formen, die, sofern sie aufeinander treffen, zu Missverständnissen und Konflikten führen.

Das Lernhaus ermöglichte den Teilnehmerinnen die Erfahrung, dass Kulturen eben keine festen Muster von Menschen spezifischer ethnischer Herkunft begründen und dass die in diesem Kontext oftmals postulierten Unterschiede lediglich als soziale Wirklichkeit konstruiert sind.

*„Das Problem Multikulturalität gibt es nicht. Wir bilden uns das ein. Das ist mit unserer Existenz nochmals bewiesen.“<sup>123</sup>*

*„Ich habe gelernt, die ganze Welt, die Menschen [...] sind gleich. Es ist egal, ob das ein armes oder ein reiches Land ist. Es gibt solche und solche. Das habe ich sehr bewusst mitbekommen in der Gruppe und dadurch kann ich mit allen Menschen etwas offener, freier reden.“*

Dabei negierten die Lernhaus-Frauen die Existenz kultureller Unterschiede nicht per se. Sie machten vielmehr deutlich, dass in interkulturellen Überschneidungssituationen, Missverständnisse durch verschiedene kulturelle Prägungen bedingt sein können, doch immer gleichzeitig zu fragen ist, ob nicht auch andere Erklärungsmuster vorliegen.

Darüber hinaus schilderten einige Frauen aus den Lerngruppen, dass sie durch die persönliche Begegnung mit „anderen“ Frauen ihren Blick von möglichen Unterschieden auf Gemeinsamkeiten richten konnten, ohne die Vielfalt untereinander außer Acht zu lassen, die den Lernprozess bereicherte.

*„Früher habe ich, obwohl ich immer darüber geredet habe, dass wir alle unterschiedlich sind und auch ganz viele Ähnlichkeiten haben, habe ich [...] alles über einen Kamm geschoren.“<sup>124</sup>*

Unter Gemeinsamkeiten subsumierten die Frauen ähnliche Erfahrungen, vergleichbare Biografien und Schicksale, d.h. das Lernhaus ermöglichte die Erkenntnis, dass „viele [...] ähnliche Sachen, also Ähnliches erlebt haben, zu anderen Zeiten und in anderen Ländern“<sup>125</sup>. Eine Teilnehmerin formulierte, dass sie die gemeinsame Erfahrung, sich nicht zugehörig bzw. „anders“ zu fühlen, entlastete und ihr mit dieser Erkenntnis ein Gefühl von Zugehörigkeit zuteil wurde.

*„Ich habe immer gedacht, ich bin anders. Bin ich auch, weil ich ecke überall an. Und hier in der Gruppe habe ich erfahren, alle sind irgendwie anders. Das fand ich mal beruhigend.“<sup>126</sup>*

In einer Gruppendiskussion machte eine Teilnehmerin deutlich, wie wichtig ihr die Erfahrung war, dass sowohl Frauen mit als auch Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte an dem Prozess teilgenommen hatten.

*„Als ich mich (im Lernhaus) vorgestellt habe vor zwei Jahren, [...] da habe ich zuerst gefragt, wie viele Nationen. [...] Und da kamen eine Menge und war ich wirklich misstrauisch, ob die Frauen überhaupt, wenn die reden, zu Recht kommen miteinander. Und als ich hörte, dass neun Frauen aus Deutschland,*

---

<sup>123</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>124</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>125</sup> Gruppendiskussion; Nr. 12, 05.03.2008

<sup>126</sup> Gruppendiskussion; Nr. 14, 10.04.2008

*da habe ich mich wirklich gefragt, was möchten denn die Deutschen in so einer Gruppe.[...] Und nach zwei Jahren habe ich festgestellt, dass wir alle eigentlich gleich sind, dasselbe Interesse [...].“<sup>127</sup>*

*„Seitdem ich hier teilnehme denke ich, vielleicht hat meine deutsche Kollegin die gleichen Probleme wie ich.“<sup>128</sup>*

An dieser Stelle zeigt sich das Alleinstellungsmerkmal des Lernhauses, seine Qualifizierung nicht an einzelnen ‚ethnischen Gruppen‘ auszurichten, sondern das Lernhaus zu einem Spiegel der Gesellschaft zu machen, d.h. Frauen als Bürgerinnen egal welcher Herkunft oder welcher religiösen Orientierung in den Prozess einzubinden. Das Lernhaus bot so den Teilnehmerinnen einen Mikrokosmos, in dem ein gelingendes Miteinander „im Kleinen“ erprobt werden konnte.

*„Ich wünsche mir, dass die ganze Welt so gut miteinander auskommt, wie wir hier in dieser Gruppe. Wir gucken nicht, welche Religion, welche Hautfarbe jemand hat und so muss das überall sein.“<sup>129</sup>*

### *Mit- und voneinander Lernen*

Einen zentralen Baustein des Projektes stellte der Ansatz des „mit- und voneinander Lernens“ dar, der auf dem Grundgedanken basierte, dass die verschiedenen Erfahrungen und Kenntnisse der Teilnehmerinnen gleichwertig nebeneinander stehen und damit einen Fundus von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen begründen, aus dem die jeweiligen Lerngruppe schöpfen konnte. Die einzelne Teilnehmerin wechselte dabei permanent zwischen der Rolle der Expertin und der der Lernenden in einem Prozess, der von ihr und der Gruppe selbst gesteuert wurde.

*„Man macht Vergleiche mit sich selber oder man schaut, was für eine Eigenschaft ist toll und davon kann man ja lernen.“<sup>130</sup>*

Das Wissen, das die Teilnehmerinnen auf diesem Weg über kulturelle Traditionen, religiöse Bräuche und Rituale erworben haben, ist dabei nicht als allgemeingültiges kulturelles Wissen zu verstehen, sondern stellte vielmehr einen Zugang zur Lebenswelt der einzelnen Frau dar und ermöglichte die Auseinandersetzung mit dem, wie diese Frau das Erlebnis Migration verarbeitet hat, „wie sie sich gefühlt (hat)“<sup>131</sup>.

*Ich glaube, ich lerne sowieso viel durch Diskussionen und Zuhören. Anders eben.“<sup>132</sup>*

Die Erfahrung, wie wertvoll und wichtig die Erlebnisse und Sichtweisen jeder einzelnen Teilnehmerin für einen gemeinsamen Lernprozess waren, übertrug sich bei den Teilnehmerinnen auf den Alltag. Sie

---

<sup>127</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>128</sup> Gruppendiskussion; Nr. 12, 05.03.2008

<sup>129</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>130</sup> Gruppendiskussion; Nr. 12, 05.03.2008

<sup>131</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>132</sup> Gruppendiskussion; Nr. 14, 10.04.2008

formulierten, dass sie mit der Erfahrung des Lernhauses sich davon distanzieren, Menschen weiterhin oberflächlich zu betrachten.<sup>133</sup>

Die Hemmungen bei den Teilnehmerinnen, einzelne Frauen gezielt nach ihren biografischen Erfahrungen zu fragen, verringerten sich im Laufe des Projekts mit zunehmender Stabilität und Vertrautheit der Lerngruppe. Die Möglichkeit, die Einstellungen, Werte und Haltungen der ‚anderen‘ Frauen in direktem Kontakt erfragen zu können, wurde als sehr bedeutend für den Lernprozess angesehen. So konnte „entdeckt“ werden, dass Menschen nicht auf Kultur, Religion o.ä. reduzierbar sind, sondern dass sie alle ihre „Geschichten“ haben.

*„Ich habe hier gelernt, dass Menschen aus Geschichten bestehen, und dass es so wichtig und so schön ist, sich diese Geschichten zu erzählen. Ich traue mich heute mehr, Menschen nach ihren Geschichten zu fragen.“<sup>134</sup>*

Die Basis für diesen intensiven Austausch auf der Ebene persönlicher Erfahrungen bildete die offene, wertschätzende und vertrauensvolle Atmosphäre der Gruppentreffen. Dieses biografische Lernen durch den persönlichen Kontakt wird in allen drei Lerngruppen als eine zentrale Erfahrung wahrgenommen, die Ihnen durch eine Qualifizierung, die sich lediglich auf eine Vermittlung kognitiven Wissens konzentriert, nicht zuteil geworden wäre.

*„Und ich weiß nicht, ob man das gelernt hätte, wenn man versucht hätte, sich das anzulesen, weil es dann sehr theoretisch gewesen wäre. Die praktische Erfahrung, die macht das Ganze aus.“<sup>135</sup>*

*„Gerade weil hier nicht Wissen angehäuft wird [...], sondern weil das Wissen immer das Leben betrifft.“<sup>136</sup>*

### *Persönliche Weiterentwicklung*

Im Lernhaus-Projekt standen nicht die Vermittlung und Summierung von Detailwissen oder Rezeptwissen im Vordergrund, sondern die persönliche Weiterentwicklung im Hinblick auf interkulturelle Kompetenzen; es ging um die Erweiterung des eigenen Horizontes.

Gemäß des Zitats *„Man muss sich selbst kennen, um die Anderen zu verstehen, um sie selbst betrachten zu können“<sup>137</sup>* stellt die intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Person eine Grundbedingung für den biografischen, erfahrungsorientierten Lernprozess dar. Die Teilnehmerinnen berichteten, dass insbesondere die Auseinandersetzung mit den Biografien der anderen Frauen sie dazu angeregt habe, sich mit sich selbst, der eigenen Biografie und Lebensweise intensiver zu beschäftigen.

---

<sup>133</sup> Vgl.: Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>134</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>135</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>136</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>137</sup> nach: Erich Fraaß

*„Aber hier in der Gruppe musste ich mich mit mir, meiner Lebensweise noch mal auseinandersetzen. [...] Ich habe gemerkt, ich musste das für mich herausfinden.“<sup>138</sup>*

Wie in dem Kapitel „Das Lernen – Inhalte und Prozess“ bereits ausgeführt, haben alle drei Lerngruppen mit der Methode „Biografiearbeit“ gearbeitet und damit gute Erfahrungen gemacht. Sie ermöglichte den Teilnehmerinnen, neue, auch widersprüchliche, Perspektiven auf die bearbeiteten Themen und Inhalte zu entdecken. Eine Gegenüberstellung der eigenen Positionen mit denen anderer beteiligter Frauen im Lernprozess bedingte, dass die Teilnehmerinnen ihre eigenen Werte und Einstellungen immer wieder reflektierten und kritisch hinterfragen mussten. Vorurteile und Stigmatisierungen gegenüber bestimmten ethnischen und/oder religiösen Gruppierungen konnten auf diesem Weg abgebaut oder zumindest gemindert werden.

*„Das man begreift, dass man auch solche Schubladen im Kopf hatte und eben dazu neigt, Menschen in bestimmte Schubladen einzusortieren, um vielleicht selbst eine gewisse Ordnung im Kopf zu haben. Und dann, wenn man darüber spricht, diese Schubladen – ähnlich wie die Grenzen im Kopf – dann fallen und dass man Sachen dann auch von der anderen Seite betrachtet.“*

Die Teilnehmerinnen haben durch das biografische Arbeiten bzw. die Auseinandersetzung mit der Lebenswelt der „Anderen“ zudem die Erfahrung gemacht, dass Heterogenität als Normalfall in einer Einwanderungsgesellschaft gilt und diese Vielfalt eine enorme Bereicherung für das Zusammenleben sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich bietet.

*„Die Erfahrung, wie reichhaltig ist das Leben, wenn ich den Austausch habe mit Leuten, die Dinge noch mal anders sehen, die einen anderen Hintergrund mitbringen und wie prall und wie reichhaltig ist das eigentlich.“<sup>139</sup>*

#### *Handwerkszeug für die Interaktion in der Einwanderungsgesellschaft*

Wesentliches Lernergebnis stellte nach Aussage der Teilnehmerinnen auch der Erwerb eines Handwerkszeugs für die Interaktion respektive von Methoden im Umgang miteinander im Kontext einer Einwanderungsgesellschaft dar. Im Lernhaus Berlin stand die Erprobung und Anwendung der Dialogmethode im Mittelpunkt des Lernprozesses. Die Frauen aus dieser Gruppe schätzten v.a. der mit dieser Methode verbundenen spezifischen Gesprächsatmosphäre von Zuhören und Verlangsamung.

*„Ich finde den Dialog auch das Einzige, wie man sich überhaupt [...] in zwischenmenschlichen Beziehungen begegnen kann, ohne dass es jetzt zu gewissen Wertungen und auch Missverständnissen kommt. Es kommen viele Sachen auf einer ganz ehrlichen Art raus, die sonst vielleicht auf der Strecke bleiben würden.“<sup>140</sup>*

Neben der durch die Dialogmethode erworbenen Methodenkompetenz sind es vermehrt Sozial- und Selbstkompetenzen, die die Teilnehmerinnen im Lernprozess erworben haben, die für eine Tätigkeit als

---

<sup>138</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>139</sup> Gruppendiskussion; Nr. 14, 10.04.2008

<sup>140</sup> Gruppendiskussion; Nr. 14, 10.04.2008

Kulturmittlerin relevant sind. In allen Gruppen äußerten Teilnehmerinnen, dass das Lernhaus es ihnen ermöglicht habe, die eigene Stärke zu erleben und ein größeres Selbstvertrauen auszubilden. Sie schilderten, dass es insbesondere im Hinblick auf gesellschaftspolitische Partizipation bedeutend war, eigene Unsicherheiten abzubauen und für seine Überzeugungen einzutreten.

*„Ich glaube, dass das Lernhaus mit daran Schuld ist, dass ich selbstbewusster geworden bin in den letzten Jahren.“<sup>141</sup>*

*„Ich traue mich jetzt mehr, in anderen Gruppen was zu sagen.“<sup>142</sup>*

Wesentlich für den interkulturellen Dialog war den Teilnehmerinnen auch die Entwicklung von Toleranz und Verständnis für Verschiedenheit und die spezifischen Charakteristika einzelner Menschen. Offenheit im Umgang mit dem zunächst als ‚fremd‘ wahrgenommenen Gegenüber durch eine kritische Reflexion der eigenen „Vor“-Urteile galt den Befragten ebenfalls als zentrales Erlebnis im Lernprozess.

*„Das (was) einem am Anfang noch fremd ist vom Verhalten her und für uns sogar manchmal abstoßend, dass man da viel mehr Verständnis entwickelt. Da bin ich wirklich noch viel verständnisvoller geworden. Ich kann manche Sachen besser annehmen und akzeptieren [...] als früher, wo wir gesagt haben, dass ist doch unmöglich, wie die sich verhalten.“<sup>143</sup>*

Die Frauen berichteten weiterhin, dass sie Geduld und Gelassenheit entwickelt haben, und sich dadurch nicht direkt in konfrontative, hitzige Diskussionen ‚verwickeln‘ lassen.

*Ich habe gelernt, mich hier mehr zurück zu nehmen, also zu warten, was machen denn die anderen erstmal. Früher war ich immer die Erste, die sofort los ‚gebrabbelt‘ hat und überzeugt war, dass sie schon den richtigen Gedanken hat. Das war sicher ein ganz wichtiger Prozess, sich auch mal zurück nehmen zu können, ohne das Gefühl zu haben, ich verzichte jetzt.“<sup>144</sup>*

Es entwickelte sich vor diesem Hintergrund die Basis für eine wertfreie Kommunikation in der Lerngruppe, d.h. die Teilnehmerinnen traten in einen Dialog, dessen Ziel es war, den Austausch zu forcieren, ohne immer einen Konsens anzustreben. Die Teilnehmerinnen äußerten in diesem Zusammenhang, dass es ihnen wichtig erschien, ihre eigene Meinung ohne Wertungen von außen kundtun zu können.

*„Es ist ein Raum entstanden, wo ich einfach sage, was ich denke.“<sup>145</sup>*

Dabei wiesen einige Frauen darauf hin, dass es mit Blick auf ein „Einmischen“ in gesellschaftspolitische Belange durchaus nützlich sei, sich von dem Anspruch des Dialogs zeitweise zu lösen, um eigene Interessen durchzusetzen.

*„Ich will jetzt nicht nur harmonisch sein, nicht nur dialogisieren, sondern ich möchte auch eine andere Seite mit ausleben und das verbinden.“<sup>146</sup>*

---

<sup>141</sup> Gruppendiskussion; Nr. 14, 10.04.2008

<sup>142</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>143</sup> Gruppendiskussion; Nr. 14, 10.04.2008

<sup>144</sup> Gruppendiskussion; Nr. 14, 10.04.2008

<sup>145</sup> Gruppendiskussion; Nr. 14, 10.04.2008

<sup>146</sup> Gruppendiskussion; Nr. 14, 10.04.2008

Letztlich ging es den Teilnehmerinnen darum, in der Kommunikation mit Anderen präsent zu sein, den Anderen als Individuum anzuerkennen und sich auch auf divergierende Einstellungen einzulassen.

*„Das ist etwas, das habe ich gelernt, dass es notwendig ist, erstmal den Einzelnen in der Gruppe seinen Platz finden zu lassen und dass dann gearbeitet werden kann.“<sup>147</sup>*

Mit der prinzipiellen Anerkennung des Gegenübers ging nach Aussage von Teilnehmerinnen einher, dass die grundsätzliche Beziehung zu anderen Menschen durch die wertfreie Kommunikation intensiver geworden ist und auch Kontakte zu Menschen geknüpft werden, die zunächst wenig sympathisch wirkten.

*„Das ist viel, viel intensiver geworden – also meine Beziehung zu den anderen Menschen. Ich sehe tiefer in den Menschen rein.“<sup>148</sup>*

*„Dass ich da einfach mal pauschal Freundschaft mit den Menschen geschlossen hab.“*

#### *Ermunterung zum gesellschaftlichen/beruflichen Engagement*

Neben den genannten Kompetenzen und Fähigkeiten, die die Teilnehmerinnen im Rahmen der Qualifizierung erworben haben, regte das Lernhaus die Frauen auch zum gesellschaftlichen Engagement an. Dieses Engagement beschränkte sich nicht nur auf die in der Lerngruppe forcierte Auseinandersetzung mit dem, was in einer Einwanderungsgesellschaft passiert, sondern ging über die Lerngruppenarbeit hinaus. Das Verfolgen aktueller Debatten bedingte eine erhöhte Aufmerksamkeit und Anteilnahme der Beteiligten für gesellschaftliche Exklusionsprozesse, insbesondere gegenüber Migrantinnen und Migranten.

*„Ich kann in vielen Dingen mitreden.“<sup>149</sup>*

Mit dem erhöhten Selbstvertrauen stieg auch der Mut der Befragten, sich gegen Exklusionsprozesse und Diskriminierungen einzusetzen und Veränderungen im gesellschaftlichen Miteinander einzufordern. In der Familie, im Freundeskreis und der Nachbarschaft setzten sich die zukünftigen Kulturmittlerinnen für Verständigung und den interkulturellen Austausch ein. Sie brachten sich mit dem hinzugewonnenen Wissen in Diskussionen und Gespräche ein. Eine Teilnehmerin berichtete in diesem Zusammenhang, dass sie zu jeder Gelegenheit *„viel über die Gemeinsamkeiten“<sup>150</sup>* erzähle, um dem Gegenüber deutlich zu machen, dass Unterschiede oftmals konstruiert würden.

Neben dem Einbringen der Erfahrungen in den Alltag und das persönliche Umfeld, fühlten sich die Teilnehmerinnen auch zur politischen Partizipation und Mitgestaltung ermuntert respektive aufgefordert. Die Erkenntnis, dass jede Bürgerin unabhängig von sozialer Herkunft, Glauben und Alter das Recht hat,

---

<sup>147</sup> Gruppendiskussion; Nr. 13, 03.04.2008

<sup>148</sup> Gruppendiskussion; Nr. 12, 05.03.2008

<sup>149</sup> Gruppendiskussion; Nr. 14, 10.04.2008

<sup>150</sup> Gruppendiskussion; Nr. 12, 05.03.2008

eine eigene Position in der Gesellschaft zu beziehen und sich für die Belange der Gesellschaft einzusetzen, „*etwas besser machen und sich einmischen*“<sup>151</sup>, erscheint den Befragten zentral für ihr weiteres zivilgesellschaftliches Engagement.

*„Ich habe für mich beschlossen, dass ich ein bisschen mehr teilhabe, [...] die Geschicke des Landes zu bestimmen. Vorher hatte ich nicht den Mut dazu.“*<sup>152</sup>

Dieser Anspruch oder Ansporn, sich einzusetzen und ‚mitzumischen‘ zeigt sich an dem Beispiel einer Teilnehmerin, die sich durch das Lernhaus ermutigt fühlte, Leserbriefe zu schreiben, um ihre Kritik an der Berichterstattung der Medien als meinungsbildende Instanz kundzutun.

Auch im beruflichen Kontext haben einige Teilnehmerinnen ihre Erfahrungen bewusst und verstärkt einbringen können und damit für Änderungen im Arbeitsumfeld gesorgt.

*„Ich habe meine Kollegen geändert. Vorher hat mein Chef gesagt, sie nehmen keine Ausländer wegen der Sprachprobleme. Jetzt reist er nach China und hat einen Wok gekauft.“*<sup>153</sup>

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass den Teilnehmerinnen deutlich geworden ist, welcher persönliche und gesellschaftliche Gewinn im Engagement als Kulturmittlerin stecken kann.

*„Das heißt ich habe mir selber auch einen Gefallen getan, nicht nur für die Anderen und das ist mir mit der Zeit auch klar geworden und das ist ein großer Gewinn für mich.“*<sup>154</sup>

Nachfolgend sind wichtige Ergebnisse noch mal differenziert nach Lernhaus übersichtlich zusammengestellt.

---

<sup>151</sup> Gruppendiskussion; Nr. 12, 05.03.2008

<sup>152</sup> Gruppendiskussion; Nr. 12, 05.03.2008

<sup>153</sup> Gruppendiskussion; Nr. 12, 05.03.2008

<sup>154</sup> Gruppendiskussion; Nr. 14, 10.04.2008

**TAB. 13: SUBJEKTIVE EINSCHÄTZUNGEN DER TEILNEHMERINNEN ZU DEN LERNERGEBNISSEN***(Auszüge aus der Abschlussbefragung)*

	<b>Lernhaus Berlin</b>	<b>Lernhaus Frankfurt</b>	<b>Lernhaus Köln</b>
<i>Entdramatisierung kultureller Unterschiede</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenntnisse über Religionen, kulturelle Zusammenhänge</li> <li>- Kenntnisse über Probleme und Möglichkeiten von Migranten in Deutschland</li> <li>- Akzeptanz der Unterschiedlichkeit</li> <li>- Keine Einschränkung und Reduzierung kultureller Differenz auf ethnische Differenz aufgrund geographischer Herkunft, sondern Ausweitung und Wahrnehmung kultureller Differenz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenntnisse über andere Religionen und Kulturen</li> <li>- Verständnis für kulturelle Unterschiede</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wissen über andere Religionen und Kulturen, das man weiter geben kann</li> <li>- Sensibilität für „Was ist Kultur?“</li> <li>- Erkenntnis, dass Kultur nicht statisch, sondern immer im Wandel ist</li> <li>- Die Erfahrung, wie Grenzen sich auflösen</li> </ul>
<i>Lernen durch Erfahrung</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fähigkeiten und Kompetenzen der ‚Anderen‘ erkennen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wissen, das man sich nicht nur aus Büchern aneignet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Austausch mit anderen Frauen</li> </ul>
<i>Persönliche Weiterentwicklung</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perspektivwechsel</li> <li>- Auseinandersetzung mit der eigenen Person</li> <li>- Erweiterter Blickwinkel und Horizont</li> <li>- Abbau von Vorurteilen</li> <li>- Erkenntnis, dass mehrere Wahrheiten nebeneinander stehen können</li> <li>- Widersprüche ertragen, ohne Position zu beziehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infragestellen von Vorurteilen</li> <li>- Mut, auf die Menschen zuzugehen</li> <li>- Neue Sichtweisen erlernen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auflösen des ‚Schubladen‘-Denkens</li> <li>- Erweiterung der Sichtweisen</li> <li>- Zulassen neuer Herangehens- und Denkweisen</li> </ul>
<i>Handwerkszeug und soziale Kompetenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialogmethode</li> <li>- Biografiearbeit</li> <li>- Mediation</li> <li>- Planspiel „Ekotonos“</li> <li>- Open Space</li> <li>- interkulturelles Training</li> <li>- Empathie</li> <li>- Geduld</li> <li>- Respekt</li> <li>- Akzeptanz</li> <li>- Wertschätzung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialog</li> <li>- Geduld</li> <li>- Sensibilität</li> <li>- Offenheit</li> <li>- Toleranz</li> <li>- Lernbereitschaft</li> <li>- Respekt und Achtung vor „Anderem“</li> <li>- Nicht werten und bewerten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moderation,</li> <li>- Konfliktmediation</li> <li>- Kommunikation</li> <li>- Rhetorik</li> <li>- Ich-Stärke</li> <li>- Empathie</li> <li>- Andere Menschen als Individuen wahrnehmen</li> <li>- Wertschätzung</li> <li>- Respekt</li> <li>- Aufmerksamkeit</li> <li>- Zuhören</li> <li>- Geduld haben</li> <li>- Toleranz</li> <li>- Bescheidenheit</li> <li>- Neugier</li> <li>- Gesundes Selbstbewusstsein</li> <li>- Offenheit</li> <li>- Gewaltfreie Kommunikation</li> <li>- Andere ausreden lassen</li> </ul>
<i>Ermunterung zum gesellschaftlichen/beruflichen Engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkeres Bewusstsein für Diskriminierung und Rassismus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einbringen des Wissens und der Erlebnisse in die Gesellschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilden von Netzwerken</li> </ul>

### Zusammenfassung

- Die zu Beginn des Projektes formulierten Lernziele der Qualifizierung konnten weitgehend erreicht werden. Die Teilnehmerinnen konnten durch das Lernhaus bedingte Veränderungen benennen, die sich auf der kognitiven, affektiven wie auch der verhaltensbezogenen Ebene abzeichneten.
- Ein zentrales Lernergebnis für die Teilnehmerinnen war die Erkenntnis, dass es zwischen den Beteiligten eine Vielzahl an Gemeinsamkeiten im Hinblick auf (Alltags-)Erfahrungen und biografische Erlebnisse gab. Kulturelle Unterschiede wurden nicht mehr unreflektiert als *das* Erklärungsmuster für Missverständnisse im interkulturellen Kontext angesehen. Die Erkenntnis, dass solche Differenzierungen oftmals konstruiert sind, war in allen drei Lerngruppen präsent.
- Vorurteile, Kulturalisierungen und Stereotype konnten durch den persönlichen Kontakt und den biografischen Lernansatz abgebaut und durch die Erkenntnis ersetzt werden, dass Vielfalt und Heterogenität eine enorme Bereicherung für alle Bereiche im öffentlichen und privaten Raum darstellen.
- Das Lernhaus ermöglichte den Teilnehmerinnen eine persönliche Weiterentwicklung im Hinblick auf die Eröffnung neuer Perspektiven und Sichtweisen durch die intensive, wertfreie Auseinandersetzung mit den Dispositionen ‚anderer‘ Frauen, zu denen sie außerhalb des Lernhauses bisher keinen Kontakt hatten.
- Voraussetzung für ein zivilgesellschaftliches und auch berufliches Engagement als Kulturmittlerin sind Mut und das Vertrauen, selbst etwas bewegen zu können. Die Erfahrungen in und mit der Lerngruppe haben die Teilnehmerinnen darin bestärkt, dass sie das Recht haben, ihre Meinung öffentlich zu äußern und dafür auch einzutreten.

#### 4.2.5 Kulturmittlerin – Einsatzfelder und Zertifikat

##### *Aufgaben und Einsatzfelder*

Das Qualifizierungsprogramm des Lernhauses zielte auf den Erwerb interkultureller Kompetenz durch die Vermittlung von Techniken und Methoden (*skills*), von allgemeiner Sachkompetenz (*basics*) und von praktischen Kenntnissen (*net and practice*) ab, um Frauen für ein zivilgesellschaftliches Engagement in interkulturellen Überschneidungssituationen zu qualifizieren. Die Qualifizierung wurde unter dem Arbeitstitel *cultural worker* angedacht und beantragt. Im Rahmen des Ausbaus und der Etablierung des Projektes in Köln, Berlin und Frankfurt wurde über die endgültige Bezeichnung bzw. den Titel, den die Frauen erhalten sollten, diskutiert. Unter mehreren Vorschlägen einigten sich die Projektverantwortlichen auf die Bezeichnung „Kulturmittlerin – Vermittlerin interkultureller Kommunikationsprozesse“. In dem Zusammenhang merkten einige Teilnehmerinnen kritisch an, dass es für sie z.T. schwierig sei, sich mit diesem Begriff zu identifizieren. Beispielsweise wies eine Teilnehmerin darauf hin, dass in der Bezeichnung „Kulturmittlerin“ der Hinweis auf den transkulturellen Ansatz fehle.

Gleichzeitig zeigten sich zunächst Verunsicherungen angesichts der Erwartungen, die an die Teilnehmerinnen hinsichtlich ihres Engagements als Kulturmittlerin gestellt wurden. Diese wurden anfänglich nicht ausreichend thematisiert, so dass einige Teilnehmerinnen Überforderung signalisierten, weil sie sich mit der Erwartung konfrontiert sahen als Konfliktmediatorin auftreten zu müssen. Demgegenüber hatten die Frauen, die bereits im interkulturellen Kontext aktiv waren, eine relativ klare Vorstellung von ihrem Aufgabenbereich als qualifizierte „Kulturmittlerinnen“. Hier gilt es zukünftig, für alle Teilnehmerinnen die entsprechende Klarheit und Transparenz herzustellen.

In den Gruppendiskussionen wurde auch deutlich, dass eine Vielzahl möglicher Definitionen mit „Kulturmittlerinnen“ verbunden wurden.

*„Also irgendwann am Anfang des Projektes haben wir dann gesagt, das sind Kulturmittlerinnen, die stehen an Schnittstellen, aber was die letztendlich machen, sollen sie selber gucken, ja was machen sie denn?“<sup>155</sup>*

Vor dem Hintergrund der politischen Bildungsveranstaltung in Berlin im Juni 2007 und der gezielten Öffentlichkeitsarbeit zur Sicherung der Nachhaltigkeit erarbeiteten die Projektverantwortlichen ein Positionspapier, dem eine allgemeine Definition von Kulturmittlerinnen zu entnehmen ist.

*„'Kulturmittlerinnen' sind gefragt, wenn Vorurteile, kulturelle Zuschreibungen und Ethnisierungen der Gleichberechtigung und der Partizipation aller Bürgerinnen und Bürger entgegenstehen. Sie setzen sich dafür ein, Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen und arbeiten gegen eine Stilisierung von Migrantinnen und Migranten als „Problemgruppen“. [...] Konkrete Einsatzfelder für ‚Kulturmittlerinnen‘ zeigen sich vielfältige: in Schulen und Kindergärten, am Arbeitsplatz, in Vereinen und Verbänden, im Jugendzentrum und im Altenheim, in der Stadtverwaltung und in politischen Interessensvertretungen.“<sup>156</sup>*

<sup>155</sup> Gruppendiskussion; Nr. 5, 31.01.2007

<sup>156</sup> Genenger-Stricker, Marianne; Hasenjürgen, Brigitte; Schmidt-Koddenberg-Angelika, u.a (2007): Wozu eine Kulturmittlerin?

Die Frage „Was ist eine Kulturmittlerin?“ wurde auch mit den Frauen der Lerngruppen im Rahmen der zweiten Gruppendiskussionsrunde im Frühjahr 2007 diskutiert, um ihr Bild von den Kompetenzen, der Rolle und den Aufgaben von Kulturmittlerinnen zu erfassen und in Relation zu den intendierten Lernzielen zu setzen. In diesem Kontext zeigte sich, wie different die Aufgaben, Funktionen und Einsatzmöglichkeiten von Kulturmittlerinnen in der Einwanderungsgesellschaft gesehen wurden.

Die Rolle, die Kulturmittlerinnen in den verschiedenen Engagementfeldern einnehmen, wurde mit den Begriffen Mediatorin, Moderatorin und Multiplikatorin umschrieben. Kulturmittlerinnen gelten für die Teilnehmerinnen als neutrale Personen, die eine sog. Mittlerfunktion einnehmen. Oft sprachen die Frauen daher auch von Brückenbauerinnen, die in verschiedenen Einsatzfeldern ihre interkulturellen und dialogischen Kompetenzen einbringen. Das zunächst diffuse Bild der Teilnehmerinnen von einer „Kulturmittlerin“, wie es sich in diesen Gruppendiskussionen zeigte, veränderte bzw. schärfte sich mit zunehmender Auseinandersetzung um die eigenen Zukunftsperspektiven im Kontext zivilgesellschaftlichen Engagements. Eine Kulturmittlerin stellte sich den Teilnehmerinnen gemäß der Abschlussbefragung dar als

- „ein Mensch, der in der Lage ist auf andere Menschen einzugehen, ihnen positiv zu begegnen und mit ihnen in einen Dialog zu treten auf gleicher Augenhöhe<sup>157</sup>“,
- „eine Person, die zwischen den Gegensätzen Brücken baut, also Gemeinsamkeiten zwischen den verschiedenen Kulturen findet, offen in der Einzigartigkeit der Verschiedenheit.<sup>158</sup>“,
- „eine Frau, die keine Projekte vom Staat erwartet, sondern die Verantwortung ganz auf sich nimmt<sup>159</sup>“,
- „eine Frau, die durch die Lernhausschulung Fertigkeiten erworben bzw. ausgeformt hat, sich im interkulturellen Bereich für ein Klima der gegenseitigen Akzeptanz und der Begegnung auf Augenhöhe zu bemühen und damit einen Beitrag für ein gelingendes Zusammenleben verschiedenster Menschen in Deutschland zu leisten<sup>160</sup>“,
- „eine Botschafterin, die sich in der Gesellschaft (multikulturelle Gesellschaft) mit ihren Kompetenzen engagiert. Sie unterscheidet und versteht die Verschiedenheit von Kulturen und Religionen und kann dann ihren Mitbürgern mit oder ohne Migrationshintergrund in verschiedenen Situationen des Lebens helfen<sup>161</sup>“,
- „eine Frau, die ein gewisses Basiswissen über die unterschiedlichen Kulturen und Religionen hat, um diese auch konkret weitergeben zu können, mit Information usw.<sup>162</sup>“,
- „eine Person mit interkulturellem und interreligiösem persönlichen Erfahrungsschatz, welcher durch eine komplexe Weiterbildung methodisch, inhaltlich erweitert und dadurch professionalisiert wurde“<sup>163</sup>.

<sup>157</sup> Abschlussbefragung; Nr. 3

<sup>158</sup> Abschlussbefragung; Nr. 1

<sup>159</sup> Abschlussbefragung; Nr. 3

<sup>160</sup> Abschlussbefragung; Nr. 3

<sup>161</sup> Abschlussbefragung; Nr. 2

<sup>162</sup> Abschlussbefragung; Nr. 2

Diesen Äußerungen ist zu entnehmen, dass sich ein vielfältiges Bild bezüglich der spezifischen Rolle einer Kulturmittlerin entwickelt hat. Die anfänglichen Definitionen von Kulturmittlerinnen als Mittlerinnen „zwischen den Kulturen“<sup>164</sup>, aus denen ein spezifisches Verständnis von Kulturen als starre, dynamische Gebilde<sup>165</sup> abzulesen war, lösten sich weitgehend zu Gunsten einer weitaus differenzierteren Umschreibung auf. Hier lässt sich mit Blick auf die Ausgestaltung des Rahmenkonzeptes aufzeigen, wie bedeutsam und notwendig eine intensive Auseinandersetzung mit zentralen Deutungen, Wahrnehmungen und sozialen Definitionen insbesondere im Kontext interkulturellen Lernens ist.

Die Teilnehmerinnen umschreiben die spezifischen Aufgaben der „Kulturmittlerinnen“ wie folgt:

- Förderung des Dialogs und des Austauschs
- Ermöglichung von Begegnungs- und Erfahrungsräumen
- Vermittlung in Konflikten, Streitfällen und bei Missverständnissen
- Korrigieren von Voreinstellungen und Vorurteilen
- Sensibilisierung durch Aufklärung

---

<sup>163</sup> Abschlussbefragung; Nr. 1

<sup>164</sup> Vgl.: Gruppendiskussion; Nr. 6, 01.02.2007

<sup>165</sup> Vgl.: Welsch, Wolfgang (1997): Transkulturalität - Die veränderte Verfassung heutiger Kulturen. In: Texte zur Wirtschaft und zur Wissenschaft

Zur Umsetzung dieser Aufgaben besitzt eine qualifizierte Kulturmittlerin nach Aussagen der befragten Frauen vielfältige Kompetenzen, die sich exemplarisch so darstellen lassen<sup>166</sup>:

**TAB. 14: KOMPETENZEN EINER KULTURMITTLERIN**

<b>Sachkompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kritische Auseinandersetzung mit Kultur(en) und Religion(en) auf der Basis eines offenen Konzeptes von kultureller Identität</li> <li>- Zugang zu multikulturellem Wissen (Kulturen, Religionen, Riten, Gebräuche, Gewohnheiten)</li> <li>- Wahrnehmung von Unterschieden und Auseinandersetzung mit der Begründung von diesen Unterschieden</li> <li>- Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten</li> <li>- Auseinandersetzung mit Kulturalisierungen, Grenzziehungen, Klassifizierungen</li> <li>- Bewusstsein, wie Unterschiede zu Konflikten führen</li> <li>- Auseinandersetzung mit ungleichen Partizipationschancen und Diskriminierungen</li> </ul>
<b>Methodenkompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konfliktmediation und Streitschlichtung</li> <li>- Methodisches Handwerkszeug (OpenSpace, Dialogmethode, Biografiearbeit)</li> </ul>
<b>Sozialkompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereitschaft zum Perspektivenwechsel und zur persönlichen Weiterentwicklung</li> <li>- denkt nicht in Schubladen; versteht Menschen, ohne zu bewerten und zu verurteilen</li> <li>- Wahrnehmung von Heterogenität</li> <li>- Ambiguitätstoleranz</li> <li>- Selbstsicherheit</li> <li>- Fähigkeit, zuhören zu können</li> <li>- Gesprächsführung auf gleicher Augenhöhe</li> <li>- Sensibilität und Neugierde</li> <li>- Wertschätzung anderen Menschen gegenüber</li> </ul>

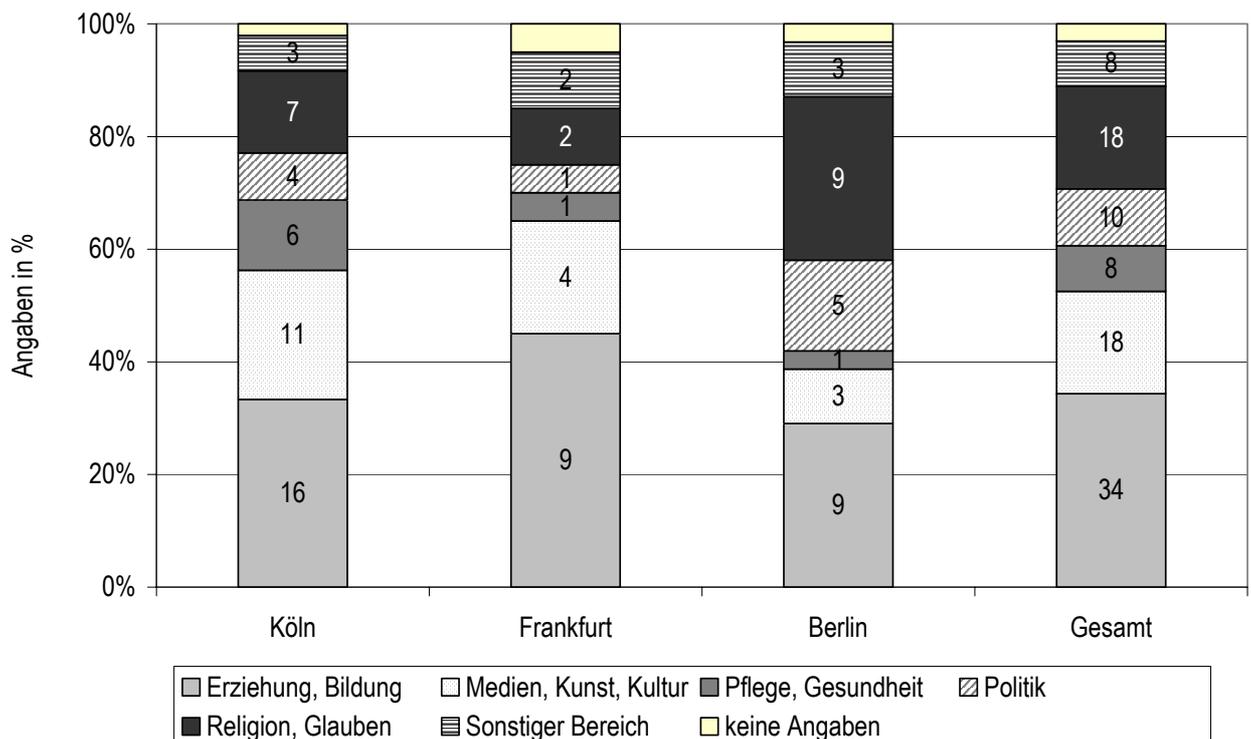
In der Abschlussbefragung wurden die Teilnehmerinnen aus den drei Lerngruppen hinsichtlich ihrer Zukunftspläne zur Umsetzung der erworbenen Kompetenzen in der Tätigkeit als Kulturmittlerin befragt. Alle an der Abschlussbefragung teilgenommenen Frauen gaben an, dass sie sich zukünftig als Kulturmittlerinnen engagieren werden, dieses jedoch unterschiedlich zeitlich terminierten. Ein Grossteil der Befragten (59%) engagierte sich bereits in der Modellphase sowohl im beruflichen als auch im zivilgesellschaftlichen Bereich als Kulturmittlerinnen. Im Vergleich der drei Lerngruppen wurden Unterschiede deutlich: von den Teilnehmerinnen aus Frankfurt war nur knapp jede Dritte bereits ehrenamtlich oder beruflich als Kulturmittlerin parallel zur Qualifizierungsphase tätig; die Berliner und Kölner Frauen waren zu dem Zeitpunkt der Abschlussbefragung schon viel aktiver.

<sup>166</sup> Vgl.: Gruppendiskussion; Nr. 5, 31.01.2007; 6, 01.02.2007; Nr. 7, 08.02.2007; Nr. 9, 08.02.2007

**TAB. 15: ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN DER TEILNEHMERINNEN**

	Köln	Frankfurt	Berlin	Gesamt
keine Angaben		1	1	2
Ich engagiere mich <b>bereits</b> ehrenamtlich/ beruflich als Kulturmittlerin.	15	4	13	32
Ich suche mir <b>gerade</b> ein Engagementfeld.	6	5	2	13
Ich suche mir <b>irgendwann</b> ein Engagementfeld.	2	4	1	7
<b>Gesamt</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>54</b>

Mit Blick auf die verschiedenen Bereiche, in denen die Befragten sich bereits engagieren bzw. sich zukünftig engagieren werden, zeigt sich ein breites Spektrum möglicher Einsatzfelder von Kulturmittlerinnen.

*Abb. 8: Engagement der befragten Teilnehmerinnen (in %, absolut, Mehrfachnennungen)<sup>167</sup>*

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass alle Teilnehmerinnen nach der zweijährigen Qualifizierung Einsatzfelder für sich und ihr zivilgesellschaftliches Engagement entdeckt hatten bzw. sie sich in ihrem bisherigen Engagementfeld mit ihren neu hinzugewonnenen Kompetenzen als Kulturmittlerin positionierten. Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass potentielle Engagementfelder für einige Frauen erst ab dem Zeitpunkt erkennbar wurden, wo sie sich mit der Rolle der Kulturmittlerin identifizie-

<sup>167</sup> Quelle: Abschlussbefragung

ren konnten und sich zutrauten, diese Rolle zu übernehmen. Diese Selbstsicherheit variierte an den drei Standorten, was zum einen mit der Vorerfahrung der Frauen im Hinblick auf zivilgesellschaftliches Engagement und Partizipationsmöglichkeiten und – wie an mehreren Stellen bereits erwähnt – mit dem Bildungshintergrund und den Vorkenntnissen der Befragten korrelierte.

Einige Teilnehmerinnen berichteten, dass sie das Erlernte nicht nur im Rahmen zivilgesellschaftlichen Engagements einsetzen, sondern dieses auch in ihren Arbeitskontext einbrächten. Hier zeigen sich erste Ansätze zu einer Professionalisierung und/oder Berufsbildentwicklung „Kulturmittlerin“, die es ggf. zukünftig auf- bzw. auszubauen gilt. Im Hinblick auf eine berufliche Qualifizierung zur „Kulturmittlerin“ stellt sich verstärkt die Frage nach der Standardisierung, d.h. der Qualität und auch der Quantität der einzelnen Module.

Unter den gegebenen Bedingungen bedarf es heute noch einer Abgrenzung der Qualifizierung für zivilgesellschaftliches Engagement zur beruflichen Qualifizierung, damit Kulturmittlerinnen nicht als „billige“ Sozialpädagoginnen o.ä. ‚missbraucht‘ werden, sondern deutlich wird, dass diese einen spezifischen Bedarf im Rahmen der Gestaltung der Zivilgesellschaft abdecken.

*„[...] Die Musliminnen, die hier teilnehmen, wenn die wirklich in Schulen gehen und anfangen mit Eltern zu reden, wo die Töchter nicht am Sportunterricht teilnehmen dürfen, mit dieser Schulung und dieser Idee, man muss sozusagen die Leute einbeziehen in den Dialog und nicht kommen und sagen, ihr müsst jetzt aber das und das. Ich glaube, dass die mehr erreichen können als so eine Islamkonferenz.“<sup>168</sup>*

#### Zertifikat „Kulturmittlerin“

Mit dem Zertifikat sollte die Möglichkeit geschaffen werden, Aussagen über die erworbenen Kompetenzen (learning outcomes) und den Lernprozess zu machen. Dabei stellte sich die Frage der Standardisierung und der Vergleichbarkeit, d.h. welche einheitlichen Lernergebnisse an den drei Standorten trotz differierender Ausgangsbedingungen erzielt werden können. Die Projektverantwortlichen verständigten sich darauf, dass neben der Einhaltung der Vorgaben des Rahmencurriculums eine weitere Bedingung zum Erwerb des Zertifikats die Teilnahme an 80% der Veranstaltungen sein sollte. Diese Regelung zielte zum einen auf einen spezifischen Qualitätsanspruch und zum anderen auf die Verbindlichkeit in der Teilnahme. Eine solche 80%-Regelung erwies sich bei der nachträglichen Aufnahme von Frauen in die Lerngruppen Frankfurt und Köln jedoch als problematisch: Den Frauen blieb de facto weniger Spielraum bzw. Flexibilität im Hinblick auf die Teilnahme bzw. das Versäumnis einzelner Veranstaltungen.

Die Koordinatorinnen hatten sich unter der Prämisse, möglichst allen Teilnehmerinnen das Zertifikat zu ermöglichen, darüber verständigt, den Frauen Kompensierungsmöglichkeiten in Form zusätzlicher interner und/oder externer Veranstaltungen oder sonstiger zusätzlicher Aufgaben zu offerieren. Die

---

<sup>168</sup> Expertinneninterview; Nr. 19, 16.05.2007

Gefahr, dass sich die Koordinatorinnen damit der Kritik der Willkürlichkeit aussetzen, konnte dabei durch ein transparentes Verfahren vermieden werden.

Vor diesem Hintergrund haben alle Teilnehmerinnen, die bis zum Projektende an dem Curriculum teilgenommen hatten, dieses Zertifikat erhalten, das im Rahmen einer feierlichen kommunalen Abschlussveranstaltung übergeben wurde.

Das Zertifikat „Kulturmittlerin“ intendierte, den Teilnehmerinnen der Qualifizierung eine spezifische Form der Anerkennung ihrer Mitwirkung am Projekt zukommen zu lassen und zum anderen die bundesweite Anerkennung der Qualifizierung zu ermöglichen. Gleichzeitig sollte das Zertifikat den Bedarf und die Relevanz von Kulturmittlerinnen belegen. Bereits in der Eingangsbefragung gingen zwei von drei Frauen davon aus, dass das Zertifikat für sie relevant sein wird.

Ob das Zertifikat „Kulturmittlerin“ tatsächlich nachhaltig wirkt und die entsprechende Anerkennung erhält wird sich zeigen. Es wäre schon viel gewonnen, wenn es die Partizipationschancen der einzelnen Teilnehmerinnen im zivilgesellschaftlichen und ggf. auch beruflichen Bereich erweitere.

#### *Zusammenfassung*

- Alle Teilnehmerinnen haben Einsatzfelder für sich und ihr zivilgesellschaftliches Engagement entdeckt bzw. sich in ihrem bisherigen Engagementfeld mit ihren neu hinzugewonnenen Kompetenzen als Kulturmittlerin positionieren können.
- Die Einsatzfelder, in denen die Frauen tätig waren bzw. sich zukünftig engagieren möchten, sind sehr vielfältig. Das Spektrum reicht hier von dem Bereich schulischer Elternarbeit bis hin zur Entwicklung von Fortbildungsmodulen für politische Vertreter/innen.
- Die Identifikation der beteiligten Frauen mit dem Zertifikat, das ihnen nach der erfolgreichen Teilnahme an dem Qualifizierungsprogramm übergeben wurde, erwies sich als sehr hoch. Sie verbinden damit die Hoffnung, dass es auch für ihre beruflichen Perspektiven nutzbar ist.
- 58 von ursprünglich 71 Teilnehmerinnen haben das Zertifikat „Kulturmittlerin“ erhalten.

#### 4.2.6 Netzwerkarbeit

Das Lernhaus-Konzept sah den Aufbau einer Unterstützerinnengruppe bzw. Supportgruppe vor, die die Arbeit des Lernhauses fachlich unterstützt und Multiplikatorfunktion übernimmt. Potentielle Mitglieder für die Supportgruppe waren Frauen aus Politik und Wirtschaft, Verbänden und Initiativen, die eigenen Kompetenzen und Kontakte zur Verfügung stellen und gleichzeitig Informationen und Überlegungen des Projektes in ihre jeweiligen Gemeinschaften hineinbringen sollten.

An allen drei Standorten konnten „öffentliche“ Frauen als Unterstützerinnen des Lernhauses gewonnen werden, die sich in verschiedenen Funktionen im Projekt wieder fanden – als Schirmherrin, als Referent/in, als politische Unterstützerin etc.

*„Da hatten wir natürlich auch ungeheuer qualifizierte Frauen im Raum, die ihrerseits gut vernetzt sind. Man kann sich ganz unterschiedliche Sachen vorstellen, wie zum Beispiel bei den Basics ihre Religion vorstellen [...] oder dass sie von ihren Netzwerken berichten, das sind ja alles Frauen, die schon vernetzt sind. Oder dass sie eine Veranstaltung moderieren, eine öffentliche, oder auf dem Podium sitzen.“<sup>169</sup>*

Insbesondere innerhalb der Modellabschlussphase bzw. der Phase, die der Implementierung des Projektes vor Ort diente, zeigte sich die immense Bedeutung derartiger Kooperationspartner/innen und Unterstützer/innen, die sich für den Verbleib und den Erhalt des Lernhauses einsetzten. Gleichzeitig konnten die Träger über die „Supporterinnen“ neue Zielgruppen für ihre regulären Angebote ansprechen und Netzwerke über das Lernhaus hinaus auf der institutionellen Ebene knüpfen.

*„Also (für uns) ist es ganz viel, was ich mir erhoffe und auch glaube, dass es so sein wird, dass eine sehr starke Vernetzung vorhanden sein wird im kommunalen Raum, mit neuen möglichen Kooperationspartnern, also mit denen wir vorher nichts zu tun hatten.“<sup>170</sup>*

Allen Gruppen ist es gelungen, ausgehend vom Lernhaus-Projekt neue Kontakte zu knüpfen und den Aufbau eines interkulturellen Netzwerks innerhalb der kommunalen Landschaft zu unterstützen. Damit ist ein wichtiger Umsetzungs-Baustein des Projektes erfüllt worden.

Es zeigte sich aber, dass die Supportgruppe aufgrund verschiedener Aspekte nur schwer als stabile, sich regelmäßig treffende (Parallel-)Gruppe zu realisieren war. Da die Supportgruppe ein von der Lerngruppe unabhängiges Arbeitsfeld darstellte, eine andere Form der Öffentlichkeitsarbeit erforderte und potentielle Unterstützerinnen andere Erwartungen als die Teilnehmerinnen an das Projekt hatten, waren damit zusätzliche Aufgaben für die Standortkoordinatorin verbunden. Die Standortkoordinatorinnen hatten in den Expertinneninterviews bereits darauf hingewiesen, dass sie unter einem hohen Druck standen, die Lerngruppe innerhalb einer relativ kurzen Zeitspanne aufzubauen. Entsprechend standen ihnen nur wenig zeitliche Ressourcen zur Verfügung, sich intensiv dem Aufbau der Supportgruppe zu widmen, nicht zuletzt aufgrund ihres geringen Stellenumfangs von 50%. Dieser Stellenumfang wurde

---

<sup>169</sup> Expertinneninterview; Nr. 7, 03.02.2006

<sup>170</sup> Expertinneninterview; Nr. 5, 26.01.2006

demzufolge bei den Standortkoordinatorinnen in Frankfurt und Köln nach den Erfahrungen der ersten Monate auf 75% aufgestockt. Ggf. müsste hier bei Fortführung des Lernhaus-Projektes eine klarere Aufgabenverteilung zwischen Trägervertreterin und Standortkoordinatorin innerhalb des jeweiligen Lernhauses vorgenommen werden, d.h. die Träger übernehmen die Verantwortung für den Aufbau und die Einbindung der Unterstützerinnengruppe, während die Standortkoordinatorinnen für die Akquise und Betreuung der Lerngruppe verantwortlich sind.

Hinsichtlich des Aufbaus der Unterstützerinnengruppe ist zu Projektbeginn vielleicht auch von falschen Erwartungen ausgegangen worden. Auch wenn die Standortkoordinatorinnen mehr Zeit gehabt hätten, wäre der Aufbau dieser Gruppe vermutlich ähnlich verlaufen, da die anvisierten Unterstützerinnen sich nicht unbedingt auf eine feste Struktur einlassen.

Die Erfahrungen haben auch gezeigt, dass insbesondere der Aufbau neuer Strukturen mit einem großen personellen Aufwand verbunden ist. In Berlin gestaltete sich die Suche nach potentiellen Frauen für die Supportgruppe im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen etwas einfacher, da hier bereits entsprechend weite Vernetzungen vorhanden waren. Die Überparteiliche Fraueninitiative gründete sich auf einem Zusammenschluss von politisch engagierten Frauen aus den Fraktionen des Berliner Abgeordnetenhauses, der Landesregierung, aus Gewerkschaften, Hochschulen, Medien, Frauenprojekten und Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens. Zudem existierten Kooperationspartnerschaften aus dem Vorgänger-Projekt Sarah-Hagar, aus dessen Umfeld Frauen als Unterstützerinnen gewonnen werden konnten, die bereits Erfahrungen mit der Berliner Dialogmethode gesammelt hatten.

*„Also wir haben insgesamt festgestellt, dass das Sarah-Hagar-Netzwerk, also die Frauen, die in Sarah-Hagar aktiv waren, für uns eigentlich in der Masse, in der Mehrheit, eher als Supportfrauen in Frage kommen.“<sup>171</sup>*

Für das Berliner Lernhaus zeigte sich die Bedeutung von Netzwerken im Hinblick auf die Sicherung der Nachhaltigkeit des Berliner Lernhauses, für das zur Fortführung neue Trägerstrukturen gefunden werden mussten.

Christlich gebundene Träger wie der Caritasverband hatten die Möglichkeit, innerhalb der großen Verbandsstruktur das Lernhaus und entsprechende Netzwerke zu implementieren, aber gleichzeitig berichteten die Projektverantwortlichen aus Köln über Schwierigkeiten, Kooperationen zu beispielsweise muslimischen Organisationen aufzubauen.

*„Bei DITIB weiß ich auch nicht, wenn sie da als Caritas hingehen und Caritas ist ja katholisch, wie die dann reagieren.“<sup>172</sup>*

---

<sup>171</sup> Expertinneninterview; Nr. 7, 03.02.2006

<sup>172</sup> Expertinneninterview; Nr. 1, 23.01.2006

Auch in Frankfurt hatte die Struktur und Ausrichtung des Trägers, wie bereits erwähnt, Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Lerngruppe aber auch auf den Auf- und Ausbau der Supportgruppe und möglicher Kooperationen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich Träger mit einem weit ausgebauten Netzwerk schneller und intensiver in Kooperationen einfinden können als Träger, die über kein derartiges Netz verfügen. Gleichzeitig bedarf es bei allen Trägern grundsätzlich einer großen Anstrengung, Kooperationen aufzubauen, die über die bestehenden hinausgehen, um die gesellschaftliche Diversität in das einzelne Lernhaus zu transferieren.

Eine weitere Schwierigkeit bei dem Aufbau der Unterstützerinnengruppe zeigte sich hinsichtlich der Aufgaben der Unterstützerinnen und ihre Einbindung in die Gesamtstruktur des Projektes bzw. in die Lerngruppe.

*„Was mir auch noch sehr schwer fällt, ist tatsächlich zu sagen, was sollen die genau .... Es soll ja keine losgelöste Gruppe sein.“<sup>173</sup>*

*„Da habe ich irgendwie große Schwierigkeiten mir das vorzustellen, weil eins ist klar, weil wir haben ja mal festgelegt: Es wird zwei Treffen im Jahr geben, zwischen Lerngruppe und Supportgruppe und dazwischen, zwischen den beiden Treffen, den Kontakt aufrecht zu erhalten und den Informationsfluss aufrecht zu erhalten und die immer wieder anzusprechen [...].“<sup>174</sup>*

Letztlich sind an den drei Standorten verschiedene Varianten der Idee „Unterstützerinnengruppe“ entstanden. Eine konkrete Gruppe, die sich regelmäßig analog zur Lerngruppe trifft, konnte aber an keinem Standort realisiert werden. Stattdessen existieren eher punktuelle Kontakte und Kooperationen, die von den Projektverantwortlichen nach Bedarf angefragt bzw. aufgegriffen werden.

*„Und dann wurde mit denen vereinbart, dass man sie ansprechen kann zu einem späteren Zeitpunkt, falls das jeweilige Thema dann aufkäme.“<sup>175</sup>*

Die Koordinatorinnen wiesen in diesem Kontext darauf hin, dass die als Unterstützerinnen angefragten Frauen aufgrund ihrer begrenzten zeitlichen Ressourcen oftmals nicht die Möglichkeit haben, sich in einer festen Gruppe mit regelmäßigen Terminen zu engagieren.

*„Ich sehe das nicht so, dass wir da regelmäßige Treffen planen. Ich sehe das eher so, dass wir im Bereich net and practice, dass wir da einfach einige Einrichtungen aufsuchen und dass man vorab das einfach klärt und dass das irgendwie sich dann so ergibt. Aber sondierte einzelne Treffen mit der Support- Group? Ich weiß auch nicht, ob da so das Interesse besteht.“<sup>176</sup>*

Im Hinblick auf die Unterstützerinnengruppe lässt sich festhalten, dass hier entsprechend des Ansatzes *work in progress* an den drei Standorten Modifikationen an dem Konzept der Supportgruppe vorge-

---

<sup>173</sup> Expertinneninterview; Nr. 3, 23.01.2006

<sup>174</sup> Expertinneninterview; Nr. 4, 26.01.2006

<sup>175</sup> Expertinneninterview; Nr. 2, 23.01.2006

<sup>176</sup> Expertinneninterview; Nr. 2, 23.01.2006

nommen wurden, die sich den realen Gegebenheiten, den Rahmenbedingungen und dem Bedarf an Unterstützung angepasst haben.

*„[...] Was kann Support für die Lerngruppe noch sein, außer das man jetzt sagt, noch mal eine Gruppe und auch in Anbetracht der Situation in der wir sind, vielleicht wär's nicht schlecht da auch noch mal zu überlegen, was kann es noch sein.“<sup>177</sup>*

#### Zusammenfassung

- Die Träger haben mit der Implementierung des Lernhauses neue Kooperationspartner/innen gewinnen und sich innerhalb der jeweiligen kommunalen Integrationslandschaft (weiter) positionieren können.
- Die Teilnehmerinnen aus den Lerngruppen haben Kontakte nicht nur innerhalb der eigenen Gruppe, sondern auch neue Verbindungen zu kommunalen Institutionen und relevanten Akteur/innen knüpfen können.
- Die Standortkoordinatorinnen hatten aufgrund der (zeit-)intensiven Begleitung der Lerngruppe und der Koordination des Lernprozesses nur wenig zeitliche Ressourcen, um sich intensiv dem Aufbau der Supportgruppe zu widmen.
- Das Unterstützernetzwerk (Supportgruppe) organisierte sich eher als loser Verbund von Einzelpersonen, denn als stabile, sich regelmäßig treffende Gruppe.
- Die Zielsetzung, Frauen ‚fit für die Öffentlichkeit‘ zu machen, konnte erreicht werden, auch wenn der Wunsch bleibt, weiterhin den ‚Stützpunkt Lernhaus‘ als Ort der Reflexion, der gegenseitigen Unterstützung und Ermutigung zu erhalten.

---

<sup>177</sup> Expertinneninterview, Nr. 5, 26.01.2006

#### 4.2.7 Und wie geht es weiter? Zur Nachhaltigkeit

Im Rahmen der Expertinneninterviews zeigten die Koordinatorinnen und Vertreterinnen der Projektträger ihre Vorstellungen von der Nachhaltigkeit des Projektes auf und stellten dar, welche Schritte sie bereits im Hinblick auf die Sicherung der Projektidee und des Lernhauses vor Ort unternommen haben. Alle drei Träger hatten aufgrund der sehr positiven Ergebnisse des Projektes und der Auswirkungen auf das Ansehen des Trägers prinzipiell großes Interesse an der Weiterführung des Lernhauses und dem Aufbau neuer Lerngruppen, begegnete(n) dabei aber unterschiedlichen Schwierigkeiten.

Das Lernhaus Berlin war damit konfrontiert, einen neuen Träger mit einer größeren Infrastruktur zu suchen, der auch langfristig die Ressourcen für ein Lernhaus zur Verfügung stellen kann.

*„Das kann die ÜPFI bei allem Respekt, die haben sich unheimlich rein gehängt, die machen das ja auch alles ehrenamtlich, da habe ich großen Respekt vor, das können die gar nicht leisten. Die haben nicht mal ein eigenes Büro [...]. Da brauchst du dann noch mal eine anderes Maß an Personal.“<sup>178</sup>*

Neben der Suche nach einem neuen Träger sahen die Projektverantwortlichen aus Berlin ihre Hauptaufgabe im Sinne der Nachhaltigkeit darin, die Erfahrungen aus dem Lernprozess über die entsprechenden politischen Gremien in die öffentliche und politische Diskussion einzubringen.

Auch die beiden Träger aus Frankfurt und Köln hatten sich an kommunale Entscheidungsträger gewandt, hier allerdings primär mit dem Ziel, finanzielle Mittel zur Fortsetzung des Projektes an den bestehenden Standorten einzuwerben.

Zur finanziellen Absicherung durch die Kommunen oder sonstige Geldgeber bedurfte es nach Auffassung der Projektträger einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit. Diese konnte seitens der Standortkoordinatorinnen, die bereits mit den Aufgaben als Organisatorinnen und Moderatorinnen der lokalen Gruppenprozesse beauftragt sind, nicht in ausreichender Masse geleistet werden. Hier müssen verstärkt die Kompetenzen und Netzwerke des Projektträgers zum Einsatz kommen. Zudem müssen die Alleinstellungsmerkmale klar definiert sein, damit das Besondere des Lernhauses und die Abgrenzung von anderen Projekten im interkulturellen Bereich deutlich werden.

*„Wir müssen uns im Klaren sein, was unterscheidet uns von anderen. Uns unterscheidet, dass wir mehrere Religionen und mehrere Nationalitäten und dass wir Frauen sind.“<sup>179</sup>*

Diese religiöse und kulturelle Vielfalt sowie die Heterogenität in der Altersstruktur gilt es über das einzelne Lernhaus hinaus als Standard für weitere Lernhäuser festzulegen. Die Projektverantwortlichen wiesen in diesem Zusammenhang mehrfach darauf hin, dass es zu diesem Zweck notwendig sei, das Projekt bundesweit zu verankern, d.h. eine Koordinationsstelle einzurichten, die u.a. die Einhaltung dieser Standards sichert.

---

<sup>178</sup> Expertinneninterview; Nr. 21, 30.05.2007

<sup>179</sup> Gruppendiskussion; Nr. 10, 30.08.2007

Gleichzeitig muss im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit das Label „Kulturmittlerin“ bekannt und etabliert werden. Um den Bekanntheitsgrad des Zertifikats zu steigern, müssen weitere Lernhäuser flächendeckend eingeführt und die bestehenden Häuser in die kommunale Infrastruktur implementiert werden.

Hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung zukünftiger Lernhäuser wurden in den vorhergehenden Kapiteln bereits einige Punkte benannt, die es nach Abschluss der Modellphase zu berücksichtigen gilt. Auf die konkrete Umsetzung des Rahmencurriculums soll daher an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden. In den Gruppendiskussionen und den Expertinneninterviews wurde allerdings deutlich, dass die durch die Offenheit des Curriculums bedingte Gratwanderung zwischen Standardisierung und Partizipation und die damit verbundene Unsicherheit der Projektbeteiligten bezüglich der Zielerreichung auch zum Ende der Modellphase weiterhin vorhanden war. Dieses zeigte sich daran, dass einige Teilnehmerinnen nach wie vor den Wunsch nach einer klareren Struktur und einem fest vorgegebenen Curriculum äußerten, da ihrer Ansicht nach zu viel Zeit für die Findungs- und Abstimmungsprozesse ‚verschwendet‘ wurde. Demgegenüber sehen andere Frauen gerade in der Möglichkeit zur Mitbestimmung den zentralen Gedanken des Lernhauses, der unbedingt auch bei der Fortführung erhalten bleiben sollte.

Die Diskrepanz zwischen dem Wunsch nach mehr Struktur und dem Anspruch der Mitbestimmung kann dahingehend gelöst werden, dass zukünftige Lernhäuser explizit aus den Erfahrungen der Modellphase schöpfen und dieses erste Lernhaus als ein Modell der Umsetzung der Lernhaus-Idee sehen. Dabei können die bereits qualifizierten Kulturmittlerinnen als Expertinnen oder als Koordinatorinnen für diese neuen Gruppen gelten, die dort ihre Erfahrungen einbringen.

*„Wir reden immer von Brückenbauerinnen, für mich sind diese Frauen, [...] nicht die erste Generation von Qualifizierten, sondern es sind diejenigen, die die Qualifizierung mit entwickelt haben.“<sup>180</sup>*

Darüber hinaus merkten die Teilnehmerinnen an, dass sie sich eine Möglichkeit erhoffen, in ihren Engagementfeldern begleitet zu werden und ihnen ein Reflexionsraum zur Verfügung gestellt werden kann.

Innerhalb der Modellphase wurde an vielen Stellen über den Zeitrahmen der Qualifizierung diskutiert – auch im Rahmen der letzten Expertinneninterviews und Gruppendiskussionen. Dabei stand oft die Frage im Mittelpunkt, ob der Zeitraum von zwei Jahren ausreicht, um eine angemessen fundierte Qualifikation zu erhalten. Diese Frage ist nur im Kontext der zukünftigen Zielsetzung des Projektes zu beantworten. Im Kapitel *Kulturmittlerin* wurde darauf hingewiesen, dass der Input für eine berufliche Qualifizierung nicht ausreichend erscheine, für ein zivilgesellschaftliches Engagement aber eine gute Grundlage schafft bzw. schaffen könne. Wird sich zukünftig die Zielsetzung „Förderung zivilgesellschaft-

---

<sup>180</sup> Expertinneninterview; Nr. 21, 30.05.2007

lichen Engagements“ hinsichtlich einer beruflichen Fortbildung verändern, bedarf es auch der Anpassung der strukturellen Rahmenbedingungen.

Ideen zur Weiterentwicklung existieren bereits jetzt an allen Standorten. Sie reichen von einzelnen Fortbildungsmodulen für spezifische Berufsgruppen (z.B. Lehrer/innen, Erzieher/innen, Verwaltungsangestellte, Politikerinnen) bis hin zur (Zusatz-)Qualifizierung von Akademiker/innen an Fachhochschulen. Die vielfältigen Aktivitäten und Bemühungen der Projektverantwortlichen zur weiteren Finanzierung der bestehenden Lernhäuser zeigten ein positives Ergebnis: sowohl in Köln als auch in Frankfurt wird es dank finanzieller Unterstützung durch die Kommune auch zukünftig Lerngruppen bzw. Lernhäuser geben. Es bleibt die Frage nach den zukünftigen Zielgruppen: Wird es das „*Transkulturelle und interreligiöse Lernhaus der Frauen*“ auch für Männer/Jugendliche ... geben?

#### *Zusammenfassung*

- Alle drei Träger haben aufgrund der sehr positiven Ergebnisse des Projektes und der Auswirkungen auf das Ansehen des Trägers großes Interesse an der Weiterführung des Lernhauses und an dem Aufbau neuer Lerngruppen.
- An allen drei Standorten wurden Ideen zur Weiterentwicklung und -finanzierung durch kommunale Mittel und zur Implementierung der Lernhäuser in die vorhandene lokale Angebotsstruktur entwickelt, die z.T. schon erfolgreich umgesetzt werden konnten
- Über die Arbeit im Lernhaus haben sich für die Träger neue Perspektiven hinsichtlich ihrer eigenen Ausrichtung (Zielsetzung, Zielgruppen, Arbeitsweise) ergeben.

### 4.3 Zusammenfassungen und Konsequenzen

#### **Die Lernhäuser – Träger- und Infrastruktur sowie Teilnehmerinnenorientierung**

##### *Zusammenfassung*

- Die Spezifika des Trägers (Infra- und Organisationsstruktur, Selbstverständnis, Zielsetzung) hatten Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Lerngruppe, die konkrete Ausgestaltung des Lernprozesses sowie die Sicherung der Nachhaltigkeit durch Netzwerkarbeit.
- Der Aufbau und die Implementierung der Lerngruppen vor Ort benötigten einen großen zeitlichen und personellen Aufwand. Dieser Zeitraum variierte mit den vorhandenen Ressourcen und Rahmenbedingungen vor Ort (Infrastruktur, bestehende Netzwerkstrukturen).
- Die lokalen Projektteams (Kordinatorinnen und Projektträger) waren von ihrer Weltanschauung, Religion und kultureller Zugehörigkeit unterschiedlich stark gemischt zusammengesetzt. Insbesondere die Teilnehmerinnen wünschten sich eine möglichst heterogene Zusammensetzung auf der Ebene der Projektverantwortlichen, weil sich die auf ihren Lernprozess positiv auswirkte.
- Nach den Erfahrungen des Modellprojekts sind die Aufgaben einer Standortkordinatorin so umfassend, dass für die erfolgreiche Etablierung eines Lernhauses und die Begleitung und Koordinierung der Qualifikation ein Arbeitseinsatz im Umfang einer vollen Stelle erforderlich ist. Auch das Splitten der Stelle und die Bildung eines kulturell gemischten Teams sind sinnvoll.
- Potentielle Lerngruppen-Teilnehmerinnen fühlten sich eher durch persönliche Kontakte und Vor-Ort-Besuche in den jeweiligen Institutionen als durch ‚herkömmliche‘ Öffentlichkeitsarbeit, wie Webseiten oder Faltblätter, angesprochen.
- Das ‚offene‘ Curriculum erschwerte die Gewinnung von Teilnehmerinnen, weil der konkrete Verlauf und der Inhalt der Lernhaus-Qualifizierung Interessierten nicht im Vorhinein aufgezeigt werden konnten, sondern als gemeinsame Gestaltungsaufgabe angeboten wurden.

##### *Konsequenzen*

- Im Vorfeld der Implementierung von Lernhäusern gilt es, die Trägerstrukturen und -spezifika hinsichtlich ihrer Chancen und Risiken beim Aufbau multikulturell und multireligiös zusammengesetzter Lerngruppen zu reflektieren, um gegebenenfalls besondere Anstrengungen zu unternehmen, „trägerfremde“ Zielgruppen anzusprechen.
- Weiterhin muss kritisch geprüft werden, ob der jeweilige Träger auf ein bestehendes kommunales Netzwerk zurückgreifen kann. Dieses Netzwerk hilft bei der Gewinnung von Teilnehmerinnen und der Implementierung des Lernhauses in der Kommune. Gleichzeitig bietet es den Teilnehmerinnen Möglichkeiten, ihre erworbenen Kompetenzen zu erproben.

- Beim Aufbau von Lernhäusern sollten sich Träger ggf. mit anderen Institutionen zu Kooperationen zusammenschließen. Lernhäuser und deren Träger können durch einen derartigen Kooperationsverbund verschiedene, neue und mehr Zielgruppen ansprechen.
- Bei der Startphase des Projektes muss eine ausreichende Vorlaufphase für die notwendigen institutionellen Kontakte eingeplant werden, um potentielle Teilnehmerinnen persönlich anzusprechen.
- Vorerfahrungen in der interkulturellen Arbeit sind unverzichtbar.

### **Wer will Kulturmittlerin werden? – Zusammensetzung der Lerngruppen**

#### *Zusammenfassung*

- Zu Beginn der Qualifizierungsphase verzeichneten die drei Lernhäuser insgesamt 71 Teilnehmerinnen. Nach einem Jahr waren weiterhin 66 Frauen aktiv am Umsetzungsprozess beteiligt, von denen 58 im Frühjahr 2008 das Zertifikat „Kulturmittlerin“ erhielten.
- Auf die Frage, welche Gründe ausschlaggebend für ihren Ausstieg gewesen wären, gaben die Frauen neben beruflichen und gesundheitlichen Gründen auch zeitliche Belastungen als Ausstiegsgrund an.
- Die Gruppengröße variierte an den drei Standorten zwischen 14 und 28 Frauen, wobei die Teilnehmerinnen aller drei Gruppen die jeweilige Gruppengröße – trotz ihrer Unterschiedlichkeit – insgesamt als ‚passend‘ empfanden.
- An allen drei Standorten ist es geglückt, Lerngruppen mit einer heterogenen Zusammensetzung in Bezug auf die Merkmale Alter sowie kulturelle Hintergründe und religiöse Orientierungen aufzubauen. Die Teilnehmerinnen äußerten, dass diese Heterogenität für den Lernprozess einen großen Gewinn darstellte.
- An allen drei Standorten engagierten sich Frauen mit und ohne Migrationsbiographie – allerdings unterschiedlich gemischt in den einzelnen Lerngruppen.
- Der größte Anteil teilnehmender Migrantinnen stammte aus den Ländern des Mittleren bzw. Nahen Ostens und aus Osteuropa. Auffällig ist, dass der Anteil an Frauen aus den ehemaligen Anwerbestaaten (Griechenland, Italien, Spanien, Portugal Jugoslawien, Türkei) im Vergleich dazu relativ gering war.
- Frauen mit geringeren Bildungsabschlüssen sind kaum gewonnen worden. Insbesondere Akademikerinnen fühlten sich angesprochen.
- Knapp die Hälfte der Befragten engagierte sich bereits zu Projektbeginn in verschiedenen Bereichen des zivilgesellschaftlichen Engagements. Diese bestehenden Kontakte erleichterten der

Lerngruppe den Zugang zu verschiedenen Engagementfeldern im Rahmen der „net & practice“-Veranstaltungen.

- Die Teilnehmerinnen erwarteten vom Lernhaus-Projekt primär, dass sie ihre sozialen Kompetenzen ausbauen und spezifische Kenntnisse für den interkulturellen Austausch erwerben.

#### *Konsequenzen*

- Ein zentrales Alleinstellungsmerkmal des Lernhaus-Projektes ist die Einbindung von ‚deutschen‘ und ‚nicht-deutschen‘, migrierten und nicht-migrierten Frauen. Nur so wird deutlich, dass die Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft die Aufgabe ALLER ist. Gleichzeitig stellt das Lernhaus eine Art Erprobungsfeld zur Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft Deutschland dar.
- Die Zusammensetzung der Lerngruppen sollte so heterogen wie möglich sein. Unterschiedliche biografische Verläufe sind eine wesentliche Voraussetzung für das erfahrungsbasierte Lernen.
- Die optimale Gruppengröße liegt zwischen 15 und 25 Teilnehmerinnen. Da der Quereinstieg nach Beginn der Qualifizierung problematisch ist, sollten vor dem Hintergrund möglicher Fluktuation anfänglich mehr Frauen in die Gruppe aufgenommen werden.
- Voraussetzung für die Teilnahme an der Qualifizierung sollte ein bestehendes zivilgesellschaftliches Engagement oder die Bereitschaft, sich in zivilgesellschaftlichen Kontexten zu engagieren, sein, damit die Multiplikation des Erlernten in die verschiedenen Engagementbereiche wahrscheinlicher ist.

### **Das Lernen – Inhalte und Prozess**

#### *Zusammenfassung*

- Der Bildungshintergrund der Teilnehmerinnen bestimmte die inhaltliche Ausrichtung und die methodisch-didaktische Herangehensweise an die Themen in den Lerngruppen.
- Die regelmäßigen Gruppentreffen waren besonders nachhaltig. Dort wurde Lernen durch Erfahrung umgesetzt.
- Das halboffene Rahmencurriculum hat sich an allen drei Standorten bewährt. Für einige Teilnehmerinnen stellten die Offenheit des Curriculums und die Anforderung der Selbstgestaltung zunächst aber eine große Herausforderung dar.
- Mit dem Modul *basics* wurde bei einigen Teilnehmerinnen - die Vorstellung verknüpft, spezifisches Detailwissen zu einzelnen religiösen und kulturellen Orientierungen bzw. ein Rezeptwissen im Umgang mit interkulturellen Überschneidungssituationen zu erhalten.

- Das Modul *net and practice (n&p)* wurde nur in Ansätzen umgesetzt. Die Unschärfen des *n&p*-Moduls sind vermutlich dem Modellcharakter geschuldet. Es ermöglichte in seiner vorliegenden Ausformulierung keine intensive Praxiserfahrung der Teilnehmerinnen. Das Konzept *n&p* muss überarbeitet werden.
- Das Modul *skills* wurde von den Teilnehmerinnen positiv bewertet. Insbesondere die Auseinandersetzung und Erprobung von Kommunikationsstrukturen und -regeln legten die Basis für dialogische Lernprozesse in den Gruppensitzungen.
- Die *workshops* stellten einen wichtigen – aber auch ressourcenbeanspruchenden – Baustein innerhalb des Projektes dar, da an dieser Stelle eine Orientierung der Teilnehmerinnen nach außen erfolgte. Sie ermöglichten es den Teilnehmerinnen, ihre erworbenen Methodenkompetenzen zu erproben und gleichzeitig Kontakte zu Institutionen und damit zu potentiellen Einsatzfeldern als „Kulturmittlerin“ zu erhalten.
- Die regelmäßigen Gruppentreffen sind notwendig, um den Teilnehmerinnen Raum zur Reflexion und zum Erfahrungsaustausch zu geben.
- Wertschätzung von Vielfalt und Anerkennung der vorhandenen Kompetenzen als zentrale Haltungen der Teilnehmerinnen stellt eine Grundbedingung für den Lernprozess dar.
- Die zentralen Aspekte des Lernens (mit- und voneinander Lernen, Mitbestimmung, Dialog auf Augenhöhe) haben sich als zielführend herausgestellt. Die vorhandenen zeitlichen Ressourcen schränken den Grad der Mitbestimmung der Teilnehmerinnen in den drei Lerngruppen ein.
- Die Teilnehmerinnen empfinden die zweijährige Laufzeit trotz der hohen zeitlichen Belastung als angemessen.

#### *Konsequenzen*

- Die regelmäßigen Gruppentreffen, die Raum für den Austausch und damit zur Reflexion des Lernprozesses und der Selbstreflexion der Teilnehmerinnen geben, stellen ein Alleinstellungsmerkmal des Projektes dar. Die Kombination von curricularen Modulen und regelmäßigen Gruppentreffen gilt es zukünftig zu erhalten.
- Das Modul *basics* darf kein Rezeptwissen über scheinbare oder anscheinend unterschiedliche kulturelle Umgangsweisen vermitteln. Vielmehr sollte das Modul das Verständnis von Zusammenhängen vermitteln, Mechanismen aufzeigen, wie Unterschiede konstruiert werden, und allgemeine Entwicklungen und Gestaltungsmöglichkeiten in der Einwanderungsgesellschaft thematisieren.
- Vernetzung ist ein wichtiger Aspekt u.a. im Hinblick auf Einsatzmöglichkeiten für „Kulturmittlerinnen“ und Kooperationsmöglichkeiten des Trägers zur Sicherung der Nachhaltigkeit. Das

Modul *n&p* gilt es klarer strukturiert weiterhin als Baustein im Curriculum zu erhalten. Denkbar sind hier zwei Möglichkeiten:

1. *n&p* wird erst im zweiten Jahr der Qualifizierung – parallel zu den Gruppentreffen – umgesetzt oder
2. *n&p* wird als zeitlich begrenzte Praxisphase eingeführt.

**Um welche Kompetenzen geht es? -  
Einschätzungen der Teilnehmerinnen zum Qualifizierungsprozess**

*Zusammenfassung*

- Die zu Beginn des Projektes formulierten Lernziele der Qualifizierung konnten weitgehend erreicht werden. Die Teilnehmerinnen konnten durch das Lernhaus bedingte Veränderungen benennen, die sich auf der kognitiven, affektiven wie auch der verhaltensbezogenen Ebene abzeichneten.
- Ein zentrales Lernergebnis für die Teilnehmerinnen war die Erkenntnis, dass es zwischen den Beteiligten eine Vielzahl an Gemeinsamkeiten im Hinblick auf (Alltags-)Erfahrungen und biografische Erlebnisse gab. Kulturelle Unterschiede wurden nicht mehr unreflektiert als *das* Erklärungsmuster für Missverständnisse im interkulturellen Kontext angesehen. Die Erkenntnis, dass solche Differenzierungen oftmals konstruiert sind, war in allen drei Lerngruppen präsent.
- Vorurteile, Kulturalisierungen und Stereotype konnten durch den persönlichen Kontakt und den biografischen Lernansatz abgebaut und durch die Erkenntnis ersetzt werden, dass Vielfalt und Heterogenität eine enorme Bereicherung für alle Bereiche im öffentlichen und privaten Raum darstellen.
- Das Lernhaus ermöglichte den Teilnehmerinnen eine persönliche Weiterentwicklung im Hinblick auf die Eröffnung neuer Perspektiven und Sichtweisen durch die intensive, wertfreie Auseinandersetzung mit den Dispositionen ‚anderer‘ Frauen, zu denen sie außerhalb des Lernhauses bisher keinen Kontakt hatten.
- Voraussetzung für ein zivilgesellschaftliches und auch berufliches Engagement als Kulturmittlerin sind Mut und das Vertrauen, selbst etwas bewegen zu können. Die Erfahrungen in und mit der Lerngruppe haben die Teilnehmerinnen darin bestärkt, dass sie das Recht haben, ihre Meinung öffentlich zu äußern und dafür auch einzutreten.

*Konsequenzen*

- Das Lernen durch Erfahrung respektive am Modell stellt ein zentrales Moment des Lernprozesses dar, den es zukünftig zu erhalten gilt. Biografieorientierte Methoden sind besonders geeignet, Erfahrungen von Gemeinsamkeit und Differenz zu machen und reflexiv auszubalancieren, ohne auf Stereotype zurückgreifen zu müssen.

- Um Perspektivenwechsel und Ambiguitätstoleranz seitens der Teilnehmerinnen zu forcieren, benötigt es Reflexionsmöglichkeiten in der Lerngruppe, in der eine wertfreie Kommunikation praktiziert wird, sowie ein entsprechendes ‚Handwerkszeug‘ für den interkulturellen Dialog (siehe *skills*)
- Die Teilnehmerinnen wagen im Rahmen zivilgesellschaftlichen Engagements erst dann den Schritt in die Öffentlichkeit, wenn sie sich entsprechend stark fühlen, selbst konträren Positionen ‚Stand zu halten‘. Das Lernhaus muss daher im Rahmen der Qualifizierung solche Situationen simulieren und Erprobungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen. Hier leisten die *workshops* einen entscheidenden Beitrag.

### **Kulturmittlerin – Einsatzfelder und Zertifikat**

#### *Zusammenfassung*

- Alle Teilnehmerinnen haben Einsatzfelder für sich und ihr zivilgesellschaftliches Engagement entdeckt bzw. sich in ihrem bisherigen Engagementfeld mit ihren neu hinzugewonnenen Kompetenzen als Kulturmittlerin positionieren können.
- Die Einsatzfelder, in denen die Frauen tätig waren bzw. sich zukünftig engagieren möchten, sind sehr vielfältig. Das Spektrum reicht hier von dem Bereich schulischer Elternarbeit bis hin zur Entwicklung von Fortbildungsmodulen für politische Vertreter/innen.
- Die Identifikation der beteiligten Frauen mit dem Zertifikat, das ihnen nach der erfolgreichen Teilnahme an dem Qualifizierungsprogramm übergeben wurde, erwies sich als sehr hoch. Sie verbinden damit die Hoffnung, dass es auch für ihre beruflichen Perspektiven nutzbar ist.
- 58 von ursprünglich 71 Teilnehmerinnen haben das Zertifikat „Kulturmittlerin“ erhalten.

#### *Konsequenzen*

- Um dem Zertifikat „Kulturmittlerin“ die entsprechende Bedeutung zukommen zu lassen, benötigt es eine angemessene (gesellschaftspolitische) Anerkennung. Hier gilt es, eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit in der Kommune anzustoßen, die die Qualifizierung „Kulturmittlerin“ und die potentiellen zivilgesellschaftlichen Einsatzmöglichkeiten von Kulturmittlerinnen publik macht. Noch offen ist die Anerkennung in beruflichen Kontexten. Wünschenswert wäre eine Weiterentwicklung des Curriculums für eine entsprechende Zusatzqualifikation im beruflichen Bereich.
- Um den Kulturmittlerinnen auch zukünftig ein breites Spektrum an Einsatzfeldern aufzuzeigen, muss im Rahmen der *n&p*- Veranstaltungen eine entsprechende Ausweitung der bestehenden Kontakte angestrebt werden. Insbesondere das Engagementfeld „Politik“ sollte offensiv bear-

beitet werden, um die hier bestehende frauenspezifische Schräglage für „das Soziale“ sanft zu beeinflussen.

## **Netzwerkarbeit**

### *Zusammenfassung*

- Die Träger haben mit der Implementierung des Lernhauses neue Kooperationspartner/innen gewonnen und sich innerhalb der jeweiligen kommunalen Integrationslandschaft (weiter) positionieren können.
- Die Teilnehmerinnen aus den Lerngruppen haben Kontakte nicht nur innerhalb der eigenen Gruppe, sondern auch neue Verbindungen zu kommunalen Institutionen und relevanten Akteur/innen knüpfen können.
- Die Standortkoordinatorinnen hatten aufgrund der (zeit-)intensiven Begleitung der Lerngruppe und der Koordination des Lernprozesses nur wenig zeitliche Ressourcen, um sich intensiv dem Aufbau der Supportgruppe zu widmen.
- Das Unterstützernetzwerk (Supportgruppe) organisierte sich eher als loser Verbund von Einzelpersonen, denn als stabile, sich regelmäßig treffende Gruppe.
- Die Zielsetzung, Frauen ‚fit für die Öffentlichkeit‘ zu machen, konnte erreicht werden, auch wenn der Wunsch bleibt, weiterhin den ‚Stützpunkt Lernhaus‘ als Ort der Reflexion, der gegenseitigen Unterstützung und Ermutigung zu erhalten.

### *Konsequenzen*

- Die Bedeutung von Netzwerken für das soziale Kapital der Teilnehmerinnen und des Trägers muss in den Fokus genommen werden.
- Um das jeweilige Lernhaus langfristig in die kommunale Infrastruktur einzubinden, müssen zentrale Akteure und Institutionen aus dem Themenbereich „Migration/Integration“ identifiziert und in ein Lernhaus-Netzwerk aktiv eingebunden werden.
- Zukünftig gilt es eine klare Arbeitsteilung zwischen Trägervertreterin und Standortkoordinatorin in Sachen Aufbau und Koordination der Unterstützernetzgruppe vorzunehmen.
- In der zweijährigen Qualifizierung muss dafür Sorge getragen werden, dass die Teilnehmerinnen Zugang zu den Netzwerken des Trägers und ggf. der Kommune bekommen.
- Das Lernhaus sollte auch nach Beendigung der zweijährigen Qualifikationsphase den ausgebildeten Kulturmittlerinnen die benötigte Unterstützung zur Reflexion und zum Austausch der Praxiserfahrungen anbieten.

### **Und wie geht es weiter? – Nachhaltigkeit**

#### *Zusammenfassung*

- Alle drei Träger haben aufgrund der sehr positiven Ergebnisse des Projektes und der Auswirkungen auf das Ansehen des Trägers großes Interesse an der Weiterführung des Lernhauses und an dem Aufbau neuer Lerngruppen.
- An allen drei Standorten wurden Ideen zur Weiterentwicklung und -finanzierung durch kommunale Mittel und zur Implementierung der Lernhäuser in die vorhandene lokale Angebotsstruktur entwickelt, die z.T. schon erfolgreich umgesetzt werden konnten
- Über die Arbeit im Lernhaus haben sich für die Träger neue Perspektiven hinsichtlich ihrer eigenen Ausrichtung (Zielsetzung, Zielgruppen, Arbeitsweise) ergeben.

#### *Konsequenzen*

- Das Lernhaus sollte, um es langfristig erhalten zu können, in die vorhandenen Aufgaben und Angebotsprofile der Träger implementiert werden.
- Langfristig sollte das Lernhaus als integraler Bestandteil des Integrationsangebotes der Kommune etabliert werden. Dazu bedarf es der Unterstützung relevanter politischer Entscheidungsträger/innen.
- Zur Verbreitung der Lernhaus-Idee und zur Unterstützung beim Aufbau neuer Lernhäuser bedarf es der Einrichtung und Förderung einer zentralen Informationsstelle.

## Ausblick – wohin geht die Reise?

### *Die Projektleiterinnen*

Das Lernhaus-Projekt hat auf unterschiedlichen Ebenen viel in Bewegung gebracht:

Bei den *Teilnehmerinnen* zeigt sich ein hoher Zuwachs an fachlichen und methodischen Kompetenzen sowie an Sensibilität für Verschiedenheit und Vielfalt. Die Teilnehmerinnen gewinnen neue Sichtweisen und Perspektiven. Sie haben über die Projektträger Zugang zu den kommunalen Netzwerken erhalten und suchen sich nun als Kulturmittlerinnen ihren Platz. Sie gehen in Kindertagesstätten, Schulen, Hospize oder Initiativen für politische Bildung. Sie machen sich selbstständig, schließen sich zusammen, wie im Kölner Verein für internationalen und interkulturellen Austausch (ViiA), der die Früchte des Lernhausprojektes weiter tragen sowie bestehende Kontakte ausbauen will.

Über Netzwerktreffen lernten die Teilnehmerinnen viele Akteurinnen aus gesellschaftlichen und politischen Gruppen kennen, die heute als Multiplikatorinnen und Lobbyistinnen die Projektidee weiter fördern.

Auf der Trägerebene zeigt sich, dass das Lernhaus-Projekt dazu beigetragen hat, neue Kooperationspartner/innen zu gewinnen und sich innerhalb der jeweiligen kommunalen Integrationslandschaft (weiter) zu positionieren. Die positiven Ergebnisse des Projektes und der damit verbundene Imagegewinn förderten das Interesse an der Weiterführung des Lernhauses und am Aufbau neuer Lerngruppen. Mit Engagement und Kreativität wurden an allen drei Standorten Ideen zur Weiterfinanzierung sowie zur Implementierung des Lernhauses in die vorhandene lokale Angebotsstruktur entwickelt, die zum Teil schon umgesetzt werden konnten:

- In Frankfurt wird bereits mit dem Aufbau einer neuen Lerngruppe begonnen – bezuschusst durch das Frauenreferat der Stadt Frankfurt. Anträge an das Sozialdezernat zur Ko-Finanzierung sind geplant, Möglichkeiten, Stiftungs- bzw. EU-Gelder zu beantragen, werden geprüft.
- In Köln fanden Gespräche mit der Stadt über eine weitere Co-Finanzierung statt und gemeinsam mit anderen Kölner GÜF-Projekten wurden Landesmittel beantragt. Die neu beginnende Lernhausgruppe wird von einer Absolventin des Modellprojektes geleitet.
- In Berlin wird ein neuer Träger gesucht, der das Angebot zur Ausbildung von Kulturmittler/innen für die Zivilgesellschaft übernimmt. Gleichzeitig werden Überlegungen angestellt, Qualifizierungsmodule für spezifische Zielgruppen bzw. Institutionen zu entwickeln und anzubieten.

Auf *kommunaler Ebene* wächst das Interesse an weiteren Lernhäusern. Bei der Fachtagung „Die Gesellschaft braucht Kulturmittler/innen“ im Mai 2008 in Frankfurt zeigte sich eine Reihe von Stadtvertreter/innen interessiert, sich für eine Implementierung in der eigenen Kommune stark zu machen. Auch einige Wohlfahrtsverbände und Bildungseinrichtungen überlegen, die Lernhausidee zu

übernehmen. Anfragen kommen aus dem ganzen Bundesgebiet, aus Hamburg und Ulm, aus Limburg und Jena. Weitere Tagungen zur Perspektive „Ein Lernhaus in jeder Kommune“, die der Unterstützung und Nachhaltigkeit dienen sollen, sind geplant.

Auf *Bundesebene* konnte das Lernhausprojekt im Rahmen der politischen Bildungsveranstaltung „Zivilgesellschaftliches Engagement, Partizipation und Integration: Frauen gestalten die Einwanderungsgesellschaft“ im Juni 2007 überzeugend als Beitrag zur Gestaltung der Zivilgesellschaft präsentiert werden. Verantwortliche aus Parteien und Ministerien konnten für die Idee des Lernhauses gewonnen werden. Allerdings ist es nicht gelungen, eine zentrale Transferstelle, die auf der Basis der gewonnenen Erfahrungen und Kenntnisse der Verbreitung und Verstärkung der Lernhaus-Idee sowie der Unterstützung beim Aufbau neuer Lernhäuser dient, einzurichten. Die Finanzierung einer solchen Transferstelle ist darüber hinaus zur Weiterentwicklung und Festschreibung von Standards sowie zur Absicherung und Anerkennung des Zertifikats „Kulturmittlerin“ unbedingt sinnvoll. Nur so kann die Lernhausidee über- und weiterleben und gleichzeitig die Nachhaltigkeit und Qualität des Projektes gewährleistet werden.

Die Lernhausidee hat Zukunft. Die Projektnehmer und Träger des Lernhaus-Modells sind überzeugt, dass sich Lernhäuser langfristig in der Bundesrepublik etablieren werden. Das Konzept ist – unter Wahrung seiner zentralen Merkmale, die die Zusammensetzung der Lerngruppe und den Lernprozess betreffen, – ausbaufähig und veränderbar, so dass es sich auch für andere Zielgruppen, z.B. für gemischt-geschlechtliche Gruppen oder für Jugendliche. Vorstellbar wäre auch eine Integration der Zielsetzung und des Ansatzes in vorhandene institutionelle Kontexte, z.B. Mehrgenerationenhäuser, Familienzentren etc. Zur Unterstützung neuer Lernhausprojekte wird ein Handbuch mit theoretischen Grundlagen, praktischen Erfahrungen und erprobten Methoden herausgegeben<sup>181</sup>. Die Überparteiliche Fraueninitiative plant, Erfahrungen, die sie als kleiner, rein ehrenamtlich arbeitender Verein in der Projektträger-Funktion gemacht hat, in geeigneter Form in den politischen Raum zu vermitteln.

Noch offen ist die Anerkennung im beruflichen Kontext. Denkbar wäre eine Weiterentwicklung des Curriculums bzw. einzelner Module als Zusatzqualifikation für bestimmte Zielgruppen wie beispielsweise Lehrer/innen, Erzieher/innen, Kranken- und Altenpflegekräfte und in vielen anderen Berufen im Dienstleistungssektor.

Alle Ansätze müssen durch eine intensive und gezielte Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden, die die Qualifizierung „Kulturmittlerin“ als auch potentielle Einsatzfelder bekannt(er) macht.

Das Lernhausprojekt war Anstoß und Ermutigung, sich gemeinsam – Deutsche und Zugewanderte – auf der Basis demokratischer Werte und Haltungen für die Zivilgesellschaft zu engagieren. Dies ist ein notwendiger, aber nicht ausreichender Schritt zur Herstellung gesellschaftlicher Partizipation. Eine verantwortliche Politik zielt auf eine umfassende Gewährung und Herstellung von sozialer Gerechtigkeit

---

<sup>181</sup> Genenger-Stricker, Marianne/Hasenjürgen, Brigitte/Schmidt-Koddenberg Hrsg. (i.E.): Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus, Opladen: Barbara Budrich

und Gleichberechtigung aller Bürger und Bürgerinnen in staatsbürgerlicher, sozialer und kultureller Hinsicht.

Hier sind und bleiben Verantwortliche in Politik und Wirtschaft gefordert, sich für eine kollektive Teilhabe sicherung einzusetzen und die dafür notwendigen strukturellen Veränderungen in Angriff zu nehmen bzw. die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Gleiche Teilhabe chancen sind – als Grund- und Menschenrechte – Voraussetzung für unsere demokratische Gesellschaft.

## Verzeichnisse

### **Literaturverzeichnis**

- Beywl, Wolfgang (1988): Zur Weiterentwicklung der Evaluationsmethodologie. Grundlegung, Konzeption und Anwendung eines Modells der responsiven Evaluation, Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang
- Bogner, Alexander, Littig, Beate, Menz, Wolfgang (Hrsg.) (2005): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004, Bonn
- Genenger-Stricker, Marianne; Hasenjürgen, Brigitte; Schmidt-Koddenberg-Angelika, u.a.: Wozu eine Kulturmittlerin?; Mai 2007 (Arbeitspapier)
- Gläser, Jochen, Laudel, Grit (2006): Expertinneninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Kromrey, Helmut (2006): Empirische Sozialforschung: Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung, Stuttgart: UTB
- Lamnek, Siegfried (2005): Gruppendiskussion. Theorie und Praxis, Weinheim: UTB
- Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung, Basel: Beltz Psychologie Verlags Union
- Mayring, Philipp (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Weinheim: UTB
- Mecheril, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik, Weinheim/Basel: Beltz
- Stockmann, Reinhard (Hrsg.) (2007): Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung, Münster: Waxmann
- Tuckman, Bruce W.(1965): Developmental sequence in small groups. In: Psychological Bulletin, Volume 63, Number 6, Pages 384-99
- Zacharaki, Ioanna (2007): Interkulturelle Kompetenz als Bildungsaufgabe. In: Zacharaki, Ioanna, Eppenstein, Thomas, Krummacher, Michael (Hrsg.): Praxishandbuch. Interkulturelle Kompetenz vermitteln, vertiefen, umsetzen, Schwalbach: Wochenschau-Verlag

### **Abbildungsverzeichnis (Kap. 4)**

Abb. 1: Organigramm des Transkulturellen und interreligiösen Lernhauses der Frauen .....	18
Abb. 2: Projektverlauf.....	111
Abb. 4: Forschungsaspekte nach Beteiligengruppen.....	117
Abb. 5: Evaluationsschritte .....	124
Abb. 6: Aufenthaltsstatus der befragten Teilnehmerinnen .....	137
Abb. 7: Religionszugehörigkeit der befragten Teilnehmerinnen.....	138

### **Tabellenverzeichnis (Kap. 4)**

Tab. 1: Beteiligung an Befragungen.....	121
Tab. 2: Spezifika der Träger .....	126
Tab. 3: Alter der befragten Teilnehmerinnen.....	134
Tab. 4: Bildungsabschluss der befragten Teilnehmerinnen .....	135
Tab. 5: Migrationshintergrund der befragten Teilnehmerinnen .....	136
Tab. 6: Erwartungen der befragten Teilnehmerinnen zu Projektbeginn .....	140
Tab. 7: basics-Themen in den drei Lerngruppen .....	143
Tab. 8: skills-Themen in den drei Lerngruppen.....	145
Tab. 9: n&p-Themen in den drei Lerngruppen .....	147
Tab. 10: workshop-Themen in den drei Lerngruppen .....	149
Tab. 11: Bewertung der workshops .....	150
Tab. 12: Bewertung der workshops .....	150
Tab. 13: Subjektive Einschätzungen der Teilnehmerinnen zu den Lernergebnissen.....	166

Tab. 14: Kompetenzen einer Kulturmittlerin .....	172
Tab. 15: Zukunftsperspektiven der Teilnehmerinnen .....	173

## Anhang

### **Veröffentlichungen über das Lernhaus-Projekt**

- Deutschsprachiger Muslimkreis Berlin e.V.: Projekt in Berlin: Lernhaus für Frauen. In: DMK – Gemeindeblatt. Jahrgang 3. Ausgabe 12. Dezember 2005. S.2
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.: Interreligiöses und transkulturelles Lernhaus für Frauen. In: IDA-Infomail. 6. Jahrgang. Nr. 6. Dezember 2005. S.12
- Klingspor, Christiane: Dialog im globalen Dorf, in: Christina von Braun, Ulrike Brunotte, Gabriele Dietze, Daniela Hrzán, Gabriele Jähnert, Dagmar Pruin (Eds./Hg.): ‚Holy War‘ and Gender – ‚Gotteskrieg‘ und Geschlecht, Berliner Gender Studies, Bd.2, Berlin 2006, S. 239 ff
- Klingspor, Christiane: Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen, Berlin 2006; in: 1. Bundesfachkongress INTERKULTUR, Fachforum zum interkulturellen und interreligiösen Dialog, Kongress-Dokumentation, Stuttgarter Impulse zur kulturellen Vielfalt; Input zum Fachforum 2: Rolle der Frauen im interreligiösen Dialog, S. 97 ff.
- Radiobeitrag im Dom-Forumradio im Januar 2006
- Topçu, Canan: Lernhaus für Frauen.Zweijähriges Projekt befasst sich mit kulturellen Unterschieden. In: Frankfurter Rundschau vom 08.03.2006
- Turhan, Alaverdi: „Kültür elçileri“. In: Hürriyet vom 14.3.2006
- Radiobeitrag im Radio X Frankfurt im März 2006
- Voneinander und miteinander lernen. Das Projekt „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“ startet in Köln. In: Caritas konkret. Nr. 1. März 2006. S.7
- Interkulturelle Konflikte lösen. Ist religiöse kulturelle Vielfalt eine Bereicherung oder ein Problem für die Gesellschaft? In: Fachhochschulen in NRW – Lebendige Forschung in NRW. April 2006. S.3
- Radiobeitrag im HR im Juni 2006
- Bundesagentur für Arbeit: News – Lernhaus der Frauen. In: Beruf Bildung Zukunft BBZ. Ausgabe 2006/2007. Juni 2006. S.9
- Von Braun, Carola: Die Rückkehr Gottes. In: Publik Forum. Heft Nr. 15 2006. 11.8.2006. S.46-50
- Bötdeker, Simone; Hasenjürgen, Brigitte: Von der „Ausländerin“ zur „Kulturmittlerin“. Wie sich einheimische und zugewanderte Frauen in „Lernhäusern“ für die plurale (Einwanderungs-) Gesellschaft stark machen. In: Sozial Extra. 30. Jahrgang. Heft 9/2006. September 2006. S.42-49
- Molitor, Carmen:Potential statt Problemfall. Das „Lernhaus“ führt Erfahrungen von Frauen aus aller Welt zusammen. In: Frau und Mutter. Mitgliederzeitschrift der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands. Jahrgang 90. Heft 5/2007. S.4-5
- Bündnis 90 Die Grünen – Bundestagsfraktion: Grüne Integration: Drin ist drin. In: Broschüre zur Integrationstour 16-68 Integration. Juli 2007. S.12
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Mädchen und Jungen in Deutschland. Lebenssituationen-Unterschiede-Gemeinsamkeiten. November 2007. S.79
- Bötdeker, Simone; Hasenjürgen, Brigitte: Kulturmittlerinnen. Transkulturelle und interreligiöse Lernhäuser fördern zivilgesellschaftliches Engagement von Frauen. In: Sozial Extra. Jahrgang 31. Ausgabe 11-12/2007, Dezember 2007. S.18-20
- Schwab, Waltraud: Transkultur lernen. Frauen sind smarter im Umgang mit Neuem. In: die tageszeitung vom 27.1.2008 (Interview)
- Schwab, Waltraud: Kulturimport. Lernen, wie andere ticken. In: die tageszeitung vom 28.1.2008
- Scheub, Ute: Die Kulturmittlerinnen. Wo Integration als Gemeinschaftsaufgabe verstanden wird: Das transkulturelle und interreligiöse Lernhaus der Frauen. In: Badische Zeitung vom 03.03.2008
- Mathias, Katrin: „Weil sie verstehen. 15 Frauen sind zu Kulturmittlerinnen geworden“. In: Frankfurter Rundschau vom 29.3.2008
- Kulturmittlerinnen für Integration: Zertifikatsverleihung an 25 Frauen aus 17 Nationen. In: Caritas konkret. Juni 2008. S.3
- Deutsche Frauenrat: informationen für die frau, Heft 1/2008, S.11f

### **Projektpräsentationen**

- Infostand bei der DGB- Veranstaltung zum Internationalen Frauentag im März 2006 und März 2007
- Infostand beim „Deutschen Seniorentag“ im Mai 2006
- Infostand beim „Kölner Ehrenamtstag“ im September 2006
- Fachkongress der SPD-Bundestagsfraktion „Engagement für das Engagement – Freiwilligendienste fördern“ im September 2006
- Bundesfachkongress „Interkultur. Fachforum zum interkulturellen und interreligiösen Dialog“ im Oktober 2006
- Fachtagung „Bürgerschaftliches Engagement von und mit Migrantinnen“ des *Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement* im Oktober 2006
- Werkstattgespräche des Zentrums für zivilgesellschaftliche Entwicklung (ZzE) im Oktober 2006
- Infostand beim „Markt für Engagement“ des Bürgerinstituts Frankfurt im November 2006 und November 2007
- Fachtagung „Interkulturelle Arbeit in der Praxis“ des Caritasverbandes Hessen im Februar 2007
- Deutsch-Französisches Kolloquium „Europa im Dialog“ des Caritasverbandes für die Stadt Köln und des Form Chretiens im Mai 2007
- Tagung „Transatlantic Perspectives on Religion and Politics in Global Affairs“ der Humboldt Universität Berlin im Mai 2007
- Vortragsreihe „Forum Soziales 2007“ im Domforum Köln im Juni 2007
- Kolloquium „Social Cohesion in a Multicultural Europe“ der INGOs im Europarat in Strasbourg im Oktober 2007
- Nationale Auftaktveranstaltung zum *Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs* im Februar 2008
- Deutscher Katholikentag am 24.05.2008 in Osnabrück
- Studientag des Deutschen Frauenrates zum Thema Migration und Integration im Februar 2008
- Loccumer Studientage „Frauen und Migration – Integration gestalten“ im Mai 2008, veranstaltet von der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte in Niedersachsen

## **Statements der Berliner Lernhaus-Frauen**

Diese Statements wurden von den Beteiligten Frauen für die Feier der Zertifikatsübergabe vorbereitet<sup>182</sup>. Sie wurden bei der Veranstaltung aufgezeichnet und von Ute Scheub transkribiert.

### *Hanaa El-Hussein*

Ich kam vor über 30 Jahren mit meinen Eltern und sieben Geschwistern aus dem Bürgerkrieg des Libanon nach Berlin. Als Asylbewerberin war meine Freiheit beschränkt, für mich gab es noch eine zweite Mauer: Ich hatte kein Recht auf Bildung oder Arbeit. Dennoch habe ich meinen Weg gefunden. Ich fühle mich in Berlin zuhause. Ich bin zwischen zwei Kulturen aufgewachsen und kann mich mit beiden identifizieren. Für mich war eine besondere Begegnung im Lernhaus die mit Ronith: Sie ist Israelin, ich Palästinenserin. Die erste Begegnung war mit Ängsten verbunden, aber wir haben gemerkt, dass wir Gemeinsamkeiten hatten. Wir sind hier beide Migrantinnen, wir kennen den Nahost-Konflikt und empfinden beide Trauer und Schmerz. Das verbindet mehr als es uns spaltet. Ein zweites wichtiges Erlebnis war ein Lernspiel, eine Kultursimulation. Plötzlich war ich in der Rolle der Mehrheitsgesellschaft, und ich versuchte einer Minderheit, meine Regeln zu erklären. Ich habe gemerkt, dass ich mich überrollt fühlte von dieser Invasion der Fremden, und ich habe Angst bekommen. Diese Ängste sind also nicht unbedingt mit Vorurteilen und Ausländerfeindlichkeit behaftet, sondern sind Ausdruck eines möglichen Identitäts- und Kulturverlustes. Wir Migrantinnen sollten auch die Ängste der Mehrheitsgesellschaft verstehen.

### *Maryia Nikoui*

Ich bin gebürtige Iranerin, 1979 habe ich unfreiwillig meine Heimat verlassen, weil ich zu den Bahà í gehöre, die im Iran diskriminiert und verfolgt werden. Ich bin mit Hoffnung und Dankbarkeit nach Deutschland gekommen. Aber ich wurde nicht unbedingt so mit offenen Armen empfangen, wie ich es erwartet hatte. Mir wäre vielleicht viel davon erspart geworden, wenn ich damals schon im Lernhaus hätte sein können. Inzwischen habe ich hier Fuß gefasst. Im Lernhaus habe ich die Chance erhalten, ich selbst zu sein und meine Ängste abzulegen, dass ich nicht verstanden werde. Trotz unterschiedlicher Herkunft, Religion und Weltanschauung habe ich eine große Gemeinsamkeit erlebt. Darauf können wir aufbauen. Ich wünsche mir, dass es solche Projekte für alle Generationen und auch für Männer geben wird.

### *Zainab Gabrielle Thibaut*

Ich bin in Frankreich geboren, lebe aber schon seit meinem siebten Lebensjahr in Deutschland. Meine Familie ist deutsch-französisch. Ich betreue als Kinderkrankenschwester ambulant Familien mit Kindern, und über 50 Prozent dieser Familien sind aus den unterschiedlichsten Ländern. Das, was ich im Lernhaus lerne, kann ich also in meinem Berufsalltag sehr gut anwenden. Gleich zu Beginn des Lernhauses haben wir die Dialog-Methode kennengelernt, und eine der Übungen hat bei mir ein Aha-Erlebnis ausgelöst. Wir mussten zu einem bestimmten Thema eine Pro- und Contra-Position einnehmen und nach einer Weile die Rollen wechseln. Das war eine tolle Erfahrung, denn ich hab mehr Einfühlungsvermögen entwickelt und kann mich in meine Kontrahenten besser hineinversetzen. Die Dialogmethode habe ich auch in einer Krisensitzung bei meiner Arbeit angewandt. Die Krise war so groß, dass wir eigentlich einen Mediator gebraucht hätten, aber wir haben es geschafft, in Form des Dialogs, den Konflikt aufzulösen, indem alle sehr subjektiv, offen und ehrlich geredet haben.

### *Canan Korucu*

Ich bin 28 Jahre alt, in der Türkei geboren und hier aufgewachsen. Ich habe Erziehungswissenschaften und Gender-Studies studiert und promoviere derzeit. Wir sind alle mit verschiedenen Biografien ins Lernhaus gekommen und haben dort gelernt, Brücken zu bauen – in einem Workshop sogar im wahrsten Sinn des Wortes. Ich möchte allen Frauen danken, weil ich sehr inspiriert und bereichert hinausgehe. Und weil sich sehr viele Freundschaften entwickelt haben. Wir wollen unser Wissen nun in die Gesellschaft hineintragen und sie gemeinsam mit gestalten.

### *Josefa Hane*

Ich studiere Sozialarbeit und schreibe gerade meine Diplomarbeit mit dem Schwerpunkt Interkulturelles. Ich bin verheiratet mit einem Mann aus Senegal, ich bin Katholikin, mein Mann ist Moslem. Für mich war das Interkulturelle Training im Lernhaus von besonderer Bedeutung. In den verschiedenen Kulturen gibt es einen unterschiedlichen Umgang mit Macht, mit Zeit, mit Sicherheit. Im Prozess des interkulturellen Lernens ist es wichtig, seine eigene Identität zu hinterfragen, die Verschiedenheiten der anderen ertragen und sich als gleichwertig betrachten zu können. Das ist für mich der Kern der interkulturellen Kompetenz. Und eine persönliche Weiterentwicklung, die ich jedem Menschen gönnen möchte. Das Lernhaus war neben meinem Studium eine wichtige Ergänzung, weil es die Theorie anschaulich gemacht hat. Ich werde das Gelernte in meine berufliche Tätigkeit und meine familiären Beziehungen hineinbringen. Ich glaube, ich bin nicht die Einzige, die das hier nicht machen könnte, wenn sie nicht einen Mann hätte, der ihr den Rücken stärkt.

### *In-Sun Kim*

---

<sup>182</sup> Leider konnten nicht alle Frauen an der Veranstaltung teilnehmen, so dass auch nicht von allen Frauen Statements vorliegen.

Soogi Kangs Gesang hat mein Herz bewegt. Wie sie komme ich aus Südkorea, ich bin als 22-jährige nach Deutschland gekommen, und hier habe ich mich weiterbilden können. Ich habe Krankenpflege gelernt und evangelische Theologie studiert. Vor vier Jahren habe ich ein interkulturelles Hospiz gegründet. Im Lernhaus lernten wir einen Teil der 1000 Friedensfrauen weltweit, in einem gemeinsamen Workshop kennen. Diese Begegnung hat mir sehr viel Kraft auch für mein eigenes Projekt gegeben, denn diese Frauen schaffen es, ihre Visionen zu verwirklichen, auch wenn sie noch so viel Zeit und Energie hineinstecken müssen. Außerdem war für mich immer auch die nonverbale Kommunikation wichtig. Ronith Krengel hat mit uns eine sehr ganzheitliche Biografiearbeit gemacht, mit Bewegung, Malen, Theaterspielen. Gerade für Migrantinnen ist es sehr wichtig, ihre Wurzeln neu zu betrachten.

#### *Steffi Metelmann*

Ich bin muslimische Berlinerin, Studentin der Erziehungswissenschaften und Islamologie und Mediatorin. Von Anfang an war mir am Lernhaus das generationsübergreifende Moment sehr wichtig. Von 26 bis 67 Jahren ist alles vertreten. Sehr wichtig fand ich die Biografiearbeit von Ronith Krengel. Das war ein Prozess, wo wir uns selbst weiter kennenlernen konnten. Die Biografie wurde für mich Geografie, zur inneren Landkarte bei jeder Frau. Das war sehr spannend.

#### *Ronith Krengel*

Ich komme aus Israel und wohne seit sechs Jahren in Deutschland. Das zweite Mal, ich habe hier schon einmal gelebt. Mein Vater ist aus Berlin, 1937 musste er gehen. Meine Mutter stammt aus dem Gebiet der heutigen Türkei, ist aber in Israel aufgewachsen. Und jetzt lebe ich mit meinem ostdeutschen Mann – noch eine Komponente! - und unseren Kindern in Berlin. Im Lernhaus trafen wir uns alle zwei Wochen für drei Stunden, in einem Raum, den die Koordinatorinnen liebevoll vorbereitet haben, auch mit Essen, sodass wir für die Begegnungen frei waren. Begegnung ist auch Umgebung, wie ein Stück Landwirtschaft. Man muss die Erde vorbereiten, gießen, säen und schließlich zusammenwachsen. Der Ort war ideal für „ästhetische Distanz“, wie man das in meinem Beruf der Dramatherapeutin nennt: nah genug, um sich nah zu fühlen, und nicht zu dicht, um sich familiär zu vermischen. Das war sehr schön. Offenheit heißt für mich nach diesen zwei Jahren, Widersprüche auszuhalten und zu erkennen: Es gibt ganz viele Wahrheiten, nicht nur eine.

#### *Jing Wang*

Ich komme aus China und bin 35 Jahre alt. Mit 23 Jahren kam ich nach Deutschland, um zu studieren. Das Studium hier war damals noch kostenlos. Aber eigentlich wollte ich die Welt sehen, andere Kulturen und Menschen. Die erste Überraschung war für mich, dass die Religionen hier nicht negativ angesehen werden. In China haben wir als Schüler gelernt, dass Religion Aberglaube sei, und in Deutschland stellte ich fest, dass das nicht stimmt. Ich habe zwei Kinder, und der Name meines Sohnes lautet Siegfried. Siegfried ist hundert Prozent chinesisch, denn mein Mann ist auch aus China, er hat die „Nibelungen“ gelesen, und der Name Siegfried gefiel ihm. Ich praktiziere Falun Gong, eine buddhistische Meditationsschule, und ich habe Freunde aus christlichen und islamischen Kreisen, auch Tibeter und Uiguren, die in China von der Regierung unterdrückt werden. Es ist sehr wichtig, Brücken zu bauen zwischen den Menschen und Völkern, besonders jetzt, da das Thema Tibet so aktuell ist. Viele chinesische Studenten glauben, dass man die Tibeter verfolgen muss, weil sie nach Unabhängigkeit streben. Das finde ich sehr schlimm. Leider steckt eine systematische Erziehung in China dahinter. Umso wichtiger finde ich das Lernhaus: die Erfahrung, dass Menschen anders denken können und dürfen.

#### *Hadiyyah Nissen*

Ich bin Mutter von vier Kindern, selbständige Geschäftsfrau, vor zwanzig Jahren zum Islam konvertiert und gehöre einem Sufi-Orden an. Ich engagiere mich seit vielen Jahren für den Dialog der Religionen. Die Dialog-Methode, Biografiearbeit und Mediation habe ich in meine islamische Community unmittelbar eingebracht und Dialog-Seminare initiiert. Diese Seminare sind sehr gut besucht, die Teilnehmer kommen aus ganz Deutschland. Das Geheimnis dieses Interesses ist, dass die Grundhaltung des Dialoges – radikaler Respekt, empathisches Zuhören, sprich von Herzen und fasse dich kurz und andere Regeln mehr – mit den Grundregeln in der Gemeinde übereinstimmen und gerne angenommen werden. In diesen Seminaren üben wir Selbstreflexion und Perspektivenwechsel. Und die Erkenntnis, dass die Vielfalt der Aspekte eine Bereicherung ist. Ich wünsche mir, dass viele muslimische Frauen und auch Männer solch eine Ausbildung machen können.

#### *Katja Eichner*

Ich bin gebürtige Deutsche, Südasien-Wissenschaftlerin und Germanistin. Momentan arbeite ich in einer Schule im Wedding mit 80 Prozent Ausländeranteil. Das hier Gelernte - vor allem der radikale Respekt gegenüber Kindern, Lehrern, Eltern – kann ich sehr gut umsetzen. Ich lebe in einer binationalen Beziehung mit einem muslimischen Ägypter, wir haben zwei Kinder. Ich war viel in Asien, Afrika und Südamerika unterwegs, und mir wurde schnell klar, dass ich mit meinen Vorstellungen von richtig und falsch nicht in Kontakt treten kann mit anderen Menschen. Ein Inder sagte mir mal: Indien ist voller Menschen, Lärm und Gerüche. Wenn du Ruhe, Einsamkeit, Sauberkeit suchst, dann bist du hier falsch und gehe nach Hause. Das war ein sehr prägendes Erlebnis für mich und hat mich sensibel gemacht für das, was wir hier von anderen Menschen erwarten und wie wir woanders hingehen. Gibt es Strategien, die helfen, Polaritäten zwischen Mehrheiten und Minderheiten aufzulösen? Ja! Ich habe sie mir im Lernhaus erarbeiten dürfen, in der Auseinandersetzung mit anderen Kulturen sind sie für mich greifbar und sichtbar geworden. Ich habe Methoden an die Hand bekommen, die ich sehr gut anwenden kann: Dialog, Mediation, interkulturelles Training.

*Deniz Güvenc*

Ich habe eine bikulturelle Identität, meine Mutter ist Deutsche und mein Vater Türke. In meinem Leben hat mich eins geprägt: mein Anderssein. Als ich ins Lernhaus kam und die ganzen Frauen traf, dachte ich: Oh mein Gott, die sind ja alle anders! Da wurde mir bewusst, dass dieses Anderssein nichts Ausgrenzendes oder Minderwertiges ist, sondern etwas Integrierendes, die Integration von Vielfalt. Wir haben dort ein transkulturelles Team zur vermittelnden Politikberatung gegründet. Wir sind fünf Frauen, die wissenschaftliche und kaufmännische Kompetenz haben sowie Dialog- und Moderations-Kompetenz. Wir sind in ein großes Netzwerk von Kultur, Bildung, Wissenschaft und Politik eingebunden. Wir sind dabei, dieses Potenzial zu bündeln und daraus ein Dienstleistungs-Angebot zur beratenden Koordination zu entwickeln. Wir sehen uns als Vernetzerinnen der Vielfalt. Politiker auf der Bundesebene haben wenig Kontakt zu Menschen aus Initiativen vor Ort. Wir wollen Zwischenräume schaffen, wo beide Seiten sich begegnen können. Auf Berliner Ebene sollte der Senat Infrastruktur für Begegnungen schaffen, auch da bedarf es an Vermittlerinnen. Das Lernhaus ist insgesamt ein Ort der gelungenen Integration, der Kreativität und des Mutes. Berlin braucht Lernhäuser, und ich habe mich gefreut, dass Frau Knake-Werner Türen dafür öffnen will.

*Esma Saglam*

Ich bin 35 Jahre alt, gebürtige Berlinerin, von Beruf Steuerfachangestellte und sehr stolz, dass ich im Lernhaus gelandet bin. Ich komme aus einer großen siebenköpfigen Familie, und jetzt ist meine Familie durch 20 Frauen noch größer geworden. Immer wenn ich im Lernhaus war, hatte ich im Herzen das Gefühl, ich bin zuhause angekommen. Ich bin superfroh, dass ich meine In-Sun aus Korea kennen lernen konnte, meine Hanaa aus Palästina. Es war mir bis dahin nicht möglich, andere Menschen aus anderen Kulturen kennen zu lernen. Mir wurde im Nachhinein klar, dass ich immer nur deutsch-türkisch gelebt habe: zuhause türkische Mutter, türkische Sprache, türkisches Essen, draußen deutsche Lehrer, Arbeitgeber und so weiter. Ich bin Büroleiterin in einer mittelgroßen Steuerberatungsgesellschaft und Bindeglied zwischen Mitarbeitern und Chefs. Und ich hatte Gelegenheit, die Dialogmethode auch auf meiner Arbeit anzuwenden, mit sehr großem Erfolg.

*Ute Scheub*

Ich bin freie Journalistin und Autorin, bekennende Agnostikerin und habe einen schwäbischen Migrationshintergrund. Als ich 1974 nach Berlin kam, wurde ich massiv diskriminiert wegen meines Akzents, und ich fand das verständlich, denn Schwäbisch ist scheußlich. Ich bin seit 1991 in der internationalen Frauenfriedensbewegung tätig, unter anderem bin ich westeuropäische Koordinatorin der „1000 Friedensfrauen weltweit“. Das ist ein weltweites Netzwerk von mutigen Friedenskämpferinnen, die 2005 und 2006 für den Friedensnobelpreis vorgeschlagen wurden. Obwohl sie recht hoch auf der Liste des Nobelpreiskomitees standen, haben sie den Preis am Ende nicht bekommen. Wir hatten die wunderbare Möglichkeit, mit zehn dieser Frauen im Lernhaus einen Workshop zu machen. Das war für mich einer der Höhepunkte im Lernhaus, methodisch wie inhaltlich. Wir arbeiteten mit der Methode des Weltcafés, die ich hier aus Zeitgründen nicht genauer erklären kann. Ich hab sie inzwischen mehrfach in meiner ehrenamtlichen Arbeit angewendet, mit großem Erfolg, denn Weltcafés lösen die übliche Hierarchie zwischen Podium und Publikum auf und fördern eine demokratische Diskussionskultur, indem sich die Teilnehmenden in kleinen Gruppen an Kaffeetischen treffen und vorgegebene Fragen zusammen beantworten. Auch inhaltlich war das ein wunderbares Seminar. Ich erinnere mich unter anderem an Marianne Großpietsch, die in Nepal unter extrem schwierigen Bedingungen ein großes Zentrum für Lepra-Kranke, Behinderte und andere von der Gesellschaft Ausgegrenzte aufgebaut hat. Diese Frau leuchtet buchstäblich von innen. Ich fand es faszinierend zu sehen, wie positiv sie auf alle Menschen zugeht und Probleme anpackt. Sie sagte uns in einem der Weltcafés: Wenn ihr wirklich eine Vision habt, dann finden sich immer Mittel und Wege, sie zu erreichen. Das ist ein Satz, der bei allen Lernhausfrauen hängen geblieben ist. Sehr beeindruckend fand ich auch die Muslimin Fadila Memisevic aus Bosnien, die Versöhnungstreffen zwischen moslemischen und serbischen Frauen initiierte. Die serbischen Frauen waren zuerst sehr zögerlich, haben dann aber doch bekannt, dass sie von serbischen Verbrechen gewusst haben. Das waren ein wichtiges Bekenntnis und ein Durchbruch für einen nationalen Versöhnungsprozess. So unterschiedlich unsere Kulturen sind: Die Methoden, mit denen wir weltweit arbeiten, sind überall ähnlich: mit Dialog, mit Empathie, mit einer Politik der Anerkennung, auch der Anerkennung des Leidens der anderen, des so genannten Feindes.

*Gabriele Zimmer*

Ich bin in Deutschland geboren und aufgewachsen, ebenso wie meine Eltern, Groß- und Urgroßeltern. Ich wünsche allen – den Angehörigen der Residenzgesellschaft wie auch den MigrantInnen – die Gelegenheit zum gemeinsamen Lernen im direkten, persönlichen Kontakt, auf gleicher Augenhöhe und in gegenseitigem Respekt. Dann könnten sie die Erfahrung machen, die wir im Lernhaus miteinander gemacht haben: dass das eigene, immer begrenzte Weltbild ergänzt, erweitert und korrigiert wird durch die anderen, und dass die Vielfalt der Erscheinungsformen, die sich in den verschiedenen Kulturen offenbart, ein Gleichnis für das Leben selbst ist – in seiner Fülle und seinem Variantenreichtum ebenso wie in seinen Widersprüchlichkeiten und Polaritäten. Diese Vielfalt miteinander zu erleben – manchmal auch auszuhalten – ist eine große Bereicherung und ganz oft eine große Freude.

## Autorinnen

*Sigrid Becker-Feils*: Standortkoordinatorin im Lernhaus Frankfurt a.M.

*Simone Böddeker*: Projektkoordinatorin und wissenschaftliche Begleiterin „Lernhaus der Frauen“

*Carola von Braun*: Projektleiterin „Lernhaus der Frauen“, Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen e.V.

*Uta Denzin- von Broich-Oppert*: Projektleiterin „Lernhaus der Frauen“, Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen e.V. (ÜPFI)

*Marianne Genenger-Stricker Dr.*: Projektleiterin „Lernhaus der Frauen“, Professorin an der Kath. Hochschule NRW

*Brigitte Hasenjürgen Dr.*: Projektleiterin „Lernhaus der Frauen“, Professorin an der Kath. Hochschule NRW

*Christiane Klingspor*., Standortkoordinatorin im Lernhaus Berlin und Projektkoordinatorin „Lernhaus der Frauen“

*Angelika Schmidt-Koddenberg Dr.*: Projektleiterin „Lernhaus der Frauen“, Professorin an der Kath. Hochschule NRW

*Eleni Wild-Orfanidou*: Standortkoordinatorin im Lernhaus Köln

*Monika Wissel*: Projektleiterin „Lernhaus der Frauen“, Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen e.V. (ÜPFI)

## Projektbeteiligte

### Die Teilnehmerinnen in den Lernhäusern Berlin, Frankfurt a.M. und Köln

#### **KatHo NRW (zum Projektzeitraum KFH NW)**

*Prof. Dr. Angelika Schmidt-Koddenberg*, Köln

*Prof. Dr. Marianne Genenger-Stricker*, Aachen

*Prof. Dr. Brigitte Hasenjürgen*, Münster

*Simone Böddeker*, Köln

Verwaltungsbereich:

*Ralph Laurs*

*Claudia Bönders*

#### **Internationales Zentrum Stolzestrasse, Köln**

*Maristella Angioni*

*Eleni Wild-Orfanidou*

#### **beramí berufl. Integration e.V., Frankfurt**

*Rosina Walter*

*Sigrid Becker-Feils*

#### **Überparteiliche Fraueninitiative Berlin**

*Carola von Braun*

*Monika Wissel*

*Uta Denzin- von Broich-Oppert*

*Christiane Klingspor*

*Irene Pabst* (bis Januar 2008)

#### **BMFSFJ**

Begleitet wurde das Projekt von

*Annette Niewöhner*