

# Integrationslotsen in Niedersachsen

**Materialien für den Basislehrgang**  
Qualifizierung für das  
ehrenamtliche Integrationsengagement



**Christina Müller-Wille**

gefördert durch



Niedersächsisches Ministerium  
für Soziales, Frauen, Familie,  
Gesundheit und Integration

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
Vorwort	3
<b>1. Aufbau der Materialsammlung</b>	<b>5</b>
<b>2. Der Basislehrgang</b>	<b>7</b>
2.1 Annahmen und Grundlagen für das Konzept des Basislehrgangs	7
2.1.1 Ziele des Basislehrgangs	8
2.1.2 Konzept	9
2.1.3 Grundhaltungen und Regeln während des Lehrgangs	11
2.1.4 Integrationsengagement und Anerkennungskultur	14
2.1.5 Aufgaben nach Absolvierung des Basislehrgangs	15
2.1.6 Integrationslotsen vor Ort	16
2.2 Vorbereitung des Basislehrgangs	17
2.2.1 Ziele und Zielgruppen	17
2.2.2 Organisation, inhaltlicher Rahmenplan und Methodik	18
2.2.3 Organisatorischer Ablauf	20
2.2.4 Dozentinnen und Referenten	20
2.2.5 Inhalt	21
2.2.6 Methoden	22
2.2.7 Evaluierung	23
2.2.8 Abschlussqualifikation der Teilnehmenden	23
<b>3. Durchführung des Basislehrgangs</b>	<b>24</b>
3.1 Aufbau der Lehrgangsbeschreibung	25
3.1.1 Erstes Treffen: Kennen lernen	26
3.1.2 Zweites Treffen: Biografie, Wege der Integration	36
3.1.3 Drittes Treffen: Zuwanderungsformen und –geschichte, gesellschaftliche Förderung, Integrationsmodelle	44
3.1.4 Viertes Treffen: Gesetze	55
3.1.5 Fünftes Treffen: Kommunikationsmodelle	58
3.1.6 Sechstes Treffen: Kommunikation, Kultur und Ehrenamt	69
3.1.7 Siebtes Treffen: Rahmenbedingungen und Anforderungen im ehrenamtlichen Engagement	84
3.1.8 Achtes Treffen: Selbstreflexion, interkulturelle Kompetenz, Grenzen, Tätigkeitsprofil	88
3.1.9 Neuntes Treffen: Hauptamtliche Partner stellen sich vor: Integrationsakteure, andere Dienste, die mit Ehrenamtlichen arbeiten	94
3.1.10 Zehntes Treffen: Praxis ehrenamtlichen Integrationsengagements: Lotsen berichten, Hospitation / Exkursion	97
3.1.11 Elftes Treffen: Aushandlungsprozesse, Anforderungsprofil, Erfolgsmessung Integration, (Monitoring, Migrationshintergrund)	99
3.1.12 Zwölftes Treffen: Abschluss und Auswertung	109

Inhaltsverzeichnis	Seite
<b>4. Aus der Praxis für die Praxis: Lotsenprojekte in Niedersachsen</b>	111
4.1 Vielfalt der Aktivitäten	112
4.2 Die Balance zwischen Angebot und Nachfrage	114
4.2.1 Angebotsbeschreibung und Adressatenkreise	114
4.2.2 Profile im Lotsenprojekt	116
4.3 Formen und Strukturen im Engagement	119
4.3.1 Elemente traditionelles und modernes Engagement	119
4.3.2 Dimensionen von Zeit und Raum	120
4.4. Facetten von Umsetzung und Entwicklung	123
4.4.1 Selbst besorgte Tätigkeiten	123
4.4.2 individuelle Personenbegleitung	123
4.4.3 Regelmäßigkeit von Zeit und Ort	124
4.4.4 Projekte	125
4.4.5 Aufgaben der Organisation im Lotsenprojekt	126
4.5 Engagementbereiche	127
4.5.1 Ausbildungslotsen	128
4.5.2 Elternlotsen	128
4.5.3 Hochschullotsen	128
4.5.4 Toleranzlotsen	128
4.5.5 Umweltlotsen	129
4.5.6 Bildungspaten	129
4.6 Praxis der Lotsenprojekte gestalten und Nachhaltigkeit sichern	131
4.6.1 Übergang von der Qualifizierung in die Praxis	131
4.6.2 Organisation der praktischen Aktivitäten	132
4.6.3 Kreislauf von Erfahrungsaustausch, Informationsvermittlung und Ideenentwicklung	132
4.7 Empfehlungen für die Praxis der Lotsenprojekte	135
4.8 Wie geht es weiter? Zusammenfassung und Ausblick	136
<b>5. Anhang</b>	139
5.1 Arbeitsblätter, Evaluationsbögen	139
5.2 Geschichte der Integrationslotsenprojekte in Niedersachsen	142
5.3 Literatur, Webadressen, Impressum, Fotonachweis	143

## Vorwort

Im Mai 2010 wurde das erste Jahresgutachten des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration veröffentlicht, das unter dem Thema „Einwanderungsgesellschaft 2010“ stand. Das wesentliche Ergebnis war, dass - entgegen der landläufigen Annahme von einer „gescheiterten Integration“ - empirisch das Gegenteil festgestellt werden konnte: Deutschland ist als Einwanderungsgesellschaft - im europäischen Vergleich - angekommen. Die Integration funktionierte in Deutschland viel besser als ihr Ruf damals war; das Gutachten spricht sogar von einem „Erfolgsfall“. Selbstverständlich benennt das Gutachten auch Fehlentwicklungen, diese stellen aber die Ausnahme zu den überwiegenden „konfliktarmen“ Integrationsprozessen dar.

Das Jahresgutachten 2012 fasst die wesentlichen Erkenntnisse in zehn Kernbotschaften zusammen. Bezogen auf die Integration, die die Zivilgesellschaft aus eigenem Antrieb voranbringt, lautet die These, dass die Bürgergesellschaft mit kritischem Integrationspragmatismus weiter sei als die Politik es annehme. Die Bürgergesellschaft sehe vieles klarer. Das Gutachten bewertet diese positiven Grundeinstellungen bezogen auf die Anforderungen von Integration mit einer neuen „Gelassenheit“, und spricht von einem „Migrationsrealismus“. Der Politik wird empfohlen, diese Grundstimmung in der Gesellschaft auch für „konzeptionelle und institutionelle Reformen“ zu nutzen.

Dieses tun wir in Niedersachsen mit dem Projekt der Integrationslotsen schon seit einigen Jahren: 17% der Menschen in Niedersachsen haben einen Migrationshintergrund und auch aufgrund des demografischen Wandels wird sich das Verhältnis zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund weiter angleichen.

Ob und wie gut aber Menschen mit Migrationshintergrund „integriert“ sind, wird auch daran gemessen, welche Teilhabechancen sie in der Gesellschaft im Vergleich zu der restlichen Bevölkerung haben. Die Voraussetzung für Teilhabe ist Teilnahme oder Partizipation: Partizipation kann als die Beteiligung von Einzelnen und Gruppen an politischen und gesellschaftlichen Entscheidungen und Entscheidungsprozessen definiert werden. Das Argument dahinter lautet: „Es wird über *unsere* Angelegenheiten entschieden, also haben wir ein *Recht* darauf, mit zu entscheiden! Partizipation wird folglich von den Zuwanderern eingeklagt, auch auf der Grundlage von Menschenrechten, der Selbstbestimmungsrechte und der menschlichen Würde.

Die Bandbreite der Partizipationsformen ist weit gefächert: Angefangen bei den „formalen“ Formen wie Wahlbeteiligung, Mitgliedschaft in einer Partei, Verein, Verband, Gewerkschaft oder Interessenvereinigung bis hin zu den anderen Partizipationsformen wie die Teilnahme an friedlichen Demonstrationen, Bürgerinitiativen oder eben auch ehrenamtliches und soziales Engagement. Aber ein solches Engagement ist auf Strukturen angewiesen, die Partizipation zulassen, ermöglichen, fördern und im optimalen Falle, auch rechtlich verankern. Und es helfen die besten Strukturen nichts, wenn es nicht Menschen gäbe, die diese Strukturen nutzen und ausfüllen. Menschen, die bestens über die Strukturen und deren Verhältnisse aufgeklärt sind, aktiv etwas verändern und weiterentwickeln wollen, also eine pragmatische Idee zur notwendigen Integration haben.

Diesen Realismus machen wir in Niedersachsen zu unserer Stärke und zwar durch Inklusion und Integration. Mit dem Projekt der Integrationslotsinnen und -lotsen kombinieren wir – konzeptgestützt - Integration und Ehrenamt. Das Ergebnis sind die täglichen Erfolge der ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und Integrationslotsen.

Jede Gesellschaft hat über längere Zeiträume unter jeweils spezifischen Bedingungen ihre eigenen Umgangsformen, Normen, Regeln, Sprachen und damit Ansprüche auf bzw. Erwartungen an das Verhalten des Einzelnen entwickelt. Wenn nun aber Zuwanderer aus einem anderen gewohnten Umfeld nach Deutschland kommen, kennen sie die Umgangsformen und den Zugang zu Informationen über diese Formen zunächst einmal nicht genau oder auch gar nicht. Und hier setzen die Integrationslotsinnen und -lotsen an: Sie machen die Zuwanderer mit Umgangsformen und anderen Anforderungen, die meistens unterschiedlich zu den Herkunftsländern sind, bekannt und vertraut; sie bereiten auf die deutsche Gesellschaft mit ihren Normen, Werten und Systemen vor. Das Entscheidende aber an der Arbeit der Integrationslotsen und -lotsinnen ist, dass es auf einer „informellen“ Ebene stattfindet, wie der niederländische Soziologe Cas Wouters<sup>1</sup> es in seiner Studie zur Informalisierung von Gesellschaften beschrieben hat.

Die zwischenmenschliche Beziehung der Integrationslotsen und der Zuwanderer spielt dabei eine zentrale Rolle. Der Unterschied zu den formalen Einrichtungen und Behörden, wo Hierarchien und Etiketten fühlbar werden können, wird an dieser Stelle deutlich. Auf der informellen Ebene wird den Zuwanderern auf Augenhöhe begegnet, weil Menschen vor ihnen stehen, die sich nicht durch ein Amt, sondern durch ihre Erfahrungen auszeichnen. Und sie sind da, weil sie genau diese Erfahrungen mit ihnen teilen möchten. Damit fallen nicht nur die Aufnahme von Informationen und die eventuelle Umsetzung leichter, sondern es wird auch Ablehnungs- bzw. Fremdheitsgefühlen vorgebeugt. Man kann sagen, die Integrationslotsinnen und -lotsen „informalisieren“ mit ihrer Arbeit den Zugang zu und den Umgang mit den Zuwanderern, weil es ein kooperatives, auf Erklärungen und Überzeugungen beruhendes Miteinander ist. Das authentische Gefühl des Selbst-Sein-Könnens und die „Selbstwirksamkeit“ können damit auf beiden Seiten gestärkt werden.

Hinzu kommt, dass sie sich über ihren Einsatz auszeichnen und als Vorbild in der Zivilgesellschaft gelten können. Auch Migrantinnen und Migranten fällt es hier leichter als sonst, sich genau in diesem Segment ein Ehrenamt zu suchen. Sie erfüllen mit ihrem Engagement die primären Konzepte einer Zivilgesellschaft: Demokratie, Beteiligung und Selbstorganisation.

Mit der hier vorliegenden Materialsammlung wird das landesweit bekannte Handbuch „Integration lotsen“ aus Osnabrück (2007) abgelöst. Die Materialsammlung ist eine vollständig überarbeitete und aktualisierte Fassung des Handbuches. In die Materialsammlung sind vor allen Dingen die Evaluationskenntnisse eingeflossen (vgl. Kapitel 4). Die überarbeitete Strukturgebung soll helfen, potenzielle Träger des Basislehrgangs vor Ort, aber besonders Dozentinnen und Dozenten, in die Lage zu versetzen, schnell, fundiert und dennoch überschaubar, sich einen Überblick zu den Anforderungen an Planung und Durchführung des Basislehrgangs zu verschaffen. Der Materialsammlung ist zu wünschen, dass sie schnell von der Praxis angenommen wird. Bei allen Unterschiedlichkeiten in der jeweiligen Umsetzungspraxis vor Ort liegt damit ein einheitliches Konzept zur Ausbildung von Integrationslotsinnen und -lotsen vor.

Es ist gelungen, die Autorin des Handbuchs „Integration lotsen“, Frau Christina Müller-Wille zu gewinnen, die Überarbeitung und Aktualisierungen vorzunehmen. Herzlichen Dank, für diese herausragende Arbeit.

Dr. Hans-Joachim Heuer

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration  
Referat 303

<sup>1</sup> vgl. Wouters, Cas: Informalisierung. Norbert Elias' Zivilisationstheorie und Zivilisationsprozesse im 20. Jahrhundert. Opladen/Wiesbaden (1999): S. 16

## 1. Aufbau der Materialsammlung

„Durch sehr konkrete und direkt lebenspraktische Bezüge steigen Ermutigung, Respekt und Identifikationsmöglichkeiten. Integration wird für alle Beteiligten wahrnehmbar, spürbar und gestaltbar.“<sup>2</sup>

Die Integration von Migrantinnen und Migranten ist von hoher gesellschaftspolitischer Bedeutung. Sowohl Neuzugewanderte als auch bereits länger hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund sind in ihrem Integrationsprozess zu unterstützen. Die ehrenamtliche Begleitung im Integrationsprozess erfordert Kenntnisse über Integrationsabläufe und –verläufe sowie die Fähigkeit, Wege der Informationsbeschaffung zu vermitteln und Entscheidungskompetenzen zu entwickeln bzw. zu fördern. Es geht daher in diesem Projekt nicht vorrangig um die Vermittlung von Faktenwissen, sondern um die Schulung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen für interkulturelles Handeln im Ehrenamt.

Für die Entwicklung der Integrationslotsenprojekte in Niedersachsen war die Basisqualifizierung mit der dazugehörigen Lehrgangsbeschreibung von zentraler Bedeutung. Das Handbuch ‚Integration lotsen‘, Ergebnis der Lehrgänge aus der Pilotphase, wurde von der Stadt Osnabrück im März 2007 herausgegeben. Zur Durchführung weiterer Lehrgänge in Niedersachsen wurde es in den folgenden Jahren von unterschiedlichen Bildungsträgern eingesetzt. Die Vorgaben des Handbuchs für den Basislehrgang wurden teilweise klar befolgt oder kamen in erweiterter als auch verkürzter Form zum Einsatz. So haben Ablauf und Struktur des Lehrgangs zur Sicherheit erfolgreicher Ergebnisse in der Durchführung beigetragen.

Die nun vorliegende Materialsammlung ist eine überarbeitete und erweiterte Auflage des Osnabrücker Handbuchs. Der Aufbau folgt der Chronologie des Projektes – erst die Qualifizierung und dann die ehrenamtliche Tätigkeit und soll den Trägern und Durchführenden der Lotsenprojekte Hinweise und Orientierung geben. Auch wenn es schon viele erfolgreiche Lotsenprojekte in Niedersachsen gibt, liefert diese Materialsammlung:

- Anregungen für Durchführende, die zum ersten Mal einen Basislehrgang anbieten wollen,
- Impulse für schon Tätige,
- Hinweise zur Einarbeitung neuer Akteure,
- Ideen, die von den Engagierten selbst auch nach Absolvierung eines Lehrgangs in vielfältiger Weise genutzt werden können.

Im zweiten Kapitel werden Annahmen und Grundlagen für das Konzept des Basislehrgangs dargelegt, Ziele und Grundhaltungen im interkulturellen Kontext werden erläutert, ehrenamtliches Integrationsengagement und Anerkennungskultur werden beschrieben sowie Aufgaben nach dem Basislehrgang werden skizziert. Zur Vorbereitung des Basislehrgangs werden die Zielgruppen und die Rahmenbedingungen für die Organisation dargestellt.

Im dritten Kapitel wird die Durchführung des Basislehrgangs mit seinen zwölf Treffen vorgestellt. Die aus der bisherigen Praxis entstandenen Änderungen wie z.B. Situationen interkulturellen Lernens als auch Verringerung der theoretischen Anteile zu Gunsten der Praxis ehrenamtlicher und hauptamtlicher Integrationsakteure wurden entsprechend eingearbeitet und Arbeitshilfen wurden aktualisiert.

*Hinweise und  
Orientierung für  
Lotsenprojekte*

*Vorbereitung*

*Durchführung*

<sup>2</sup> IBE Hannover: Interkulturelles Werkstattgespräch – Integrationslotsen – Praxis und Herausforderungen, Dokumentation, 2009, Seite 10

Das vierte Kapitel stellt die Erfahrungen aus der Praxis für die Praxis in den Mittelpunkt. Trotz unterschiedlicher Bedingungen in Niedersachsen haben die Projekte Wege und Lösungen in der Integrationsarbeit vor Ort gefunden, die sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede aufweisen. In Annäherung an die vielfältigen Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements in Integrationsprozessen werden Aktivitäten in Lotsenprojekten bezüglich der Balance zwischen Angebot und Nachfrage, Formen und Strukturen des Engagements sowie spezielle Engagementbereiche beschrieben. Aus dem vorliegenden Material werden Empfehlungen für die Praxis zusammengefasst.

*Aus der Praxis  
für die Praxis*

Im Anhang finden Interessierte Angaben zur Entwicklung der Integrationslotsenprojekte in Niedersachsen. Diese wird von der Pilotphase in 2005 bis zur Förderung durch die Richtlinie Integrationslotsen in Zusammenhang mit Rahmenbedingungen und Ressourcen skizziert.

*Entwicklung  
der Projekte in  
Niedersachsen*

Im Mai 2005 begann in der Auftaktveranstaltung des Pilotprojektes ein Vortrag mit den Worten: „Wolle wird nur deshalb zu einem Teppich, weil das entsprechende Wissen vorhanden ist.“<sup>3</sup> Das Osnabrücker Handbuch zur Basisqualifikation schließt mit dem Satz: „Die niedersachsenweite Anwendung kann zeigen, ob wir an unserem Teppich mit diesen oder anderen Mustern, weiter flechten, häkeln, knüpfen, stricken, weben.“<sup>4</sup>

Die Praxis der letzten Jahre hat eindrucksvoll bewiesen, dass die vielen Akteurinnen und Akteure in Niedersachsen für das Integrationsgeschehen einen Teppich erstellt haben, der mit seinen vielfältigen Mustern eine tragfähige Grundlage für die Zukunft bietet. Die Durchführung des Basislehrgangs an anderen Orten und die entsprechende Evaluierung haben gezeigt, dass sich die Grundideen des Konzeptes und die Auswirkungen in den Städten und Gemeinden bestätigt haben. In Niedersachsen verfügen nun engagierte Akteure über vielfältige Kenntnisse, wie Integration zu lotsen ist.

Die im März 2010 vom Institut für Migrationforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) Osnabrück vorgelegte Evaluierung des Projektes „Integrationslotsen in Niedersachsen“ fasst die Ergebnisse so zusammen: „An dieser Stelle sind vier wesentliche Ergebnisse der Evaluationsstudie hervorzuheben. Sie machen es u.a. deutlich, was das Lotsenprojekt von anderen Initiativen im Bereich der freiwilligen Integrationsarbeit besonders unterscheidet. Erstens ermöglicht das Lotsenprojekt die Professionalisierung der freiwilligen Integrationsarbeit, die an vielen Beispielen nachgewiesen werden konnte. Zweitens ist die Breite des freiwilligen Engagements im Rahmen des Lotsenprojektes hervorzuheben. Es wurden viele und v.a. viele neue Einsatzfelder gefunden – von der Begleitung beim Einstieg ins Erwerbsleben, über die Sprachförderung und Sport bis zur individuellen Betreuung von ausländischen Studierenden und Bildungsinländern mit Migrationshintergrund. [...] Ein drittes wesentliches Ergebnis ist es, dass sich als Lotsen nicht nur Migranten sondern auch Nichtmigranten engagieren. Zu beachten ist viertens, dass sich die Bereitschaft zum Engagement in der freiwilligen Integrationsarbeit deutlich höher als das tatsächliche Engagement erweist.“<sup>5</sup>

*Vier wesentliche  
Ergebnisse der  
Evaluationsstudie*

Die Studie zieht zudem das Fazit:

„Eine besondere Stärke des Lotsenprojekts ist es somit, dass Lösungen für die Entwicklung der freiwilligen Integrationsarbeit vor Ort gefunden wurden. Ein systematischer Erfahrungsaustausch über diese Lösungen sollte hingegen noch klare Konturen annehmen.“<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Rumi, Jalaluddin: persischer Dichter und islamischer Mystiker aus dem 13. Jahrhundert

<sup>4</sup> Müller-Wille: Handbuch Integration lotsen, Stadt Osnabrück (Hg.) 2007, Seite 104

<sup>5</sup> Bommes, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Kurzfassung) 2010, Seite 9

<sup>6</sup> Bommes, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Langfassung) 2010, Seite 91

## 2. Der Basislehrgang

„...weil unsere Herzen daran hängen  
und es aus uns  
sehr gute Freunde gemacht hat...“  
Kordinatorin und Dozentinnen<sup>7</sup>

Der Basislehrgang ist Rahmen sowie Ressource für die Lotsenprojekte in Niedersachsen. Im Folgenden werden die Grundannahmen und Grundlagen für das Konzept des Basislehrgangs dargelegt, Ziele und Grundhaltungen im interkulturellen Kontext werden erläutert, ehrenamtliches Integrationsengagement und Anerkennungskultur werden beschrieben sowie Aufgaben nach dem Basislehrgang werden skizziert. Zur Vorbereitung des Basislehrgangs werden Zielgruppen und Rahmenbedingungen für die Organisation dargestellt.

*Rahmen und  
Ressource für  
Lotsenprojekte*

### 2.1 Annahmen und Grundlagen für das Konzept des Basislehrgangs

Integration ist ein Entwicklungsprozess, der sich sowohl auf der individuellen Ebene als auf der gesellschaftlichen Ebene entfalten muss. Gelingen als auch Misserfolg sind abhängig von vielfältigen Faktoren. Wollen ehrenamtliche Integrationsakteure diesen Prozess unterstützen, brauchen sie entsprechende Kenntnisse. Der Basislehrgang bietet eine Möglichkeit, erste Grundlagen dieses Wissens zu vermitteln. Zwei Aspekte für die Begleitung in Integrationsverläufen, die geprägt sind von der Vielfalt der Zuwanderungsformen, den gesetzlichen Rahmenbedingungen und sozialen Eingliederungsmodellen, seien hier genannt:

- Während die Ursache der Migration wie Arbeitswanderung, Flucht, Aussiedlung, Heirat und Familienzusammenführung etc. die Perspektiven des Bleibens und der Teilhabe beeinflussen und sehr unterschiedlich gestaltet werden können oder müssen, hat die Tatsache der Migration für die Menschen ähnliche Auswirkungen und bestimmt nachhaltig die Lebensgestaltung und Formulierung persönlicher Bedürfnisse.
- Die Wirksamkeit der Unterstützung ergibt sich zudem aus dem Zeitpunkt während des Integrationsverlaufes, der jeweils unterschiedliche Ausprägungen und Formen des Angebots erfordert. So stehen bei der Unterstützung direkt nach der Einwanderung Orientierung und Informationsvermittlung im Vordergrund, während bei der so genannten „nachholenden Integration“ die Reflexion der Wanderungsentscheidung und die Anforderungen an Bildungs- und Lebensführungsprozesse in Deutschland mehr von Bedeutung sind.

*Ursache und  
Tatsache der  
Migration*

*Zeitpunkt im  
Integrationsverlauf*

Unterstützung im Integrationsprozess ist daher eher mit einer Punktlandung in unübersichtlichem Gelände zu vergleichen. Ihre Steuerung erfordert Kenntnisse der Landschaft, der Windverhältnisse und der Landungsgerätschaften. Im übertragenen Sinne ist dies die Funktion von Lotsen. Der Begriff der Lotsen im Integrationsprozess hat sich mittlerweile eingebürgert und findet eine selbstverständliche Anwendung. Mögliche Zielrichtungen ergeben sich aus der jeweiligen Definition:

Lotsen

1. Als Lotse ein Schiff durch schwierige Gewässer führen
2. Ein Flugzeug vom Boden aus auf die richtige Landebahn dirigieren
3. Eine Person ans Ziel bringen
4. Eine Person zu etwas überreden, eine Person zu etwas bringen<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Betina Hartmann, Selvi Arslan-Dolma, Dagmar Sever (Koordination und Ausbildung im Landkreis Schaumburg) antworten auf die Frage: Was ist die Triebfeder für Euer langjähriges Engagement im Lotsenprojekt?

<sup>8</sup> Göttert: Neues Deutsches Wörterbuch, Köln, 2008

Der Basislehrgang zur Qualifizierung hat sich mittlerweile als Rahmen und Ressource für die Lotsenprojekte in Niedersachsen bewährt. „So ging auch aus der Datenerhebung hervor, dass das Basismodul von Christina Müller-Wille teilweise klar befolgt wurde, wohingegen es in anderen Fällen in erweiterter oder auch gekürzter Form zum Einsatz kam. [...] Zusätzlich ergab ein Vergleich der Konzepte der Basis- und Spezialisierungsmodule aus der Perspektive der Bildungsträger, dass Themenvorschläge und Anregungen seitens der Lotsen im Rahmen der Spezialisierungskurse oftmals leichter Berücksichtigung finden können, als dies bei den Basislehrgängen der Fall ist. Bei Letzteren wird in der Regel ein größerer Wert auf die Befolgung der durch das Handbuch dargelegten Qualifizierungsinhalte und –strukturen gelegt. [...] Die Vielzahl der Lotsen und der gleichzeitig bestehende Anspruch, die Qualifizierungen an den jeweils spezifischen Bedarf vor Ort anzupassen, erfordern Differenzierungen in der Weiterentwicklung des Lotsenprojekts. Es wurden somit spezielle Qualifizierungskonzepte entwickelt, die in verschiedenen Kommunen teils integrativ, teils additiv zur Basisqualifizierung angeboten werden und den freiwillig Engagierten das notwendige Rüstzeug für ihre besonderen Tätigkeiten liefern.“<sup>9</sup>

*Der Basislehrgang  
hat sich bewährt*

Dieses Ergebnis der Evaluierungsstudie bestätigt den Anspruch des Basislehrgangs, den Teilnehmenden erste Grundlagen für ihre Aktivitäten zu vermitteln, die in der Praxis angewendet und im Erfahrungsaustausch in Netzwerken und weiteren Fortbildungen vertieft werden. Die Vorgaben zu Ablauf und Struktur der Basisqualifikation haben zur Sicherung erfolgreicher Ergebnisse in der Durchführung beigetragen.

### 2.1.1 Ziele des Basislehrgangs

Neben dem gut ausgebauten Beratungs- und Unterstützungssystem wird der allergrößte Teil der Orientierungs- und Integrationsleistungen von den informellen Netzwerken und familiären Bezügen der Zugewanderten erbracht. Dieses hohe Maß an Engagement ist verbunden mit vielfältigen Erfahrungen und Kenntnissen, die allerdings noch nicht als vorhandenes Wissen formuliert sind und deshalb auch nicht abgerufen wurden bzw. werden. Diese Erfahrungen und Kenntnisse stellen eine wichtige Ressource dar, die für den gesamten Integrationsprozess von Nutzen sein kann.

*Vorhandenes  
Wissen sichtbar  
machen*

Die Philosophie der Gleichwürdigkeit<sup>10</sup> aller Teilnehmenden ist ein roter Faden im Basislehrgang. Jede und jeder wird mit den Besonderheiten der eigenen Lebensgeschichte wahrgenommen. Polaritäten von „Wir-und-Die-Kategorien“ werden nach Möglichkeit aufgelöst durch ein „Sowohl als auch.“

Der Basislehrgang verfolgt das Interesse, die individuellen Erfahrungen im Integrationsprozess und die Erfahrungen der sozialen Bezugsgruppe zu nutzen:

- sie zu erinnern, zu erkennen, zu begreifen und zu reflektieren.
- sie zu benennen, darzustellen und sichtbar zu machen.
- sie zu verallgemeinern und dann zu konkretisieren.

Aus diesen Arbeiten entsteht die Möglichkeit, diese Erfahrungen als vorhandenes Wissen zu formulieren, um sie in der Folge gesellschaftlich anzuerkennen und als Anforderungen und Aufgaben zu beschreiben, zu lehren, zu lernen und weiterzuentwickeln.

<sup>9</sup> Bommes, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Langfassung) 2010, Seite 32-33

<sup>10</sup> Gleichwürdigkeit ist eine Wortschöpfung, die über Begriffe wie Gleichwertigkeit (Ebenbürtigkeit) oder Gleichstellung hinausgeht. Die Würde des Menschen erfordert den Respekt gegenüber allen Aspekten der Existenz einer Person. Gleichwürdigkeit bedeutet Anerkennung der grundlegenden Bedürfnisse aller Menschen, gesehen, gehört und ernst genommen zu werden. Die Haltung der Gleichwürdigkeit ist vor allem dann geboten, wenn in Beziehungen und Gesprächssituationen Hierarchien und Machtasymmetrien auftauchen können. Auch wenn Gleichwürdigkeit in gängigen Wörterbüchern noch nicht zu finden ist, findet sie u.a. Anwendung in der Erwachsenenbildung, Familientherapie und der Transaktionsanalyse.

Die Begleitung von zugewanderten Menschen erfordert Kenntnisse über Integrationsabläufe und Integrationsverläufe und die Fähigkeit, Wege der Informationsbeschaffung und Wahlmöglichkeiten zu vermitteln und Entscheidungskompetenzen zu entwickeln bzw. zu fördern. Im Basislehrgang geht es nicht so sehr um Faktenwissen, sondern um die Schulung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen für interkulturelles Handeln im Engagement für das Lotsenprojekt. Angestrebt wird hier die wechselseitige Integration, die durch kulturelle Übersetzungsarbeit (nicht im wörtlich sprachlichen, sondern im deutend wahrnehmenden Sinn) ein Ankommen ermöglichen soll. Der Basislehrgang unterscheidet sich eindeutig von den Orientierungskursen, die Bestandteil der bundesgeförderten Integrationskurse sind, und zielt nicht auf die Vermittlung von Kenntnissen über einzelne soziale Systeme ab.

Neben der inhaltlichen Qualifizierung ist ein übergeordnetes Ziel, einen Gruppenprozess zwischen Menschen aus verschiedenen Herkunftsländern und Einheimischen zu initiieren und ein Netzwerk im Lotsenprojekt zu bilden. Darum erstreckt sich die Laufzeit des Lehrgangs über zwei Monate und wechselt zwischen kurzen und längeren Einheiten. Im Basislehrgang als auch in der Praxis soll sich das Handeln an folgenden Punkten ausrichten:

- Erfahrungen und Kenntnisse familiärer und informeller Netzwerke nutzbar machen
- Kenntnisse über Integrationsabläufe und Integrationsverläufe sichtbar machen
- unterschiedliche Orientierungen und Lebensweisen anerkennen und ihnen Geltung verschaffen
- strukturelle Benachteiligungen und Ängste vor vermeintlichen und realen Benachteiligungen wahrnehmen
- Wege der Informationsbeschaffung und Wahlmöglichkeiten vermitteln
- Entscheidungskompetenzen entwickeln und fördern
- Eigeninitiative und Selbsthilfe fördern.
- wechselseitige Integration und die Gleichberechtigung unterschiedlicher Gruppen ermöglichen
- Partizipationsmöglichkeiten erschließen, Bürgerbeteiligung ermöglichen
- zwischen Menschengruppen Verbindungen ausforschen und darüber ins Gespräch kommen.

*Gruppenprozess  
initiieren und  
Netzwerke bilden*

### 2.1.2 Konzept

Das Konzept des Lehrgangs stützt sich auf Annahmen, die sich bei vielen Seminaren und Gruppenangeboten im Rahmen der professionellen Migrationsberatung für Erwachsene immer wieder bestätigt haben. Diese Annahmen beziehen sich auf die Bedeutung von emotionalen Barrieren, die aus den Migrationserfahrungen und Integrationsprozessen erwachsen können und auf Bedingungen und Haltungen, die durch Erfahrungen der Zugehörigkeit zu einer Minderheit im Verhältnis zur Mehrheitsgesellschaft geprägt sein können.

Die Bedeutung emotionaler Barrieren beschreibt 1995 die niederländische Psychologin Henny Nelissen<sup>11</sup> in dem von ihr entwickelten Konzept einer Informationsreihe für Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund. Aus ihrer über zehnjährigen Erfahrung in der Durchführung dieser Informationsreihe führt sie aus, dass emotionale Barrieren die Aufnahme von Informationen, auch wenn diese in der Muttersprache verfasst sind, beeinträchtigen bzw. behindern können.

Bei der Entwicklung von Lern- und Lehrprogrammen im interkulturellen Kontext werden häufig Fragen gestellt wie: „Warum reichen Informationen nicht aus?“

*Emotionale  
Barrieren  
wahrnehmen*

<sup>11</sup> Nelissen; Mertens: „Ouder worden in Nederland“, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn - NIZW (Hg.), Utrecht, 1995

Kann man nicht einfach die betreffenden Informationen in verschiedenen Sprachen verteilen und den Teilnehmenden erklären, wie sie wo zu entsprechendem Wissen gelangen?“. Der hohe Informationsbedarf bzw. das Informationsdefizit wird immer wieder als ein Hemmnis für den erfolgreichen Integrationsprozess beschrieben und im Rückblick entsteht zuweilen der Eindruck, man habe wertvolle Zeit verloren. Eine mögliche Lösung liegt darin, vorhandene Informationen in die jeweiligen Muttersprachen zu übersetzen. Doch zeigen die Erfahrungen aus unterschiedlichen Angeboten der Migrationssozialarbeit, dass auch diese Informationen nicht immer ankommen, dass sie erstaunlicherweise nicht hängen bleiben. Auch wenn die Sprache ein wichtiges Mittel in der Informationsvermittlung darstellt, so scheinen die Möglichkeiten der Aufnahmebereitschaft des einzelnen Menschen von gleicher Bedeutung zu sein.

Der Einwanderungsprozess und auch die Begegnung mit der aufnehmenden Gesellschaft sind begleitet von starken Gefühlen, die zu emotionalen Barrieren werden können. Diese Gefühle beziehen sich auf:

- den Akt der Migration mit Trennungs- und Trauerprozessen, die entweder individuell bearbeitet wurden und zu einer Lösung führten oder aber, die nicht geklärt wurden und weiter wirken,
- den Prozess der Integration mit allen Anstrengungen und Hoffnungen, aber auch Enttäuschungen und Zweifeln, und dem Versuch, den Anforderungen der aufnehmenden Gesellschaft gerecht zu werden,
- das Verhältnis zwischen Zugewanderten und Einheimischen im Alltag und in der öffentlichen Diskussion,
- den kontinuierlichen Rechtfertigungsdruck auf Grund von Fremdzuschreibungen z.B. durch öffentliche Medien und das Risiko der Isolation,
- die diskriminierenden Erfahrungen im Alltag, die hingenommen wurden, denen widersprochen wurde oder die immer neue Verletzungen hervorrufen,
- das Bedürfnis und die Sehnsucht, als Gleiche unter Gleichen in dieser Gesellschaft leben zu können und gleichzeitig die Besonderheiten des eigenen Lebens nicht aufgeben zu müssen.

Das Konzept des Basislehrgangs wurde aus dem Gedanken entwickelt, dass Menschen erst bereit sind, Informationen aufzunehmen, wenn starke emotionale Barrieren wahrgenommen und anerkannt werden. Diese Gefühle müssen ausgesprochen werden, wobei jede und jeder Teilnehmende selbst entscheidet, wie viel der Gruppe mitgeteilt wird. Daraus ergibt sich für die Gestaltung des Lehrgangs, die Teilnehmenden in einen mehrstufigen Prozess zu führen:

- Emotionen werden ausgesprochen, wahrgenommen und geschätzt, soweit sie in der Gruppe zum Tragen kommen. Hierbei ist zu beachten, dass Ansprechen nicht gleich Lösen ist. Mit den oben genannten Emotionen tauchen weitere Themen auf: die Beziehung zwischen Eltern und Kindern, die Verantwortung der Eltern für die Wanderungsentscheidung, die Zukunftsplanung, Geborgenheit und Sicherheitsgefühl innerhalb der Familie und innerhalb der Gesellschaft, Rechte, Pflichten und Erwartungen.
- Danach werden Informationen vermittelt und aufgenommen, die das breite Spektrum der Möglichkeiten darstellen. Hierbei geht es nicht um ein „Richtig oder Falsch“, ein „entweder oder“, sondern um die vielfältigen Wahlmöglichkeiten im „sowohl als auch“.
- Abschließend formulieren die Teilnehmenden ihre persönlichen Wünsche und Anforderungen an zukünftige Aktivitäten in ihrem Engagement.

*Mehrstufiger  
Prozess im  
Lehrgangsverlauf*

### 2.1.3 Grundhaltungen und Regeln während des Lehrgangs

Die aus den Zielsetzungen und dem Konzept resultierende Grundhaltung bzw. die Philosophie dieses Lehrgangs hat Einfluss auf die Methoden und Regeln. Diese sollten immer wieder ganz bewusst eingesetzt werden. Sehr klar und eindeutig haben Handschuck und Klawe vier Dimensionen von interkultureller Verständigung in ihrem Trainingsprogramm: ‚Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit‘ beschreiben, die auch in diesem Lehrgang Berücksichtigung finden sollen.

*Grundhaltungen  
beeinflussen  
Regeln und  
Methoden*

„*Das Verstehen*: Durch kooperatives Deuten von Botschaften und die Reflexion unterschiedlicher Wahrnehmungen und Interpretationen wird Verstehen ermöglicht. Die TN werden unterstützt und motiviert Kommunikationsprozesse zu analysieren und sich ein Verstehen zu erarbeiten.

*Das Verständnis*: Die Entwicklung von Empathiefähigkeit wird durch einen selbsterfahrungsorientierten Perspektivenwechsel ermöglicht. Die TN werden unterstützt, die mit der interkulturellen Begegnung verbundenen Gefühle bei sich selbst und dem Gegenüber wahrzunehmen und auszuhalten.

*Der Verstand*: Durch die Erarbeitung von Wissen werden Handlungen und soziale Rollen analysierbar und können kritisch reflektiert werden. Die TN werden unterstützt neu erworbenes Wissen in ihren Alltag zu integrieren und einen eigenen Standpunkt zu erarbeiten.

*Die Verständigung*: Interkulturelle Überschneidungssituationen sind immer auch durch eine Ungleichverteilung von Macht und unterschiedliche Interessen bestimmt. Tragfähige Kompromisse erfordern die Gestaltung von Aushandlungsprozessen. Die TN werden unterstützt die Bedeutung von Strukturen und Institutionen einzuschätzen und Veränderungsprozesse einzuleiten.“<sup>12</sup>

Die Gleichwürdigkeit der Teilnehmenden gewährleisten. Die Teilnehmenden spüren die Anerkennung, dass sie mit ihren Anliegen ernst genommen werden. Ihre Fähigkeiten werden gewürdigt und ihre praktischen Erfahrungen einbezogen. Der Umgangston ist respektvoll und sprachsensibel. Jede und jeder bekommt genügend Zeit, die eigenen Anliegen vorzutragen. Ängste und Widerstände, Störungen und Unzufriedenheit werden wahrgenommen, und nach gemeinsamen Lösungswegen wird gesucht. Bei den Übungen besteht kein Mitmachzwang. Es gilt die Regel der Vertraulichkeit für alle Inhalte von Gruppen- und Zweiergesprächen. Die Teilnehmenden entscheiden selbst darüber, welche Inhalte sie ins Plenum einbringen.

*Gleichwürdigkeit  
gewährleisten*

Zur Gleichwürdigkeit der Teilnehmenden gehört auch der Umgang mit Sprache und Schrift, d.h. es sind Regeln zu entwickeln für die Anwendung der vorhandenen Sprachen, für das Sprechen und Schreiben. Worte und auch Sprache haben die Macht, soziale Wirklichkeiten zu gestalten bzw. zu konstruieren. Nirgends wird dies so deutlich wie bei der Einteilung der Menschen in Gruppen, denen eine soziale oder kollektive Identität zugeschrieben wird. Benennungen, seien es nationale oder ethnische, Altersgruppen oder Geschlechter, formen die soziale Welt, geben der einen Gruppe eine Identität, indem sie diese von der anderen Gruppe unterscheiden. Solche Benennungen oder Zuschreibungen sind Konstruktionen, die für Gruppen und Individuen Identität stiftend sein können. Gleichzeitig verleihen sie der/dem Sprechenden – je nach Position im sozialen Raum bzw. nach der jeweiligen Gruppenzugehörigkeit – eine symbolische Macht. Der Umgang mit Sprache und damit auch zwischen den Gesprächsbeteiligten ist nicht frei von Hierarchien. Nur zu bekannt sind die unterschiedlichen Reaktionen auf verbleibende Akzente. Die einen - z.B. deutsch mit französi-

*Umgang mit  
Sprache*

<sup>12</sup> Handschuck, Klawe: Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit, Weinheim 2004, S. 49-50

schem oder dänischem Akzent - werden als charmant und liebreizend eingestuft, die anderen - z.B. deutsch mit vietnamesischem oder brasilianischem Akzent – werden als schwer verständlich wahrgenommen.

Da der Lehrgang immer eine mehrsprachige Zusammensetzung haben wird, sind diese Aspekte bei der praktischen Durchführung zu berücksichtigen. Auch wenn eine wesentliche Voraussetzung für die Teilnahme ausreichende Deutschkenntnisse sind, sollte der Lehrgang so gestaltet werden, dass sich die Teilnehmenden auch in ihrer Sprache wohl fühlen können, d.h. in dem wie sie die deutsche Sprache sprechen und wie sie ihre Sprachenvielfalt nutzen können. Vor allem, wenn unterschiedliche Schriften vertreten sind, sollten zumindest die Namen auf den Wandzeitungen oder die Definitionen zum Ehrenamt in beiden Schriften/Sprachen zu sehen sein.

Es darf eben auch in der Muttersprache geantwortet bzw. geschrieben werden. In der Muttersprache vorgetragene Sequenzen tragen in der Gruppe zu neuen Sichtweisen bei, weil wahrgenommen wird, dass sich die Ausstrahlung des Menschen verändert, sehr viel mehr Selbstsicherheit wird signalisiert und vor allem kommt der Humor, der Mutterwitz zum Tragen. Die Übersetzung findet dann am Ende gemeinsam statt. Die Suche nach Bedeutungen erweitert den Horizont, es entstehen neue Wortschöpfungen und andere Perspektiven. Insgesamt verbessert der Respekt vor der Sprachenvielfalt die Kommunikation in der Gruppe.

Zur Auflösung von Polaritäten und daraus entstehenden Spannungsfeldern hat sich das Dreieck, die „Triade“ bewährt. Das Dreieck ist der erste Schritt zum Umgang mit Vielfalt und dem Wechsel der Perspektiven. Es dient als Visualisierungsmethode und wird vor allem bei der Veränderung von Gesprächssituationen zur Wirkung kommen. Situationen und auch Meinungen sollen möglichst immer aus drei unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden. Die Drei drückt symbolisch die Überwindung von Entzweiung aus. Das Dreieck steht damit für die Überwindung von Verhalten, das in polarem Fühlen und Denken seinen Ursprung hat.

Im Verlauf des gesamten Lehrgangs werden die Teilnehmenden dazu angeregt während der Übungen und Diskussionen in einen Aushandlungsprozess zu treten, der ihr Wissen über Kulturen und ihr Wissen über Unterschiede zwischen als auch innerhalb der Kulturen erweitern kann. Sie werden so angeregt die Stärken ihrer eigenen interkulturellen Kompetenz zu entdecken. Sie praktizieren im Grunde während des gesamten Lehrgangs ‚interkulturelles Lernen‘, was einigen Teilnehmenden zuweilen nicht bewusst ist.

Das Thema Interkulturelle Kompetenz, im Sinne der Fähigkeit, interkulturell zu kommunizieren und zu handeln, ist in jeder Einheit präsent und kann in vielfältigen Facetten behandelt werden. Die Evaluierung des Projektes „Integrationslotsen in Niedersachsen“ benennt als ein Ergebnis: „Die Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen zu Integrationslotsen bietet Einsicht in den Umgang mit Migranten. Aus derartigen interkulturellen Begegnungen wird beispielhaft Gewinn erzielt. Dieser Gewinn der Lotsenqualifizierung besteht darin, dass bei Engagierten Verständnis füreinander und die Selbstständigkeit der Zugewanderten generiert werden.“<sup>13</sup>

Interkulturelle Fähigkeiten sind in erster Linie selten da gefordert, wo mit Unterschieden oder Verständnisschwierigkeiten zu rechnen ist, sondern da, wo etwas als selbstverständlich angenommen wird und die eigenen Bilder im Kopf verändert werden müssen. Diese Bilder haben nicht immer etwas mit der Herkunftskultur zu tun, sondern mit den aktuellen Bezügen des jeweiligen sozialen Systems. So trifft man bei den Einstellungen zum ehrenamtlichen Engagement und zur Freiwilligenarbeit auf solche, die nicht unbedingt im Migrationshintergrund zu

*Sprachenvielfalt  
nutzen und respektieren*

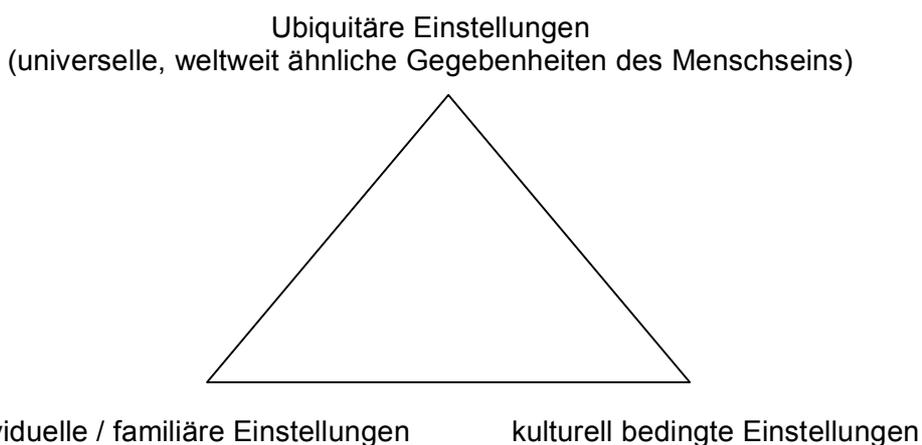
*Polaritäten  
auflösen*

*Interkulturelle  
Kompetenz*

<sup>13</sup> Bommes, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Kurzfassung) 2010, Seite 9

suchen sind, sondern sich auf individuelle, familiäre und soziale Erfahrungen begründen.

Im interkulturellen Kontext ist die Versuchung groß, in Polaritäten zu denken, die im ersten Schritt hilfreich für eine grobe Orientierung sind, aber die auch nur zu häufig in eine Sackgasse führen können. Schnell stellen sich Annahmen ein von Kategorien des „Wir und Die“ - „Des Fremden und Vertrauten“ oder „bei uns ist das so und bei Euch ist das ganz anders.“ Diese Polaritäten lassen sich auflösen durch die Einführung der Triade, dem Dreieck. Der dritte Pol im Dreieck eröffnet einen Perspektivwechsel, der den Blick auf mögliche Gemeinsamkeiten richtet und gleichzeitig bestehende Unterschiede im Blick behält. In Bezug auf die interkulturellen Dimensionen bedeutet dies, Einstellungen folgendermaßen zu überprüfen:



Von vielen Teilnehmenden wird ehrenamtliches Engagement in Verbindung gebracht mit Religion und Tradition, mit Respekt und Heilung, und es finden sich hier Gemeinsamkeiten trotz unterschiedlicher Herkunftskulturen.

„Der Lehrgang wird allgemein als Begegnungsort verschiedener Kulturen erlebt [...] Während die einen Lotsen auf einen Lernzuwachs in Bezug auf den Umgang mit Kulturen hinweisen, heben die anderen Lotsen hervor, dass im Basiskurs die Informationen über andere Kulturen unzureichend angeboten werden. Dies ist ein inhaltlicher Aspekt, der didaktisch einheitlich berücksichtigt werden sollte. Gemeinsam ist diesen Aussagen der allgemein hohe Wert des Themas ‚Interkulturelles Lernen‘.“<sup>14</sup>

*Begegnungsort  
verschiedener  
Kulturen*

Während des Basislehrgangs kommt es zu vielfältigen Situationen interkulturellen Lernens. Für die Teilnehmenden geht es dabei um die entsprechenden Reflexionen während der Treffen und einzelner Übungen. Für die Durchführenden besteht die Herausforderung darin, dass sie die Einheiten mit einer grundlegenden Haltung für interkulturelle Lernsituationen planen und gestalten, die die Qualifizierung nachhaltig beeinflusst. Interkulturelles Lernen ist ein übergreifendes Lehr- und Lernkonzept, das nicht in einigen Unterrichtseinheiten vermittelt werden kann, sondern in alle Facetten der Unterrichtseinheiten einfließt.

Interkulturelles Lernen wird häufig mit interkultureller Kompetenz oder auch interkultureller Kommunikation in Verbindung gebracht. Diese Begriffe finden in verschiedenen Fachrichtungen Anwendung und werden auch durchaus kritisch diskutiert. Einfach ausgedrückt bedeutet Interkulturelle Kompetenz: Sich in verschiedenen sozialen Systemen orientieren und bewegen können. Interkulturelles Lernen ist einerseits das nach innen gerichtete Lernen über sich selbst und die eigene kulturelle Prägung und ist andererseits das nach außen gerichtete Lernen über unterschiedliche Blicke auf die Welt und die Muster, die Kulturen

<sup>14</sup> Bommers, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Langfassung) 2010, Seite 41-42

zeichnen. Es geht um die Entwicklung von Kommunikations- und Handlungskompetenzen, die Menschen befähigt, die Perspektiven zu verändern, kulturelle Muster zu erkennen, einzuordnen und sich dabei der eigenen Muster bewusst zu werden, wie z.B. bei der Interpretation von Gesprächsstilen, die auf der Welt so stark variieren oder im Umgang mit vorgefassten Meinungen, Stereotypen und Vorurteilen.

„Das Land Niedersachsen nimmt im Rahmen der Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ neben der interkulturellen Öffnung auch die Optimierung der interkulturellen Kompetenz in den Blick. Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit kultureller Fremdheit umzugehen und mit Menschen fremder Kultur erfolgreich zu kommunizieren und zu interagieren. Eine entsprechend kompetente Person kann in einer kulturellen Überschneidungssituation souverän, kultursensibel und wirkungsvoll handeln.“<sup>15</sup>

Zusammenfassend kommt die Evaluierungsstudie zu folgendem Schluss: „Für die Qualifizierung der Integrationslotsen liegt ein erprobtes Qualifizierungskonzept vor, das in der Umsetzung um individuelle Komponenten erweitert wird. Die Qualifizierung macht deutlich, dass sich der Engagementbereich von Integrationslotsen von anderen freiwilligen Aufgabenbereichen dadurch unterscheidet, dass es Verständnis für den Umgang mit Zugewanderten in verschiedenen Lebensbereichen voraussetzt, das in der Qualifizierung vertieft wird. Integrationslotsen haben ferner die Möglichkeit einer Profilierung ihres Engagements.“<sup>16</sup>

#### 2.1.4 Ehrenamtliches Integrationsengagement und Anerkennungskultur

Der Entwicklung des Projektes „Integrationslotsen“ beginnend mit dem Basislehrgang liegen folgende Prämissen zugrunde:

- Viele der zugewanderten Menschen sowie ein kleiner Teil der hier lebenden Menschen ohne Migrationshintergrund arbeiten traditionell ehrenamtlich im Bereich der Integration.
- Im Gegensatz zu den Ehrenamtlichen im Netzwerk etablierter Strukturen (Wohlfahrtsverbände, Sportvereine usw.) gibt es im Fall der ehrenamtlich aktiven zugewanderten Menschen kein systematisches Betreuungssystem.
- Ehrenamtliche Beratung und Unterstützung zeichnet sich durch eine hohe Komplexität aus.
- Anstrengungen zur Qualifizierung und Vernetzung der ehrenamtlich Tätigen in diesem Bereich sind daher gleichzeitig Maßnahmen zur Integration.

Aktive Integrationslotsen finden die Anerkennung für ihr Engagement größtenteils in den Aktivitäten selbst, während diejenigen, die keinen Einsatz finden, sich mehr Anerkennung wünschen. Die auch im niedersächsischen Lotsenprojekt praktizierte Kultur der Anerkennung durch Vertreter von Politik und Gesellschaft trägt zur Motivation und Förderung des Engagements bei. Nachdem über einen langen Zeitraum mehr über Migranten als mit ihnen gesprochen wurde, sind hier in den letzten Jahren merkliche Veränderungen eingetreten. So hat zum Beispiel das Land Niedersachsen im November 2010 fünfzig Integrationslotsen in die Landesvertretung nach Berlin zu einem umfassenden Programm eingeladen.

<sup>15</sup> Handlungsprogramm Integration, MI Hannover, 2008, Seite 37

<sup>16</sup> Bommes, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Kurzfassung) 2010, Seite 5

### 2.1.5 Aufgaben nach Absolvierung des Basislehrgangs

Nach dem Lehrgang geht es um die Gestaltung der praktischen Aktivitäten und die Ausformung der Netzwerke. Nach der ersten Durchführung eines Lehrgangs äußern die Teilnehmenden zuweilen die Befürchtung um den Fortbestand der Kontakte. Die niedersachsenweite Durchführung der Lotsenprojekte, mit all ihren vielfältigen Formen, hat deutlich gezeigt, dass der Basislehrgang eine gute Ausgangslage für die Aktivitäten der ehrenamtlichen Integrationsakteure darstellt.

„Potenziale der Einwanderungsgesellschaft für eine Gestaltung von Integrationsprozessen wurden mit dem Lotsenprojekt erschlossen.“<sup>17</sup>

Die Glaubwürdigkeit der Qualifizierung hängt im Wesentlichen davon ab, wie anschließend in erkennbarer Weise der Vernetzungsprozess und der praktische Einsatz organisiert wird. Beim Abschluss eines ersten Lehrgangs herrscht in der Regel eine gute Stimmung und die Teilnehmenden geben das eindeutige Signal: „Jetzt wollen wir anfangen!“ Angeregt durch diesen Elan, haben sich viele Dozentinnen und Dozenten auch nach Abschluss der Qualifizierung ehrenamtlich engagiert, um den Vernetzungsprozess zu fördern, einen ersten Erfahrungsaustausch zu sichern, den Themenspeicher zu bearbeiten und Netzwerke zu initiieren und zu stabilisieren.

Ein übergeordnetes Ziel des Basislehrgangs ist, einen Gruppenprozess zwischen Zugewanderten aus verschiedenen Herkunftsländern und Einheimischen zu initiieren und Netzwerke zu bilden, die sich durch gemeinsame Aktivitäten fortlaufend stabilisieren. Diese Vernetzung ist tatsächlich gelungen und es sind vielfältige Formen in Niedersachsen entstanden, wie z.B. monatliche Treffen, die von den Leitstellen für Integration bzw. kommunalen Beauftragten koordiniert werden und in der Regel auch protokolliert werden und der Reflexion der Praxis und Ideensammlung dienen.

Die anfängliche Vorstellung, dass Tätigkeitsfelder bzw. Einsatzstellen über die jeweiligen Einrichtungen gefunden werden, hat sich verändert. Zu Beginn eines Lotsenprojektes können sich die noch wenigen Integrationslotsinnen und Integrationslotsen einzelne Aktivitäten aussuchen, mit wachsender Anzahl von Lotsinnen und Lotsen sind neue Formen und Strukturen, Aufgaben und Aktivitäten zu entwickeln. Inzwischen ist es in den meisten Durchführungsorten gelungen, Netzwerke mit ausreichend selbsttragenden Strukturen zu entwickeln. Gleichwohl gibt es auch immer noch Schwächen in einzelnen Projekten vor allem in Bezug auf die Balance zwischen Angebot und Nachfrage.

Integrationslotsenprojekte bemühen sich selbst über entsprechende Publikationsmittel ihre Angebote bekannt zu machen und die Nachfrage zu erhöhen. Im Laufe der Zeit finden Integrationslotsinnen und Integrationslotsen ihre Positionen im kommunalen Raum.

Ebenso ist es eine Tatsache, dass nicht alle ausgebildeten Lotsen ständig einem entsprechenden Ehrenamt nachgehen. Es ist wichtig, dass die Vielfalt und die Art der Aktivitäten in geeigneter Form dokumentiert werden. Hierzu gehört auch der wöchentliche Zeitumfang. So gibt es Ehrenamtliche, die temporäre oder kontinuierliche Aufgaben übernehmen. Dies können zeitlich begrenzte Aktivitäten mit einzelnen Menschen oder Familien zur Ergänzung und Unterstützung im Beratungsprozess der hauptamtlichen Integrationsberatung sein oder regelmäßige auf einen längeren Zeitraum festgelegte Kommunikationskontakte mit Einzelpersonen oder kleinen Gruppen bzw. Sprechstunden an einem festen Ort.

*Potenziale zur Gestaltung im Integrationsprozess erschließen*

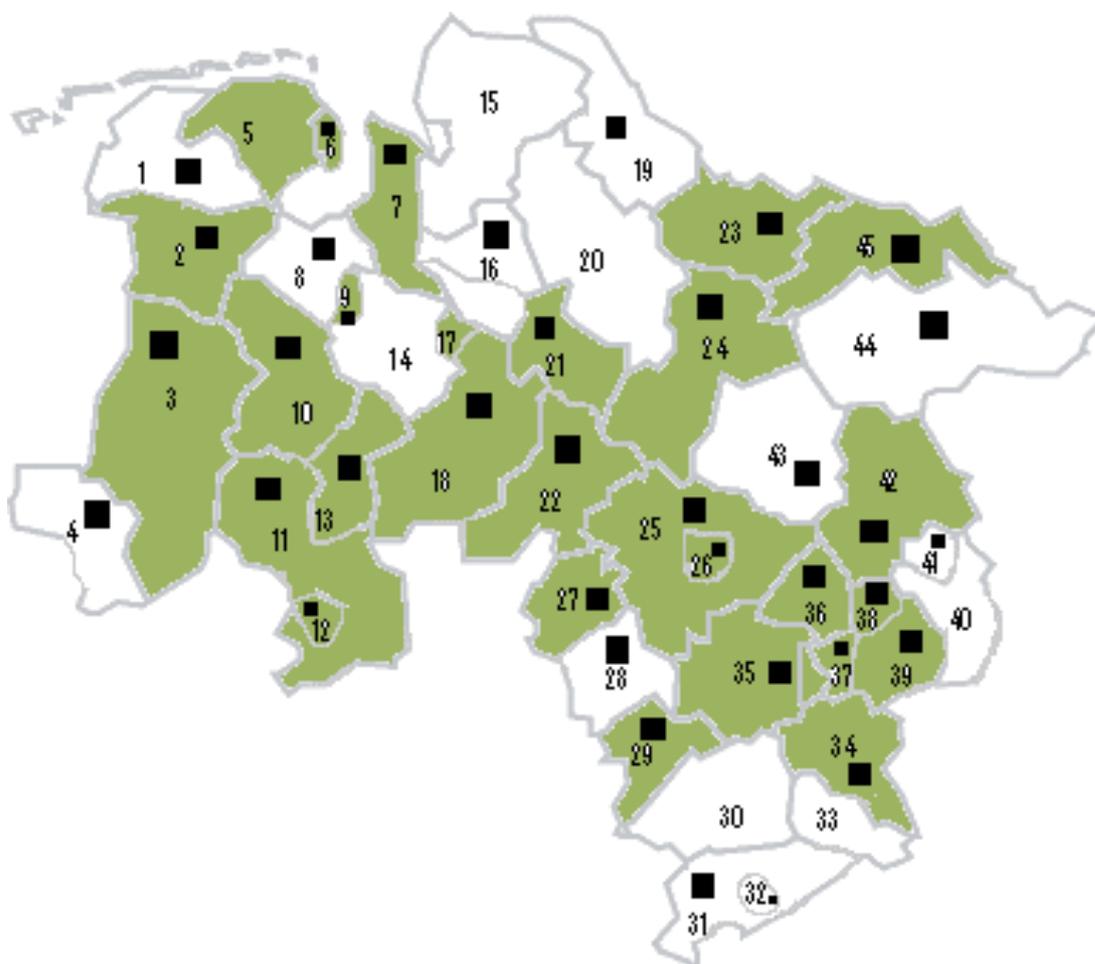
*Praktische Aktivitäten und Vernetzung gestalten*

*Positionen im kommunalen Raum finden*

<sup>17</sup> Bommes, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Kurzfassung) 2010, Seite 8

### 2.1.6 Integrationslotsen vor Ort<sup>18</sup>

Nr. / Kommune / Landkreis	Nr. / Kommune / Landkreis	Nr. / Kommune / Landkreis
1 Aurich	16 Osterholz	31 Göttingen
2 Leer / Stadt Emden	17 Stadt Delmenhorst	32 Stadt Göttingen
3 Emsland	18 Diepholz	33 Osterode am Harz
4 Grafschaft Bentheim	19 Stade	34 Goslar
5 Friesland / Wittmund	20 Rotenburg (Wümme)	35 Hildesheim
6 Stadt Wilhelmshaven	21 Verden	36 Peine
7 Wesermarsch	22 Nienburg	37 Stadt Salzgitter
8 Ammerland	23 Harburg	38 Stadt Braunschweig
9 Stadt Oldenburg	24 Heidekreis/Soltau-Fallingb. (S)	39 Wolfenbüttel
10 Cloppenburg	25 Region Hannover	40 Helmstedt
11 Osnabrück	26 Stadt Hannover	41 Stadt Wolfsburg
12 Stadt Osnabrück	27 Schaumburg	42 Gifhorn
13 Vechta	28 Hameln-Pyrmont	43 Celle
14 Oldenburg	29 Holzminden	44 Uelzen/Lüchow-Dannenberg
15 Cuxhaven	30 Northeim	45 Lüneburg



**Legende:** Grün Koordinierungsstellen Schwarz (Quadrat) Maßnahmeträger

<sup>18</sup> Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (MS) Hannover, Stand: August 2011

## 2.2 Vorbereitung des Basislehrgangs

Die Vorbereitung beginnt mit einer auf die örtlichen bzw. regionalen Gegebenheiten abgestimmten Projektplanung mit Bedarfsanalyse und realen Zielsetzungen. Die Konkretisierung des Lotsenkonzeptes sollte durch Impulsgeber, Kooperationspartner und Maßnahmeträger in gemeinsamer Abstimmung entwickelt werden und dann zur Antragstellung bei der Bewilligungsbehörde führen.

### 2.2.1. Zielgruppen und Zielsetzungen

Zielgruppe sind Menschen aus allen Bereichen der Wohnbevölkerung, Bürgerinnen und Bürger mit und ohne Migrationshintergrund. Häufig wird gefragt, ob auch Einheimische teilnehmen können. Dies ist eindeutig zu bejahen. Denn es hat sich gezeigt, dass Auslandserfahrungen genutzt werden können und auch ganz besonders die Erfahrungen aus binationalen oder bikulturellen Partnerschaften. Mittlerweile setzt sich die Erkenntnis durch, dass auch so genannte Einheimische unterschiedliche Erfahrungen mit Migration und Integration haben, die sie gleichermaßen einbringen können.

Ehrenamtliche engagieren sich im Aufgabenfeld der Integration aus sehr unterschiedlichen Motiven. Die Zusammensetzung eines Lehrgangs ist deshalb sehr heterogen, in Bezug auf das Alter, die Herkunftskulturen, die Sprachen, die Migrationsgeschichten und Integrationsverläufe und die Erfahrungen und Perspektiven im ehrenamtlichen Engagement. So nehmen Menschen teil, die schon lange ehrenamtliche Integrationsakteure sind und solche, die ein neues Aufgabenfeld suchen. Und es gibt Teilnehmende, die betonen wie dankbar sie dafür seien, zu einem solchen Kurs eingeladen worden zu sein, und sich auf jedes Treffen freuen.

Die Zusammensetzung der Lehrgänge ergibt sich aus den lokalen und regionalen Gegebenheiten, an manchen Orten gibt es Wartelisten, in anderen wiederum finden sich beim ersten Anlauf nicht genügend Teilnehmende. So gibt es in der Regel eine heterogene Zusammensetzung, aber es gibt vereinzelt auch Lehrgänge, die homogen z.B. mit Einheimischen besetzt sind.

Bei der gesamten Durchführung des Lehrgangs liegt der Fokus immer wieder auf dem Wesen und der Bedeutung des freiwilligen Engagements / Ehrenamtes, selbst zu bestimmen, was man wann, wo, wie und wie lange tun möchte. Auch wenn Teilnehmende den Lehrgang und die ehrenamtliche Tätigkeit als eine Möglichkeit zum beruflichen Fortkommen bzw. als Sprungbrett ins Berufsleben sehen, müssen die Ziele dieses Lehrgangs kontinuierlich klar formuliert werden.

Wie in anderen Aufgabenfeldern auch, ist das Spannungsfeld zwischen Ehrenamt und Hauptamt auch im Lehrgang ein Thema. Hier tauchen Fragen und Vermutungen auf wie: Ehrenamtliche werden eingesetzt zur Sanierung der öffentlichen Haushalte oder aber Ehrenamtliche sind Jobkiller. In der Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen entstehen immer wieder Spannungen durch Zuschreibungen auf beiden Seiten. In der Zuspitzung formulieren Ehrenamtliche z.B. den Satz: „Die Professionellen sind arrogant, die wollen uns nicht.“ und Hauptamtliche halten dagegen und sagen: „Die Ehrenamtlichen überschätzen sich in ihren Möglichkeiten, die stören uns nur.“ Diese Spannungsfelder müssen benannt werden und bürgerschaftliches Engagement als Wert der sozialen Gemeinschaft definiert werden. Hilfreich ist vielleicht die Formulierung einer Teilnehmerin, die sagte: „Ehrenamt wird nicht bezahlt, weil es unbezahlbar ist.“ und einer hauptamtlichen Integrationsakteurin, die sagte: „Es ist gut, dass es die ehrenamtlichen Integrationslotsen gibt – denn überall können wir Hauptamtlichen doch gar nicht sein.“

Die Teilnehmenden sind Menschen mit unterschiedlichen Biografien und Lebenssituationen. Die Einen wollen einfach nur helfen und sich um ihre Landsleute kümmern. Ihr Engagement ist zuweilen allumfassend, unbegrenzt und teilwei-

*Motivation und  
Heterogenität der  
Teilnehmenden*

*Spannungsfelder  
im breiten  
Spektrum des  
Engagements*

se diffus. Die Anderen wollen ihre Zeit und auch ihr Fachwissen zur Verfügung stellen. Es sind Menschen aus unterschiedlichen Berufsfeldern, die strukturiert und thematisch arbeiten und klare Aufgaben formulieren wollen. Dieses breite Spektrum erfordert Methodenvielfalt und Flexibilität bei der Durchführung des Lehrgangs. Deshalb sollte der Basislehrgang in Doppeldozentur durchgeführt werden.

In Städten und Gemeinden, in denen es viele Vereine und Initiativen im Aufgabenfeld der Integration gibt, kann mit einem weiteren Spannungsfeld gerechnet werden, welches auf eine andere Art und Weise eine interkulturelle Herausforderung sein kann. Die Motivation, sich ehrenamtlich zu betätigen, kann eine große Spannweite haben. So gibt es Teilnehmende, die keine Anbindung an einen Verein oder ein Projekt haben. Diese wollen einfach nur helfen, Spaß haben, etwas Sinnvolles tun und ihre Zeit spenden. Und es gibt Teilnehmende, welche die Interessen ihres Vereins in den Vordergrund stellen wollen. Hier finden sich Einstellungen, die kleine Reiche verteidigen, an Hierarchien festhalten, Projektgelder sichern wollen etc. – und sind zuweilen auch dem menschlichen Bedürfnis der Eitelkeit geschuldet. Ohne Zweifel muss dieses Spannungsfeld, wenn es im Lehrgang auftaucht, thematisiert werden, und es darf nicht geleugnet werden, dass es zu Konkurrenzen bzw. Rivalitäten im Rahmen von Vereinsinteressen bei der Entwicklung von Angeboten oder der Vergabe von Projektmitteln kommen kann. Die Teilnahme am Lehrgang von mehreren Mitgliedern eines Vereins kann dieses Spannungsfeld befördern.

### 2.2.2 Organisation, inhaltlicher Rahmenplan und Methodik

Bei der Vorbereitung und Durchführung des Lehrgangs sind die nach der Absolvierung folgenden praktischen Aktivitäten oder Handlungsfelder der ehrenamtlich Engagierten immer schon mitzudenken. Dies gilt besonders dann, wenn ein Lehrgang das erste Mal, also als Pionierprojekt vor Ort, angeboten wird.

Sowohl für die Werbung als auch für die Durchführung ist die Kenntnis der örtlichen bzw. regionalen Strukturen wichtig. Hier geht es um die Nutzung bestehender Netzwerke in Bezug auf die Gewinnung verschiedener Expertinnen und Experten und die Einbindung von Schlüsselpersonen aus den verschiedenen Gemeinden oder Vereinen. Falls noch keine Koordinatoren bzw. Netzwerke in der Integrationsarbeit vor Ort vorhanden sind, ist eine örtliche Arbeitsgruppe zu empfehlen, die vor und während der Durchführung das Projekt begleitet.

Im Evaluierungsbericht heißt es: „Es zeigte sich, dass die alleinige Verantwortung für das Lotsenprojekt bei einem Träger nur in Teilen ausreicht, dieses umzusetzen. Dies trifft v.a. auf ‚ressourcenschwächere‘ Träger wie Migrantenselbstorganisationen und VHS zu. Migrantenselbstorganisationen sind zwar in der Lage, Interessierte für das Lotsenprojekt zu gewinnen, können jedoch deren Nachbetreuung nicht nachhaltig gewährleisten. [...] Die VHS sehen sich zum Teil bereits bei der Teilnehmerakquise mit Schwierigkeiten konfrontiert, die sie nicht dauerhaft in alleiniger Verantwortung für das Projekt bewältigen können. Eine nicht ausreichende Unterstützung durch Kommunen stellte dabei einen der Gründe dafür dar, dass interessierte Träger den Antrag auf die Förderung der Lotsenqualifizierung zurückziehen mussten.“<sup>19</sup>

Die Werbung zur Teilnehmerakquise für einen Lehrgang besteht aus einem Informationsblatt, einem ansprechenden Ankündigungstext im Programmheft des Trägers der Maßnahme und einer Pressemitteilung in Verbindung mit einem Pressegespräch. Inhaltliche Grundlage für die Texte sind die Richtlinie Integrationslotsen und die Informationsmaterialien des für Integration zuständigen nie-

*Örtliche und regionale Strukturen nutzen*

*Werbung zur Teilnehmerakquise*

<sup>19</sup> Bommes, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Langfassung) 2010, Seite 28

dersächsischen Ministeriums<sup>20</sup>. So wie die Schirmherrschaft des damaligen Ministerpräsidenten Christian Wulff in der Pilotphase die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit befördert hat, so wirkt sich bei der Werbung die Beteiligung von Personen aus der kommunalen und regionalen Politik als besonderer Motor für die Projektentwicklung aus und weckt das Interesse der Medien.

Zur Werbung für einen ersten Basislehrgang hat sich an vielen Orten eine vorbereitende Informationsveranstaltung bewährt, zu der breit eingeladen wird. Mittlerweile gibt es ausreichendes Präsentationsmaterial wie z.B. Videos von erfolgreichen Lotsenprojekten, die vorgestellt werden können. Auch können Koordinatoren oder Maßnahmeträger aus benachbarten Orten und Regionen als Referenten eingeladen werden, um über ihre Projekte zu berichten.

„In Hinblick auf die Verbreitung des Lotsenprojekts spielen auch die Beschäftigten im Integrationsapparat des Landes (Integrationsleitstellen und Integrationsberatungsstellen) eine Rolle. Sie fungieren als Triebkräfte und ‚Promoter‘ des Lotsenprojektes. Als Inhaber solcher Stellen sind sie in der Regel in regionale und landesweite Netzwerke im Bereich der Integrationsarbeit eingebunden und greifen auf erkennbare institutionelle Ressourcen vor Ort zurück, indem sie entsprechende Kooperationspartner einbeziehen, sie bei der Planung, Mobilisierung anderer Akteure und in Teilen auch bei der Nachbetreuung der Lotsen unterstützen.“<sup>21</sup>

Das wesentliche Werbemittel ist die persönliche Ansprache von Schlüsselpersonen. Nach Ablauf eines ersten Lehrgangs und mit der Stabilisierung eines Netzwerkes werden ausgebildete und praktisch aktive Integrationslotsinnen selbst die wichtigsten Werbeträger für nachfolgende Qualifizierungslehrgänge. Sowohl Basislehrgänge als auch Spezialisierungsmodule rekrutieren Teilnehmende mehrheitlich aus den Aktivitäten ausgebildeter Integrationslotsinnen heraus. Ausgebildete Lotsen sind wichtige Multiplikatoren. Sie können sowohl bei der Werbung und Auswahl der Teilnehmenden als auch bei der Durchführung hilfreich sein.

Die Auswahl der Teilnehmenden für den Basislehrgang ergibt sich aus den Daten der jeweiligen Anmeldungen. Der Träger der Maßnahme sollte für Beratungsgespräche mit Interessierten Zeit einkalkulieren. Es ist darauf zu achten, dass die Teilnehmenden auch die sprachlichen Voraussetzungen erfüllen. Eine direkte Werbung aus den Sprachkursen hat sich als nicht sinnvoll erwiesen. Einige Träger führen Bewerbungs- bzw. Eignungsgespräche mit den Interessierten. Diese werden vom Maßnahmeträger oder den Dozenten durchgeführt oder auch unter Beteiligung der Koordinatoren des Projektes und ausgebildeten Lotsen.

Themen in diesen Gesprächen sind: Migrations- bzw. Auslandserfahrungen, Sprachenvielfalt, bisheriges Engagement und die Motivation zur Teilnahme als auch individuelle Möglichkeiten im Anschluss an die Qualifizierung. Hierbei taucht manchmal die Frage auf, wie mit den Personen umgegangen wird, die aus welchen Gründen auch immer, als nicht geeignet erscheinen für ein ehrenamtliches Engagement. Dies erfordert einen sensiblen Umgang und in der Regel wird die Teilnahme am Basislehrgang nicht verwehrt. Im Rahmen der Gruppenarbeiten ist eine Entwicklung möglich bzw. können individuelle Fähigkeiten der jeweiligen Person entdeckt werden, die im Bewerbungsgespräch nicht zum Tragen kamen. Andere Träger verzichten auf diese Gespräche und erheben bei der Anmeldung nur die persönlichen Daten plus Angaben zum Migrationshintergrund. Die Eignungsentscheidung entwickelt sich während des Lehrgangs.

*Veranstaltung zur  
Vorbereitung eines  
Lehrgangs*

*Persönliche  
Ansprache von  
Schlüsselpersonen*

*Ausgebildete  
Lotsen - wichtige  
Multiplikatoren*

*Auswahl,  
Zusammensetzung  
und Gruppengröße*

<sup>20</sup> Informationen des Sozialministeriums zum Projekt durch Flyer, im Internet, durch Veranstaltungen und jährliche Lotsentagungen

<sup>21</sup> Bommes, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Langfassung) 2010, Seite 28

Die Gruppengröße sollte zwischen 12 und 16 Teilnehmenden liegen, die Zusammensetzung möglichst vielfältig sein. Je nach Anmeldungen oder Wartelisten lässt sich die Zusammensetzung steuern. Zu beachten sind hier: viele unterschiedliche Herkunftsländer, kein dominanter Anteil der Deutschen, Konzentrationen von Teilnehmenden aus dem gleichen Herkunftsland oder einem Verein vermeiden.

### 2.2.3 Organisatorischer Ablauf

Der Basislehrgang besteht aus 50 Unterrichtseinheiten (UE) zu je 45 Minuten. Sie werden zum einen in Form von Kursabenden (K) unter der Woche, z.B. ab 18.00 Uhr, und zum anderen in Form von Tagesseminaren (TS) am Wochenende, wahlweise samstags, durchgeführt. Zwei Unterrichtseinheiten sind für einen Praxiseinsatz in der zweiten Hälfte des Lehrgangs eingeplant. Diese Zeiten ermöglichen auch berufstätigen Interessierten eine Teilnahme. Insgesamt werden acht Kursabende und vier Tagesseminare angeboten. Die Gesamtlaufzeit wird mit zwei Monaten veranschlagt.<sup>22</sup>

Zur Organisation gehören der Zeitplan, die Raumreservierung, die Werbung, die Terminierung und Koordination der verschiedenen Referentinnen und Referenten, die Regelung der Verpflegung (Getränke und Plätzchen während der Kursabende, Mittagessen bei den Tagesseminaren) und die Bereitstellung der notwendigen Arbeitsmittel (Kopien, Moderatorenkoffer etc.).

### 2.2.4 Dozentinnen und Referenten

Das Qualifikationsprofil der Dozentinnen richtet sich nach den Qualitätsstandards der durchführenden Einrichtung, die in der Regel ein Träger der Erwachsenenbildung sein sollte. Neben Erfahrungen in der Erwachsenenbildung sollten diese Kenntnisse der organisatorischen und institutionellen Schnittstellen vor Ort haben und über Kenntnisse von Migrations- und Integrationsprozessen, gruppendynamische Erfahrungen und interkulturelle Kompetenz verfügen.

Die Lehrgangsführung ist bei jedem Treffen anwesend, die zweite Dozentin ist beim ersten und letzten Treffen sowie den Tagesseminaren beteiligt. Die Doppeldozentur sollte möglichst unterschiedliche Merkmale aufweisen wie z.B. Herkunft, Geschlecht, Alter. Da gerade in den Tagesseminaren sehr komplexe Zusammenhänge behandelt werden, müssen die Dozentinnen ihre Rollen klären, wer jeweils die Leitung hat und wer begleitet. Es hat sich als sinnvoll erwiesen, die Tagesseminare halbtags aufzuteilen.

Bei den theoretischen Einheiten zu fachspezifischen Themen wird auf personelle Ressourcen von Netzwerken bzw. der Kommunalverwaltung zurückgegriffen. Diese zusätzlichen Referenten erhalten Hinweise zur Zusammensetzung der Teilnehmenden, zur Struktur und zum Thema des Abends und zu den Inhalten der anderen Treffen. Die Absprachen zwischen der Lehrgangsführung und den Referenten sollten mindestens vierzehn Tage vor dem jeweiligen Termin erfolgen. Der Referent sorgt für schriftliche Unterlagen. Ein Hinweis auf eine deutliche Aussprache ist sinnvoll, mit dem Vermerk, dass trotzdem der eigene Stil bewahrt werden kann.

*Qualifikationsprofil  
und  
Doppeldozentur*

<sup>22</sup> siehe Zeitplan im Anhang (Kapitel 5.1).

### 2.2.5 Inhalt

Das Konzept des Lehrgangs verbindet selbst organisiertes Lernen mit Wissensforschung und Informationsvermittlung. Der Wechsel zwischen Kursabenden und Tagesseminaren fördert diesen Prozess. Inhaltlich werden bei den zwölf Treffen folgende Themen behandelt:

1. Kennen lernen / Erwartungen / Brücken und Bremsen der Integration
2. Biografie, Wege der Integration
3. Formen der Zuwanderung (örtliche / regionale Zuwanderungsgeschichte) gesellschaftliche Förderung der Integration, Integrationsmodelle (Auswahl)
4. Gesetze
5. Kommunikationsmodelle
6. Kommunikation, Kultur und Ehrenamt
7. Rahmenbedingungen und Anforderungen im ehrenamtlichen Engagement
8. Selbstreflexion, interkulturelle Kompetenz, Grenzen, Tätigkeitsprofil
9. Hauptamtliche Partner stellen sich vor: Integrationsakteure und andere Dienste, die mit Ehrenamtlichen arbeiten
10. Praxis des ehrenamtlichen Integrationsengagements, erfahrene Lotsen berichten, Aktivitäten kennen lernen durch Hospitation oder Exkursion
11. Aushandlungsprozesse, Aufgabenprofil, Erfolgsmessung von Integration (Monitoring, Migrationshintergrund)
12. Abschluss und Auswertung

Die Teilnehmenden beginnen mit ihren persönlichen Erfahrungen, werden dann über die Distanz theoretischer Modelle und gesetzlicher Rahmenbedingungen in einen Auseinandersetzung- und Aushandlungsprozess geführt, um danach zur Konkretisierung ihrer möglichen Aufgaben und Ziele zu kommen. Die Reihenfolge ist bewusst so gewählt und sollte auch möglichst eingehalten werden. Das heißt, die thematischen Einheiten zu Zuwanderungsformen, gesellschaftlicher Förderung der Integration, Integrationsmodellen, gesetzlichen Rahmenbedingung und Kommunikationsmodellen sollen vor dem dritten Tagesseminar abgeschlossen sein, während die Einheiten zum Thema ehrenamtliches Engagement und Aktivitäten im Integrationsprozess in der zweiten Hälfte des Lehrgangs platziert bleiben.

Die Gewichtung der Themen hat sich gegenüber der Lehrgangsbeschreibung im Handbuch „Integration lotsen“ verändert. Dem ‚ehrenamtlichen Engagement‘ wird mehr Raum gegeben und die theoretischen Informationen, die als Orientierungshilfe im Integrationsengagement zu sehen sind und ggf. später zu vertiefen sind, werden verkürzt behandelt. Das siebte Treffen wird in das dritte Treffen integriert. Hier werden verschiedene Varianten der Gestaltung angeboten, bei denen die Durchführenden entsprechend der Teilnehmerorientierung eine Auswahl treffen. Das dritte und vierte Treffen können untereinander getauscht werden. Die Treffen sieben bis zehn werden erweitert durch Informationen zu Rahmenbedingungen und Anforderungen im ehrenamtlichen Engagement und Einblicke in die Praxis des ehrenamtlichen Lotsenengagements. Das neunte und zehnte Treffen können untereinander getauscht werden, doch sollten sie in der zweiten Hälfte des Lehrgangs platziert sein. Beim elften Treffen werden bei Bedarf die Themen Monitoring und Migrationshintergrund behandelt.

*Selbst organisiertes Lernen und Wissensforschung*

*Bewusst gewählte Reihenfolge der Themeneinheiten*

Diese Veränderungen ergaben sich aus den Erfahrungen der niedersächsischen Integrationslotsenprojekte und aus der Entwicklung der bundesdeutschen Integrationsstrukturen nach Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes. Es gibt Rückmeldungen, dass das Thema Integration zu wissenschaftlich behandelt wurde, zum Teil in der Region keine Referenten zur Verfügung standen und die Integrationslotsen keine Minisozialisten seien. Mittlerweile stehen zu den Themen in der ersten Hälfte des Lehrgangs viele Publikationen (z.B. Bundesweites Integrationsprogramm vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, jährliche Kernbotschaften des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration) zur Verfügung, die für die Gestaltung der Einheiten hilfreich sind.

Der wesentliche Impuls für Veränderungen in der Lehrgangsbeschreibung kommt direkt aus der Entwicklung der Lotsenprojekte in Niedersachsen. Der Kontext der Durchführung eines Lehrgangs hat sich in den vergangenen Jahren durch die Potenziale der Praxis erheblich verändert. Dies sollte bei der Vorbereitung und Durchführung weiterer Lehrgänge genutzt werden, indem die Listen sowohl der Koordinatoren als auch der Maßnahmeträger, die vom Ministerium im Internet bereitgestellt werden, aktiv genutzt werden zur kollegialen Beratung und zum Erfahrungsaustausch.

*Impulse für  
Veränderungen*

### 2.2.6 Methoden

Besonders die Zielrichtungen der Wissenserforschung und des selbst organisierten Lernens bestimmen die Methoden im Lehrgang. Die gängige Vorstellung, dass Unterricht nach dem „Lehrer-Schüler-Prinzip“ funktioniert, ist bei den Durchführenden und den geladenen Gästen, als auch bei den Teilnehmenden, fortlaufend zu entkräften.



Die Kursabende werden von der Lehrgangsleitung begleitet und von Referentinnen/Referenten aus unterschiedlichen Fachbereichen wie Ausländerbehörde, Erwachsenenbildung (Träger der Integrationskurse), Migrationssozialarbeit, Freiwilligenagentur und Schule<sup>23</sup> oder Wissenschaft gestaltet. An den Kursabenden geht es um Theorie, Information, Diskussion, Fragen und Kontakt zu verschiedenen Diensten und ihren spezifischen kulturellen Ausprägungen.

Die Tagesseminare dienen der Reflexion, der dynamischen Gruppenbildung und dem Vernetzungsprozess. Sie bieten Raum für Emotionen und den Praxisbezug. Die Doppeldozentur ist bei den Tagesseminaren unbedingt erforderlich. Ver-

<sup>23</sup> Eine Lehrkraft für Geschichte einer allgemein bildenden Schule kann entsprechende Themen möglicherweise anschaulicher darstellen als ein Wissenschaftler.

schiedene Themen werden mit Methoden aus der Qualitätszirkelarbeit<sup>24</sup> behandelt. Durch Übungen zur Wahrnehmung und Visualisierung werden alle Teilnehmenden aktiv einbezogen. Die Arbeiten sind ergebnisoffen.

Ein Schwerpunkt ist die demokratische Arbeitsweise: Jede/r Teilnehmende erhält die Möglichkeit, seine Vorstellungen zu äußern und zu präsentieren. Die Erfahrung, die eigene Meinung vor einer Gruppe zu präsentieren, ist für die TN von besonderer Bedeutung, denn viele wünschen sich Formen der gesellschaftlichen Partizipation und brauchen entsprechende Übungsmöglichkeiten für freie Rede und Präsentation vor einem vertrauten Publikum. Die Ergebnisse aus den Übungen und Kartenabfragen werden dokumentiert und den Teilnehmenden zeitnah zur Verfügung gestellt, um die Vernetzung zu fördern und letztendlich die Aufgaben im Integrationsprozess besser beschreiben zu können.

*Demokratische  
Arbeitsweise*

Besondere Aufmerksamkeit gilt den Methoden des Themenspeichers und der Fragenliste, die im Lehrgang kontinuierlich geführt und auf einer Wandzeitung/Flipchart dokumentiert werden. Im Themenspeicher werden komplexe Fragestellungen bzw. der Bedarf an speziellen Themenkomplexen, die im Rahmen der Qualifizierung nicht behandelt werden können, dokumentiert. Dies ist für die Gestaltung nachfolgender Qualifizierungsmaßnahmen im Lotsenprojekt von besonderer Bedeutung.

*Themenspeicher  
und  
Fragenliste*

Die Fragenliste enthält Themen, die entweder während des Lehrgangs durch Experten bzw. entsprechende Informationen geklärt werden können oder die ebenfalls in folgenden Qualifizierungsmaßnahmen behandelt werden sollten. Diese Methoden nehmen die Anliegen der TN ernst, denn es soll nichts verloren gehen. Gleichzeitig entlasten sie die Dozentinnen von dem Druck, im Laufe des Lehrgangs alle Anliegen zu bedienen.

### 2.2.7 Evaluierung

Jedes Treffen wird schriftlich evaluiert. Die Evaluation der einzelnen Treffen ist eine direkte Rückmeldung an die Durchführenden. Sie bietet die Möglichkeit der Korrektur im Verlauf des Lehrgangs und sie gibt im Abschluss die Möglichkeit der Korrektur und Verbesserung folgender Lehrgänge. Die Bewertung der Treffen durch die TN hat den zusätzlichen Effekt, dass die TN Position beziehen, ihre Meinung wahrgenommen wird und berücksichtigt wird und sie selbst etwas im Verlauf des Lehrgangs bewirken können. Die Erfahrung der Selbstwirksamkeit ist für den Integrationsprozess selbst als auch für das Engagement im Integrationsverlauf von ausschlaggebender Bedeutung, denn „um integrationsfähig zu sein oder zu werden, braucht es das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Ohne das eigene Spüren bzw. das Eigene zu spüren gelingt die Integration nicht, es bleibt bestenfalls die reine Anpassung.“<sup>25</sup>

### 2.2.8 Abschlussqualifikation der Teilnehmenden

Die TN erarbeiten schriftliche Ergebnisse in Bezug auf den Integrationsprozess: Wandzeitungen „Landkarten der Integration“, Tätigkeiten als Akteure im Lotsenprojekt, Anforderungsprofile an die Einsatzstellen.

Sowohl die Dokumentation der Ergebnisse aller Einheiten als auch die Erfüllung der Anwesenheitspflicht (mindestens 80 %) führt dann zur Ausstellung des Zertifikats bzw. einer Bescheinigung. Die Überreichung erfolgt in einem feierlichen Rahmen durch einen offiziellen Vertreter des Trägers und der Kommune bzw. der Gemeinde. Die Presse wird ebenfalls geladen oder es wird eine Presseerklärung mit Foto verschickt.

<sup>24</sup> Der Qualitätszirkel ist ein Instrument des Qualitätsmanagements. Eine Kleingruppe von freiwillig Aktiven arbeitet innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs an der Verbesserung der Abläufe. Hierzu gehören die Informationssammlung, die Problemanalyse mit entsprechender Rangfolge und die Verbesserungsvorschläge. Die Übung „Kultur und Ehrenamt“ ist ein Beispiel für die Methoden innerhalb eines Qualitätszirkels.

<sup>25</sup> Müller-Wille: Das Ankommen, Osnabrück, 2002, Seite 168

### 3. Durchführung des Basislehrgangs

„Also das Gute an dieser Qualifizierung ist, dass ich so viele Leute kennen gelernt habe, die auch ehrenamtlich arbeiten.“  
Teilnehmerin<sup>26</sup>

Bei der Durchführung sind die Prozesshaftigkeit und die Grenzen des Lehrgangs zu berücksichtigen. Erfahrungsgemäß wollen einige Teilnehmende zu Beginn eines Lehrgangs mehr Informationen über das Ehrenamt. Einige wünschen sich eine Liste von möglichen Aufgaben, mit der eine Auswahl schnell realisiert werden kann. Die Lehrgangsführung sollte sich vor Augen halten, dass freiwilliges ehrenamtliches Engagement nur dann gut funktioniert, wenn es tatsächlich selbstbestimmt ist. Diese Selbstbestimmtheit kann erreicht werden, wenn die Absichten der Teilnehmenden Möglichkeiten in Verbindung mit den vielfältigen Rahmenbedingungen gebracht werden. Dieser Prozess wird im Lehrgang eingeleitet und fortgeführt, wird allerdings in seiner Wirkung nicht sofort von den Teilnehmenden wahrgenommen. Das große Bedürfnis nach Informationen macht einige Teilnehmende zuweilen ungeduldig. Immer wieder tauchen in der ersten Hälfte des Lehrgangs Fragen nach den Zielen und dem Ablauf auf. Auch wenn der Zeitplan verteilt ist, gibt es wiederholte Nachfragen. Und es gibt Teilnehmende, die ungeduldig sind, weil sie befürchten, dass sie nicht das bekommen werden, was sie sich wünschen.

*Prozesshaftigkeit  
des Lehrgangs*

Erst nach der Halbzeit stellen die Teilnehmenden fest, dass und was und wie sie gelernt haben. Darüber sind sie erstaunt, und bedauern gleichzeitig, dass der Lehrgang bald zu Ende sein wird. Folgendes sei hier genannt: Mut gewonnen, sich im öffentlichen Raum zu melden; Lernen, die eigenen Vorstellungen in der Gruppe zu präsentieren; sich ernst genommen fühlen und gehört werden; zum Sender für das Thema Integration werden; tatsächlich etwas zu sagen haben; als Gleiche unter Gleichen an einem Thema arbeiten; gestärktes Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein.

Bestimmte Informationen und Themen werden im Laufe des Lehrgangs verdichtet und tauchen immer wieder auf. Die „Brücken und Bremsen im Integrationsprozess“ z.B. ziehen sich wie ein roter Faden durch den gesamten Verlauf. Sie werden mit unterschiedlichen Methoden behandelt. Während des Lehrgangs steigert sich die Sensibilität der Teilnehmenden in Bezug auf das Thema Integration. Mit erhöhtem Interesse und Aufmerksamkeit werden aktuelle Tagesereignisse und die Berichterstattung in der deutschen Presse und in den muttersprachlichen Medien verfolgt. Diese Themen werden mitgebracht und in der Gruppe diskutiert.

Die Grenzen des Basislehrgangs liegen in seinem zeitlichen Umfang und der Zielrichtung erste Grundlagen, also eine Basis für die weitere Arbeit, zu schaffen. Der Lehrgang ist weder ein Studium noch eine berufliche Qualifizierung. Die Erwartung der Professionalisierung kann im Grunde nicht erfüllt werden und würde nur die Illusion bestärken, in der Praxis alles regeln zu können oder aber für alles zuständig zu sein.

*Grenzen  
des Lehrgangs*

In der Evaluierung werden folgende Themen als besonders relevant für die Lotsentätigkeit benannt: „ ... Aspekte interkultureller Kompetenzen (unter besonderer Berücksichtigung der Kultur des Aufnahmelandes), Umgang mit Konflikten, Erkennen von persönlichen Stärken, Grenzen und Schwächen sowie Aufarbeitung der eigenen Biographie...“<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Bommers, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Langfassung) 2010, Seite 80

<sup>27</sup> dies. Seite 32

### 3.1 Aufbau der Lehrgangsbeschreibung

Jedes der zwölf Treffen ist in folgender Weise beschrieben:

- Ablauf des Kursabends oder des Tagesseminars anhand eines Rasters mit Informationen zu folgenden Punkten: Thema, Referenten, Form, Zeitumfang, Ziel, Vorbereitung, Ablauf, Übungen, Vorträge, Hausaufgaben, Methoden und Material. Jedes Treffen kann so gut vor- und nachbereitet werden, die beteiligten Durchführenden haben den gleichen Informationsstand und ihre Zusammenarbeit wird erleichtert. Die Textauszüge und Zitate sind als eine Auswahl zu betrachten, die Neugier auf bestimmte Publikationen wecken soll und im Laufe der Zeit aktualisiert werden müssen.
- Arbeitshilfen in Form von Übungsbeschreibungen, Kopiervorlagen, Geschichten und Auszügen aus Publikationen zum Thema.
- Empfehlungen für die Durchführenden. Vor allem für Neustarter unter den Durchführenden ist wichtig, dass sie entsprechend dem Stand der Gruppe Methoden und Übungen auswählen und anpassen sowie auch eigene Methoden anwenden können. Ergänzend wird in diesen Abschnitten auf Situationen interkulturellen Lernens hingewiesen.

Die Angabe der Unterrichtseinheiten ist ein Gesamtrahmen für das jeweilige Treffen und nicht deckungsgleich mit einzelnen Übungen oder Vorträgen. Auf Zeitangaben im Ablauf wurde verzichtet, da aktuelle Diskussionen und Einzelanliegen den Prozess der Durchführung verändern können. Dies ist ausdrücklich gewollt, denn im Vordergrund stehen die Interessen und Anliegen der Teilnehmenden. Die Übungsbeschreibungen dienen der Vorbereitung der Durchführenden und sollten dem jeweiligen persönlichen Stil der oder des Durchführenden angepasst werden. Übungen sind keine Spiele, sondern fördern die Wahrnehmung nonverbaler Ausdrucksformen und dienen der Bearbeitung eines Themas mit dem Verzicht auf theoretische Diskussionen. Die Zeitangaben bei den Übungen beziehen sich auf eine Gruppenstärke von 16 Personen.

In der Beschreibung werden folgende Abkürzungen verwendet: Teilnehmende (TN), Referent/in (RF), Experte/in (EP). Die Erfahrungen zeigen, dass die Gruppen sehr schnell vertraut miteinander arbeiten. Deshalb wird bei den Übungen, in den Arbeitsblättern und Kartenabfragen die „Du-Form“ angewandt.

Die Arbeitshilfen in Form von Informationen, Kopiervorlagen und Zitaten unterstützen die Vorbereitung und Durchführung und können den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden. Die Lehrgangsleitung entscheidet, ob sie diese benutzt oder eigenes Material, z. B. Geschichten, Auszüge usw., einbringt. Vorzugsweise sind schriftliche Materialien am Ende einer Einheit zu verteilen, um die Aufmerksamkeit während des Treffens nicht durch Lesen zu binden. Für die Visualisierung von Inhalten stehen mittlerweile elektronische Präsentationsgeräte zur Verfügung, doch bleiben Wandzeitungen ein bewährtes Mittel. Bei manchen Treffen gibt es eine Fülle von Material, das vorbereitet werden muss, während bei anderen Treffen durch die geladenen Fachkräfte eigene Materialien mitgebracht werden. Das Dozententeam sollte bei jedem Treffen Protokollnotizen machen.

Der Träger bzw. die Lehrgangsleitung haben dafür Sorge zu tragen, dass die Ergebnisse der Kartenabfragen und Übungen den Teilnehmenden in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt werden. Diese Ergebnisse sind für die spätere Arbeit wichtig und sind gleichzeitig eine Würdigung der schriftlichen Arbeiten der einzelnen Teilnehmenden. In der Vorbereitung auf den Lehrgang mag bei mancher Dozentin und manchem Dozenten eine Unsicherheit vor der Vielfalt entstehen, die sich in der Praxis bald legen wird.

### 3.3.1 Erstes Treffen - Seminareinstieg, Kennen lernen, Brücken und Bremsen der Integration

RF	Lehrgangsleitung und zweite DozentIn, zur Begrüßung Vertretung des Maßnahmeträgers
Form	Kursabend - 3 UE
<b>Ziel</b>	Die TN lernen sich kennen. Der Gruppenprozess wird initiiert.
Vor- bereitung	Namensschilder der TN und RF Symbolische Gegenstände Ablaufplan in Kopien und als Metaplantafel
<b>Ablauf</b>	Begrüßung, Organisatorisches: TN-Liste, Fehlzeiten im Zusammenhang mit der Bescheinigung, Räume, Getränke, Mittagessen während der Tagesseminare (durch VHS-Vertretung)
	Lehrgangsleitung stellt vor: Ablauf, Programm und Ziele der Qualifizierung, inhaltliche Themen der Einheiten (s. Arbeitshilfe)
	Kennen lernen: Reporterübung (s. Arbeitshilfe) Zusammensetzung und Auswahl durch symbolische Gegenstände Vorstellung der Partnerin / des Partners im Plenum Länder, Sprachen und Erwartungen auf Karten notieren und in der Pause auf Flipchart kleben RF stellen sich ebenfalls in dieser Weise vor.
<b>Beachte</b> Schreibweise der Namen, Aussprache, Zuordnung von Vor- und Nachnamen prüfen, evtl. Bedeutung erfragen - sorgfältige Korrektur, um wiederholte Nichtbeachtung auszuschließen (Stichwort Gleichwürdigkeit)	
Pause	
	Erwartungen und Motivation zur Teilnahme, Ergebnisse werden vorgelesen und ergänzt Regeln für die Gruppe: Vorschläge der TN auf Zuruf werden auf Flipchart geschrieben, z.B. Sie- / Du-Ansprache, Pausen, Störungen anmelden, ausreden lassen, genügend Zeit für alle, kein Mitmachzwang bei den Übungen, Sprachenvielfalt nutzen, das Dreieck zum Perspektivwechsel (s. Arbeitshilfe) Einführung und Erläuterung von „Themenspeicher“ und „Fragenliste“, Hinweis auf Ergebnis Offenheit aller Arbeiten
	Übung: Brücken und Bremsen / Kartenabfrage (s. Arbeitshilfe) Ziel: Am Ende der Qualifizierung ist ein Leitfaden der Integration, der sich auf die Erfahrungen der TN stützt, entstanden.
	Abschlussrunde, Ausblick auf die Arbeit im nächsten Tagesseminar und Zielsetzung für das Ende des Lehrgangs, Evaluation
<b>Beachte</b> Ergebnisse werden protokolliert und den TN zur Verfügung gestellt. Sie werden fortlaufend in den folgenden Treffen genutzt und gelten zum Abschluss als Zielerreichungskontrolle.	
Haus- aufgabe	Gegenstand oder Episode mitbringen: Was hat mir beim Ankommen hier oder im Ausland geholfen, gibt es besondere Ereignisse, was war gut / hilfreich und was war schlecht / hinderlich?
Methoden	Vortrag, Übung, Kartenabfrage
Material	Zeit- und Ablaufplan, Teilnehmerlisten, Namensschilder, Symbole im Koffer, Interviewfragen, Kärtchen, Filzstifte, Flipchart, Metaplantafel, Pinwand, Kärtchen: Brücke und Bremse in zwei Farben

Arbeitshilfe: Kopiervorlage<sup>28</sup>

## Ziele und inhaltlicher Rahmenplan des Lehrgangs

### Ziele:

- Reflexion und Verarbeitung eigener Erfahrungen
- Stärkung der Kommunikationsfähigkeit durch Erfahrungsaustausch
- Knüpfung von Netzwerken, Kenntnisse über lokale und regionale Strukturen
- Wissenserweiterung - Vermittlung und Diskussion von Expertenwissen

### Inhaltlicher Rahmenplan:

1. Kennen lernen / Erwartungen / Brücken und Bremsen der Integration
2. Biografie, Wege der Integration
3. Formen der Zuwanderung (örtliche / regionale Zuwanderungsgeschichte) gesellschaftliche Förderung der Integration, Integrationsmodelle (bei Bedarf ein Thema auswählen)
4. Gesetze
5. Kommunikationsmodelle
6. Kommunikation, Kultur und Ehrenamt
7. Rahmenbedingungen und Anforderungen im ehrenamtlichen Engagement
8. Selbstreflexion, interkulturelle Kompetenz, Grenzen, Tätigkeitsprofil
9. Hauptamtliche Partner stellen sich vor: Integrationsakteure und andere Dienste, die mit Ehrenamtlichen arbeiten
10. Praxis des ehrenamtlichen Integrationsengagements: erfahrene Lotsen berichten, Aktivitäten kennen lernen durch Hospitation oder Exkursion
11. Aushandlungsprozesse, Aufgabenprofil, Erfolgsmessung von Integration (Monitoring, Migrationshintergrund)
12. Abschluss und Auswertung

---

<sup>28</sup> Der Rahmenplan ist zu ergänzen durch die konkreten Daten, Namen und Dienststellen der ReferentInnen. Er kann auch auf eine große Wandzeitung geschrieben werden.

Arbeitshilfe: Übung

### Reporterübung

**Ziel:** Die TN lernen sich kennen.  
Der Gruppenprozess wird initiiert.

**Zeit:** 10 - 15 Minuten für die Interviewrunde  
50 Minuten im Plenum

**Verlauf:** Die Zusammensetzung der Partnerschaften geschieht über die Auswahl von symbolischen Gegenständen aus einem Kofferchen. Diese Symbole sind jeweils in doppelter Ausführung vorhanden. Es können sein: Kompass, Kaleidoskop, Spiegel, Geduldsspiel, Auto, Bild, Sanitäter, Uhr, Stuhl, Schlüssel, Kreisel, Glöckchen, Lupe.

Je nach TN-Zahl füllt die Lehrgangsleitung das Kofferchen mit jeweils zwei Symbolen (10 TN = 5 mal 2 gleiche/ähnliche Symbole). Zwei Personen interviewen sich gegenseitig nach folgenden Fragen:

Wie ist Dein Name?  
(Vor- und Nachname, Übersetzung und Bedeutung erfragen)

Wie ist Dein Familienstand? (Alter, Kinder)

Welchen Beruf hast Du?

Welches ist Dein Herkunftsland?  
(Einreisedatum, Auslandserfahrungen)

Wie viele Sprachen sprichst Du?

Was ist Deine Lieblingsspeise?

Warum nimmst Du an der Qualifizierung teil?

Nach der Interviewsequenz: Wie präsentiere ich Dich im Plenum, was habe ich von Dir gehört? (möglichst ohne schriftliche Aufzeichnungen)

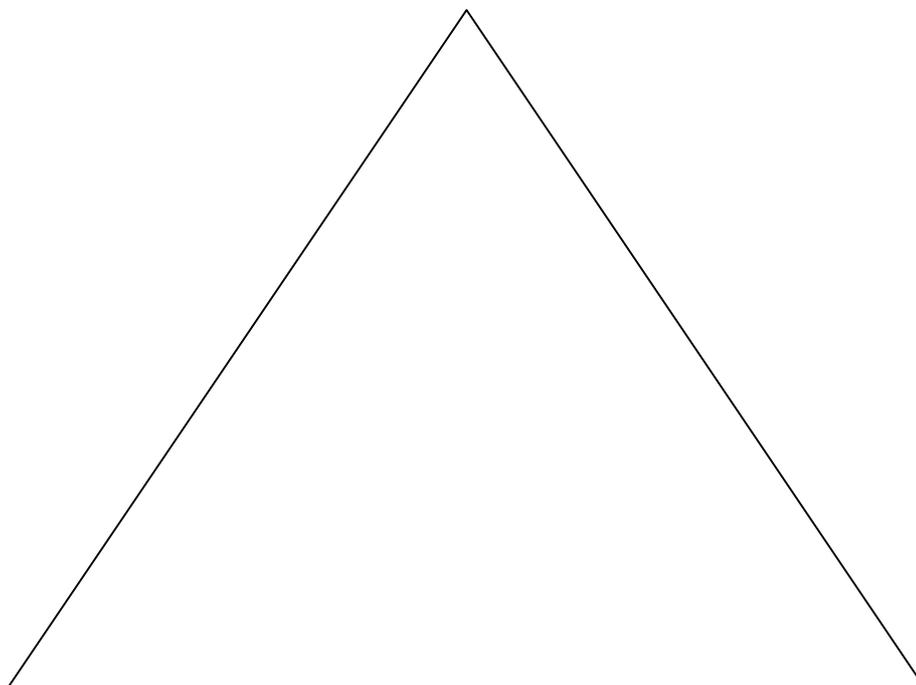
**Auswertung:** Vorstellung der Interviewten im Plenum.

Das Lehrgangsleitungsteam stellt sich entsprechend der Übung ebenfalls vor.

## Das Dreieck als Regel

### Mehr als eine Perspektive einnehmen

#### 3. Was könnte man noch sehen / hören?



1. Was sehe/höre ich?

2. Was siehst/hörst Du?

Arbeitshilfe: Kopiervorlage – Auszüge aus Publikationen

## Interkulturelles Lernen – Interkulturelle Kompetenz

„Wo sich Menschen unterschiedlicher Sprache, Herkunft und Weltanschauung begegnen, wo sie zusammen leben oder sich auseinandersetzen, verändern sich Weltbilder und Wertsysteme: Kulturen bilden ein sich veränderndes Ensemble von Orientierungs- und Deutungsmustern, mit denen Individuen ihre Lebenswelt gestalten.“<sup>29</sup>

„Das Land Niedersachsen nimmt im Rahmen der Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ neben der interkulturellen Öffnung auch die Optimierung der interkulturellen Kompetenz in den Blick. Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit kultureller Fremdheit umzugehen und mit Menschen fremder Kultur erfolgreich zu kommunizieren und zu interagieren. Eine entsprechend kompetente Person kann in einer kulturellen Überschneidungssituation souverän, kultursensibel und wirkungsvoll handeln.“<sup>30</sup>

„Interkulturelle Kompetenz‘ heißt, sich vielfältige Kenntnisse anzueignen, den Überblick auch im Unübersichtlichen zu bewahren, die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen im Auge zu behalten, die Menschen zu beobachten ohne gleich zu bewerten, ihnen zuzuhören, auf ihre Gefühle und Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen und einfühlsam miteinander zu kommunizieren – ohne dabei den Anderen nach dem Munde zu reden. ‚Interkulturelle Kommunikation‘ bedeutet offene Begegnung mit mir selbst und mit den Anderen.“<sup>31</sup>

### Definition aus der österreichischen Erwachsenenbildung

„Interkulturelle Kompetenz wird heute häufig als aktuelle Schlüsselqualifikation propagiert. Sie beschreibt die Fähigkeit, auf Grundlage bestimmter Einstellungen und Handlungskompetenzen in interkulturellen Situationen angemessen und effizient zu interagieren. Interkulturelle Kompetenz kann als Sammelbegriff für vielfältige Anforderungen in kommunikativer und sozialer Hinsicht gelten, die unter anderem Konfliktfähigkeit, Ambiguitätstoleranz [Fähigkeit, andere Sichtweisen zu akzeptieren], Empathie und vieles mehr umfassen. Inwieweit dabei länder- und kulturkundliches Wissen relevant ist, wird unterschiedlich beurteilt und drückt sich auch dementsprechend in einer Fülle von Trainingsansätzen aus.

Interkulturelle Kompetenz beschreibt keinen fixen Kanon an Kenntnissen und Verhaltensweisen. Sie muss situationsspezifisch verankert werden und kann eher als eine auf einen reflektierenden Umgang mit Selbst- und Fremdverstehen basierende Orientierung gedeutet werden.“<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Empfehlung der Kultusministerkonferenz „Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule“, 25.10.1996, Seite 4

<sup>30</sup> Handlungsprogramm Integration, MI. Hannover, 2008, Seite 37

<sup>31</sup> Popp, Anmerkungen zur interkulturellen Kompetenz, in: Jehle, Kammerer, Unbehaun (Hg.) Migration – Integration – Interkulturelle Arbeit, Chancen und Perspektiven der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Nürnberg, 2004, aufgerufen über [www.popp-objekte.de/Anmerkungen\\_interkult\\_Kompetenz.htm](http://www.popp-objekte.de/Anmerkungen_interkult_Kompetenz.htm) am 30.05.2012, Seite 16/17

<sup>32</sup> Definition: Interkulturelle Kompetenz unter: [http://erwachsenenbildung.at/themen/interkulturelle\\_eb/theorie/interkulturelle\\_komp.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/interkulturelle_eb/theorie/interkulturelle_komp.php) (aufgerufen 22.05.12)

Arbeitshilfe: Übung

**„Brücken und Bremsen“**

**Ziel:** Die TN erinnern sich an ihre Einwanderung bzw. ihre Auswanderung (Migrationsakt) und benennen, was hilfreich und was hinderlich war. Die TN beginnen mit der Reflexion ihrer persönlichen Erfahrungen im Integrationsprozess.

**Zeit:** 10 Minuten für die Kartenabfrage  
30 Minuten im Plenum

**Verlauf:** Die Leitung führt in die Übung ein. Die TN sollen Antworten auf zwei Fragen geben, die sie jeweils auf die Kärtchen „Brücke“ und „Bremsen“ schreiben.

**Varianten der Fragestellung:**

Was ist nützlich, wenn ich in ein anderes Land gehe?  
Was ist hinderlich, wenn ich in ein anderes Land gehe?  
Diese Fragestellung bindet auch Einheimische ein.

Was war/ist hilfreich beim Ankommen?  
Was war/ist hinderlich beim Ankommen?

**Alternativ:**

Die TN werden aufgefordert, eine Frage, eine Befürchtung und einen Wunsch aufzuschreiben, wenn sie in ein anderes Land gehen. Diese Aufgabe hebt einerseits die Polarität zwischen nützlich und hinderlich auf und ist andererseits im Ergebnis sehr vielschichtig.

**Auswertung:** Alle Karten werden an der Metaplantafel befestigt.  
Diskussion im Plenum.

Arbeitshilfe: Kopiervorlage – Ausdruck auf grünem Papier



Arbeitshilfe: Kopiervorlage – Ausdruck auf orangenem Papier

✂ -----



✂ -----



✂ -----



✂ -----



✂ -----

## Empfehlungen für Durchführende

Die Leitung kann den Ablaufplan und die Ziele als Wandzeitung erstellen oder mit dem Beamer projizieren und bei den folgenden Treffen präsentieren.

Die Übung zum Kennen lernen ist eine sehr lebhafteste Runde. Diese Übung wurde aus folgenden Gründen gewählt: Es fällt leichter beim ersten Treffen, jemand anderen als sich selbst vorzustellen. Die Zweierkonstellation stellt persönliche Nähe her, und es ist der erste Schritt, in der Gruppe etwas zu präsentieren.

Die Kartenabfrage zu Brücken und Bremsen bezieht sich ausschließlich auf die Einwanderung, den Migrationsakt, und ist der Beginn für die weiteren Arbeiten. Diese Übung dient der Entdeckung von Gemeinsamkeiten und auch Unterschieden. Einheimische werden eingebunden, indem sie die Frage beantworten: Was nehme ich mit, wenn ich auswandere und was ist hilfreich, was ist hinderlich, wenn ich dort ankomme?

Das ergebnisoffene Arbeiten muss von vielen erst gelernt bzw. akzeptiert werden. Beim ersten Treffen beginnt der Einstieg in den Prozess, das eigene Wissen zu entdecken und nicht nur Empfangende von Integrationsbotschaften zu sein.

Mit den Kartenabfragen wird gleich zu Beginn deutlich gemacht, dass Schreiben und Schrift zur Arbeitsweise im Lehrgang gehören.

Der Begriff „Lotse“ kann in einer Assoziationsübung von den TN konkretisiert werden. Jeder TN schreibt mindestens vier, maximal acht Assoziationen auf jeweils ein Kärtchen. Die Leitung fasst die Ergebnisse für alle sichtbar zusammen.

Hinweis auf das Begrüßungsritual: Beim nächsten Mal werden alle Teilnehmenden von der Leitung mit dem Vornamen begrüßt, eine Brücke kann dabei die Lieblingsspeise sein. Wenn die Leitung dies schafft, ist es ein hoher Beweis von Wertschätzung und wird entsprechend honoriert.

## Situationen interkulturellen Lernens

Die Assoziationen zu den symbolischen Gegenständen sind zum Teil kulturabhängig. Einige Symbole können einigen TN vollkommen unbekannt sein, z.B. Geduldsspiel oder Kaleidoskop. Oder aber sie werden sehr unterschiedlich interpretiert. Der Bedeutungsbezug sollte in der letzten Einheit, z.B. bei Assoziationen und Erfolgsmessung von Integration, hergestellt werden.

Bei der Übung zum Kennen lernen gilt ein besonderes Interesse der Sprachenvielfalt. Freude bereiten natürlich die Lieblingsspeisen, die aber auch immer Anlass zur Überprüfung eigener Bilder geben:

Lieblingsspeise Kartoffeln = typisch deutsch,

Vorliebe für Tintenfisch = das ist doch nicht deutsch,

Sauerkraut beim Türken = das kann doch nicht sein,

Reis = Armut, das kann ich verstehen,

Teigtaschen gibt es überall in der Welt = Hauptsache es schmeckt, aber unser Rezept ist einmalig.

Die Fragestellung „Was brauche ich...?“, kann im umgangssprachlichen Bedeutungszusammenhang missverständlich beantwortet werden. So können Antworten so ausfallen: „Ich brauche nicht zu meckern“ oder aber „Ich brauche keine Ausweiskontrolle am Bahnhof auf Grund meiner Hautfarbe.“

Diese oft sehr beiläufigen und kleinen Sequenzen in der Kommunikation bieten, wenn sie wahrgenommen und thematisiert werden, vielfältige Möglichkeiten interkulturellen Lernens.

Arbeitshilfe:

Checkliste zum Umgang in vielfältig kulturell zusammengesetzten Gruppen<sup>33</sup>

Diese Liste ist nicht in ihrer Chronologie zu sehen, sondern einzelne Aspekte können in interkulturellen Lernsituationen Beachtung finden.

### **Fragen stellen und neugierig sein**

Zum Wissen über interkulturelle Zusammenhänge gehört das Fragen-Stellen und das In-Frage-Stellen, der Austausch über Vorstellungen, Verhaltensweisen und Erfahrungshintergründe. Spekulationen, Annahmen und Stereotype sind zu minimieren.

### **Im Dialog bleiben – zur Sprache bringen**

Sich gegenseitig informieren, sein Wissen zur Verfügung stellen. Unklarheiten ansprechen. Sich gleichberechtigt Raum und Zeit geben. Erkennbarmachen und Erklären der eigenen geschichtlichen Erfahrung, der eigenen Werte und Normen.

### **Regeln und Strukturen**

Regeln für die Gruppenorganisation gemeinsam entwickeln. Klare Absprachen über eigenständige Arbeitsweisen und gemeinsame Aktivitäten treffen. Verantwortlichkeit und Befugnisse klar formulieren. Regelmäßige Absprachen. Regeln und Strukturen sind keine starren Steuerungssysteme, sondern müssen von Zeit zu Zeit überprüft und gegebenenfalls verändert werden. Veränderungen deutlich machen und gemeinsam entscheiden.

### **Selbstreflexion und Prozessbeobachtung**

Bilder über das Fremde überprüfen. Sich im Kontext des Gesamtgeschehens sehen. Eigene Verhaltens- und Handlungsformen reflektieren. Auseinandersetzung mit Werten und Normen, Lebensplanung, Lebenswegen und Lebensperspektiven.

### **Sprachbeobachtung**

Eigene und andere Sprachen kennen lernen. Wirkung von Sprache beobachten. Die Bedeutung von Sprache verstehen lernen. Die eigene Sprechweise beobachten, wie verändert sie sich, wird sie reduziert, ist Raum für Verstehen der Bedeutungszusammenhänge einzelner Worte und Redewendungen. Welchen Platz und welche Funktion haben die Muttersprachen, die Vatersprachen, die Großelternsprachen, die Familiensprachen und Umgangssprachen.

### **Hierarchie und Rollen**

Machtgefüge und Machtgefälle registrieren, beobachten und verdeutlichen. Gespür entwickeln für hierarchische Anzeichen, sie wahrnehmen, benennen und reduzieren. Gefühle bei Diskriminierung, Missachtung und Unterdrückung ernst nehmen. Wertschätzung und Anerkennung wahrnehmen, annehmen und geben.

### **Grenzen und Schutz**

Platz und Raum der/des Einzelnen wahrnehmen, einnehmen lassen und geben. Grenzen setzen und erweitern. Schutz und Sicherheit bieten. Abgrenzen und einbinden.

---

<sup>33</sup> Kriegel; Müller-Wille: Interkulturelle Teams fördern – Chancen und Schwierigkeiten. in: Perspektiven für Familienbildung und Elternarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Andreas Koderisch, Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen (Hg.), Bonn, 1996, Seite 128

**3.1.2 Zweites Treffen**  
**Biografiearbeit im Integrationsprozess**  
**Wege der Integration – Einwanderung**  
**Landkarten der Integration**

RF	Lehrgangsleitung und zweite Dozentin
Form	Tagesseminar – 6 UE
Ziel	Reflexion der eigenen Erfahrungen im Migrationsprozess: Die TN werden darin unterstützt, ihre eigenen Erfahrungen zur Formulierung von Integrationsstandards zu nutzen. Die TN sollen Gemeinsamkeiten und Unterschiede entdecken und in Aushandlungsprozesse treten. Die TN beginnen ihre Erfahrungen als vorhandenes Wissen zu formulieren.
Vorbereitung	Weltkarte, Namensfähnchen, Stuhlkreis stellen, evtl. Mitte gestalten Wandzeitung: „Brücken – Bremsen“ aufhängen. Ablaufplan und Regeln aufhängen, TN-Namensschilder.
Ablauf	Ankommen: Die TN bewegen sich frei im Raum und stecken Fähnchen mit ihren Namen in ihre Herkunftsländer auf einer Weltkarte, sie tauschen sich über Entfernungen und Erklärungen ihrer Herkunftsländer aus. Begrüßung durch die Leitung nach Möglichkeit schon mit allen Vornamen. Dies soll als Ritual für die nächsten Termine eingeführt werden. Kurze Einführungsrunde mit Namen, wie man angereist ist, wie man sich heute fühlt, welche Erwartungen man hat. Falls neue TN dazukommen, diese einbeziehen. Rückblende auf die letzte Sitzung: Regeln und Ergänzungen.
	Aufwärmübung: Aufstellungsarbeit nach Ländern, Sprachen etc. Abschluss mit zwei nonverbalen Sequenzen (s. Arbeitshilfe).
<b>Beachte</b> Die Tagesseminare werden in einem offenen Stuhlkreis <b>ohne Tische</b> durchgeführt. Zeit nehmen bei der Aufstellungsarbeit einzelner Systembildungen innerhalb der Übung, Kommentierung der Zusammensetzung, einzelne Positionen erläutern lassen.	
	Biografiearbeit (s. Arbeitshilfe): Die Leitung führt mit einer kurzen Zusammenfassung der Kartenabfrage „Brücken und Bremsen“ vom 1. Treffen in das Thema ein. Vorstellung der mitgebrachten Dinge im Plenum: Woher komme ich, wann bin ich eingereist, Migrations- bzw. Auslandserfahrungen, wo stehe ich heute im Integrationsprozess. Zum Abschluss fasst die Leitung Hauptmerkmale zusammen und schließt nach Bedarf mit einer Körperübung ab (s. Arbeitshilfe). Ausblick auf den Nachmittag.
<b>Beachte</b> TN sollen Zeit für den Ausdruck persönlicher Bedarfe haben. Diese Übung kann starke Emotionen frei setzen. Die Leitung muss die Runde konzentriert beobachten und auf die beiden Punkte „Brücke - Bremse“ zurückführen, wobei die Brücke zum Ende bei jedem Bericht hervorgehoben wird. Nachfragen und Kommentare sind erlaubt, aber möglichst keine Lösungen oder Ratschläge. Ergebnisse protokollieren, evtl. Pause einlegen	

<b>Mittagspause</b>	
<b>Ablauf</b>	<p>Landkarte der Integration / Erstellen von Wandzeitungen (s. Arbeitshilfen), Erläuterung der Übung und Einteilung der Gruppen. Gruppenarbeit: Die Wandzeitungen sind begleitender Rahmen für die gesamte Qualifizierung, eine Art Tagebuch oder Protokoll. Sie können immer wieder ergänzt werden und sollen zum Abschluss der Qualifizierung Grundlage eines Leitfadens für die Integration werden, in dem Anforderungen und Standards entwickelt und formuliert werden. Die Leitung besucht die Gruppen nach einer halben Stunde, steht für Fragen zur Verfügung.</p>
<b>Beachte</b>	
Es ist eine kontinuierliche Gruppenarbeit und keine Einzelarbeit!	
<b>Pause</b>	
	<p>Vorstellen der Zeitungen im Plenum: Informationssammlung über die Antworten, Kommentierung aus dem Plenum, Zusammenfassender Kommentar durch die Leitung, Auffüllen des Themenspeichers und der Fragenliste.</p>
	Die TN werden aufgefordert, sich bei den kommenden Kursabenden Notizen zu machen für ihre Wandzeitung.
	Abschluss: Feedback durch Blitzlicht, Ausblick auf die nächsten Treffen, Evaluation.
<b>Hausaufgabe</b>	Keine
<b>Methoden</b>	Gruppenarbeit, selbst organisiertes Lernen, Visualisierung, offenes Gespräch
<b>Material</b>	<p>TN-Namensschilder, Fähnchen, Weltkarte, Flipchart Wandzeitungspapier, Buntstifte, Wollfäden, Scheren, Kleber Collagematerial: Zeitungen, Antragsformulare, Lexika, Wörterbücher, Landkarten, Stadtpläne</p>

## Arbeitshilfe: Übung

**Aufstellung nach Systemmerkmalen**

**Ziel:** Vertiefung der Kennen lernen Runde  
Die TN erhalten vielfältige Informationen über die Gruppenmitglieder und Integrationsverläufe.

**Zeit:** 30 Minuten

**Verlauf:** Die Übungsleitung fordert die TN auf, sich im Raum zu verteilen. Sie beschreibt einen virtuellen Globus mit den entsprechenden Himmelsrichtungen und dem Veranstaltungsort in der Mitte. Nach jeder Fragestellung und Positionierung findet ein Austausch bzw. eine Differenzierung statt über Besonderheiten oder Gemeinsamkeiten. Steht ein/e TN allein, wird sie/er besonders beachtet.  
Positionierung nach Herkunftsländern auf einem virtuellen Globus im Raum:  
Hier entsteht viel Bewegung bis die einzelnen TN ihre Position gefunden haben. Geografische Distanzen können zuweilen nicht eingehalten werden oder werden auch korrigiert.  
Weitere Positionierungen mit Bewegung im Raum und Veränderung der Zusammenstellung:  
Wer hat in zwei Ländern gelebt, länger als ein Jahr?  
Wie viele Sprachen sprichst Du (eine, zwei, drei, mehr)?  
Wer hat Kontakt zu Menschen aus drei verschiedenen Ländern (Konkretisierungsmöglichkeiten: in der Familie, im Freundeskreis, unter Kollegen etc.)?

**Nonverbale Übung**

Ziel ist die Wahrnehmung der Fähigkeit ohne Worte zu kommunizieren. Die TN teilen mit Zeichensprache ihr Alter bzw. den Anfangsbuchstaben ihres Vornamens mit und finden ihre Positionen

- Aufstellung in einer Linie nach Alter
- Aufstellung in einer Linie nach den Anfangsbuchstaben des Vornamens.

**Auswertung:** Die Leitung fragt das Ergebnis ab. Manchmal sind kleine Korrekturen notwendig. Doch meistens bestätigt sich die ausgezeichnete Fähigkeit, eine korrekte Reihenfolge herzustellen. Bei den Vornamen geht die alphabetische Reihenfolge zum Teil bis in den dritten oder gar letzten Buchstaben (Mehmet, Miriam, Mohamed; Christel, Christian, Christina).

**Beachte**

Zeit für die einzelnen Systembildungen innerhalb der Übung geben, Kommentierung von Zusammensetzung und Veränderungen, einzelne Positionen erläutern lassen!

Arbeitshilfe: Übung

**Biografiearbeit**

**Ziel:** Die TN werden darin unterstützt, ihre eigenen Erfahrungen zur Formulierung von Integrationsstandards zu nutzen.

**Zeit:** 120 Minuten

**Verlauf:** Die TN werden durch die Leitung in die Übung eingeführt: kurze Zusammenfassung der Kartenabfrage „Brücken und Bremsen“ vom ersten Treffen.

Vorstellung der mitgebrachten Dinge im Plenum: jede/r TN entscheidet selbst, wann er/ sie sprechen möchte. Die TN berichten über ihre Erfahrungen im Migrationsprozess und stellen ihre persönlichen Mitbringsel vor.

Bei jeder/jedem TN fasst die Leitung Hauptmerkmale zusammen und führt auf die Brücken zurück.

**Beachte** Jede/r soll Zeit haben, persönliche Bedürfnisse und den persönlichen Bedarf auszudrücken.

Diese Übung ist sehr emotional. Die Leitung muss die Runde konzentriert beobachten und auf die beiden Punkte „Brücke - Bremse“ zurückführen, wobei die Brücke zum Ende bei jedem Bericht hervorgehoben wird. Nachfragen und Kommentare sind erlaubt, aber keine Lösungen oder Ratschläge.

Ergebnisse protokollieren, evtl. Pause einlegen

## Arbeitshilfe: Übung

**Landkarten der Integration (Erstellen von Wandzeitungen)  
Brücken und Bremsen bei der Einwanderung  
Stationen im Integrationsprozess**

## Gruppenarbeit

**Ziel:** Die TN reflektieren ihre Erfahrungen, entdecken Gemeinsamkeiten und Unterschiede und treten in einen Aushandlungsprozess. Die TN beginnen ihre Erfahrungen als vorhandenes Wissen zu formulieren.

**Zeit:** 60 Minuten (Gruppenarbeit) 45 Minuten (Plenumsarbeit)

**Verlauf:** Die TN werden durch die Leitung in die Übung eingeführt. Sie werden in den folgenden Tagesseminaren in der gleichen Zusammensetzung weiter an ihren Zeitungen arbeiten. Pro Gruppe vier TN. Die Zusammensetzung sollte möglichst heterogen sein. Auswahl nach dem Zufallsprinzip (A, B, C, D) oder nach Wunsch und Neugier der TN.

Die TN machen sich Gedanken über ihre Erfahrungen im Migrationsprozess und stellen ihre persönliche Position im Integrationsprozess in ihrer Gruppe vor. In einem Aushandlungsprozess entscheidet sich die Gruppe für die Art der Visualisierung ihrer Ergebnisse, sei es in Form einer Landkarte, einer Gebrauchsanweisung o.ä. Wichtig ist, dass die TN in ihrem Bild ihre Wege beschreiben und nach Möglichkeit die Hilfen und Hindernisse markieren. Einfließen sollen hier die Ergebnisse aus der Kartenabfrage zur Einwanderung und die Eindrücke vom Vormittag.

Die TN treten in einen Aushandlungsprozess, kommen miteinander in Kontakt, eine gute Gesprächsatmosphäre entsteht. Auf die Wandzeitungen werden die Namen der Gruppenmitglieder geschrieben, in lateinischer Schrift und der Schrift der TN.

**Auswertung:** Im Plenum stellt jede Gruppe sich namentlich vor und präsentiert ihre Wandzeitung. Alle TN kommen zu Wort und üben die Präsentation. Nachfragen sind erlaubt. Die Wandzeitungen werden bei jedem Tagesseminar aufgehängt. Veränderungen und neue Markierungspunkte können in den gleichen Arbeitsgruppen fortlaufend ergänzt oder korrigiert werden. Die TN reflektieren den Verlauf gemeinsam, tauschen für sich selbst wichtige Erkenntnisse aus und stellen Gemeinsamkeiten und Unterschiede fest. Sie leiten aus ihren Erkenntnissen Ziele für ihr Ehrenamt ab. Zum Ende des Lehrgangs reflektieren die TN die Entwicklung ihrer Wandzeitung, finden für ihr Modell einen Namen / ein Motto und beschreiben die Wirksamkeit und die Besonderheiten ihres Modells.

**Beachte**

Diese kontinuierliche Gruppenarbeit gibt den TN Raum und Zeit ihre Positionen auch durchaus kontrovers zu diskutieren und ein gemeinsames Ergebnis auszuhandeln. Der Zeitrahmen kann im Verlauf variieren und wird gemeinsam festgelegt. Im Vordergrund stehen die Inhalte und aktuellen Themen. Entsteht bei den TN der Eindruck einer wiederkehrenden Bastelstunde, ist dies in der Gruppe zu diskutieren.

**Arbeitshilfe: Körperübungen (Beispiele)**

Es sind kurze Sequenzen von maximal 10 Minuten im Rahmen der Gruppenarbeit. Sie dienen zur Entspannung, Wahrnehmung anderer Kommunikationskanäle und Förderung des Vertrauens innerhalb der Gruppe. Sie können auch einfach nur Spaß machen. Sie werden eingesetzt, wenn in einer Einheit sehr viel gesprochen wurde, wenn der Kopf frei gemacht werden soll, das lange Sitzen unterbrochen werden soll, eine Abschlussrunde nonverbal gestaltet wird. Die Leitung lädt zur Übung ein und beginnt ohne große Erläuterung. Es besteht kein Mitmachzwang. Die Leitung sollte die Texte frei sprechen. Die TN sprechen nicht während der Übung.

**Beachte:** Grenzen von körperlichen Berührungen beachten und respektieren.

**Deine Brücke als Geste** (Ausdruck des Körpers)

Die TN stellen sich im Kreis auf. Ein/e TN beginnt mit der Darstellung seiner/ihrer Brücke in Form einer Körperhaltung, einer Geste oder einer Bewegung. Alle TN übernehmen diese Darstellung - Fortsetzung durch weitere TN. Es müssen nicht alle eine Darstellung machen. Variante: eine Geste „Wie Du Dich gerade fühlst“ u.ä.

**Der große Fisch** (gemeinsamer Prozess)

Die TN stehen im Kreis. Die Leitung erzählt eine kleine Geschichte:

„Es war einmal ein Fischer, der einen kleinen Fisch gefangen hatte und nicht wusste, was er mit ihm anfangen sollte. Seine Frau hatte zu Hause nichts zu essen, und er müsste doch einen großen Fisch mitbringen. Dieser Fischer war wohl ein entfernter Urgroßonkel gewesen und lebte an den Küsten Japans. Oder war es doch am Südpol Südamerikas gewesen? Nun denn, er hatte diesen kleinen, glitschigen, zappeligen Fisch in seinen Händen. Er hatte gehört, dass kleine Fische, wenn sie durch viele sanfte Hände gingen, wachsen würden und immer größer würden, bis man sie nicht mehr tragen könne. Doch wurde auch erzählt, dass Fische nach der Hälfte der Runde durch die Hände auf dem Weg zurück wieder kleiner wurden und in ihrer ursprünglichen Größe in den Händen des Fischers landen. Und dann würden sie ins Meer zurückgeschickt.“

Die TN geben den imaginären Fisch mit ihren Händen weiter, zeigen pantomimisch Wachsen und Schrumpfen, das Zappeln und das Gewicht des Fisches. Je nach Situation Abschlusskommentar: Gemeinsam können wir es schaffen!

**Wetterbericht auf meinem Rücken** (Entspannung – Geben und Nehmen)

Die TN stellen sich im Kreis auf. Die rechte Schulter zeigt in die Kreismitte, die Hände liegen auf den Schultern des Vorderen. Die Übungsleitung spricht den Wetterbericht und die Finger und Hände machen die entsprechenden Bewegungen auf den Schultern und dem Rücken ihres Vorderen. Text: „Es ist ein Tag wie jeder andere in Niedersachsen. Der Wind streicht sanft durch die Gräser, sie schwanken träge hin und her. Es kommt eine Bö, die sie niederdrückt, und doch richten sie sich wieder auf. Kleine Wölkchen zeigen sich am Himmel, es beginnt zu tröpfeln, ein Frühlingsnieselregen, erst nur einige leichte Tröpfchen, dann immer dickere Tropfen. Es prasselt vom Himmel wie die Sintflut und es mischen sich auch noch Hagelkörner dazwischen. Doch hält das nicht lange. Es kommt Schnee, und sanft legen sich Flocken auf die Erde und decken Gräser und Felder leise zu. Und sie warten, bis die Schmelze kommt und alles Wasser in den Bach fließt.“

**Sitzkreis** (Vertrauen)

Die TN stehen im Kreis, die rechte Schulter zeigt in die Kreismitte. Sie sind eine Elle (Unterarmlänge) voneinander entfernt. Die Hände liegen an der Taille des Vorderen. Auf ein Signal gehen die TN in die Hocke und nehmen auf den Knien des Hinteren Platz. Der Sitzkreis balanciert sich aus und schwingt sachte auf den Kniesesseln.

## Empfehlungen für Durchführende

In der Biografiearbeit geht es um die eigenen, also persönlich-individuellen Erfahrungen mit Migration und Integration, die durchaus um die Erfahrungen der Vorfahren ergänzt werden können. Bei den so genannten Einheimischen kommen bei genauer familiärer Betrachtung oft auch Migrations- und Integrationserfahrungen zum Vorschein und bei vielen nach Deutschland zugewanderten entdeckt man, dass sie z.B. durch die Minderheitenerfahrungen im Herkunftsland im Grunde über ein hohes Potenzial an Integrationsfähigkeit verfügen. Dieser Integrationshintergrund sollte mehr Berücksichtigung finden.

*Eigene  
Erfahrungen  
haben Vorrang*

Bei Mehrfachmigrationserfahrungen in den Generationen einer Familie stellt sich oft heraus, dass in den Familien viele Sprachen gesprochen werden. Dies kann ein Anknüpfungspunkt sein für die Frage: „Was habt ihr in der Familie gemacht und wie seid ihr damit umgegangen?“ Zum Beispiel, dass man die Großmutter nicht versteht, aber doch mit ihr kommuniziert hat, oder dass Familienmitglieder eine Sprache gelernt haben ohne einen Sprachkurs. Wie wurden diese Sprachen gelernt, in welchem Zusammenhang wurden sie gesprochen?

In der Mehrgenerationenlinie gibt es schon vor der Einreise nach Deutschland Integrationserfahrungen, die nutzbar gemacht werden können. Verführerisch ist die Definition der ersten bzw. zweiten Generation, die sich ausschließlich auf das Leben in Deutschland bezieht und manchmal dazu führt, dass die vorherigen familiären Erfahrungen nicht mehr wahrgenommen und so auch nicht genutzt werden.

*Potenziale von  
Integrationsfähig-  
keit entdecken*

Ganz wesentlich ist auch, die Erfahrungen binationaler Partnerschaften und Auslandserfahrungen von Einheimischen abzufragen.

Der Einstieg in die Übung Wandzeitung ist sorgfältig durchzuführen. Jedes Gruppenmitglied soll in Einzelarbeit seine Vorstellungen überlegen, um dann in der Gruppe einen Aushandlungsprozess zu führen. Einige TN fangen gleich an zu malen und zu kleben und es entstehen schnell parallele Modelle. Den Aushandlungsprozess muss die Kursleitung aktiv unterstützen. Die TN werden angehalten, über das, was jede/r Einzelne darstellen möchte, zu diskutieren und sich zu einigen. Manche Gruppen diskutieren lange und beginnen erst zum Ende der Übung mit der Gestaltung ihrer Zeitung, andere wiederum haben in Windeseile das ganze Blatt voll geklebt. Auch hier wieder zur Erinnerung: Aushandlungsprozesse dienen der Wahrnehmung von Wahlmöglichkeiten, im Vordergrund steht „sowohl als auch“ und „richtig oder falsch“ bzw. „entweder oder“ treten in den Hintergrund!

*Sorgfalt bei  
Einstieg und  
Durchführung  
der Übung*

Das Collagematerial sorgfältig zusammenstellen: Zeitungen aus der Integrationsarbeit, Zeitungen aus anderen Ländern, alltägliche Zeitschriften von Apotheken, Krankenkassen, Stadtwerken, Tageszeitungen, Modezeitungen, Werbespekten etc.

Hinweis zu den Übungen: Es sind keine Spiele, sondern Übungen der Wahrnehmung nonverbaler Ausdrucksformen und der Bearbeitung eines Themas mit dem Verzicht auf theoretische Diskussionen. Diese Formen des Ausdrucks und der Wahrnehmung werden beim Thema Kommunikation weiter bearbeitet.

Die TN können die Befürchtungen äußern, dass ein ganzer Tag zu lang ist, es anstrengend oder auch langweilig wird. Vordergründig besteht ein großer „Hunger“ nach Informationen und Fakten, nach konkret greifbaren Themen und in der Konsequenz nach schnellen Lösungen. Dies fordern die TN immer wieder ein, da sie befürchten, dass sie nicht das erhalten, was sie brauchen. Erst im Laufe der Qualifizierung stellen sie den Wert der Arbeit dieses Tagesseminars fest. Viele TN unterschätzen ihre eigenen Erfahrungen im Einwanderungsprozess, bezeichnen sie als Sprung ins kalte Wasser, als Erfahrung, die man lieber vergessen sollte, als individuelles Erleben, dass niemanden interessiert. Die Biografiearbeit wird von den TN als sehr wertvoll empfunden und es besteht in der Re-

gel der Wunsch nach Vertiefung. Es gibt aus verschiedenen Fachdisziplinen empfehlenswerte Methoden- und Übungsbeschreibungen, die allerdings den Rahmen des Basislehrgangs überschreiten würden. Da durch die eigenständige Aufarbeitung der individuellen Lebensgeschichte der Einzelne eine Persönlichkeitsentwicklung erfährt, die mit Selbstständigkeit und Eigenaktivität einhergeht, ist zu überlegen, ob die kontinuierliche Biografiearbeit in folgende Qualifizierungsmaßnahmen integriert wird.

Biographie und Wandzeitung reichen für einen Tag. Es ist für die TN wichtig, für dieses Thema so viel Zeit zu haben. Dieses zweite Treffen bewegt Herzen und Köpfe und sollte mit einer leichten Übung abgeschlossen werden. So können die noch unvollständigen Landkarten der Integration mit einem Namen oder Motto versehen werden. Im ersten Pilotlehrgang fingen drei Modelle mit einem P an. Es ergab sich ein Wortspiel zu Aspekten der Integration mit dem Anfangsbuchstaben P, das sicher auch mit anderen Buchstaben betrieben werden kann.

### Situationen interkulturellen Lernens

In den Einheiten dieses Tagesseminars kommen unterschiedliche Aspekte interkulturellen Lernens zum Tragen. Bei der Biografiearbeit stehen Raum und Zeit für den Einzelnen und das anerkennende Zuhören der Gruppe im Vordergrund. Bei den Wandzeitungen geht es um die eigene Position zum Thema und den entsprechenden Aushandlungsprozess bei der Gestaltung.

Die TN erfahren aus den Erzählungen viel über die kleinen Lösungen im Alltag, aber auch über die Anstrengungen, die nicht immer sichtbar werden und so auch nicht wahrgenommen werden können. So wird berichtet, dass es entlastend ist, wenn man sagt ‚Ich nix vasteen‘, dann lassen die Leute einen in Ruhe und man muss nicht reden oder man hält sich an die, die die Landessprache auch schlecht sprechen, da hat man wenigstens eine Gemeinsamkeit, auch wenn dies der Mangel ist.

*Kleine Lösungen im Alltag sichtbar machen, aber auch Anstrengungen würdigen*

Über die Bedeutung des Nonverbalen wird berichtet: Gesten und Sätze werden in ihrer Verletzung gefühlt, doch später erst in ihrer vollen Bedeutung verstanden. Zusätzlich verletzend ist, dass keine direkte Reaktion möglich war, und das brennt sich in die Erinnerung ein.

Die häufig gestellte Frage „Warum bist Du hergekommen?“, die in vollkommen harmloser Absicht oder aus Neugier gestellt wird, löst eine Welle von Assoziationen aus. Der Kontext der Frage und mögliche Antworten sind prägend. Eine Teilnehmerin berichtete, dass diese Frage gleichzeitig unterstellte, dass sie durch ihr Kommen noch einen ganzen Zug von Menschen hinter sich hergezogen habe und sie die Verantwortung für die schlechten Integrationschancen habe. Eine andere Teilnehmerin berichtete, dass man dieser Frage nur mit einer paradoxen Antwort begegnen könne, wie z.B.: „Ich bin gekommen, damit ich jeden Tag Fleisch essen kann.“

In den Geschichten kommen auch Stereotype über Deutsche vor, die in der Generalisierung hilfreich waren beim Zurechtfinden, doch es waren Bilder von Deutschen, die einem im Nachhinein lächerlich erscheinen. Wann und wie diese Bilder korrigiert wurden, ist oft nicht bewusst. Für manche ist Deutschland groß, für andere ist es eng, je nach Herkunftsland. Das Schauen über den eigenen Tellerrand wird an einfachen Beispielen deutlich. Nasreddin Hodscha ist eine Geschichtenfigur ähnlich der des deutschen Till Eulenspiegel. Dieser Nasreddin Hodscha ist sehr bekannt in der Türkei, doch ist er deshalb nicht nur türkisch. Menschen aus Usbekistan z.B. sagen: Das ist mein Nasreddin!

*Veränderung von alten Bildern*

**3.1.3 Drittes Treffen<sup>34</sup>**  
**Zuwanderungsformen, örtlich / regionale Zuwanderungsgeschichte**  
**Gesellschaftliche Förderung der Integration**  
**Integrationsmodelle**

Auswahl: A: Formen der Zuwanderung (örtlich / regionale Zuwanderungsgeschichte) B: gesellschaftliche Förderung der Integration C: Integrationsmodelle	
RF	Lehrgangsleitung, EP aus Erwachsenenbildung, Schule, Wissenschaft, Migrations-, Integrationsarbeit <sup>35</sup> , Zeitzeugen zur örtlichen Geschichte
Form	Kursabend – 3 UE
Ziel	Die TN erhalten Informationen zu: A: Formen in der örtlichen und regionalen Zuwanderungsgeschichte und der jeweiligen Wanderungs-/Niederlassungsmotivation ergänzt durch statistische Zahlen. B: gesetzlichen Fördermöglichkeiten und Angebotsstrukturen von Integrationskursen und Beratung vor Ort / in der Region, bundesweite Programme, niedersächsische Integrationsförderung C: Phasen und Dimensionen von Integrationsprozessen und wissenschaftlich diskutierten Integrationsmodellen. Es wird vermittelt, dass Migrationsprozesse ein kulturübergreifendes, universelles Muster aufweisen und individuell sehr unterschiedlich verlaufen können.  Die TN prüfen, in welchen Aspekten sich die vorgetragenen Inhalte mit ihren eigenen Erfahrungen decken bzw. widersprechen. Die TN diskutieren ihre Meinungen in der Gruppe der Integrationswandzeitungen und präsentieren dies im Plenum. Die TN beginnen sich mit Expertendiskursen auseinanderzusetzen. Die TN entdecken, dass sie nicht nur Botschaften zur Integration empfangen, sondern auch Botschaften senden können.
Vorbereitung	Thematische Absprache der Lehrgangsleitung mit RF Publikationen zum Thema z.B. Niedersächsisches Handlungsprogramm Integration Bundesweites Integrationsprogramm (BAMF) aktuelle Broschüren und Prospekte etc. Namensschilder TN, RF
Ablauf	Begrüßung, Ankommensrunde, Fragen vom letzten Mal Vorstellung RF und Gäste
	Vortrag RF
	Offene Gesprächsrunde: Finden sich die TN mit ihren Erfahrungen in den dargestellten Inhalten und Angeboten wieder?
	Abschlussrunde, Feedback, Evaluation
Hausaufgabe	Abschnitt aus den Materialien lesen und auf Alltagstauglichkeit prüfen
Methoden	Vortrag, offenes Gespräch
Material	Kopien, Namensschilder, Präsentationsgerät, Handout

<sup>34</sup> Drittes und siebtes Treffen wurden zusammengelegt und sind in dieser Form noch nicht in der Praxis erprobt. Die Durchführenden treffen eine Auswahl, welche Themen behandelt werden entsprechend den örtlichen Gegebenheiten und den Wünschen der TN.

<sup>35</sup> Entsprechend der Themenauswahl sollten die Gäste eingeladen werden.

## Arbeitshilfe:

Informationen Zuwanderungsformen und Zielgruppen der Integrationsförderung  
Auszüge aus Publikationen

Das Migrationsgeschehen wird beeinflusst durch Entwicklungen innerhalb Deutschlands und durch globale Veränderungen außerhalb Deutschlands. So entstehen für die Wanderungsentscheidung Druck- und Zugfaktoren, die bestimmte Phänomene (Arbeitsmigration, Flüchtlingsgruppen, Einwanderung der Aussiedler) erklären können. Kenntnisse über Zuwanderungsformen und Migrationsgeschichte fördern das Verständnis sowohl für Integrationsangebote als auch Integrationsmodelle.

Die traditionell großen Zuwanderungsformen sind Arbeitsmigration, Aussiedlerzuzug, Familiennachzug und Schutz vor politischen Verfolgungen in den Heimatländern (Flüchtlinge/Asyl). Die Gruppenzugehörigkeit wird sowohl nach Herkunftsländern als auch nach Aufenthaltswort dargestellt. Ausführliche Informationen finden sich im jährlich erscheinenden Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.<sup>36</sup>

„Verschiedenste Gruppen von Zuwanderern und ihre Nachfahren prägen das Gesicht der Einwanderungsgesellschaft in Deutschland: Aus den ehemals ‚Gastarbeiter‘ genannten Arbeitswanderern wurden millionenfach Einwanderer. Hinzu kam, im fließenden Anschluss an die Zuwanderung der Flüchtlinge und Vertriebenen aus den ehemals deutschen Ostgebieten in den Nachkriegsjahren, die ebenfalls dauerhafte Zuwanderung von Millionen von Spät-/ Aussiedlern aus Osteuropa. Neben ihnen kamen Flüchtlinge und Asylsuchende aus aller Welt, darunter auch über besondere Verträge und Aufnahmekontingente zugelassene Gruppen wie in den 1970er Jahren die vietnamesischen Boatpeople und seit 1989 / 90 Juden aus der GUS, die mit einem den Kontingentflüchtlingen analogen Status aufgenommen wurden.“<sup>37</sup>

„Eine wachsende Vielfalt von Herkunftsländern und –kulturen mit einer internen Pluralität von regionalen und lokalen, ethnischen, sprachlichen und religiösen Identitäten und damit verbundenen kulturellen Werten, Traditionen und Alltagspraktiken kennzeichnet die Einwanderungsgesellschaft. Dazu tritt, oft in mehrfacher Überschneidung damit, die Vielfalt der Migrationszwecke und Migrationspfade: von der hochselektiv angeworbenen Arbeitsmigration [...] über anerkannte oder Anerkennung suchende Flüchtlinge und Asylbewerber bis hin zur Gruppe der irregulären Zuwanderer.“<sup>38</sup>

„Zielgruppen sind sämtliche Zuwanderinnen und Zuwanderer, deren rechtlicher Status einen Verbleib in Deutschland erlaubt. Es ist unerheblich, ob sie die deutsche oder eine andere Staatsangehörigkeit besitzen. Sie können als Arbeitskräfte gekommen, als Familienangehörige nachgezogen, hier geboren oder aufgewachsen, oder als Spätaussiedler, Flüchtlinge oder jüdische Emigranten nach Deutschland gekommen sein. Nach dem Prinzip des Forderns und Förderns ist ihre Integration Ziel und Prozess zugleich. Adressat der Integrationspolitik ist nicht zuletzt auch die einheimische Bevölkerung. Ihre Bereitschaft, mit kultureller Vielfalt zu leben, ist mit entscheidend für das Gelingen der Integration von Zugewanderten.“<sup>39</sup>

<sup>36</sup>Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), jährliche Migrationsberichte, aufzurufen unter: [www.bamf.de](http://www.bamf.de).

<sup>37</sup> Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR): Jahresgutachten 2010, Berlin, Seite 15

<sup>38</sup> SVR: Jahresgutachten 2010, Berlin, Seite 16

<sup>39</sup> Handlungsprogramm Integration, MI Hannover, 2008, Seite 83

Arbeitshilfe:

Informationen Migrationsgeschichte

<b>Jahr</b>	<b>Ereignisse</b>
1953	Bundesvertriebenen- und Flüchtlingsgesetz (BVFG): rechtlicher Rahmen für die Aufnahme von deutschen Flüchtlingen, Vertriebenen und Aussiedlern
1955 – 1968	Anwerbevereinbarung mit Italien, Spanien, Griechenland, der Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien, Jugoslawien
1973	Beschluss des Bundeskabinetts zum Anwerbestopp Folge: Migration durch Familienzusammenführung
1975	Vereinbarung BRD-Polen, 125.000 Menschen wandern ein
1976	Sonderprogramm zur Eingliederung von Aus- und Umsiedlern
1978	Erstmalige Berufung eines Beauftragten der Bundesregierung für die Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen
1982	Beschlüsse der Bundesregierung zur Förderung der Rückkehr ausländischer Arbeitnehmer und zum Familiennachzug
1983	Gesetz zur Förderung der Rückkehrbereitschaft von Ausländern
1987	Änderung asylverfahrensrechtlicher, arbeitserlaubnisrechtlicher und ausländerrechtlicher Vorschriften
1988	Sonderprogramm zur Eingliederung von Aus- und Umsiedlern Einrichtung des Amtes eines Aussiedlerbeauftragten
1990	Eingliederungsanpassungsgesetz, Reduzierung der Hilfen für Aussiedler in der Eingliederungshilfe und der Sprachförderung
1991	Neuregelung des Ausländerrechts
1992	Gesetz zur Neuregelung des Asylverfahrens
1993	Kriegsfolgenbereinigungsgesetz – Novellierung des BVFG, Definition des Spätaussiedlers, Feststellung des Kriegsfolgenschicksals, jährliche Kontingentierung, Kürzungen von Leistungen
1996	Wohnortzuweisungsgesetz für Aussiedler
1997	Diverse Änderungen des Ausländergesetzes, asylverfahrensrechtlicher Vorschriften und Verordnungen für Aussiedler
2000	Neues Staatsangehörigkeitsrecht für Kinder, die in Deutschland geboren sind
2005	Zuwanderungsgesetz

Arbeitshilfe: Kopiervorlage – Auszüge aus Publikationen

### **Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)**<sup>40</sup> Auswahl aus 15 Kernbotschaften Jahresgutachten 2010

**Einwanderungsgesellschaft:** In den Grenzen des Migrationslandes entfaltet sich eine Einwanderungsgesellschaft. Ihre Heterogenität wächst auch bei abnehmender Zuwanderung aus demografischen Gründen eigendynamisch weiter. Zugleich steigt aus diesen Gründen selbst ohne Zuwanderung der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund weiter an. (2)

**Migrationshintergründe:** In der Einwanderungsgesellschaft begegnen sich, auch innerhalb der Familien, unterschiedliche Zuwanderergenerationen und Integrationserfahrungen. Daraus entstehen vielfältig in sich gebrochene und von der Mehrheitsbevölkerung oft unterschiedliche Erinnerungskulturen als Grundlage für Gegenwartseinschätzung und Zukunftserwartung. (3)

**Integrationserfolge:** Im internationalen Vergleich ist ‚die Integration‘ in Deutschland keineswegs ‚gescheitert‘. Sie ist vielmehr in vielen empirisch fassbaren Bereichen durchaus zufrieden stellend oder sogar gut gelungen. Zudem stehen beide Seiten der Einwanderungsgesellschaft den Anforderungen von Zuwanderung und Integration pragmatisch und zuversichtlich gegenüber. Die deutschen Regelungen zu Migration und Integration unterscheiden sich in ihren Grundelementen kaum mehr von den europäischen Nachbarn. (4)

**Elitendiskurse:** In der konkreten Alltagswirklichkeit der Einwanderungsgesellschaft wirken publizistische Elitendiskurse über Krise und Scheitern von Integration einerseits, Marginalisierung und Exklusion der Zuwanderungsbevölkerung andererseits wie fernes Wetterleuchten am Horizont. (5)

**Mainstream:** Nach langer Verdrängung (‚Die Bundesrepublik ist kein Einwanderungsland‘) sind Integration und Migration endlich im politischen Mainstream angekommen. Vieles wurde erreicht. Aber manches von dem, was appellativ als politische Schlüsselaufgaben formuliert wird, bleibt den Adressaten im Alltag der Einwanderungsgesellschaft ebenso fremd wie die Elitendiskurse. (6)

**Fehlsteuerungen und Steuerungsfehler:** Migration, Integration und Einwanderungsgesellschaft sind Dimensionen mit hoher sozialer Eigendynamik und auf der Zeitachse schwer absehbaren ökonomischen und gesellschaftlichen Folgen. Rechtliche und politische Interventionen müssen deshalb stets die Grenzen der Gestaltbarkeit, die Gefahr von Fehlsteuerung, von nicht intendierten Folgen und unbeabsichtigten Härtefällen im Auge behalten. Eine eher bescheidene Verbindung von flexibler Konzeptionierung und pragmatischer Gestaltung wirkt hier mitunter nachhaltiger als der auf lange Dauer angelegte große Wurf, bei dem eine Zielverfehlung mit nicht minder großen sozialen Kosten verbunden sein kann. (15)

---

<sup>40</sup> Eine Initiative von: Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Körber-Stiftung, Vodafone Stiftung und ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius. Die Gutachten erscheinen jährlich. Aktualisieren unter [www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de)

Arbeitshilfe:

### Informationen Gesellschaftliche Förderung Integration

Die gesellschaftliche Förderung der Integration vollzieht sich auf den Ebenen der staatlichen Verantwortung mit den Zuständigkeiten von Bund, Ländern und Gemeinden und der zivilgesellschaftlichen Selbstverpflichtung von Institutionen und Organisationen. Die Bündelung dieser Ebenen wurde maßgeblich durch die Entwicklung des Nationalen Integrationsplans erreicht und findet Ergänzung in spezifischen Handlungsprogrammen von Ländern und Kommunen / Gebietskörperschaften.

Die Umsetzung und Konkretisierung dieser Handlungsprogramme in Angebote und Maßnahmen zur Integrationsförderung ist sowohl mit dem Regelungsbedarf durch Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Projektausschreibungen verbunden als auch mit der Bereitstellung von Haushaltsmitteln der jeweiligen Ministerien und Ressorts. Einen wesentlichen Beitrag zur Finanzierung der Integrationsmaßnahmen leisten mittlerweile auch verschiedene Stiftungen.

Die Vielfalt der Integrationsangebote in Deutschland ist groß, ihre Koordination war lange Zeit jedoch eher gering ausgeprägt und durch „pragmatisches Improvisieren“ gekennzeichnet. Mit dem Aufenthaltsgesetz vom 30. Juli 2004 ist ein Grundangebot an Integrationsförderung des Bundes gesetzlich geregelt. Nach § 45 Satz 2 Aufenthaltsgesetz sollen im bundesweiten Integrationsprogramm die Vielfalt der Angebote erfasst, strukturiert und konkrete Vorschläge für ihre Weiterentwicklung formuliert werden. Mit der Entwicklung hat das Bundesministerium des Innern (BMI) das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beauftragt.<sup>41</sup>

### Handlungsfelder (Beispiel)

„Im Rahmen des bundesweiten Integrationsprogramms haben Vertreterinnen und Vertreter staatlicher und zivilgesellschaftlicher Institutionen und Organisationen unter Federführung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge über Handlungsbedarfe und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Angebote der Integrationsförderung beraten. Im Fokus der Arbeiten standen die Handlungsfelder sprachliche Integration, Bildung und gesellschaftliche Integration sowie übergreifende Fragestellungen, etwa interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung, Evaluation und Qualitätssicherung, Vernetzung von Akteuren und Angeboten sowie Förderung des bürgerschaftlichen Engagements.

Entstanden ist eine Vielzahl konkreter Empfehlungen zur bedarfsgerechten Ausrichtung und stärkeren Koordinierung von Integrationsangeboten. Diese sollten nicht die Handlungsfelder in ihrer Breite abbilden; vielmehr sollten einzelne Aspekte herausgegriffen werden, für die besonderer Handlungsbedarf besteht. Mit diesen praxisbezogenen Vorschlägen soll ein Beitrag zur Stärkung der aktiven Teilhabe und Mitgestaltung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Bereichen Sprache, Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarkt und Gesellschaft geleistet werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Förderung und Einbeziehung ihrer Kompetenzen und Ressourcen.“<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Vgl. Bundesweites Integrationsprogramm, BAMF, 2010, Seite 11. Der Begriff „pragmatisches Improvisieren“ wurde von Prof. Dr. Rita Süßmuth, Leiterin der Unabhängigen Kommission Zuwanderung, im Abschlussbericht 2001 verwendet.

<sup>42</sup> Bundesweites Integrationsprogramm, BAMF, 2010, Seite 164

Arbeitshilfe: Informationen zu Integrationsmodellen  
Vortragstext von Selvi Arslan-Dolma und Dagmar Sever (VHS-Schaumburg)<sup>43</sup>

## Eingliederungs- und Integrationsmodelle Soziologische Sicht, psychologische Sicht, praktische Sicht

### Soziologische Sicht (Hartmut Esser)

Hartmut Esser ist Professor für Soziologie und Wissenschaftslehre an der Universität Mannheim.<sup>44</sup> Nach Esser sind im gesellschaftlichen Bereich zwei Arten der Integration zu unterscheiden: die Systemintegration und die Sozialintegration. *Systemintegration* bezeichnet den Zusammenhalt eines *sozialen Systems*, eine Gesellschaft als Ganzes. Die *Sozialintegration* bezieht sich auf die individuellen *Akteure* und bezeichnet deren Einbezug in ein bestehendes soziales System. Esser unterscheidet die *Sozialintegration* in vier Dimensionen:

1. **Kulturation:** der Erwerb von Wissen und Fertigkeiten, einschließlich der Sprache; d.h. die Kompetenz der Individuen, durch Kenntnis und Erlernen kultureller Konventionen und Regeln die Teilnahmefähigkeit an wichtigen Bereichen der Aufnahmegesellschaft erwerben zu können.
2. **Platzierung:** die Übernahme von Positionen und die Verleihung von Rechten; d.h. vor allem in der Arbeitsmarktintegration.
3. **Interaktion:** Aufnahme sozialer Beziehungen im alltäglichen Bereich; d.h. Kontakte zu Nachbarn, Freundschaften oder Ehen mit Einheimischen und Partizipationsmuster wie Vereinsmitgliedschaften und ehrenamtliches Engagement.
4. **Identifikation:** die emotionale Zuwendung zu dem betreffenden sozialen System; d.h. eine empfundene Verbundenheit mit dem Aufnahmeland.

Esser betont, dass alle vier Dimensionen voneinander abhängen. Die Platzierung setzt eine gewisse Kulturation voraus, erst bei einer bestimmten Kulturation wird eine Platzierung möglich, und erst darüber werden Interaktion und Identifikation in einem bestimmten sozialen System möglich.

### Psychologische Sicht (Carlos E. Sluzki)

Carlos E. Sluzki stammt aus Argentinien und ist Professor für Klinische Psychiatrie an der University of California in Los Angeles und Leiter der Psychiatrischen Dienste des Santa Barbara Cottage Hospital in Kalifornien. Sluzki untersucht die psychologischen Phasen der Migration und ihre Auswirkungen. Der Verlauf eines Migrationsprozesses kann in fünf Stadien unterteilt werden, wobei sich jedes dieser Stadien durch charakteristische Abläufe und typische familiäre Bewältigungsmuster auszeichnet. Diese wiederum lösen ebenso typische Konfliktsituationen mit entsprechenden Symptomkomplexen aus. Er benennt Interventionspunkte, die unterschiedliche Strategien erfordern und kommt zu dem Schluss, dass trotz der großen Breite der Erfahrungen aus den unterschiedlichen Kulturen und Zuwanderungsbedingungen, Migrationsprozesse sowohl über kulturelle Grenzen hinweg als auch innerhalb ähnlicher Kulturräume eine erstaunliche Regelmäßigkeit aufweisen.<sup>45</sup>

1. **Vorbereitungsphase:** Der Vorlauf zur Migration beginnt dann, wenn von einzelnen Familienmitglieder erste Schritte getan werden, sich mit Auswanderung zu beschäftigen. Diese Schritte können im Austausch von Briefen

<sup>43</sup> Die Autorinnen sind Dozentinnen an der VHS Schaumburg. Der Text wurde von der Leitstelle Integration, Landkreis Schaumburg zur Verfügung gestellt. Überarbeitete Fassung mit freundlicher Genehmigung der Autorinnen Juni 2012.

<sup>44</sup> aus: „Integration und ethnische Schichtung. Zusammenfassung einer Studie für das Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung“ [www.fes-online-akademie.de](http://www.fes-online-akademie.de)

<sup>45</sup> Sluzki: Psychologische Phasen der Migration und ihre Auswirkungen, in: Hegemann, Salman (Hg.): Transkulturelle Psychiatrie, Bonn, 2001, S. 101-115.

bestehen oder der Beantragung von Visa, aber auch in jedem anderen Bemühen, um eine Auswanderung zu konkretisieren. Der zeitliche Ablauf dieser Phase variiert je nach äußeren Umständen, hängt aber genauso von Lebensstil und Zeitrhythmus der einzelnen Familie ab. Im Verlauf dieses Vorbereitungsstadium gibt es erste ‚Aufs‘ und ‚Abs‘, die sich in kurzen freudigen Euphorien einerseits, aber auch in kurzen Perioden von Angst, Enttäuschung oder Überlastung äußern können.

2. **Migrationsakt:** Ablauf und Stil des Migrationsaktes können beträchtlich variieren. Es gibt Familien, die alle Brücken abbrechen und die Migration als etwas Endgültiges und Unwiderrufliches erleben. Es gibt andere, die sich jahrelang versichern, dass sie „nur für eine Zeit“ migrieren und dann zurückkehren, wie unwahrscheinlich dies auch sein mag. Einige Familien legen sich von Anfang an auf ein bestimmtes Land fest, in dem sie leben wollen. Andere planen Probephasen ein, um dann zwischen verschiedenen Ländern zu wählen.

3. **Phase der Überkompensation:** Die Belastungen der Migration sind nicht während der ersten Wochen und Monate nach Ankunft am größten. Im Gegenteil, die Betroffenen sind sich häufig nicht über die Anforderungen dieser Prozesse und ihrer enormen Wirkung im Klaren. In der Anfangszeit unmittelbar nach der Migration hat das Überleben, sprich die Erfüllung der Basisbedürfnisse, oberste Priorität. Es wundert daher nicht, dass Verdrängung oder Verleugnung von Unstimmigkeiten zwischen Erwartungen und Realität dann am größten sind, wenn die Einflüsse widersprüchlicher Erfahrungen ebenfalls am größten sind. Häufig ist zu beobachten, dass Neuimmigranten eine besonders scharfe Beobachtungsgabe zeigen, während ihre generelle Bewusstheit zu Komplexitäten eher reduziert erscheint. Tatsächlich schaffen es die meisten Familien, über Monate einen relativ gut funktionierenden Anpassungsprozess zu etablieren.

Konflikte treten eher in den Hintergrund, allenfalls erscheinen familientypische Regeln und Stile etwas akzentuierter. Eine Bewältigungsstrategie, die dann gelegentlich gewählt wird, ist die kollektive Pflege des Mythos „Wir werden ja bald in unsere Heimat zurückkehren.“ Familien hängen dann in besonderer Weise an den Normen und Werten des Heimatlandes und weigern sich, sich auf die neue Welt einzulassen. Auch diese Strategie trägt nur begrenzte Zeit, bis die Träume und Sehnsüchte unter dem Druck der Realität zusammenbrechen, was dann heftige Krisen auslösen kann.

4. **Phase der Dekompensation:** Diese bewegte Phase ist belastet mit Konflikten, Symptomen und Schwierigkeiten. Die Mehrzahl der Migrantenfamilien, die in beraterische oder therapeutische Institutionen kommen, können auf die eine oder andere Weise in dieser Phase angesiedelt werden. Während dieser Zeit ist die Herausforderung für jüngst migrierte Familien, eine neue Realität zu gestalten und sowohl die Kontinuität der Familie zu erhalten als auch ihre Anpassungsfähigkeit an die neue Umwelt.

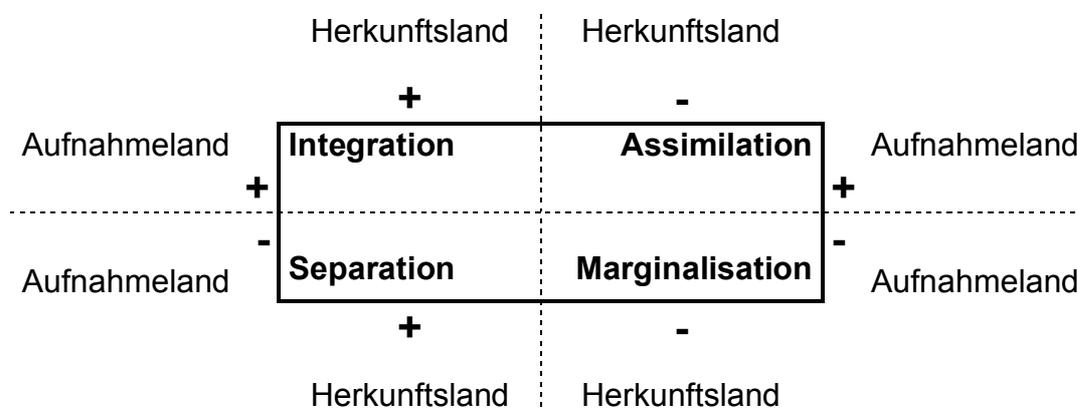
Diese beiden Facetten des gleichen Ziels können miteinander konkurrieren und erfordern daher sinnvolle Kompromisse zu ihrer Realisierung. Tatsächlich ist es eine häufige und notwendige Anpassung, bestimmte familiäre Gewohnheiten zu erhalten, auch wenn sie von dem neuen Kontext abweichen. Gleichzeitig kann es notwendig sein, andere Gewohnheiten aufzugeben, da sie zu stark gegen die Werte der neuen Kultur verstoßen. Diesen Ausgleich zu schaffen ist heikel und schwierig. Diese gemeinsame Aufgabe ist komplex und schmerzhaft, aber unausweichlich. Nicht selten schleicht sich dann die Krise über den Nachwuchs in die Familie ein. Kinder passen sich der neuen Kultur und der neuen Sprache (verbal und nonverbal) viel schneller an als ihre Eltern. Ein Zusammenprall von Werthaltungen ist die Folge, der den Kern der Familie treffen kann.

5. **Phase der generationenübergreifenden Anpassungsprozesse:** Familien vermitteln als wichtigstes Sozialisierungsmedium ja nicht nur die Normen und Gebräuche ihrer Kultur im Allgemeinen, sondern auch ganz spezielle Stile, Sitten, Werte und Mythen, die die ganz eigene Familiensicht und –geschichte widerspiegeln. Es überrascht daher nicht, dass jede Verzögerung eines familiären Anpassungsprozesses offensichtlich wird, wenn eine neue Generation in dem Aufnahmeland nachwächst. Was auch immer von der ersten Generation vermieden wurde, wird in der nächsten wieder aktuell, meistens in Form eines Generationenkonflikts.

### Praktische Sicht

Integrationsprozesse erfordern Aufmerksamkeit und Achtsamkeit. Die soziale Integration mit ihren interaktiven und identifikatorischen Dimensionen bewegt sich auch immer zwischen den Beziehungen zum Herkunftsland und zum Aufnahmeland.

Vier Elemente im Verhältnis Herkunftsland und Aufnahmeland<sup>46</sup>



**Assimilation** bezeichnet in der Soziologie die Anpassung verschiedener gesellschaftlicher Gruppen aneinander, wobei eine Unterscheidung von individueller Assimilation und der Assimilation von Gruppen für das Verständnis der Prozesse auf gesellschaftlicher Ebene grundlegend ist. Empirisch steht die Anpassung einer Minderheit an die Mehrheit im Vordergrund. Assimilation kann auf kultureller, struktureller, sozialer und emotionaler Ebene erfolgen. Umstritten ist, ob es sich um ein gezieltes „Aufzwingen“ der Eigenschaften und Einstellungen der dominanten Gesellschaft handelt oder ob es erfahrungsgemäß die Voraussetzung zur Erreichung gleicher Lebenschancen darstellt, ohne dass damit eine Wertung der Eigenschaften von Minderheiten verbunden wäre. Üblicherweise wird mit Assimilation von Einwanderern die Annahme der Sprache (bei gleichzeitiger Aufgabe ihrer eigenen) und der Gebräuche ihres Aufnahmelandes verbunden.

**Separation** bezeichnet grundsätzlich eine Abtrennung oder Absonderung.

**Marginalisierung** ist ein Prozess, bei dem Bevölkerungsschichten an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden und dadurch deutlich weniger am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Im extremen Fall endet Marginalisierung für die Betroffenen in Hungertod oder Krankheit. Dies kommt heute in den Industrieländern, in denen meist noch ein funktionierendes System der sozialen Sicherheit vorhanden ist, kaum vor, ist aber in vielen Entwicklungsländern verbreitet.

<sup>46</sup> AWO - Seminarunterlagen, 1994 (unveröffentlichtes Manuskript). Der australische Akkulturationstheoretiker J. W. Berry hat ein ähnliches Modell beschrieben. Siehe: v.Schlippe, El Hachimi, Jürgens: Multikulturelle systemische Praxis, 2003, Seite 43-47

## Empfehlungen für Durchführende

Rückmeldungen aus der Praxis führten zur Zusammenlegung der Treffen drei und sieben. Wissenschaftliche Theorien haben nicht mehr so viel Gewicht, doch sollten die TN dazu angehalten werden, sich damit zumindest ansatzweise auseinanderzusetzen.

Mittlerweile liegt eine Fülle an schriftlichen Materialien vor. Zu nennen ist hier der ‚Nationale Integrationsplan‘ (NIP), der ‚Nationale Aktionsplan‘ (NAP) und die entsprechenden Fortschrittsberichte sowie das ‚Bundesweite Integrationsprogramm‘ (herausgegeben vom BAMF). Diese Publikationen sind überaus umfangreich. Sie sollten den TN angeboten werden, doch scheint es sinnvoll einzelne Handlungsfelder bei Bedarf zu einem späteren Zeitpunkt z.B. in Spezialisierungslehrgängen oder im Nachhaltigkeitsmodul zu behandeln.

Die ausgewählten Themen sollten so konkret wie möglich behandelt werden, d.h. der Bezug zu Niedersachsen bzw. zu örtlichen und regionalen Gegebenheiten ist herzustellen. Im ‚Handlungsprogramm Integration Niedersachsen‘ finden sich u.a. statistische Angaben mit entsprechenden Bildtafeln.<sup>47</sup> Die Geschichte der Zuwanderung nach Niedersachsen wird im Begleitheft zur Ausstellung „Hier geblieben“ eindrücklich beschrieben.<sup>48</sup> Da Niedersachsen sehr unterschiedliche regionale Gegebenheiten aufweist, heißt so konkret wie möglich eben auch, die Themen entsprechend der örtlichen bzw. regionalen Entwicklungen und Rahmenbedingungen aufzubereiten. Gerade junge TN haben wenige Vorstellungen von der Arbeitsmigration, die verfügbaren Erinnerungen an diese Zeiten verblasen und viele der damaligen Fabriken sind aus dem Stadtbild verschwunden.

Die Einwanderungstraditionen – mit den großen Gruppen der Arbeitsmigration, des Aussiedlerzuzugs, der Familienzusammenführung<sup>49</sup> und der Aufnahme von Flüchtlingen - nach Deutschland sollten benannt werden. Informationen sowohl zur Einwanderungsgeschichte als auch zur Zugehörigkeit zu einer Einwanderungsgruppe sollten zur Verfügung stehen. Dies bezieht sich auf statische Daten in der Kommune/Region und auf Besonderheiten in der Region. So kann es Konzentrationen gegeben haben durch regionale Anwerbung von Arbeitsmigranten für bestimmte Wirtschaftszweige und aus bestimmten Herkunftsregionen, durch Aufnahme von Flüchtlingen (z.B. Boatpeople aus Vietnam, Bürgerkriegsflüchtlinge aus dem ehemaligen Jugoslawien, jüdische Kontingentflüchtlinge aus der ehemaligen Sowjetunion etc.) oder durch die Ansiedlung von Aussiedlern. Einige Kommunen verfügen über Dokumentationen ihrer Migrationsgeschichte, während andere diese erst schreiben müssen.

Eine zusätzliche Bereicherung und ein Vernetzungsknoten für die zukünftige Arbeit ist die Einladung von Zeitzeugen zu diesem Treffen. Die Betrachtung der konkreten Zuwanderungsgeschichte und der Migrationsformen vor Ort, im Stadtteil, der Kommune, der Region gibt zudem Impulse für das Lotsenprojekt selbst, z.B. in Bezug auf die Zielrichtung präventiver, begleitender oder nachholender Integrationsförderung<sup>50</sup>.

Liegt der Fokus auf der gesellschaftlichen bzw. gesetzlichen Förderung der Integration, sollten die Zuständigkeiten auf den Ebenen Bund, Land und Kommune erläutert werden sowie Angebote von Integrationskursen, Beratungsstellen und weiteren integrativen Maßnahmen wie z.B. Sprachförderung in Kindertagesstätten, vorgestellt werden. Die TN erhalten Einsicht in die vielfältigen Bedingungen

*Migrations-  
geschehen  
so konkret  
wie möglich  
behandeln*

*Einwanderungs-  
traditionen und  
ihre Zeitzeugen*

<sup>47</sup> Handlungsprogramm Integration, MI Hannover, 2008, Seite 63-82

<sup>48</sup> Download unter [www.politische-bildung.de/niedersachsen/hiergeblieben\\_zuwanderung.pdf](http://www.politische-bildung.de/niedersachsen/hiergeblieben_zuwanderung.pdf)

<sup>49</sup> Unter Familienzusammenführung werden verschiedene Gruppen differenziert. Siehe: Haug, Sonja: Interethnische Kontakte, Freundschaften, Partnerschaften und Ehen von Migranten in Deutschland, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Working Paper 33, Juni 2010

<sup>50</sup> „Wir sollten das neue System einer konzeptorientierten Integrationspolitik auf insgesamt drei Säulen stellen, die ich „präventive“, „begleitende“ und „nachholende Integrationspolitik“ genannt habe.“ Bade, Versäumte Integrationschancen und nachholende Integrationspolitik, APuZ Nr.22-23, Bonn, 2007, Seite 37

der Fördermöglichkeiten und sind erstaunt über die Angebotsfülle. Sie haben großes Interesse an den Verfahren z.B. der Integrationskurse (Beratung, Ansprüche, Durchführung und Abschluss). Hilfreich ist hier ein Stadtplan oder eine Landkarte mit den konkreten Angeboten. Im Zusammenhang mit gesellschaftlicher Förderung der Integration wird auch danach gefragt, welche Programme für Einheimische angeboten werden. Hier ist auf die Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung bzw. von Diversitykonzepten hinzuweisen, die im Rahmen von Mitarbeiterfortbildungen und Personalentwicklungsaufgaben umgesetzt werden.

In der Reflexion der Informationen zu den Themen Formen und Geschichte der Zuwanderung, gesellschaftliche Förderung der Integration und Integrationsmodelle kann bei den TN der Eindruck entstehen, dass „man den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr sieht“. Die Vielfalt der Zuwanderungsformen, der gesellschaftlichen Förderung, der Eingliederungsmodelle und der gesetzlichen Rahmenbedingungen (s. 4. Treffen) kann verwirren. Eine Rückführung auf Kernaspekte von Unterschieden und Gemeinsamkeiten im Migrationsgeschehen lässt sich beispielsweise so formulieren:

„Die *Ursache* der Migration (Flucht, Arbeitswanderung, Aussiedlung, Heirat, Familienzusammenführung und illegaler Aufenthalt) bestimmt die Perspektive der Teilhabe an der Regelversorgung und schließt gleichzeitig schon Gesundheitszustände und Armutsrisiken ein, die sehr unterschiedliche sein können. Die *Tatsache* der Migration hat dagegen für alle ähnliche Auswirkungen und bestimmt im Wesentlichen die Entwicklung von Bildern (Einstellungen und Erwartungen) des eigenen Wohlergehens und der Formulierung persönlicher Bedürfnisse.“<sup>51</sup>

Die Form dieses Treffens ist in der Praxis noch nicht erprobt. Zwar wird eine Auswahl der Themen empfohlen, doch kann es durchaus gelingen, die Themen auch in diesem Zeitrahmen miteinander zu verknüpfen. Möglicherweise sind Kenntnisse über sich wechselseitig bedingende Verbindungen zwischen den drei Themen für die spätere Wahl der Aktivitäten im Integrationsengagement von größerer Bedeutung als das vertiefte Wissen über theoretische Modelle. Diese können bei Bedarf in den Themenspeicher aufgenommen und später behandelt werden.

Integrationsmodelle sind für die TN dann aufschlussreich, wenn sie nicht nur im wissenschaftlich-theoretischen Sinne dargestellt werden, sondern auf lebenspraktische Alltagstauglichkeit geprüft werden können. So erläutert eine Dozentin das ‚Tal der Tränen im Integrationsprozess‘ damit, dass, wenn man Liebeskummer habe, man doch nicht gleich eine neue Liebesbeziehung eingehen werde. Eine Teilnehmerin eines Lehrgangs beschreibt ihre Erfahrung so: „Die theoretischen Inhalte sind sehr hilfreich gewesen. So konnte ich erfahren, dass sich die Zuwanderung auf mehrere Phasen verteilt und der Anfang schon vor dem eigentlichen Wegzug beginnt. Diese Phasen sind mit unterschiedlichen emotionalen Höhen und Tiefen verbunden, so dass sich jeder Zugewanderte auch einmal in dem „Tal der Tränen“ befindet, in dem er zeitlich individuell verbleibt. [Die Dozentin] berichtete darauf aufbauend von einigen Teilnehmern aus den Integrationskursen, die sich in diesem Tal befinden, und dass das Erlernen der deutschen Sprache für sie zu diesem Zeitpunkt sehr schwer ist. Wenn sie nach einiger Zeit diesen Kurs dann wiederholen und sie sich nicht mehr in dem Tal befinden, ist die Aufnahmefähigkeit ganz anders und ihnen fällt das Erlernen der deutschen Sprache nicht so schwer wie zuvor. Diese und andere Eindrücke und Erkenntnisse sind meines Erachtens sehr hilfreich für das folgende eigenständige ehrenamtliche Engagement.“<sup>52</sup>

*Ursache und  
Tatsache der  
Migration*

*Zug- und Druck-  
faktoren*

<sup>51</sup> Müller-Wille: Wenn Seelen wandern... in: Sozialreferat-Stadtjugendamt, Landeshauptstadt München (Hg.), Dokumentation – Fachtagung: Mir geht's doch gut – Jugend, Kultur und Salutogenese, München 2000, S. 41

<sup>52</sup> Bögemann: Aufbau des ‚Sozialen Kapitals‘ durch Netzwerkmanagement im Ehrenamt zur Unterstützung von Migranten/-innen im Integrationsprozess – am Beispiel der Integrationslotsen, Lüneburg, 2010, (unveröffentlichtes Manuskript), Seite 64

## Situationen interkulturellen Lernens

Bei diesem Treffen kommt es zu Situationen interkulturellen Lernens in Bezug auf folgende Aspekte:

Interkulturelle Öffnung von Migrantengemeinschaften: Migranten erfahren etwas über andere Migranten. Für einige TN ist nicht ersichtlich, wenn Menschen aus dem gleichen Land kommen, sie doch in Deutschland unterschiedlichen Bedingungen unterliegen. So können z.B. Menschen aus Polen als Aussiedler, Arbeitsmigrant oder als Asylbewerber eingereist sein, woraus sich dann unterschiedliche Bedingungen des Aufenthalts als auch der Bleibeperspektive ergeben haben. Die geschichtliche Entwicklung des Migrationsgeschehens ist wichtig, um Fragen wie: „Warum sprechen die Türken, die schon so lange in Deutschland leben, so schlecht deutsch?“ oder „Wieso haben die aus Russland so schnell einen Pass?“ im gesellschaftlichen Zusammenhang beantworten zu können.

*Interkulturelle  
Öffnung von  
Migranten-  
gemeinschaften*

Wahrnehmung historischer und lebensgeschichtlicher Entwicklungen. Der Austausch von Informationen über Wanderungsentscheidungen, Integrationsbedingungen und Bleibeperspektiven führt zur Überprüfung der persönlichen Einstellungen gegenüber unterschiedlichen Zuwanderungsgruppen. Migration kann verbunden sein mit einem kurzen Aufenthalt und der Absicht der Rückkehr, mit einem dauerhaften Bleiberecht und Siedlungswunsch oder aber auch mit dem Dilemma nicht zurück zu können und auch nicht bleiben zu können. Unabhängig von den gesetzlichen Bestimmungen und der Entwicklung der Integrationspolitik in Deutschland gibt es auch Ereignisse, die aktuell nicht mehr sehr präsent sind, aber auf bestimmte Gruppen einen großen Einfluss hatten in Bezug auf ihre Positionierung im öffentlichen Raum. Als Beispiel sind hier die ausländerfeindlichen Angriffe von Rechtsextremisten Anfang der 90er Jahre in Mölln, Hoyerswerda und Solingen zu nennen, die bei den Menschen nachhaltig große Angst erzeugten.

*Wahrnehmung  
historischer und  
biografischer  
Entwicklungen*

Die Beschäftigung mit den Integrationsmodellen aus verschiedenen Sichtweisen führt bei einigen TN zu der erleichternden Feststellung, dass man mit befremdlichen Phasen nach der Wanderung nicht alleine ist. Bei der Reflexion der eigenen Lebensgeschichte sind die psychologischen Erklärungsmodelle von Sluzki sehr hilfreich. TN, die diesen Artikel gelesen haben, waren begeistert und fanden sich darin wieder. Hätte man all dieses vorher gewusst, hätte man sich nicht so schlecht gefühlt. Von einheimischen TN wurde bei diesem Thema darauf hingewiesen, dass z.B. Menschen, die im Rahmen ihrer Schulbildung, Ausbildung oder Berufstätigkeit für eine Zeit ins Ausland gehen, von den jeweiligen Organisationen gerade im Hinblick auf Heimweh und Fremdheitsgefühle geschult werden.

Wahrnehmung von Kulturen in einer Kultur. Die TN sind bemüht, oft aber angespannt, dem jeweiligen Sprachmodus zu folgen. Wissenschaftlich-theoretische Sprache und Texte in bürokratischem Verwaltungsdeutsch, müssen zuweilen auch für Einheimische übersetzt werden. Es wird kritisiert, dass über Menschen in dieser Form gesprochen wird und die Darstellungen häufig den „Forschungsgegenstand“ in den Vordergrund stellen. In den offenen Gesprächsrunden wird diese Kritik als anregend empfunden und mancher RF wurde bewogen, seine Wortwahl zu ändern.

*Kulturen  
innerhalb  
einer Kultur  
wahrnehmen*

Nach einem wissenschaftlichen Vortrag zu Berufsbiografien von Migrantinnen stellte eine Teilnehmerin fest: „Obschon ich doch schon so lange in Deutschland lebe, habe ich erst heute erfahren, dass ich eine Heiratsmigrantin bin.“

### 3.1.4 Viertes Treffen Gesetze

RF	Lehrgangsleitung, RF Ausländerbehörde
Form	Kursabend - 3 UE
<b>Ziel</b>	Die TN erhalten Informationen über die Entwicklung und den derzeitigen Stand der Zuwanderung im kommunalen, regionalen Raum. Die TN erhalten Einblick in die gesetzlichen Vorgaben und deren Veränderung mit dem Zuwanderungsgesetz. Die TN entwickeln Verständnis für die sich daraus ergebenden Handlungsweisen sowie die Aufgaben der beteiligten Behörden / Ämter. Die TN können zwischen Migrationsprozessen und gesetzlichen Vorgaben eine Verbindung herstellen.
Vorbereitung	Thematische Absprache der Leitung mit RF Auf Grund des sehr trockenen und komplexen Themas ist es sinnvoll, den Abend in mehrere Kleinvorträge aufzuteilen. Bei allen Themen sollte Spielraum gegeben werden, um persönliche Erfahrungen der TN einzubringen. Hinweis auf schriftliche Materialien wie im 3. Treffen (s. Arbeitshilfe)
<b>Ablauf</b>	Begrüßung, Ankommensrunde, Fragen vom letzten Mal Vorstellung RF
	Vorträge: Zuwanderungsgesetz und die darin enthaltenen Gesetze Aufenthaltstitel, Einbürgerung
	Aussprache und Diskussion
<b>Beachte</b>	Einzelne Erfahrungen werden wahrgenommen und notiert, aber nicht gelöst. Sie können Material für die weitere Arbeit sein, um Gesprächssituationen zu analysieren und Lösungen zu finden.
	Abschlussrunde: Feedback, Fragenliste, Evaluation
Hausaufgaben	Beschreibung konkreter Erfahrungen und Situationen bei der Begleitung von Menschen im Einwanderungsprozess Beschreibung konkreter Gesprächssituationen, in denen es Kommunikationsprobleme gegeben hat Verbindung des Themas zu den Integrationswandzeitungen
Methoden	Vortrag, offenes Gespräch
Material	Präsentationsgeräte, Namensschilder TN, RF

Arbeitshilfe: Kopiervorlage

### **Gesetze (Zusammenstellung aktualisieren)**<sup>53</sup>

Für jede Einwanderungsgruppe bestehen unterschiedliche Gesetze und Verordnungen. Das am 01.01.2005 in Kraft getretene Zuwanderungsgesetz fasst unterschiedliche Regelungen in einem Artikelgesetz zusammen.

Im Einzelnen gibt es folgende Gesetze:

- **Aufenthaltsgesetz**  
Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet. Dieses Gesetz findet Anwendung bei allen Drittstaatenangehörigen, also Einwanderern, die nicht EU-Bürger sind.
- **Freizügigkeitsgesetz**  
Gesetz über die Freizügigkeit von Unionsbürgern. Dieses Gesetz regelt das Aufenthaltsrecht von EU-Bürgern. Für die neuen EU-Staaten, die am 01. Mai 2004 beigetreten sind, gelten Übergangsregelungen.
- **Asylverfahrensgesetz**  
In diesem Gesetz ist geregelt, wie das Asylverfahren durchzuführen ist, wenn sich Flüchtlinge unter Berufung auf Artikel 16 a des Grundgesetzes um politischen Schutz bewerben.
- **Staatsangehörigkeitsgesetz**  
In diesem Gesetz wird festgelegt, wie und unter welchen Bedingungen die deutsche Staatsbürgerschaft erworben werden kann.
- **Bundesvertriebenengesetz**  
Dieses Gesetz regelt die Bestimmungen über die Anerkennung als Spätaussiedler. Es wurde mehrfach modifiziert und durch weitere Gesetze, wie z.B. das Wohnortzuweisungsgesetz ergänzt.
- **Asylbewerberleistungsgesetz**  
Dieses Gesetz regelt die Sozialhilferegeln für Asylbewerber.

Diese Gesetze sind im Zuwanderungsgesetz zu einem Gesetzespaket zusammengefasst worden. Darüber hinaus existieren eine Fülle von Verordnungen auch im Bereich der Länderverantwortung, sowie europäische Richtlinien und völkerrechtliche Rahmensetzungen wie die Genfer Flüchtlingskonvention und die Europäische Menschenrechtskonvention.

<sup>53</sup> Vgl. Ausländerrecht, Beck-Texte, 25. Auflage, 2010/2011

**Empfehlungen für Durchführende**

Es ist ein sehr umfangreicher und trockener Stoff, darum sollten vorher Schwerpunkte mit RF festgelegt werden. Die Geschichte der Gesetzgebung ist aktuell nicht mehr so wichtig, sondern der berufliche Alltag der Ausländerbehörde.

Es gibt TN, die noch nie etwas mit der Ausländerbehörde zu tun hatten und es gibt solche, die immer mit der Ausländerbehörde zu tun haben und über entsprechende Erfahrungen verfügen. Zum einen begrüßen TN, dass man so diese Behörde neu bzw. anders kennen lernt. Zum anderen gibt es auch hier Grenzen, vor allem wenn die TN konflikthafte Erfahrungen mit der Ausländerbehörde haben und z.B. ehrenamtlich in Flüchtlingsinitiativen oder im Kirchenasyl engagiert sind.

Um praktische Erfahrungssituationen zu schaffen, lassen einige Durchführende z.B. den Einbürgerungstest oder den Sprachtest B1 während dieses Treffens ausfüllen.

**Situationen interkulturellen Lernens**

Wie im dritten Treffen geht es hier um die Wahrnehmung der Kultur in der Kultur. Die Sprache der Gesetze ist zwar die deutsche Sprache, doch unterscheidet sie sich eindeutig von der Alltagssprache. Der Kontext des Lehrgangs unterscheidet sich von der Situation in der Ausländerbehörde, TN und RF stellen möglicherweise fest, dass sie kontextbezogen auch andere Rollen einnehmen und sich dementsprechend auch anders verhalten können.

### 3.1.5 Fünftes Treffen Kommunikationsmodelle

RF	Lehrgangsleitung
Form	Kursabend - 3 UE
<b>Ziel</b>	Die TN erwerben Wissen über Grundlagen der Kommunikation und Aspekte der Gesprächsführung. Die TN erfahren, dass es kulturübergreifende Kommunikationsmuster gibt und das sprachliche Verstehen dabei einen geringen Prozentsatz ausmacht. Die TN erkennen Kanäle der Kommunikation als Sender und Empfänger. Die TN reflektieren die Bedeutung ihrer Bedürfnisse, die sie vornehmlich nonverbal ausdrücken. Die TN können Gesprächssituationen aus verschiedenen Perspektiven analysieren und unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten wählen.
Vorbereitung	Präsentationsmaterial erstellen (s. Arbeitshilfen)
<b>Ablauf</b>	Begrüßung, Ankommensrunde, Fragen vom letzten Mal
	Gruppenarbeit – Begriffsdefinition Was ist Kommunikation? Wann gelingt Kommunikation? Wann misslingt Kommunikation? Vorstellung der Ergebnisse im Plenum
	Vortrag: Kommunikationsmuster und -modelle Vier Seiten einer Nachricht: Sachinhalt, Beziehung, Appell, Selbstoffenbarung - Senden und Empfangen (s. Arbeitshilfen)
	Vortrag: Gesprächsführung, Fragetechniken, Formen des Zuhörens, Kommunikationsstile – Rückkoppelung TN
<b>Beachte</b>	Kommunikationsmodelle können nur schrittweise eingeführt werden und sind sorgfältig durchzuführen. Gerade in Bezug auf sprachliches Verstehen und emotionale Befindlichkeiten sind die Dimensionen der interkulturellen Verständigung auszuloten.
Pause	
	Gesprächssituationen spielen, analysieren und verändern TN-Abfrage zum Thema, Abschlussrunde, Evaluation
Hausaufgabe	Selbstbeobachtung in Alltagsgesprächen
Methoden	Theoretischer Input und praktische Übung anhand der Beispiele
Material	Präsentationsgeräte, Vortragsskript, Kommunikationsstile

Arbeitshilfe: Informationen

**Vortragsmaterial:** Grundlagen der Kommunikation Teil I und II, verbale Kommunikationsstile von Hülliyе Zengin<sup>54</sup>

## Grundlagen der Kommunikation, Teil I

### Sender und Empfänger

Kommunikation besteht laut dem Kommunikationstheoretiker Paul Watzlawick immer aus drei Faktoren: dem Sender, dem Empfänger und der Information. Die Rolle des Senders und des Empfängers wechselt ständig, je nachdem, wer gerade spricht.

Die grundlegende Gesetzmäßigkeit erfolgreicher Kommunikation lautet: Eine Information ist nicht das, was der/die jeweils Sendende gerade sagt, sondern das, was bei dem/der EmpfängerIn ankommt. Und das ist nicht immer das Gleiche. Es kann zu Missverständnissen kommen, weil

- die Sendenden Informationen oder Vorerfahrungen bei den Empfangenden voraussetzen, mit denen diese sich wenig oder gar nicht auskennen
- sie Ausdrücke verwenden, die von den Empfangenden anders verstanden oder gedeutet werden, als sie von den Sendenden gemeint waren
- sie mit Beispielen operieren, die für die Empfangenden keine Aussagekraft haben.

Ziel erfolgreicher Kommunikation ist es, durch Nachfragen und aktives Zuhören das gegenseitige Verständnis zu erhöhen, so dass bei den Empfangenden die Information ankommt, die die Sendenden auch wirklich gemeint haben.

### Sach- und Beziehungsebene

Kommunikation findet immer auf zwei Ebenen zugleich statt: auf der Sachebene und der Beziehungsebene. Laut Watzlawick bestimmt dabei die letztere die erste Ebene. Neben dem Verstand wird also auch immer das Gefühl der anderen angesprochen. Leider wird die Beziehungsebene oft vernachlässigt, da wir es aus unserem Alltag gewohnt sind, uns auf die Sachebene zu konzentrieren. Tatsächlich ist aber die Beziehungsebene entscheidend. Wenn auf der Beziehungsebene - z.B. durch Offenheit, wirkliches Interesse an den GesprächspartnerInnen und eine angenehme Gesprächsatmosphäre - Vertrauen vermittelt wird, dann wird auch die Sachebene anerkannt.

### Verbale und nonverbale Kommunikation

In der Kommunikation mit anderen ist nicht nur das von Bedeutung, was ausgesprochen wird. Informationen über unser Gegenüber und seine Interessen gewinnen wir über vielfältige Kanäle, die uns nicht immer bewusst sind.

**Nonverbal:** Dieser Begriff umfasst das, was wir ohne zu sprechen ausdrücken. Hierzu gehören: Mimik, Gestik, Körperhaltung, Bewegung. Aber auch Kleidung und Geruch geben unserem Gegenüber Informationen über uns. Funktionen der nichtsprachlichen Kommunikation können die Sicherung der Aufmerksamkeit, die Steuerung des Gesprächs, die Akzentuierung der Aussage, die Rückmeldung über Verständnis, die Einstellung zum Gegenüber und die Aufhellung des emotionalen Hintergrundes sein.

Im Alltag machen wir uns in der Regel weder bewusst, welche Art von Informationen wir so über uns weitergeben, noch könnten wir genau benennen, was wir auf diesen Kanälen über unser Gegenüber erfahren. Dennoch werden diese Informationen unbewusst von allen Beteiligten herangezogen, um dem, was in der Situation passiert, eine Bedeutung zu geben.

<sup>54</sup> Zengin: Handbuch Integration lotsen, Stadt Osnabrück, 2007, Seiten 44 – 53 (überarbeitete Fassung, Abdruck mit freundlicher Genehmigung der Autorin)

Auch hier kann es zu Missverständnissen kommen. Z.B. könnte jemand seine Arme aus Bequemlichkeit verschränken, dies könnte von seinem Gegenüber aber als Misstrauen oder Desinteresse interpretiert werden.

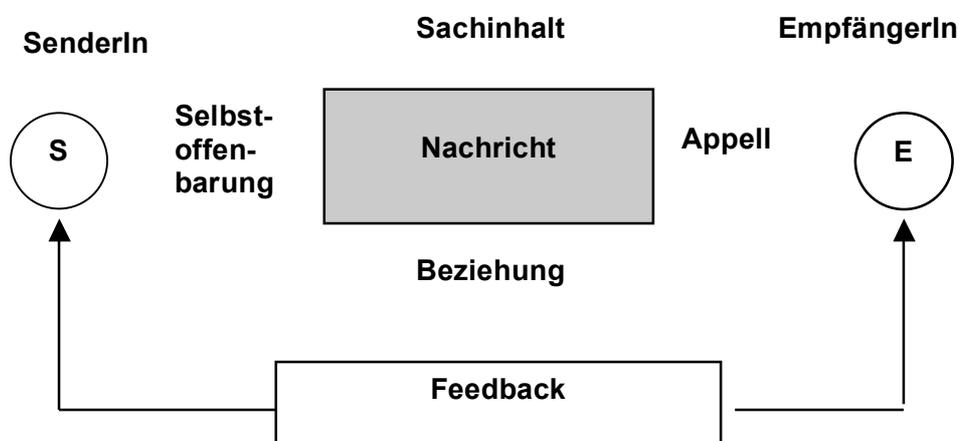
**Paraverbal:** Hierunter fällt alles, was beschreibt, wie wir sprechen:

leise	oder	laut
flüssig	oder	stockend
unsicher	oder	sicher
gleichförmig	oder	lebhaft

### Zum Unterschied zwischen Information und Kommunikation

Information ist Senden. Kommunikation ist die Absicherung des Ankommens, also die Berücksichtigung der Empfangsbereitschaft der Adressatin / des Adressaten der Nachricht.

### Das Kommunikations-Modell nach Schulz von Thun<sup>55</sup>



### Die vier Seiten einer Nachricht

- Der Sachinhalt der Nachricht: Worüber ich informiere.
- Die Beziehung: Was ich von dir halte/wie wir zueinander stehen.
- Die Selbstoffenbarung: Was ich von mir selbst kundgebe.
- Der Appell: Wozu ich dich veranlassen möchte.

Generell sind alle vier Seiten gleichzeitig wirksam. Aber die Menschen unterscheiden sich darin:

- welche der vier Seiten einer Nachricht sie überwiegend senden
- auf welchem der vier Ohren sie empfangen.

### Unterschiedliche Sendegewohnheiten

Männer und Frauen kommunizieren häufig auf sehr unterschiedliche Art und Weise. Während Männer nach traditionellem Rollenverständnis oft darum bemüht sind, wenig von sich selbst zu offenbaren – „cool bleiben heißt die Devise“ – und überwiegend sachliche Informationen zu geben bzw. auf dem Sachlichkeits-Ohr („objektives“ Ohr) zu empfangen, sind Frauen hinsichtlich der Bezie-

<sup>55</sup> Schulz von Thun: Miteinander reden – Störungen und Klärungen, Teil I, Hamburg, 2005. Grafische Präsentationen auch unter [www.schulz-von-thun.de](http://www.schulz-von-thun.de)

hungsseite einer Nachricht sehr viel sensibler und zudem eher bereit, etwas von sich selbst preiszugeben.

### Unterschiedliche Empfangsgewohnheiten

Bei vielen EmpfängerInnen ist – unabhängig von den situativen Erfordernissen – ein Ohr auf Kosten der anderen besonders gut ausgebildet.

#### Der "vierohrige Empfänger"

Was ist das  
für eine/r?  
Was ist mit ihm/ihr?

Wie redet der/die  
eigentlich mit mir?  
Wen glaubt er/sie  
vor sich zu haben?



Wie ist der  
Sachverhalt zu  
verstehen?

Was soll ich tun,  
denken, fühlen auf  
Grund seiner/ihrer  
Mitteilung?

#### Das „Sach-Ohr“

Besonders Männer neigen dazu, sich auf die Sachseite einer Nachricht zu stürzen. Dies erweist sich dann als verhängnisvoll, wenn das eigentliche Problem nicht auf der sachlichen Ebene, sondern auf der Beziehungsebene liegt.

#### Das „Beziehungs-Ohr“

Nicht wenige NachrichtenempfängerInnen liegen ständig auf der „Beziehungslauer“. Bei ihnen ist das auf die Beziehungsseite gerichtete Ohr so groß und überempfindlich, dass sie in viele beziehungsneutrale Nachrichten und Handlungen eine Stellungnahme zu ihrer Person hineinlegen oder übergewichten. Sie beziehen alles auf sich, nehmen alles persönlich, fühlen sich angegriffen und beleidigt.

#### Das „Selbstoffenbarungs-Ohr“

Bisweilen ist es nicht offensichtlich, ob eine Nachricht überwiegend Selbstoffenbarungs- oder Beziehungscharakter hat. Für unsere eigene Seele, aber auch für unsere Beziehung zu unseren Mitmenschen, ist es zweifellos gesünder, wenn wir die gefühlsmäßigen Ausbrüche, die Anklagen und Vorwürfe mehr mit dem Selbstoffenbarungs-Ohr als mit dem Beziehungs-Ohr zu empfangen in der Lage sind.

#### Das „Appell-Ohr“

Manch einer ist von dem Wunsch beseelt, es allen recht zu machen und auch den unausgesprochenen Erwartungen der Mitmenschen nachzukommen. Diese Menschen haben ein übergroßes Appell-Ohr. Sie sind dauernd auf dem Appell-Sprung. Kleinste Signale werden daraufhin untersucht, was die anderen von ihnen wollen. Im negativsten Falle spricht man in diesem Zusammenhang vom „vorausseilenden Gehorsam“.

Grundsätzlich laufen die meisten Gespräche auf der Beziehungsebene ab. Beziehung, im engeren Sinne der Grad des Vertrauens der GesprächspartnerInnen zueinander, bestimmt also die Qualität der Kommunikation ebenso wie der situative Kontext und der Grad der Übereinstimmung der verfolgten Ziele.

**In der Tatsache,  
dass Menschen in unterschiedlicher Weise kommunizieren,  
liegt einer der wesentlichen Gründe für Missverständnisse und Konflikte.**

Die „Kunst einer gelungenen Kommunikation“ besteht darin, dass die GesprächspartnerInnen ihre unterschiedlichen Kommunikationsweisen erkennen und im Gesprächsverlauf aufeinander abstimmen.

An sehr einfachen Gesprächssituationen lässt sich dies verdeutlichen. Es sollten Beispiele mit zwei Aussagen gewählt werden, damit die vier Seiten der gesendeten Nachricht erkannt und die vier Ohren der empfangenden Nachricht wahrgenommen werden.

**Dialogbeispiel „Das Grüne in der Soße“.** Ein Ehepaar sitzt am Mittagstisch. Der Mann fragt: „Was ist das Grüne in der Soße?“ Die Frau antwortet: „Mein Gott, wenn es Dir nicht schmeckt, kannst Du ja woanders essen gehen!“ Die vier Seiten der gesendeten und der empfangenen Nachricht in einer Gegenüberstellung mit einem Blick durch die Lupe:

Die gesendete Nachricht kann enthalten:

- Da ist was Grünes – Sachinhalt
- Ich weiß nicht, was das ist – Selbstoffenbarung
- Du wirst es wissen – (Beziehung)
- Sag mir, was es ist! – Appell

Die empfangene Nachricht kann enthalten:

- Da ist was Grünes – Sachinhalt
- Mir schmeckt das nicht – Selbstoffenbarung
- Du bist eine miese Köchin! – Beziehung
- Lass nächstes Mal das Grüne weg! - Appell

Arbeitshilfe: Informationen

## **Grundlagen der Kommunikation Teil II**

### **Wichtige Techniken der Gesprächsführung**

Neben den Grundlagen der Kommunikation können auch Grundlagen des Zuhörens in Gesprächen von Bedeutung sein. Wusstet Ihr eigentlich, dass Ihr 80% Eurer Wachheit mit Kommunikation verbringt und die Hälfte dieser Zeit mit Zuhören? Untersuchungen zeigen aber, dass die meisten Menschen nur 25% von dem mitbekommen, was GesprächspartnerInnen ihnen mitteilen möchten. Zwei wichtige Formen der Gesprächsführung sind die Fragetechnik und das „Aktive Zuhören“.

#### **Die Fragetechnik**

Die Fragetechnik ist eines der wichtigsten Instrumente erfolgreicher Gesprächsführung. Richtig gestellte Fragen nützen sowohl Dir als auch Deinem Gegenüber. Fragen

- signalisieren Aufmerksamkeit und Interesse
- erschließen schnell notwendige Informationen
- tragen zur Klärung der Situation bei
- geben neue Impulse und
- helfen, den/die Gesprächspartner/in zu öffnen.

Es gibt verschiedene Arten von Fragen:

#### **Offene Fragen**

Offene Fragen lassen dem/der Befragten einen breiten Spielraum für die Antwort. Sie beginnen mit einem Fragewort (wozu, weshalb, was, womit, wieso, wie usw.) und können nicht mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden. Offene Fragen sind besonders gut geeignet, wenn umfassende Informationen erfragt werden sollen. Auch am Anfang eines Gesprächs oder bei schüchternen GesprächspartnerInnen sind offene Fragen ein bewährtes Mittel, um das Gespräch in Gang zu bringen.

#### **Geschlossene Fragen**

Geschlossene Fragen lassen sich mit „ja“ oder „nein“ beantworten (z.B. Magst du Popmusik?). Geschlossene Fragen eignen sich zur Steuerung von Gesprächen oder als Entscheidungsfragen. Aber Vorsicht: Geschlossene Fragen sollten sparsam eingesetzt werden, da sie ein Gespräch und die GesprächspartnerInnen eher „verschließen“ und wenig Informationen bringen.

#### **Grundsätzliche Regeln zum Stellen von Fragen:**

- Nicht mehrere Fragen gleichzeitig stellen! Hier besteht die Gefahr, dass nur die einfacheren beantwortet werden und der Rest verloren geht.
- Dem/der GesprächspartnerIn Zeit zum Nachdenken lassen. Fragen nicht zu schnell selbst beantworten!
- Keine Suggestivfragen stellen, die bereits eine Meinung enthalten! Beim Einsatz der Fragetechnik geht es darum, den Beteiligten eine Klärung der Situation zu ermöglichen, und nicht darum, sie zu beeinflussen.
- Fragen kurz und eindeutig formulieren!

**Formen des Zuhörens:****Passives Zuhören**

Nonverbale Signale zeigen dem/der GesprächspartnerIn das Interesse an dem, was er/sie sagt. Derartige Signale beinhalten vor allem den direkten Augenkontakt sowie eine offene Körperhaltung.

Unter passivem Zuhören versteht man die Fähigkeit:

- zu schweigen. Dies kann ein sehr wirkungsvolles Instrument sein, weil es
  - dem/r Sprechenden Aufmerksamkeit signalisiert
  - wertende oder verteidigende Antworten verhindert
  - auf die/den Sprechende/n sanften Druck zum Weitersprechen ausübt.
- Ermunterung auszusprechen, um ein Gespräch voranzutreiben. Dazu gehören Handlungen wie:
  - zustimmendes Kopfnicken,
  - ein Vorbeugen des Oberkörpers oder Ausdrücke wie „aha“, „ich verstehe“, „ja“, „mhm“, „wirklich“ u. a.
- Stichworte zu geben, die zum Weitersprechen über Bedürfnisse, Wünsche und Sorgen animieren. Gute Stichworte sind z.B.
  - „Erzähle mir mehr darüber...“
  - „Erkläre mir das näher...“
  - „Es würde mich interessieren, zu erfahren...“
  - „Ich hätte gern gewusst...“.

**„Aktives Zuhören“**

Informationen in Gesprächen bestehen in der Regel aus zwei Teilen:

- dem verbalen Teil (den Worten) und
- dem nonverbalen Teil (Tonfall, Mimik, Körperhaltung).

„Aktive ZuhörerInnen“ sind nicht nur bemüht, die Fakten aufzunehmen, sondern auch, sich in die GesprächspartnerInnen hineinzufühlen, um wirkliches Verständnis für Beweggründe und die dazugehörigen Gefühle entwickeln zu können. „Aktives Zuhören“ besteht also nicht nur darin, „ein Ohr oder beide Ohren“ zur Verfügung zu stellen. „Aktives Zuhören“ ist bemüht, „den Kreis der Kommunikation zu schließen“ und dem Gegenüber ein entsprechendes Feedback zu geben. D.h. die Wahrnehmung von dem, was gesagt wurde, wird mitgeteilt.

„Aktives Zuhören“ zeigt den Willen zuzuhören und Interesse für die Bedürfnisse des Gegenübers. Im Gegenzug wird der/die GesprächspartnerIn dieselbe Chance einräumen und ebenfalls zuhören. Über das „Aktive Zuhören“ ergibt sich in Gesprächen die wichtige Möglichkeit, Verständigung zwischen den Beteiligten zu fördern.

### Wie „Aktiv Zuhören“ gelingen kann

Grundsätzlich lassen sich beim „Aktiven Zuhören“ zwei Aktivitäten auf Seiten der Hörenden unterscheiden:

- zum Mitteilen einladen und ermutigen
- das bisher Verstandene rückkoppeln.

Beides umfasst sowohl verbale als auch nonverbale Ausdrucksmöglichkeiten.

<b>Einladen / ermutigen</b>	
<b>Verbal</b>	<b>Nonverbal</b>
Offene Fragen wie: Wie geht es Dir damit, dass...? Was bedeutet es für Dich, wenn...?	Unaufdringlich zugewandte Sitzhaltung
Ansprechen von unterschwelligem Gefühl: Ich denke mir, dass Dich das ganz schön verärgert oder verunsichert... Das klingt so, als ob Du dich...	Blickkontakt
Verständnis und Mitgefühl zeigen: Das kann ich gut nachempfinden... Mir würde es ähnlich ergehen...	Nicken
<b>Verstandenes Rückkoppeln</b>	
<b>Verbal</b>	<b>Nonverbal</b>
Bis jetzt habe ich verstanden, dass... Was ich noch nicht verstanden habe, ist...? Ich habe den Eindruck, das macht Dich sehr (ärgerlich...)	Mimik und Gefühlsausdruck Gestik Einfühlung in die Körperhaltung

Beim „Aktiven Zuhören“ sollte vermieden werden:

- ungeduldig auf die Uhr sehen
- häufiges Unterbrechen
- das Einbringen eigener Wertungen und Ratschläge.

### Ergebnis

Werden die dargestellten Grundlagen der Kommunikation und der Techniken der Gesprächsführung berücksichtigt und umgesetzt, so bildet dies eine gute Grundlage für positiv verlaufende, offene Gespräche.

**Verbale Kommunikationsstile** (auch als Arbeitsblatt für die TN)

Verbale Kommunikationsstile können sich grundsätzlich unterscheiden durch:

- die bevorzugte Nutzung des verbalen oder nonverbalen Kommunikationskanals, d.h. eher **verbal** z.B. in nordeuropäischen Kulturen wie Deutschland, England, Schweden und eher **nonverbal** z.B. in den Mittelmeerkulturen Italien, Griechenland, Türkei;
- die bevorzugte Betonung der Inhalts- oder Beziehungsebene in der verbalen Kommunikation, d.h. eher **sachorientiert** z.B. in Deutschland, England, USA und eher **beziehungsorientiert** in arabischen und asiatischen Kulturen.

Zur Analyse der interkulturellen Kommunikation im Arbeitsalltag eignen sich darüber hinaus vor allem folgende Stilvarianten:

- Eher **direkt** gegenüber **indirekt**  
Hier ist das Unterscheidungsmerkmal der Grad der bevorzugten Direktheit sprachlicher Handlungen, d.h. wie weit äußern die InteraktionspartnerInnen ihre Wünsche, Bedürfnisse und Anliegen etc. direkt durch explizite verbale Kommunikation. Eher direkt ist der kommunikative Stil z.B. in Deutschland, den USA und Israel und eher indirekt z.B. in der Türkei und anderen Kulturen des Nahen und Mittleren Ostens, in Japan und anderen asiatischen Kulturen.
- Eher **wortkarg** gegenüber **wortreich**  
Diese Kommunikationsstile unterscheiden sich nach dem Grad der bevorzugten verbalen Elaboriertheit<sup>56</sup>, d.h. nach der Quantität des Sprechens, dem Umfang von Gesprächen bzw. Kommunikation, der in den verschiedenen Kulturen geschätzt wird. Es können hier u.a. drei Variationen unterschieden werden: ein eher wortreicher bzw. ausführlicher Stil z.B. in vielen arabischen Kulturen, ein eher nüchterner, exakter Stil z.B. in einigen nordeuropäischen Kulturen und den USA sowie ein eher wortkarger Stil z.B. in einigen amerikanischen Indianerkulturen und asiatischen Kulturen.
- Eher **personenorientiert** gegenüber **statusorientiert**  
Der personenorientierte verbale Kommunikationsstil orientiert sich an der Persönlichkeit der beteiligten InteraktionspartnerInnen, während sich der statusorientierte Stil an ihrem Status bzw. ihrer gesellschaftlichen Rolle orientiert. Mitglieder von Kulturen mit einem hohen Grad an Machtdistanz (wie z.B. Australien, Dänemark, Schweden, USA) bevorzugen eher einen personenorientierten Kommunikationsstil mit informellen Verhaltensregeln, während Mitglieder von Kulturen mit großer Machtakzeptanz (wie z.B. Japan, Korea, Nigeria, Türkei) eher einen statusorientierten Stil mit sehr formellen Verhaltensregeln bevorzugen.
- Eher **instrumentell-rational**<sup>57</sup> gegenüber **affektiv-intuitiv**<sup>58</sup>  
Der instrumentelle Stil ist zielgerichtet und nutzt dafür hauptsächlich explizite sprachliche Mitteilungen zur Vermittlung der notwendigen Informationen. Der affektive Stil ist dagegen prozessorientiert und bedient sich vorwiegend impliziter nonverbaler Elemente, um Beziehungen zu klären, Harmonie und Zustimmung zu erhalten. Angehörige einer Kultur mit einem affektiven Kommunikationsstil sind es daher gewohnt, nicht nur das, was gesagt wird, wahrzunehmen, sondern vor allem, von wem, wie, wann, wo und warum es gesagt wurde. Dänemark, die Niederlande, die Schweiz, die USA und Deutschland sind z.B. einige der Kulturen, in denen die Menschen einen instrumentellen Kommunikationsstil bevorzugen und gewohnt sind. Die meisten arabischen und lateinamerikanischen Kulturen z.B. pflegen dagegen eher den affektiven Stil.

<sup>56</sup> Qualität der Sprache, gut formuliert, gehobene Sprache.

<sup>57</sup> verstandesmäßig wirksam.

<sup>58</sup> durch starke Gemütsbewegungen, auf einer plötzlichen Ahnung/ Vermutung beruhend.

## Empfehlungen für Durchführende

Für manche TN ist das Thema bekannt, für andere wiederum vollkommen neu. Dies kann zu Spannungen und Irritationen in der Gruppe führen.

Das Beispiel mit der „Grünen Soße“ wird kritisiert, da es Geschlechterstereotype bedient. Ein anderes Beispiel ist der Satz: „Die Ampel ist grün.“ Diese Gesprächssituation stellt sich unterschiedlich dar: sitzen zwei Männer im Auto, ist es ein Ehepaar, steuert die Frau oder der Mann? Bei der Analyse der vier Seiten wird zumindest bei einer dieser Konstellationen auf der Beziehungs- oder Selbstoffenbarungsebene ein Geschlechterstereotyp auftauchen. Es ist wichtig, möglichst einfache Sachinhalte als Beispiele zu nehmen, um bei sich selbst zu entdecken, welche Botschaften man sendet und mit welchen Ohren man gerade zuhört.

Bei dieser Einheit kann das Thema „Beratung“ auftauchen. Es muss klar definiert werden, welche Beratung gemeint ist bzw. welche unterschiedlichen Formen der Beratung es gibt. Es muss klargestellt werden, dass Beratung je nach Anlass und Thema eine professionelle Qualität haben muss, die nicht in einigen Unterrichtseinheiten gelernt werden kann. Gerade bei Neuzugewanderten gibt es eine große Spannbreite von Beratungsanlässen - von der Information und Orientierung bis hin zur Bearbeitung von Trauerprozessen. Hier sind Hinweise der Zusammenarbeit mit den Fachdiensten von großer Bedeutung sowie die Kenntnis der Beratungslandschaft in der Kommune / Region. Vor allem die Beratung bestimmter Personengruppen - wie z.B. Frauen mit Scheidungsabsichten oder Gewalterfahrungen und Menschen mit einem Fluchthintergrund - birgt das Risiko in sich, die eigenen Kompetenzen zu überschätzen und sich zu überfordern.

*Unterschiedliche  
Formen von  
Beratung*

Unter dem Stichwort „Beratung“ finden sich im Wörterbuch zwei Variationen:

- Erteilung von Ratschlägen z.B. im Sinne von fachkundigen Personen
- Das Sichberaten auf einer Sitzung, in einer Besprechung, um z.B. in gemeinsamer Überlegung zu einer Entscheidung zu gelangen.<sup>59</sup>

Dies sind zwei Pfade, die in unterschiedliche Zielrichtungen laufen können. Bei dem Ersten lässt sich eine gewisse Hierarchie feststellen, der Eine hat mehr Fachwissen als der Andere. Diese Fachkundigkeit ermöglicht zudem eine thematische Ab- und Begrenzung der Tätigkeiten. Bei dem Zweiten geht es um eine gemeinsame Entwicklung und Lösung, die in der Regel auf gleicher Augenhöhe ausgehandelt werden. Eine Auswahl von Sprichwörtern bestätigt diese unterschiedlichen Ausdeutungen.

„Suche Rat bei Gleichen, Hilfe bei Überlegenen“ (Dänemark), „Guter Rat ist teuer“ (Deutschland), „Auch Ratschläge sind Schläge!“ (aus der Beratungspraxis), „Guter Rat ist wie Schnee, je leiser er fällt, desto länger bleibt er liegen“ (Finnland), „Der Alten Rat, der Jungen Tat, macht Krummes grad“ (Deutschland)<sup>60</sup>. Im fachlichen Selbstverständnis von Beratung gibt es unbestritten Niveauunterschiede. Der Berater sollte sich entscheiden auf welchem Pfad er laufen will und prüfen, ob der Kunde ihm folgen will oder ein Wechsel notwendig ist, denn danach richtet sich die Entwicklung im Beratungsprozess.<sup>61</sup> Die erste Phase im Beratungsverlauf kann deshalb als Verständigungsprozess über die Möglichkeiten des gemeinsamen Arbeitens bezeichnet werden. Der Berater muss sein Angebot präzise formulieren und gegebenenfalls den Kunden einladen, dieses Angebot zu probieren. Beratung ist nicht mit Informationsvermittlung oder Gesprächen zu verwechseln. Beratung beinhaltet den Anlass, das Ziel und den Pro-

<sup>59</sup> Bünting: Deutsches Wörterbuch, Chur, 1996

<sup>60</sup> Alle unter – <http://de.wikiquote/wiki/Ratschlag>

<sup>61</sup> Das Einholen eines fachkundigen Rates wird sich zunehmend von einer Begegnung zwischen zwei Menschen entfernen, da das Ratnehmen über elektronische Suchmaschinen zur Normalität geworden ist.

zess. Um Formen der Beratung kennen zu lernen, können die TN aufgefordert werden, in den folgenden Treffen die Gäste konkret nach ihren professionellen Beratungsmethoden zu befragen.

Im Evaluationsbericht von Kai Leptien wird auf Grund der Experteninterviews folgendes beschrieben: „Generell sei die Beratungsarbeit der migrantischen Selbstorganisationen als in einigen Fällen problematisch und deshalb kritisch zu hinterfragen. Dies lässt sich durch ein während eines Experteninterviews aufgezeichnetes Zitat verdeutlichen: ‚Ich halte wenig davon, wenn die Vereine auch Beratungsangebote anbieten. Sie bürden sich da eine Aufgabe auf, der sie nicht gerecht werden können. Das sind Ehrenamtliche, die sollten sich in ihrem Verein auf Bereiche konzentrieren, wo sie ihre Stärken haben.‘“<sup>62</sup>

### Situationen interkulturellen Lernens

TN berichten aus ihren Kulturkreisen Merkmale und Abweichungen. Z.B. geben in Japan die Sender nicht so viele Informationen, deshalb müssen die Empfänger mehr fragen. Der direkte Blickkontakt wird in einigen Kulturen als unangenehm oder unhöflich betrachtet. Die Reihe der Beispiele ließe sich fortsetzen und so gibt es TN, die mehr über kulturspezifische Kommunikationsformen erfahren möchten.

„Zur interkulturellen Beratungskompetenz ist inhaltliches Wissen wichtig und nützlich. Ausreichendes Wissen über einzelne Kulturen und ihre Vorstellungen zum Handeln in den vielfältigen Situationen im Alltag zu erlernen, ist jedoch ein unrealistisches Ziel. [...] Im Kontakt mit Menschen aus anderen Kulturen hat sich eine Haltung bewährt, wie sie [...] als anteilnehmende oder wohlwollende Neugier beschrieben wurde. Fremd erscheinende Haltungen sollten die Neugier wecken, heraus zu finden, welche Gründe es aus einer Kultur heraus geben mag, die zu einem speziellen, ungewöhnlich erscheinenden Verhalten führen, worüber man gern mehr erfahren möchte.“<sup>63</sup>

In diesem Zusammenhang scheint es zudem wichtig, die Aufmerksamkeit auf die nonverbalen Kommunikationskanäle zu richten und die Wahrnehmung dieser Form der Kommunikation als Fähigkeit anzuerkennen. „Beispielsweise mussten wir in der Unterrichtseinheit ‚Kommunikation‘ eine Geschichte in unserer Landessprache erzählen und versuchen diese zu verstehen (obwohl ich der arabischen Sprache absolut nicht mächtig bin, konnte ich die Geschichte meiner Gesprächspartnerin im Zusammenhang verstehen).“<sup>64</sup>

*Haltung wohlwollender Neugier*

*Fähigkeit und Kenntnis nonverbaler Kommunikation*

<sup>62</sup> Leptien: Das Osnabrücker Integrationslotsenprojekt. In: IMIS-Beiträge 28/2006, Osnabrück, Seite 39

<sup>63</sup> Hegemann: Interkulturelle Verständigung, In: Interkulturelle Beratung, Berlin, 2002, Seiten 173/174

<sup>64</sup> Bögemann: Aufbau des ‚Sozialen Kapitals‘ durch Netzwerkmanagement im Ehrenamt zur Unterstützung von Migranten/-innen im Integrationsprozess – am Beispiel der Integrationslotsen, Lüneburg, 2010, (unveröffentlichtes Manuskript) Seite 64

### 3.1.6 Sechstes Treffen

#### Kommunikation und Vorurteilsbewusstsein

#### Kulturelle Dimensionen und freiwilliges Engagement / Ehrenamt

RF	Lehrgangsleitung und zweite DozentIn
Form	Tagesseminar - 6 UE
<b>Ziel Vormittag</b>	Stärkung der Kommunikationskompetenz: Die TN erkennen die Bedeutung nonverbaler Kommunikation. Die TN lernen die Veränderung von Gesprächssituationen, indem sie ihre Gesprächshaltung und ihre Position reflektieren und verändern. Die TN reflektieren Stereotype und die Reaktionen darauf und üben sich in der Selbst- und Fremdwahrnehmung.
Vor- bereitung	Räume für die Gruppenarbeit reservieren, Metaplantafel mit den Fragen zu Kultur und Ehrenamt, Handpuppen, Kärtchen für die Übungen „Kultur und Ehrenamt“, „Flughafen“ (s. Arbeitshilfe)
<b>Ablauf</b>	Begrüßung, Ankommen, Wandzeitungen gestalten nach den Ergebnissen des letzten Kursabends Einführungsrunde mit Abfrage der Hausaufgabe Ergänzung der Dimensionen der Kommunikation, Körperhaltungen, Gesprächskonstellationen im Dreieck etc. Bedeutung von Stereotypen - Rückgriff auf TN-Äußerungen (s. Arbeitshilfen)
	Variationen für die Gruppenübungen (s. Arbeitshilfen) Szenisches Spiel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit Rollentausch</li> <li>• mit Veränderung der Positionen im Raum</li> <li>• mit Veränderung von Dialogen</li> <li>• in einer anderen Sprache</li> <li>• mit möglichen Antworten auf Stereotype</li> </ul>
	Bericht im Plenum und Abschluss des Themas
	Übung „Flughafen“ Alternativ: Auswahl von Geschichten oder Körperübungen (s. Arbeitshilfen 2. Treffen)
<b>Beachte</b>	Kommunikation, Gesprächsführung und Fragetechniken sind ein sehr komplexes Thema und überschreiten den Rahmen dieser Ausbildung. Die TN beginnen, sich mit diesem Thema auseinander zusetzen. Es gibt Menschen, die szenisches Spiel oder Rollenspiele nicht mögen bzw. vollkommen ablehnen und solche, die „für das Schauspiel geboren“ sind: deshalb die große Spannweite möglicher Varianten, deren Auswahl teilnehmerorientiert getroffen werden sollte.
	Mittagspause

<b>Ziel Nach- mittag</b>	<p>Teilnehmerorientierte Definition von Ehrenamt: Die TN begreifen Kultur als etwas Bewegliches und definieren ihr freiwilliges Engagement vor ihrem eigenen kulturellen Hintergrund. Die TN treten in einen Aushandlungsprozess zum Thema Kultur und Ehrenamt. Die TN beginnen den Stellenwert von Ehrenamt / Freiwilligenarbeit im persönlichen Kontext und der sozialen Bezugsgruppe zu positionieren. Die TN werden aufgefordert, Freude und Belastung dieser Aufgabe wahrzunehmen. Die Gruppe beginnt mit der Sammlung von „Tipps für das Ehrenamt“, und den Anforderungen an Einsatzstellen (Abschluss beim 10. Treffen)</p>
<b>Ablauf</b>	Einführung in das Thema Kultur und Ehrenamt (s. Arbeitshilfen)
	Sammlung der Begriffe / Bedeutungen von Ehrenamt Blitzlicht: Definition in den verschiedenen Sprachen und Schriften Wandbild erstellen in einer offenen Runde (s. Arbeitshilfe)
	Übung: Standpunkt und Bewegung zum Thema „Kultur und Ehrenamt“ (s. Arbeitshilfen)
	Informationssammlung der Antworten an einer vorbereiteten Metaplatztafel und Erstellen einer Prioritätenliste (Rangfolge) durch die TN mit Punkten
	Diskussion der ersten Punkte im Plenum Auffüllen: „Themenspeicher“ und „Fragenliste“ Wandzeitung mit Tipps fürs Ehrenamt und Anforderungen an Einsatzstellen (Auswertung im 10. Treffen)
	Abschlussrunde und Ausblick auf das nächste Treffen Hinweis: die Hälfte des Lehrgangs ist nun vorbei Evaluation
<b>Haus- aufgabe</b>	keine
<b>Methoden</b>	Kleingruppenarbeit, selbst organisiertes Lernen, Visualisierung, offenes Gespräch, Wahrnehmungsübungen
<b>Material</b>	Wandzeitungspapier, Buntstifte, Karten, Handpuppen, Karten „Flughafen“, Karten „Kultur und Ehrenamt“ Geschichten und Zitate (s. Arbeitshilfen)

Arbeitshilfe: Zitate  
Kopiervorlage zum Thema Stereotype

„In Italien ist alles erlaubt, was nicht verboten ist.

In Deutschland ist alles verboten, was nicht erlaubt ist.

In England ist alles erlaubt und verboten zugleich.

In Russland ist es verboten, etwas zu erlauben.

In Amerika darf man sich nicht erlauben, etwas zu verbieten.

und in Frankreich fragt man nicht, ob etwas verboten oder erlaubt ist.“<sup>65</sup>

Es gibt überaus viele Witze, die Stereotype beschreiben, wie z.B die damit beginnen: „Es kommen ein Amerikaner, ein Russe und ein Deutscher in den Himmel...“

### **Witze aus dem TN-Kreis sammeln!**

Beispiel:

Das Schiff sinkt. Verzweifelt kommt der erste Offizier zum Kapitän. Die Passagiere weigern sich, die Schwimmwesten anzuziehen und über Bord zu springen. Der Kapitän nimmt die Sache selbst in die Hand und berichtet, dass alle von Bord seien:

Den Engländern habe er gesagt, es wäre unsportlich, nicht zu springen,  
den Italienern, das Springen sei streng verboten,  
den Schotten, es gäbe die Schwimmweste umsonst,  
den Amerikanern, sie seien versichert,  
den Russen, es sei zwar traurig aber romantisch,  
den Franzosen, die Engländer wären dagegen, dass sie sprängen,  
den Deutschen, es sei ein Befehl...

---

<sup>65</sup> Pispers, Volker (Kabarettist) unter [www.clickpix.de/unglaublich/zitate](http://www.clickpix.de/unglaublich/zitate) aufgerufen am 27.05.2012

## Arbeitshilfe: Übung Kommunikation

**Szenisches Spiel (1)**

- Ziel:** Die TN reflektieren, dass der Tonfall und die nonverbale Kommunikation (Gestik, Mimik, Körperhaltung) wesentliche Interpretationshinweise zum Verständnis der vermittelten Botschaft enthalten. Sie erkennen, dass nonverbale Kommunikation Aufschluss über den Beziehungsaspekt vermitteln kann. Sie erkennen, dass die Stimmmodulation oft als die wichtigste Botschaft empfunden wird.
- Die TN reflektieren, dass die Position in einem Gespräch, vor allem, wenn es sich um ein Dreiecksgespräch handelt, von Bedeutung ist.
- Die TN üben die Möglichkeiten der Veränderung und reflektieren die Wirkung auf den Gesprächsverlauf.
- Zeit:** 45-60 Minuten
- Verlauf:** Die Leitung stellt entweder die verschiedenen Varianten vor und gibt Empfehlungen, oder aber sie hat sich vorher auf Grund der Ergebnisse des letzten Treffens und der Kenntnisse der TN für eine Variante entschieden. Die Gruppe wird in Kleingruppen von 3-5 TN eingeteilt. Während der Kleingruppenarbeit besuchen die Durchführenden alle Gruppen.
- Auswertung:** Im Plenum werden Szenen vorgestellt bzw. Erfahrungen mitgeteilt. Die Leitung entlässt die TN aus ihren Rollen.

**Varianten im szenischen Spiel:****Rollentausch – Selbstwahrnehmung und Veränderungsmöglichkeiten**

Eine Kleingruppe von fünf TN einigt sich auf eine Gesprächssituation mit drei Personen (z.B. Besuch bei der Ausländerbehörde, Dolmetscher beim Arzt u.ä.). Als Hilfsmittel zur Einübung der Szene können sie Handpuppen benutzen, danach aber selber agieren. Die TN werden aufgefordert, mit Stereotypen zu arbeiten. Zwei TN beobachten die Szene. Die Szene wird mehrmals mit in der Gruppe festgelegten Veränderungen durchgespielt. Die Rollenspieler melden nach jedem Spiel ihre Gefühle und Befindlichkeiten zurück, die Beobachter geben ebenfalls eine Rückmeldung. Die Gruppe spricht sich über den Rollenwechsel aus und fasst ihre Ergebnisse zusammen.

**Veränderung der Positionen im Raum**

Eine Kleingruppe von fünf TN (s.o.) achtet in der Gesprächssituation darauf, welche Positionen die Beteiligten im Raum einnehmen, welche räumliche Nähe und Distanz verändert werden kann, was dabei hilfreich oder hinderlich ist. Die Szene wird ebenfalls in mehreren Varianten durchgespielt (Rückmeldungen wie oben). Hilfreich ist hierbei, die beteiligten Personen mit einer imaginären Linie zu verbinden, so dass ein Dreieck entsteht. Ist dieses Dreieck ausgewogen, sind alle Seiten gleich, gibt es ein Übergewicht, wodurch entsteht es usw.? Was passiert bei Veränderungen?

**Veränderung von Dialogen (Fragen, Antworten etc.)**

Eine Kleingruppe von fünf TN (s.o.) analysiert ihre Gesprächssituation nach dem Modell der vier Seiten einer Nachricht (Welches Signal wird gesendet - auf welchem Ohr wird empfangen?), legt Veränderungen im Dialog fest und spielt diese durch (Rückmeldung wie oben).

**Beachte**

Die Dimensionen Rolle, Raum und Dialog sind einzeln zu bearbeiten, um diese wahrzunehmen und einen eindeutigen Lerneffekt zu erzielen.

Arbeitshilfe: Übung Kommunikation

## **Szenisches Spiel (2)**

### **Wahrnehmung nonverbaler Kanäle in einer anderen Sprache**

**Ziel:** Die TN nehmen die Kanäle nonverbaler Kommunikation wahr in der Richtung des Sendens und des Empfangens.

**Zeit:** 20 Minuten

**Ablauf:** Jeweils eine Kleingruppe von drei Personen der gleichen Muttersprache bespricht die Inszenierung einer realen oder fiktiven Gesprächssituation und studiert die Szene ein. Die Szenen werden in der jeweiligen Sprache im Plenum vorgespielt. Das Publikum beschreibt seine Eindrücke von der Szene. Diese Übung erfordert weniger Zeit, beleuchtet nur den Aspekt der nonverbalen Kanäle und kann nur durchgeführt werden, wenn es mehrere TN der gleichen Muttersprache gibt.

**Auswertung:** Im Plenum werden die Reaktionen diskutiert.

### **Mögliche Antworten auf Stereotype**

**Ziel:** Die TN reflektieren ihre Reaktion auf eine Aussage / Frage nach dem Modell der vier Seiten einer Nachricht. Sie suchen nach mindestens drei Variationen für eine Antwort und stellen Veränderungen in der Gesprächssituation fest.

**Zeit:** 20 Minuten

**Verlauf:** Die TN setzen sich in Dreiergruppen zusammen. Jede Gruppe erhält eine Karte. Sie sammeln ihre Reaktionen auf die Aussage / Frage und formulieren drei bis sechs verschiedene Antworten und bewerten den Gesprächsverlauf.

**Auswertung:** Im Plenum werden die Ergebnisse vorgestellt. Die Lösungsstrategien werden beschrieben.

### **Beispiele für Aussagen / Fragen / Stereotype**

(Aussagen aus dem TN-Kreis sind zu bevorzugen)

Warum bist Du nach Deutschland gekommen?

Die Deutschen sind ja so kalt!

In Deinem Kulturkreis ist es doch nicht üblich, dass Frauen studieren!

Darf man in Deutschland nach Sexvorlieben fragen?

Du hast ja immer noch einen Akzent, vielleicht hilft Dir ein Logopäde.

Bei Dir zu Hause sind die Winter doch sehr kalt, da kannst Du doch hier an der Heizung sparen.

Jede deutsche Frau hat eine Einbauküche, ich will auch eine.

Pünktlich sind nur die Deutschen, meine Mentalität ist eine andere.

Arbeitshilfe: Übung

**Flughafen – Begrüßungsformeln**

- Ziel:** Die TN reflektieren ihre Reaktionen auf nonverbale Begrüßungsformeln. Sie spüren ihrem Empfinden nach, wann sie sich wohlfühlen, wann Irritationen auftauchen und wann sie Widerstand wahrnehmen. Im Laufe der Übung stellen sie bei sich selbst Veränderungen fest.
- Zeit:** 15 Minuten
- Material:** Es gibt sechs unterschiedliche Begrüßungsgesten, die auf Kärtchen stehen (s. nächste Seite). Diese sind so zu sortieren, dass mindestens drei Karten der gleichen Zugehörigkeit vertreten sind. Bei weniger als 18 TN sollte eine Kartengruppe entfernt werden. Es sollten mindestens zwei Personen die gleiche Zugehörigkeit ziehen können.
- Verlauf:** Die Leitung führt in die Übung ein: Treffen einer internationalen Kommission auf dem Flughafen. Alle begrüßen sich in der für sie angegebenen Form. Die TN erhalten je eine der vorbereiteten Kärtchen mit ihrem Begrüßungsritual. Die Übung wird ohne Worte durchgeführt. Jede/r TN soll möglichst alle TN begrüßen. Die TN spüren ihren eigenen Empfindungen nach, sammeln ihre Reaktionen und die ihres Gegenübers.
- Auswertung:** Aussprache über die Empfindungen und Reaktionen im Plenum

Arbeitshilfe: Kopiervorlage - Kärtchen für die Übung „Flughafen“

✂-----

<p>Du gehörst zu den indigenen Menschen aus Lateinamerika</p> <p>Dein Gruß ist: Den Kopf auf die rechte Schulter des Gegenübers legen und drei Schläge auf den Rücken geben.</p>	<p>Du gehörst zu den Menschen aus Frankreich</p> <p>Dein Gruß ist: Küsschen rechts, Küsschen links und nochmals rechts.</p>
<p>Du gehörst zu den Menschen aus Deutschland</p> <p>Dein Gruß ist: Hände schütteln mit der rechten Hand.</p>	<p>Du gehörst zu den Menschen aus Indien</p> <p>Dein Gruß ist: Handflächen vor der Brust aneinanderlegen und sich leicht verbeugen</p>
<p>Du gehörst zu den Menschen der Eipo auf Neu-Guinea</p> <p>Dein Gruß ist: Mit dem Kopf nicken.</p>	<p>Du gehörst zu den Menschen der Loango von der Westküste Afrikas.</p> <p>Dein Gruß ist: In die eigenen Hände klatschen.</p>

Arbeitshilfe: Geschichte zum Thema Kommunikation

### **Das Geräusch der Grille**<sup>66</sup>

Eines Tages verließ ein Indianer das Reservat und besuchte einen weißen Mann, mit dem er befreundet war. In der Stadt zu sein mit all dem Lärm, den Autos und den vielen Menschen - all dies war ganz neuartig und auch ein wenig verwirrend für den Indianer. Die beiden Männer gingen die Straße entlang, als plötzlich der Indianer seinem Freund auf die Schulter tippte und ruhig sagte: „Bleib einmal stehen. Hörst Du auch, was ich höre?“

Der weiße Freund des roten Mannes horchte, lächelte und sagte dann: „Alles, was ich höre, ist das Hupen der Autos und das Rattern der Busse. Und dann freilich auch die Stimmen und Schritte der vielen Menschen. Was hörst Du denn?“

„Ich höre ganz in der Nähe eine Grille zirpen,“ antwortete der Indianer. Wieder horchte der weiße Mann. Er schüttelte den Kopf. „Du musst Dich täuschen, hier gibt es keine Grillen. Und selbst, wenn es hier irgendwo eine Grille gäbe, würde man doch ihr Zirpen bei dem Lärm der Autos nicht hören.“

Der Indianer ging ein paar Schritte. Vor einer Hauswand blieb er stehen. Wilder Wein rankte an der Mauer. Er schob die Blätter auseinander, und da saß - sehr zum Erstaunen des weißen Mannes - tatsächlich eine Grille, die laut zirpte. Nun, da der weiße Mann die Grille sehen konnte, hörte auch er das Geräusch, das sie von sich gab.

Als sie weitergegangen waren, sagte der weiße Mann nach einer Weile zu seinem Freund, dem Indianer: „Natürlich hast Du die Grille hören können. Dein Gehör ist eben besser geschult als meines. Indianer können besser hören als Weiße.“ Der Indianer lächelte, schüttelte den Kopf und erwiderte: „Da täuschst Du Dich, mein Freund. Das Gehör eines Indianers ist nicht besser und nicht schlechter als das des weißen Mannes. Pass auf, ich werde es Dir beweisen.“

Er griff in die Tasche, und holte ein 50-Cent-Stück hervor und warf es auf das Pflaster. Es klimperte auf den Steinen, und Menschen, die vorbeieilten, drehten sich um und blieben stehen. Einer hob die Münze auf, steckte sie ein und ging seines Weges.

„Siehst Du,“ sagte der Indianer zu seinem Freund „das Geräusch der Münze war nicht lauter als das der Grille und doch hörten es viele der weißen Männer und drehten sich danach um, während das Geräusch der Grille niemand hörte außer mir. Der Grund liegt darin, dass wir alle stets das gut hören, worauf wir zu achten gewohnt sind.“

<sup>66</sup> Vgl. Frederik Hetman, 1971 siehe auch: [de.wikipedia.org/wiki/Frederik\\_Hetmann](https://de.wikipedia.org/wiki/Frederik_Hetmann) aufgerufen am 27.05.2012

Arbeitshilfe: Thema Kommunikation  
Geschichte über Nasreddin Hodscha<sup>67</sup>

### Sinnvolle Lösung

Ehe sie zum Fluss ging, um ihre Wäsche zu waschen, trug Sidika Hanim ihrem Sohn nachdrücklich auf, nicht von der Haustüre zu weichen und dort in aller Ruhe seine gedörrten Aprikosen zu verzehren. Das tat er denn auch. Da kam sein Schwager vorbei und befahl ihm:

„Gib deiner Mutter Bescheid, dass deine Schwester und ich heute zum Abendessen kommen werden und dass wir sie bitten, uns Helva zu bereiten.“

Was tun? Der kleine Nasreddin zerbrach sich darüber den Kopf. Seine Schwester und sein Schwager wohnten in Sivri-Hissar. Sie würden also die Nacht im Haus des Abdullah Effendi verbringen, und sie wünschten sich Helva. Auf alle Fälle musste er seine Mutter verständigen. Aber er hatte ihr versprochen, die Schwelle des Hauses nicht zu verlassen. Da er keinen anderen Ausweg fand, lud er die Tür auf seinen Rücken und begab sich zu Sidika an den Fluss.

Diese blickte ihn erstaunt an.

„Mutter“, sagte er zu ihr, „ich muss dir melden, dass meine Schwester und ihr Mann heute Abend bei uns essen wollen und sich Helva wünschen.“

„Habe ich dir nicht verboten, von der Türe wegzugehen?“

„Wie konntest du nur glauben, dass ich dir nicht gehorchen würde! Siehe, Mutter, hier ist die Türe.“

Sidika war wütend, stieß ihren Sohn weg und ging, vor sich her brummelnd, nach Hause.

Nasreddin konnte sich ihren Ärger nicht erklären und hatte das Gefühl, ungerecht behandelt worden zu sein. Ich bin meiner Mutter immer gehorsam, und sie ist nie zufrieden mit mir, sagte er sich. Sie hat mir eingeschärft, von der Türe nicht wegzugehen, und ich bin von ihr nicht weggegangen. Ich sollte ihr Bescheid geben, ich habe es getan. Was habe ich denn jetzt wieder angestellt? Wenn das so ist, werde ich von nun an immer das Gegenteil von dem tun, was man mir befiehlt. Vermutlich wird es dann das Richtige sein.

---

<sup>67</sup> Garnier: Nasreddin Hodscha, München, 1965, Seite 10

Arbeitshilfe: Zitate „Kultur und Ehrenamt“  
Kopiervorlage

## Definitionen aus dem Wörterbuch

### Ehre / ehren:

Achtung, Anerkennung, Ruf, Ansehen, innerer Wert, Sittlichkeit, Ehrgefühl, Auszeichnung, Ehrung, Ruhm, Lobpreisung, Unbescholtenheit, Anstand, Würde, persönliche Würde, gebraucht / geachtet werden, schätzen, bewahren, moralische Anforderungen, Lob verdienen, Beteuerung, Schwur, hochschätzen

### Ehrenamt:

Unentgeltlich ausgeübtes Amt, freiwillige Ausübung eines Amtes ohne Bezahlung

### Freiwillig:

Ungezwungen, von selbst, aus eigenem Antrieb

### Kultur:

Gesamtheit der geistigen und künstlerischen Errungenschaften einer Gesellschaft, geistige und seelische Bildung, verfeinerte Lebensweise, Lebensart<sup>68</sup>

Kultur ist „Lebenspflege“, die mehr als bloße Erhöhung der Möglichkeiten äußerer Daseinszureichung ist und in das Kennzeichnungsfeld der Zivilisation hineinführt. Persönlichkeits- und Naturgestaltung verschmelzen als dualistische Elemente der Kulturgestaltung.

(F.X. von Baader, 1813)

Kulturelle Standards sind stets durch Kollektivierungen begrifflicher und strukturalter Art bedroht. Kultur bleibt nur durch individuelle Verfügbarkeit in einem kreativen Stadium.<sup>69</sup>

Kultur ist alles, was nicht Natur ist.

Kultur ist das Vergnügen, die Welt zu verändern.  
(Bertolt Brecht)

Der Mensch ist zu ermuntern, sich der Pflege des Geistes und der Seele zur Entfaltung seiner Anlagen und Fähigkeiten zu bedienen.

(Cicero)

---

<sup>68</sup> Wahrig, Gütersloh 2000

<sup>69</sup> Lexikon der Psychologie, Freiburg, 1980.

Arbeitshilfe: Auszüge aus Publikationen

### **Ehrenamt / Bürgerschaftliches Engagement**<sup>70</sup>

„Das Engagement der Bürgerinnen und Bürger prägt das Klima einer Gesellschaft in einer besonderen Art und Weise. In einer Zeit des sozialen und kulturellen Wandels ist dieses Engagement durch eine Kultur der Anerkennung weiter umfassend zu fördern. Integration kann nur als zivilgesellschaftliche Aufgabe gelingen – sie ist weder ausschließlich Privatsache noch allein vom Staat zu bewältigen. Nach dem 2. Freiwilligensurvey des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sind Migrantinnen und Migranten bereits in hohem Maße bürgerschaftlich aktiv. Demnach verfügen sie über erhebliche Potenziale für weiteres Engagement. Dies gilt es verstärkt zu nutzen.“

„Die Migrantenselbstorganisationen nehmen eine Scharnierfunktion zwischen der Minderheits- und der Mehrheitsbevölkerung wahr. Sie sind Interessenvertreter und als Sprachrohr für die Einforderung von Rechten, aber auch Multiplikatoren für die Verdeutlichung von Pflichten im Aufnahmeland. Migrantenselbstorganisationen haben Idealerweise eine doppelte Funktion: Sie wirken identitätsstabilisierend und integrationsfördernd zugleich.“

„Die Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten sind in besonderer Weise geeignet, Integrationsprozesse von Zugewanderten nachhaltig zu unterstützen.

Mit ihrer Vermittlerrolle tragen sie dazu bei, die Voraussetzungen für die politische, soziale und ökonomische Integration wesentlich zu verbessern.“

„Auch in Zukunft steht das bürgerschaftliche Engagement in einem besonderen Fokus der Integrationsinitiativen des Landes Niedersachsen. Es ist durch eine Intensivierung des Informationsmanagements, der Beratung sowie der Vernetzung weiterzuentwickeln. Insbesondere die ehrenamtliche Tätigkeit von Zugewanderten ist dabei nachhaltig zu stärken.“

---

<sup>70</sup> Handlungsprogramm Integration, MI Hannover, 2008, Seiten 46 / 47

Arbeitshilfe: Übung

**Ehrenamt in den Kulturen**

**Ziel:** Vielfältige Formen des Ehrenamtes sichtbar machen  
Kulturelle Besonderheiten und Bedeutungszusammenhänge darstellen  
Verbindungen zwischen dem Herkunftsland und dem ehrenamtlichen Engagement im Integrationsgeschehen herstellen

**Zeit:** 30 – 45 Minuten

**Verlauf:** Die TN werden gebeten, auf einzelne Kärtchen Begriffe für Ehrenamt bzw. freiwilliges Engagement zu schreiben in den Sprachen und Schriften, die sie beherrschen. Sie werden aufgefordert, nicht nur zu übersetzen, sondern auch Bedeutungen aus ihrer Kultur zu benennen.

Der Reihe nach befestigen die TN die Kärtchen auf der Metaplan-  
tafel, so dass ein Kreis entsteht. Begriffe werden erläutert, Nach-  
fragen sind erlaubt.

**Beachte** Hier tauchen schnell Kategorien auf wie: „Dort und Hier“ - „Wir und Die“. Manche TN erinnern sich allerdings auch nicht mehr an die Zeit in ihrem Herkunftsland oder mögen das Ehrenamt nicht benennen. Dies ist vor allem bei TN aus ehemals sozialistischen Ländern der Fall. Hier kann die Leitung Brücken bauen. Andere TN nennen Begriffe, die nicht ins Deutsche zu übersetzen sind. Die Gruppe kann sich auf die gemeinsame Suche begeben, um Synonyme zu finden oder neue Wortschöpfungen zu entdecken.

## Arbeitshilfe: Übung

**Standpunkt und Bewegung zu „Kultur und Ehrenamt“<sup>71</sup>**

Anhand von Fragekärtchen holen die TN untereinander unterschiedliche Standpunkte, Meinungen und Aspekte zum Thema ein.

**Ziel:** Die TN werden auf das Thema eingestimmt. Sie erfahren eine Vielfalt von unterschiedlichen Meinungen, nehmen andere Positionen auf und stellen die eigene Meinung vorübergehend zurück. Die Gruppe erhält vielfältige Informationen zum Thema und entscheidet anhand der Prioritätenliste über die Abfolge der Bearbeitung. Erst im Plenum werden die TN aufgefordert, ihren eigenen Standpunkt zu formulieren. Sie reflektieren ihre Ansichten zu unterschiedlichen Aspekten des Themas „Kultur und Ehrenamt“.

**Zeit:** ca. 45 Minuten

**Material:** Fragekärtchen „Kultur und Ehrenamt“ (s. Arbeitshilfe)

**Raum:** Die Gruppe muss sich frei im Raum bewegen können.

**Vorbereitung:** Es gibt 16 Karten, davon acht mit Fragen zu „Kultur“ und acht mit Fragen zu „Ehrenamt“ (s. nächste Seite). Jede/r TN erhält eine Karte, die verdeckt gezogen wird. Je nach Gruppenstärke sind die Karten so vorzubereiten, dass zu jedem Thema gleich viele Karten gezogen werden können.

**Besonderheiten**

Die Übung eignet sich besonders gut als Einführung in das Thema. Sie verdeutlicht einerseits die Vielfalt, und andererseits fordert sie die TN auf, sich eine Meinung zu unterschiedlichen Aspekten des Themas zu bilden bzw. sich ihrer eigenen Ansichten bewusst zu werden. Sie gibt die Möglichkeit, sehr viele Aspekte in sehr demokratischer Weise öffentlich zu machen. Sie wirkt der Versuchung entgegen, in „Wir-Die-Kategorien“ zu denken.

**Einführung:** Die TN werden aufgefordert, sich frei im Raum zu bewegen und sich mit möglichst vielen Personen (mindestens sechs) im vorgegebenen Zeitraum zu unterhalten. Sie stellen ihre Frage und lassen sich selbst befragen. Die Antworten werden jeweils notiert. Nach einem kurzen Austausch trennen sie sich und suchen eine neue Person zum Austausch.

**Fragerunde:** Die TN befragen sich gegenseitig. Die Leitung achtet darauf, dass alle TN sich mit mindestens sechs Personen austauschen können. Nach ca. 15 Minuten werden die Gespräche abgebrochen. Die TN platzieren ihre Antworten unter der jeweiligen Fragestellung auf der Metaplantafel. Anschließend haben alle TN Zeit, sich die Fragen und Antworten durchzulesen. Mit fünf Klebepunkten können sie markieren, welche Frage sie diskutieren wollen (es können alle fünf Punkte auf eine Frage geklebt werden bis hin zu je einem Punkt auf eine Frage). Die Leitung zählt die Punkte aus und stellt die Prioritäten (Rangliste) fest.

**Auswertung:** Die TN werden gebeten, ihre Wahrnehmungen zu beschreiben. Anhand der Prioritätenliste werden die wichtigsten Themen und Ergebnisse bearbeitet. Die Antworten nicht diskutierter Ergebnisse werden protokolliert und in den „Themenspeicher“ aufgenommen.

<sup>71</sup> abgewandelt nach Handschuck und Klawe, Weinheim, 2004

Arbeitshilfe: Übung

Fragekärtchen „Kultur“ – „Ehrenamt“ ✂-----

Wann hast Du zum ersten Mal kulturelle Unterschiede bemerkt und welche Gefühle hat das bei Dir ausgelöst?	Ein Ehrenamt ist anstrengend. Warum?
Was stellst Du dir unter dem Begriff „Kultur“ vor?	Ersetzt Ehrenamt die bezahlte Arbeit?
Es heißt, dass sich Kultur verändert. Kannst Du aus eigenem Erleben dazu ein Beispiel nennen?	Welche Bedeutung hat Ehrenamt für die soziale Gemeinschaft?
Fällt Dir eine Situation ein, in der Du dich unverstanden gefühlt hast und dies auf kulturelle Unterschiede zurückgeführt hast?	Gibt es in Deiner Familie, in Deinem Bekanntenkreis ehrenamtlich Tätige?
Gibt es Deiner Meinung nach eine Männerkultur und eine Frauenkultur?	Ein Ehrenamt macht Freude. Warum?
Was hat Kultur mit Mentalität oder Nationalität zu tun?	Woran misst Du deinen Erfolg beim Ehrenamt?
Welches sind die ersten drei Begriffe, die Dir einfallen, wenn Du nach Deiner kulturellen Identität gefragt wirst?	Wünschst Du dir ein Ehrenamt in einer Gruppe oder arbeitest Du lieber allein?
Was ist für Dich die interessanteste Frage zum Thema „Kultur“?	Welche Werte / Traditionen sind in Deiner Kultur wichtig und unterstützen dein Engagement im Ehrenamt?

## Empfehlungen für Durchführende zum Thema „Kommunikation“

Auf Grund des umfangreichen Stoffes und des großen Bedürfnisses nach mehr Informationen zum Thema Kommunikation wird immer wieder der Vorschlag gemacht, diesen Einheiten mehr Zeit zu geben. Dies würde den zeitlichen Rahmen des Basislehrgangs sprengen. Wichtig ist, konkrete Beispiele zu analysieren und im szenischen Spiel die eigenen Reaktionen zu erspüren. Die Lehrgangsführung sollte sich hier auch nicht zu einer Ausweitung verführen lassen und das Thema „Kommunikation“ vor der Mittagspause abschließen mit einer Geschichte oder einer Übung zu nonverbalen Kanälen. Eine schöne Übung ist das alte Kinderspiel ‚Mein rechter Platz ist frei‘, bei dem jemand aus dem Kreis der TN nur mit dem Signal des Augenzwinkerns eingeladen wird, den freien Platz einzunehmen.

*Konkrete Beispiele analysieren*

*Eigene Reaktionen erspüren*

In den Einheiten „Kommunikation“ können verschiedene Aspekte vertieft werden wie z.B. „Meine Leute – Deine Leute“, die Bedeutung nonverbaler Kanäle, die Brillen der Wahrnehmung, das Verhältnis von Muttersprache und Zweitsprache, Aufgaben und Risiken bei Übersetzungstätigkeiten und vieles mehr. Die TN haben in der Regel ein hohes Bewusstsein über ihre eigenen Vorurteile und Stereotype, die ihnen zum Teil hilfreich erscheinen. Allerdings können sie nicht eindeutig beschreiben, wann und wie Veränderungen eingetreten sind. Die Vielzahl an Witzen innerhalb der eigenen Bezugsgruppe, über sich selbst als auch über die Deutschen, macht deutlich, dass Stereotype sich ein Ventil suchen. Nur selten gibt es Gelegenheiten, diese Witze auch in anderen Zusammenhängen zu erzählen.

Gleichzeitig entwickeln die TN aber auch aus ihren Erfahrungen Tipps für Gespräche: Wichtig sei es, nicht in einen Themenaustausch zu verfallen, also nicht das Problem des Gegenübers auf sich selbst zu übertragen und so das Gespräch „an sich zu reißen“, sondern sich auf das „aktive Zuhören“ zu konzentrieren. Von Vorteil könne auch ein Erfragen der Erwartungen sein. Denn so könnten gleich von Anfang an die Grenzen und Möglichkeiten des Gesprächs oder der Begleitung festgelegt werden.

*Tipps für Gespräche entwickeln*

Bei den Arbeiten tauchen auch immer wieder Erinnerungen an Lehrinhalte von Sprach-, Integrations- und Orientierungskursen auf. So ist es z.B. nicht einfach, zwischen den persönlichen Einstellungen der Lehrkräfte und allgemeingültigen Regeln, wie man sich in Deutschland zu verhalten hat, zu unterscheiden. Oft fällt der Satz: „Das habe ich im Sprachkurs aber anders gelernt!“

## Situationen interkulturellen Lernens

Werden verbale Kommunikationsstile im interkulturellen Kontext behandelt, kann es zu Polarisierungen bzw. Stereotypisierungen kommen. Die ausschließliche Orientierung an kulturspezifischen Kommunikationsstilen kann in eine Sackgasse führen. Hier ist eine Rückkoppelung auf universelle Kommunikationstypen, die es unabhängig von kulturrelevanten Kommunikationsstilen überall auf der Welt gibt, angebracht: z.B. Anklagen, Besserwisserei, Cocktailreden, Jammern, Rationalisieren, Plaudertaschen und Quasselstrippen.

*Universelle Kommunikationstypen*

*Kulturbedingte Kommunikationsstile*

## Empfehlungen für Durchführende zum Thema „Kultur und Ehrenamt“

Die erste Kartenabfrage zum Thema „Ehrenamt in den Kulturen“ verleitet zu Polarisierungen, wie z.B. bei uns ist/war das so, und in Deutschland ist alles anders. Die zweite Übung löst diese Polaritäten auf. Die TN reflektieren ganz praktisch die Fragetechniken, erkennen die Begrenzung der Antworten bei geschlossenen Fragen und formulieren, da sie ja Antworten haben möchten, Anschlussfragen. Sie empfinden die Übung „Kultur und Ehrenamt“ als sehr anstrengend und wünschen sich, die Fragen vorher zu haben, um auch die Antworten überlegen zu können. Der Kopf ist nach der Übung voll mit Überlegungen, Fragen und

Gedanken. Das Verfahren selbst sei sehr gut, wenn auch ungewohnt. Die Lehrgangsleitung hat hier die Aufgabe, die Idee, als Sender für die Integration zu fungieren zu vertiefen und die Wahrnehmung zu schärfen, als Subjekt im Integrationsprozess aufzutreten und nicht nur als Objekt.

Die Hälfte des Lehrgangs ist absolviert. Das löst Erstaunen aus, wie schnell die Zeit vergangen ist und Bedauern, dass es so bald zu Ende gehen wird. Die TN stellen fest, dass sich ihr Selbstbewusstsein erhöht hat und erkennen in der Regel die Methode des selbst organisierten Lernens. Einige Kommentare waren: Ich habe Mut bekommen, in öffentlichen Zusammenhängen zu reden. Es war gut, einmal das auszusprechen, was ich nirgendwo loswerden konnte. Und man hört auch noch zu! Das Interesse an meiner Geschichte und an meinen Besonderheiten hat mich gefreut. Die in der ersten Hälfte des Lehrgangs vermittelten Informationen sind Grundlage für die Wahl der ehrenamtlichen Aktivitäten, die in der zweiten Hälfte erarbeitet wird.

*Subjekt und Sender im Integrationsgeschehen*

### **Situationen interkulturellen Lernens**

Es ist eine praktische Übung zur Selbstreflexion und zur interkulturellen Kompetenz.

Eine Auswahl von Antworten der Übung ‚Standpunkt und Bewegung‘

Ehrenamt bedeutet: Ohne materielle Unterstützung, unentgeltlich; Gegenteil von Arbeit; Gutes tun, gut für die Gesellschaft, dem Gemeinwohl dienen; Einseitige Hilfe, Aufopferung, selbstlos, Helfen ohne Erwartung; Kommen, helfen, weggehen; Hohe persönliche Befriedigung, Selbstbestätigung, Selbstachtung, für sich selbst etwas gewinnen; Die Gefahr, ausgenutzt zu werden; Fehlende Anerkennung, man wird nicht ernst genommen oder belächelt; Tätigkeit in der Freizeit, hilfreich für die eigene Ausbildung; Soziales Engagement, Freundschaft, Nächstenliebe, Liebe zu den Menschen; Dem religiösen Glauben folgen; Rettungsring; Der Gesellschaft etwas zurückgeben; Ist das Ehrenamt eine „Art zu Hause“?; Nicht, „eine Hand wäscht die andere“, sondern ist absichtslos, uneigennützig; Amt = Staat? eine abschreckende Assoziation kann entstehen; Die eigene Ehre / Würde wieder entdecken; – „Den Freien vom Knecht unterscheidet die Pflicht“

*Ehrenamt: Bedeutung Anstrengung Erfolg*

Ein Ehrenamt ist anstrengend, weil: Es wird zu viel verlangt; Man muss sich hineinversetzen; Emotional belastend; Suche nach Lösungen; Höherer Einsatz und höheres Engagement; Es hindert mich an meiner Entwicklung, an einem anderen Ort eine Arbeit zu suchen; Die wollen Dich umsonst behalten und wollen Dich nicht gehen lassen.

Woran misst Du Deinen Erfolg beim Ehrenamt? Wenn man helfen konnte, also Hilfe zur Selbsthilfe geben konnte; Jemandem erfolgreich helfen und auch gebraucht zu werden; An der Häufigkeit der Nachfrage; Wenn andere für mein Amt Werbung machen; An der Akzeptanz von anderen und einem selbst.

### 3.1.7 Siebtes Treffen

#### Rahmenbedingungen und Anforderungen im ehrenamtlichen Engagement

RF	Lehrgangleitung, RF aus Freiwilligenagenturen oder EP aus dem traditionellen Ehrenamt (wie freiwillige Feuerwehr, DRK, Bahnhofsmission etc.)
Form	Kursabend - 3 UE
<b>Ziel</b>	Die TN erhalten Informationen über die unterschiedlichen Strukturen und Formen des ehrenamtlichen Engagements. (traditionelles Ehrenamt, Freiwilligendienste, Bürgerbeteiligungsformen, Selbsthilfegruppen, Initiativen, Vereine etc.) Die TN erhalten Informationen über Versicherungsschutz, Steuervergünstigungen, Aufwandsentschädigungen, Ehrenamtskarte, Datenschutz, Schweigepflicht und das Subsidiaritätsprinzip. Die TN können die Verbindung herstellen zwischen ihren eigenen Erfahrungen z.B. in ihrem Verein und der Vielfalt des ehrenamtlichen Engagements vor Ort.
Vorbereitung	Namensschilder TN, RF
<b>Ablauf</b>	Begrüßung, Ankommensrunde, Fragen vom letzten Mal Vorstellung RF Rahmenbedingungen des Engagements, konkrete Verhältnisse in der Kommune (z.B. vorhandene Richtlinien oder Leitsätze) Chancen und Grenzen der gewünschten ehrenamtlichen Tätigkeit Abfrage von konkreten Erfahrungen, Diskussion der Wortwahl: Einsatzstelle, Tätigkeit, Aktivität usw. Offenes Gespräch
	Abschluss, Ausblick, Evaluation
Hausaufgabe	Keine
Methoden	Vortrag und Diskussion
Material	Präsentationsgeräte, Flipchart, Namensschilder, Materialien

Arbeitshilfe: Informationen zum Thema – Auszüge aus Publikationen

Der Freiwilligensurvey wird kontinuierlich vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Auftrag gegeben. Im Bericht 2009 wird freiwilliges Engagement als anspruchvollste Verhaltensform der Zivilgesellschaft beschrieben, wobei verschiedene Formen in Gestalt des Ehrenamts, der Freiwilligenarbeit, des bürgerschaftlichen Engagements und der Initiativen- und Projektarbeit erfasst werden. Freiwilligkeit und Selbstbestimmtheit werden als Kernkriterien der Zivilgesellschaft benannt. Mittlerweile dient der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements als Kernbegriff der Zivilgesellschaft.<sup>72</sup>

„Auch heute fehlt der Engagementforschung eine theoretische Integration von Begriffen wie öffentliche Beteiligung, freiwilliges, bürgerschaftliches oder ehrenamtliches Engagement, Zivilgesellschaft, Dritter Sektor und soziales Kapital.“<sup>73</sup>

„Im Freiwilligensurvey spielt der Begriff des „Ehrenamtes“ als eine im deutschen Kulturraum tief verankerte Größe eine wichtige Rolle. Die Assoziationen der „Ehre“ und des „Amtes“ sind dabei zunächst traditionell bestimmt. Der Wert der Ehre wurzelt im Standeskanon des Adels und wurde in modernisierter Form in den bürgerlichen Tugend-Kanon übernommen. Das „Amt“ stellt eine Verbindung zu Regierung und Verwaltung her, also zur bürokratischen Organisation.“<sup>74</sup>

„Öffentliche Beteiligung ist eine wichtige Quelle der Entwicklung der Zivilgesellschaft und unserer Gesellschaft überhaupt, aber erst das freiwillige Engagement beschreibt in Form eines Handlungsbegriffs den innersten Kern der Zivilgesellschaft. Aus unverbindlicher Beteiligung, [...] dem „Hereinschnuppern“ in die thematische, organisatorische und institutionelle Vielfalt der Zivilgesellschaft, wird eine verbindliche Übernahme von praktischen Tätigkeiten. Prosoziale Einstellungen werden zu öffentlicher Aktivität und dieses geht in eine dauerhafte Übernahme von Aufgaben und Arbeiten in der Zivilgesellschaft über: [...] der idealtypische Verlauf, der sich in Wirklichkeit sicher nicht immer findet. Man kann auch freiwillig eine Tätigkeit übernehmen, weil man ein Problem angehen will oder einfach neugierig ist, und dann erst prosoziale Einstellungen entwickeln.“<sup>75</sup>

„Freiwilliges Engagement soll sich zwar in einem organisatorischen Kontext vollziehen, die Tätigkeiten müssen jedoch nicht an eine klassische Organisation oder Institution gebunden sein (z.B. an einen Verein oder Verband, eine Partei oder Gewerkschaft, eine öffentliche Einrichtung oder eine Kirche usw.). Freiwillige Tätigkeiten können auch in selbstorganisierten Gruppen, Initiativen oder Projekten angesiedelt sein.“<sup>76</sup>

„Organisationsstrukturen des freiwilligen Engagements erweisen sich in den letzten zehn Jahren als sehr stabil und zeigen nahezu unverändert den Vorrang klassischer und informeller selbstorganisierter Strukturen (Vereine und Gruppen) vor den Institutionen und Großorganisationen an. [...] In den Institutionen und Großorganisationen, in denen viele Hauptamtliche tätig und die Strukturen hierarchischer als in selbstorganisierten Engagementformen sind, stellt sich in besonderem Maße die Aufgabe, eine Kultur der Mitbestimmung und Mitentscheidung für Freiwillige zu sichern. Dazu [dient] die Einrichtung projekt-, gruppen- und initiativenhafter Strukturen, in denen Teamarbeit und Eigeninitiative möglich sind. Freiwilligen [sind] hinreichende Spielräume der Selbstwirksamkeit zur Verfügung zu stellen und zu sichern.“<sup>77</sup>

<sup>72</sup> Gensicke, Geiss: Hauptbericht des Freiwilligensurvey 2009, vorgelegt von TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des BMFSFJ, München, Oktober 2010, Seite 48 (sinngemäß zitiert)

<sup>73</sup> Ders., Seite 49

<sup>74</sup> Ders., Seite 111

<sup>75</sup> Ders., Seite 91

<sup>76</sup> Ders., Seite 173

<sup>77</sup> Ders., Seite 174

Beispiel:

Richtlinie des Landkreises Emsland zur Förderung ehrenamtlicher Tätigkeiten<sup>78</sup>

Der Landkreis Emsland fördert das ehrenamtliche Engagement von Bürgerinnen und Bürgern zur Bewältigung von Alltagsaufgaben innerhalb der emsländischen Gesellschaft. Für Bürgerinnen und Bürger, die von diesem Engagement des Landkreises Emsland überzeugt sind und Interesse daran haben, als Senioren- oder Pflegebegleiter/in, als Wohnberater/in oder als Integrations- oder Ehrenamtlotse/-lotsin oder in sonstiger Weise für den Landkreis Emsland ehrenamtlich tätig zu werden, gelten folgende Regelungen:

1. Qualifizierung

Der Landkreis Emsland organisiert geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für die ehrenamtliche Übernahme der genannten Tätigkeiten. Soweit mit der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen Fahrtkosten verbunden sind, werden diese nach den Bestimmungen des Bundesreisekostengesetzes erstattet. Ferner wird eine Bewirtung gegeben oder es werden Bewirtungskosten in angemessenem Umfang übernommen.

2. Vereinbarung

Mit den Bürgerinnen und Bürgern wird eine Vereinbarung über das ehrenamtliche Engagement geschlossen. Die Vereinbarung ist Grundlage der ehrenamtlichen Tätigkeit für den Landkreis Emsland. In ihr wird unter anderem festgelegt, dass die Empfehlungen des Landes Niedersachsen/Landkreis Emsland bei der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit zu beachten sind.

3. Ausweis/Visitenkarte

Die Berechtigung zur Wahrnehmung der ehrenamtlichen Tätigkeit in Übereinstimmung mit dem Landkreis Emsland wird bei Bedarf durch einen Ausweis nachgewiesen. Daneben kann der/die ehrenamtlich Tätige mit einer Visitenkarte auf seine/ihre Tätigkeit für den Landkreis Emsland aufmerksam machen. Ausweis und Visitenkarte werden vom Landkreis Emsland gestellt.

4. Entschädigung von Aufwand und Kosten

Für Tätigkeiten im ehrenamtlichen Einsatz werden vom Landkreis Emsland keine Kosten übernommen.

5. Versicherungsschutz

Grundsätzlich gilt der gesetzliche oder private Versicherungsschutz auch für den ehrenamtlichen Einsatz. Für den Unfall- und Haftpflichtversicherungsschutz kann ergänzend (subsidiär) der vom Land Niedersachsen mit der Versicherungsgruppe Hannover abgeschlossene Rahmenvertrag für Ehrenamtliche in Niedersachsen in Anspruch genommen werden.

6. Ansprechpartner/Ansprechpartnerin

Für allgemeine Fragen rund um die ehrenamtliche Tätigkeit ist innerhalb der Kreisverwaltung der Ehrenamtsservice zuständig. Die Betreuung in Fachfragen geschieht durch die Ansprechperson in den jeweiligen Fachbereichen.

7. Anerkennung der Ehrenamtlichkeit

Der Wert des ehrenamtlichen Engagements für die Allgemeinheit wird vom Landkreis Emsland in geeigneter Weise in öffentlicher Form gewürdigt. Neben dieser Form ist aber auch die Gestaltung einer Anerkennungskultur durch Dankschreiben oder Dankurkunden sowie aus besonderem Anlass durch kleinere Geschenke zu fördern.

<sup>78</sup> Landkreis Emsland, (50.8), zur Verfügung gestellt von Ulrike Otten, Leitstelle Integration –Stand 10/2010

## Empfehlungen für Durchführende

Diese Einheit ist auf Grund der praktischen Erfahrungen neu eingeführt. Die TN sollen sich mit der Vielfalt der Engagementbereiche und der Formen und Strukturen ehrenamtlichen Engagements auseinandersetzen, um sich im weiteren Verlauf zu orientieren und sich zu entscheiden, welche Strukturen und Formen der Aktivitäten jeweils passend sind.

Da gibt es TN, die klare Vorgaben verlangen und zu festen Zeiten an einem bestimmten Ort aktiv sein wollen und es gibt TN, die sich frei und individuell bewegen wollen. Es gibt solche, die gewissenhaft und pflichtbewusst Verantwortung übernehmen und es gibt diejenigen, denen zu bürokratisches Vorgehen nicht liegt.

Der Vergleich von traditionellem und modernem Engagement, also altes und neues Ehrenamt, sollte nicht als ein falsch und richtig gewertet werden. So ist es durchaus möglich, dass TN in den traditionellen Formen besser aufgehoben sind als in den stark selbstbestimmten Formen. Die Zusammensetzung der Lehrgänge bringt für das Lotsenprojekt sehr unterschiedliche Charaktere mit verschiedenen Motivationslagen zusammen. Dies sollte bei der Entscheidung für eine Engagementform bzw. einen Aktivitätsbereich Berücksichtigung finden.

Der Schwerpunkt in diesem Treffen liegt auf der Informationsvermittlung zu den allgemeinen Rahmenbedingungen und Anforderungen im ehrenamtlichen Engagement unabhängig von den Themen Migration und Integration, eine Konkretisierung findet bei den folgenden Treffen statt. Die Auflistung traditioneller Strukturen des Ehrenamts z.B. in Wohlfahrtsverbänden oder Sportvereinen mit ihren spezifischen Anforderungen und Rahmenbedingungen kann für die TN interessant sein.

Ausführliche Informationen zu den Themen Versicherungsschutz, Steuervergünstigungen, Datenschutz, Schweigepflicht finden sich im niedersächsischen Freiwilligenserver.<sup>79</sup>

An vielen Orten gibt es kleine Vereine, die zum Teil große Anstrengungen unternehmen, die eigene Existenz zu sichern. Die Gründung eines eigenen Vereins wird häufig in Erwägung gezogen, mit der Absicht zuweilen auch der Illusion, nur so Fördergelder beantragen zu können. Vereinsgründung und Vereinsrecht, als auch die Durchführung kleiner Projekte mit Antragstellung, Konzeptentwicklung und Verwendungsnachweis sind sicher Themen, die die Lotsenprojekte interessieren sollten. Eine Behandlung im Basislehrgang würde den Rahmen überschreiten. Diese Themen sollten, wenn sie angesprochen werden in den Themenspeicher aufgenommen werden und später behandelt werden.

## Situationen interkulturellen Lernens

Die Perspektive auf die allgemeinen Rahmenbedingungen im ehrenamtlichen Engagement bringt für einige TN neue Erkenntnisse. Vor allem für diejenigen, die sich unermüdlich für ihre Landsleute engagieren oder aber schon viele Überforderungssituationen in ihrem kleinen Verein überstanden haben, kann es entlastend sein, aus anderen Engagementbereichen von ähnlichen Spannungen und Konflikten zu hören. Im weitesten Sinne kann die Beschäftigung mit allgemeinen Bedingungen im Engagement einen Anstoß geben für die interkulturelle Öffnung einer Migrant\*innenorganisationen bzw. einer Migrant\*innengemeinschaft.

Die Wortfindung für das ehrenamtliche Engagement wie z.B. Einsatzstelle, Aufgabenerledigung, Arbeit, Tätigkeit, Aktivität usw. bedeutet eine Auseinandersetzung der Kultur in der Kultur, denn jedes dieser Worte hat einen anderen Bedeutungszusammenhang und erzeugt unterschiedliche Assoziationen.

*Vielfalt der  
Bereiche,  
Formen,  
Strukturen im  
Engagement*

<sup>79</sup> unter [www.freiwilligenserver.de](http://www.freiwilligenserver.de)

### 3.1.8 Achstes Treffen

#### Selbstreflexion, Interkulturelle Kompetenz, Grenzen, Tätigkeitsprofil

RF	Lehrgangsleitung und zweite DozentIn
Form	Tagesseminar - 6 UE
<b>Ziel</b>	Die TN arbeiten an den Tipps für das Ehrenamt und den Anforderungen an die Einsatzstellen. Die TN lernen den Umgang mit ihren Ressourcen kennen und üben sich im Grenzen-Setzen. Die TN üben sich in der Selbst- und Fremdwahrnehmung. Die TN formulieren einen persönlichen Standard der ehrenamtlichen Tätigkeit im Integrationsprozess.
Vor- bereitung	Integrationswandzeitungen, Blätter mit „Themenspeicher“, „Fragenliste“, „Tipps“ und „Anforderungen“ aufhängen Arbeitsblätter: Zeittorte und Tätigkeiten, Kopien der Zitate
<b>Ablauf</b>	Begrüßung, aktuelle Situation, Fragen vom letzten Kursabend, Tipps und Anforderungen
	Bearbeitung der offenen Fragen vom letzten Tagesseminar „Kultur und Ehrenamt“ nach Bedarf
	Ein Ehrenamt braucht Zeit und Raum. Übungen Zeittorte, Der eigene Raum (s. Arbeitshilfen)
<b>Mittagspause</b>	
	Die Lehrgangsleitung gibt einen Rückblick auf die Ergebnisse zum Thema Ehrenamt, beschreibt Situationen im Einwanderungsprozess in verschiedenen Lebensphasen und stellt die Verbindung zu individuellen Entwicklungsaufgaben her. Sie benennt mögliche Lösungsstrategien und formuliert Ziele der Begleitung. Arbeit mit den Wandzeitungen in den Gruppen Individuelle Formulierung eines Standards zur ehrenamtlichen Tätigkeit der Unterstützung im Integrationsprozess (s. Arbeitshilfe) Die Ergebnisse erhalten die TN in schriftlicher Form.
	Abschlussübung: „Der große Fisch“, Ausblick, Evaluation
Haus- aufgabe	Definition von Integration überdenken, z.B. Kriterien oder Zielformulierungen anhand der Wandzeitungen formulieren, Fremd- und Selbstbilder zur Definition Migrationshintergrund
Methoden	Übungen, Gruppenarbeit
Material	Zitate zu „Zeit und Raum“, Lineale, Arbeitsblätter, Buntstifte

Arbeitshilfe: Zitate zum Thema „Zeit und Raum“<sup>80</sup>  
Kopiervorlage

### Was ist Raum?

- Raum ist ein soziales Produkt. Räumliche Gestaltungs- und Orientierungsmuster sind sehr unterschiedlich.
- Das Raumgefüge einer Gesellschaft, die Raumverteilung nach Funktionen und für soziale Gruppen ist von Machtstrukturen abhängig.
- Wohnen heißt verfügen über Räume. Der Wandel von Lebensformen hat Einfluss auf den Wohnungsbau und das Raumverhalten.
- Soziale Milieus und ethnische Gruppen unterscheiden sich in der Aneignung von öffentlichen Räumen und in der Gestaltung und Nutzung privater Räume.
- Zugänge zu öffentlichem Raum und Funktion und Nutzung privater Räume weisen geschlechtsspezifische Unterschiede auf.
- Migration ist mit der politisch kontrollierten Raumorientierung verbunden und schlägt sich in den gesetzlichen Vorgaben zu räumlichen Zugängen oder ihrer Verweigerung nieder.

### Was ist Zeit?

- Zeitkonzepte bestimmen den Umgang mit Zeit in der jeweiligen Kultur. Sie bestimmen das Erleben und Handeln, das Lebenstempo, was unter Pünktlichkeit verstanden wird, wie Zeit „sinnvoll“ verbracht wird, dass und wie sie aufgeteilt wird.
- Die Anpassung an ein fremdes Tempo kann ebenso anstrengend sein wie das Erlernen einer fremden Sprache.
- Schon in frühester Kindheit wird ein Zeitkonzept erlernt, das die inoffiziellen Regeln im Umgang mit Zeit bestimmt. Oft sind diese inoffiziellen Regeln nicht bewusst, obwohl sie das tägliche Leben durchziehen. So können Menschen Hunger haben, aber feststellen, dass es noch keine „Essenszeit“ ist, oder müde sein und entscheiden, dass es noch zu früh sei, um ins Bett zu gehen.
- Da Zeit für uns einen hohen Wert hat, können wir sie widmen oder verschenken und damit Liebe und Achtung ausdrücken oder auch Trauer, Ehrerbietung und Gedenken, die wir beispielsweise durch eine „Schweigeminute“ demonstrieren.
- Wird unser Zeitkonzept verletzt, kann das starke Emotionen auslösen.
- Unbewusst wird das eigene Zeitkonzept auf andere übertragen, ungeachtet der Tatsache, dass sich Zeitvorstellungen anderer Kulturen von den eigenen erheblich unterscheiden können.

---

<sup>80</sup> Handschuck, Klawe: Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit, Weinheim 2004, Seiten 137, 160

Arbeitshilfe: Übung

**Zeittorte**

**Ziel:** Die TN lernen den Umgang mit ihren Ressourcen kennen. Sie nehmen ihr Zeitmanagement im Alltag wahr, können Missverhältnisse aufdecken und Veränderungen andeuten.

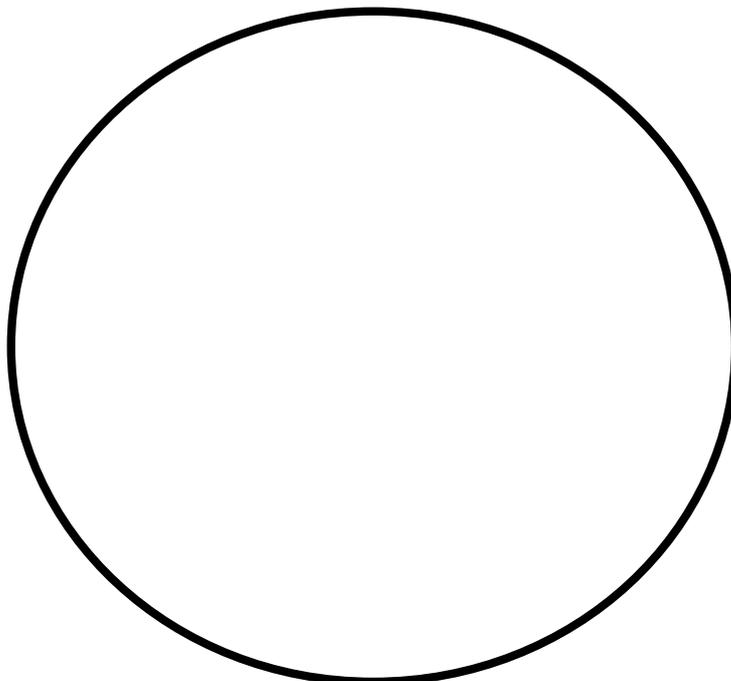
**Zeit:** 30 Minuten

**Verlauf:** Die Leitung führt in die Übung ein z.B. mit den Worten: „Wähle einen beliebigen Tag in dieser Woche, erinnere Dich daran, was Du gemacht hast und trage die Zeiten in den Kreis ein, in der Form von kleinen und großen Tortenstücken, die Du bunt ausmalst. Es geht nur um diesen einen Tag, nicht um die ganze Woche und das Wochenende dazu. Vielleicht gefällt Euch diese Übung, und ihr macht sie mit Euren Kindern. Oder wenn Ihr mal ganz viel Zeit habt, malt Ihr Euch eine Wunschzeittorte.“  
Die TN erhalten Arbeitsblätter und malen. Sie können sich in Gruppen zusammensetzen und sich austauschen.

**Auswertung:** Austausch im Plenum. Die TN nehmen das Arbeitsblatt mit nach Hause.

Arbeitshilfe: Kopiervorlage **Zeittorte**

Familie  
Beruf  
Sport und Hobbys  
Persönliche Erholungszeit  
Ehrenamt  
Bildung .....



## Arbeitshilfe: Übung

**Der eigene Raum**

**Ziel:** Die TN reflektieren ihren eigenen Raumannspruch. Sie nehmen wahr, dass Raumannsprüche variieren. Sie werden sich der Bedeutung von unterschiedlichen Distanzen in der interkulturellen Kommunikation bewusst und akzeptieren den jeweiligen Raumannspruch der anderen TN. Sie lernen, die eigenen Grenzen zu setzen und zu verteidigen.

**Zeit:** ca. 45 Minuten

**Verlauf:** Die TN teilen sich in zwei Gruppen - A und B. Die TN der Gruppe A werden gebeten, durch den Raum zu schlendern und sich eine Position zu suchen, an der sie gerne eine Weile stehen bleiben möchten. Sie werden aufgefordert, sich vorzustellen, wie groß ihr persönlicher Raum ist. Wie viel Abstand wünschen sie nach vorne, seitlich, hinter sich, nach oben? Den TN wird Zeit gegeben, sich ihren Raum vorzustellen. Anschließend werden sie aufgefordert, ein Signal zu wählen (Stirnrunzeln, Handheben, abweisenden Ton machen), mit dem sie den TN der Gruppe B ein Eindringen in den eigenen Raum anzeigen können. Exemplarisch geht die Übungsleitung durch den Raum und nähert sich einer Person. Sie erkundet die jeweiligen Raumannsprüche, indem sie von verschiedenen Seiten an die Person herantritt und ihre Annäherung abbricht, wenn das abwehrende Signal gegeben wird. Die Übung wird ohne Worte durchgeführt. Nach dieser Demonstration werden die TN der Gruppe B aufgefordert, den Raumannspruch aller TN der Gruppe A zu erkunden. Je nach Gruppenstärke können die Rollen von Gruppe A und B nach einem Durchgang gewechselt werden. Die Leitung entlässt die TN aus ihren Rollen.

**Auswertung:** Im Plenum werden folgende Fragen diskutiert: War es leicht, sich den eigenen Raumannspruch bewusst zu machen? Ist die Ausdehnung des eigenen Raumannspruchs nach oben, seitlich, hinten und vorne gleich? Welche Gefühle löst es aus, wenn der eigene Raumannspruch verletzt wird? Unterscheiden sich die Raumannsprüche der TN? Wie wurde das Abwehrsignal wahrgenommen? Konnte es leicht gegeben werden und wurde es akzeptiert? Kam es zu Aushandlungen? Die TN tauschen ihre Beobachtungen und Erfahrungen aus. Die Leitung verknüpft dies mit Raumannsprüchen im öffentlichen Raum (Türen öffnen, sich sicher fühlen usw.).

Alternativ unterstützend: die TN markieren ihren persönlichen Raum mit einem Seil.

Arbeitshilfe: Kopiervorlage

<b>Persönlicher Standard: Ehrenamtliche Tätigkeit im Integrationsprozess</b>
<p><b>WANN im Integrationsprozess?</b>                  In Bezug auf die Zielgruppe zum Beispiel: Zeitpunkt im Einwanderungsprozess, direkt nach der Einreise, nach Abschluss des Sprachkurses u.ä.                  In Bezug auf einen Zeitpunkt im Lebenslauf der Zielgruppe zum Beispiel: vor der Geburt eines Kindes, bei Einschulung eines Kindes u.ä.</p>
<p><b>WAS?</b> (Tätigkeit, Aufgabe, Aktivität)</p>
<p><b>WER?</b> (Beteiligte Personen)</p>
<p><b>WIE?</b> (Methode, Form)</p>
<p><b>WO?</b> (Orte, Räume)</p>
<p><b>WARUM?</b> (Gründe für die Tätigkeit)</p>

## Empfehlungen für Durchführende

Die Übungen zu „Zeit und Raum“ dienen ausschließlich der eigenen Wahrnehmung und werden nicht vertieft. Die TN werden angehalten, z.B. eine Wunschzeitorte zu malen, in der Familie oder im Vereinsvorstand diese Übung zu machen, um Missverhältnissen auf die Spur zu kommen und Änderungswünsche konkret zu formulieren. Bei einigen TN wird die große Belastung in ihrem Engagement deutlich, vor allem, wenn die Familie nur noch ein kleines Stück der Torte bekommt. Andere TN zeichnen ein, wie sie die Zeit doppelt nutzen, z.B. auf der Bahnfahrt zu lesen oder zu lernen und versehen die Tortenstückchen mit kleinen „Luftblasen“, die noch wichtiger sind als das ganze Stück der Torte.

Bei der Übung zum Raum stellen einige TN fest, wie schwierig es ist, die eigenen Grenzen einzuhalten, die eigenen Signale ernst zu nehmen und auch einzusetzen. Wird die Grenzziehung zu lange unterdrückt, können überzogene Signale abschreckend wirken und der Kontakt wird abgebrochen.

Während der Übungen zu den eigenen Grenzen, können einige TN ihre starke Belastung bzw. Überforderung spüren, und haben das Bedürfnis, die damit verbundenen Emotionen der Gruppe mitzuteilen. Diesen Berichten sollte Raum gegeben werden, da durch die Wahrnehmung der Gruppenmitglieder unterstützende Ressourcen freigesetzt und Möglichkeiten der Veränderung deutlich werden. Nur wenn dieses Bedürfnis geäußert wird, wird ihm nachgegangen. Es ist bei diesen Übungen nicht Aufgabe der Gruppenmitglieder oder der Leitung jemanden dazu zu bewegen, über diese Emotionen zu sprechen!

Die Formulierungen möglicher Tätigkeiten im Integrationsprozess können durch die schriftlichen Arbeiten sehr konkret werden. Die Ergebnisse zeigen die Komplexität im Integrationsengagement und die Vielseitigkeit der Aktivitäten und Tätigkeiten im Lotsenprojekt. Die Aufforderung, die Tätigkeit so konkret wie möglich zu beschreiben, sie an die Zielgruppe und Situation anzupassen und mit den eigenen Interessen und Möglichkeiten abzugleichen, ist während der Übungen zu wiederholen, denn es reicht nicht aus, allgemein von Beratung und Begleitung zu sprechen. Besser ist es, eine Tätigkeit, eine Zielgruppe, einen Ort zu wählen, als sich in der gesamten Palette der Integrationsförderung zu verlieren!

An diesem Tag wird der konkrete Unterstützungsbedarf deutlich und die Wichtigkeit bzw. Notwendigkeit eines unterstützenden Netzwerks, um auch delegieren zu können, sich vertreten zu lassen und besser mit den Kräften zu haushalten. Die mittlerweile entwickelte Praxis der Lotsenprojekte, die Erfahrungen aus den ehrenamtlichen Netzwerken und die Aussicht auf die Durchführung von Spezialisierungs- und Nachhaltigkeitsmodulen wird es den Teilnehmenden leichter machen ihre Profile klar zu formulieren.

## Situationen interkulturellen Lernens

Die vielfältigen Situationen im Einwanderungsprozess in verschiedenen Lebensphasen und die daraus entstehenden individuellen Entwicklungsaufgaben führen zu einer Fülle möglicher Lösungsstrategien mit zu formulierenden Zielen der Begleitung. Viele engagieren sich im Aufgabenfeld Integration auf Grund einer Selbstverpflichtung, die aus den Erfahrungen der eigenen Integrationsverläufe entstanden ist. In dem Bestreben alle willkommen zu heißen, ihnen zu helfen, verfließen die Grenzen des Rechts auf den eigenen Raum und die eigene Zeit. Der respektvolle Umgang während der Übungen, lässt die TN spüren, dass ihre Grenzziehungen von den anderen anerkennend wahrgenommen werden.

*Grenzen einhalten*

*Signale erkennen  
bei Überforderung*

*Mit den Kräften  
haushalten*

**3.1.9 Neuntes Treffen****Hauptamtliche Partner stellen sich vor, Integrationsakteure und andere Dienste, die mit Ehrenamtlichen arbeiten**

RF	Lehrgangslleitung (Moderation), Vertreter kommunaler / regionaler Dienste der Integrationsarbeit z.B. Jugendmigrationsdienst (JMD), Migrationsberatung für Erwachsene (MBE), VHS, Vereine und Initiativen Kommunale / regionale Regeldienste, die eine Zusammenarbeit mit dem Lotsenprojekt wünschen
Form	Kursabend - 3 UE
<b>Ziel</b>	Die TN lernen örtliche Strukturen kennen. Die TN bewerten die Angebote aus ihrer Sicht und können sich für unterschiedliche Angebote entscheiden. Die TN melden ihre Interessen an und vereinbaren Besuche nach ihren Fähigkeiten.
Vor- bereitung	Absprache welche Stellen eingeladen werden, Absprache über die Reihenfolge der Präsentationen, Gäste sollen so konkret wie möglich ihre Anforderungen an Ehrenamtliche und die möglichen Aktivitäten benennen, Schilder der Gäste mit Namen und Organisationsbezeichnung, TN-Namensschilder
<b>Ablauf</b>	Begrüßung, Ankommensrunde, Fragen vom letzten Mal Begrüßung der Gäste
	Vier Vorstellungen sind zeitlich möglich inklusive Nachfragen zu konkreten Angeboten. Bewertung der Angebote durch die TN in positiv und negativ
	Abschlussrunde, Evaluation
<b>Beachte</b>	Initiativen und Organisationen von/für Migranten sind zu berücksichtigen. Falls es noch kein Lotsenprojekt gibt, können aus Nachbargemeinden Projekte eingeladen werden. <sup>81</sup>
Haus- aufgaben	Keine
Methoden	Kurzpräsentationen, offener Gesprächsabend
Material	TN-Namensschilder, Stadtkarte der Fachdienste in der Kommune / Region, die mit Integration befasst sind - Faltblätter, Adressenliste, Präsentationsgerät

<sup>81</sup> [www.ms.niedersachsen.de](http://www.ms.niedersachsen.de): aktueller Stand der Übersicht von Maßnahmeträgern und Koordinierungsstellen

Arbeitshilfe: Kopiervorlage

## **Fragen zum ehrenamtlichen Integrationsengagement an hauptamtliche Partner, Integrationsakteure und andere Dienste**

### **Bestandsaufnahme:**

- in welchen Zusammenhängen beschäftigen Sie sich bereits mit dem Thema ehrenamtliche Integrationsbegleiter (aktuell und in der Vergangenheit)?
- Innerhalb welcher Aufgabenstellungen arbeiten Sie mit ehrenamtlich Engagierten zusammen?
- Mit wie vielen Personen?
- Wie sehen Ihre Erfahrungen aus (positiv und negativ)?
- Gibt es noch weitere Ansprechpartner innerhalb Ihres Aufgaben- bzw. Organisationsbereiches, die sich für das ehrenamtliche Integrationsengagement interessieren bzw. entsprechende Unterstützung gebrauchen könnten?

### **Weitere Fragen:**

- In welchen Projekten/Aufgabenbereichen könnten ehrenamtliche Integrationsakteure bei Ihnen aktiv werden?
- Wie können sie die Engagierten an Ihre Einrichtung / Organisation binden?
- Wie werden Sie entsprechende Aktivitäts- bzw. Einsatzbereiche klar umreißen und Haupt- und Ehrenamt abgrenzen?
- Welche Personen oder Gruppen könnten nach Ihrer Ansicht aktiv beim Aufbau eines ehrenamtlichen Integrationsnetzwerkes einbezogen werden?
- Wie sehen Ihre Auswahlkriterien für die ehrenamtlich Engagierten aus? Wer trifft die Auswahl? Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein (Stichwörter: Pädagogische Kenntnisse, Interkulturelle Grundkompetenz, Sprachkenntnisse, Einsatzbereitschaft, Zuverlässigkeit, langfristige Bindung etc.)?
- Wo setzen Sie die Grenzen bei der Übertragung von Aufgaben an ehrenamtlich Engagierte (Stichwörter: Verantwortung, rechtliche Haftung, Überforderung etc.)?
- Welche Anforderungen stellen Sie an ehrenamtlich Engagierte?
- Welche Unterstützung bieten Sie, um die Motivation zu wecken und zu erhalten?
- Wie sehen ihre Aufgabenfelder/Einsatzgebiete aus? (Familienbetreuung, Hilfe bei Behördengängen etc.)? Wie definieren Sie diese Aufgabenfelder?
- Was werden Sie bei der Begleitung von ehrenamtlich Engagierten beachten (Stichwörter: Motivation fördern, Aufwandsentschädigung sichern, Anerkennungskultur pflegen, Versicherungsschutz, Haftungsrecht klären etc.)?
- Haben Sie konkrete Vorschläge für Fortbildungen und Qualifizierungen der ehrenamtlich Engagierten?
- Welche finanziellen Ressourcen stehen Ihrer Einrichtung für die Aktivitäten ehrenamtlich Engagierter zur Verfügung?

### **Spezielle Fragen:**

- Wo könnten Schwierigkeiten zwischen den ehrenamtlich Engagierten und den hauptamtlich Tätigen auftreten? Aufgabenübernahme? Zeitaufwand?
- Was tun Sie bei Konflikten zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen?
- Sollten sich die ehrenamtlich Engagierten regelmäßig zum Erfahrungsaustausch treffen?
- Sollte die Gruppe der ehrenamtlich Engagierten eine/n Sprecherin /Sprecher benennen?

## Empfehlungen für Durchführende

Das neunte und zehnte Treffen dienen der Überleitung von der Qualifizierung in die praktischen Aktivitäten der Lotsenprojekte. Diese Überleitung ist so konkret wie möglich zu gestalten und ist direkt abhängig von der Entwicklung der Lotsenprojekte vor Ort. Die Durchführenden haben die Fragen zu klären: Wer entscheidet, wer eingeladen wird? Richten sich die Einladungen nach den Interessen der TN, sind sie fachgebunden? Gibt es andere Auswahlkriterien?

Es sollten nur die Stellen und Dienste eingeladen werden, die tatsächlich mit Ehrenamtlichen arbeiten wollen und ihren Bedarf und ihre Anforderungen konkret formulieren können. D.h. sie sollten konkrete Aussagen machen zur fachlichen Anleitung, Aufwandsentschädigung, Versicherung und Dokumentation des Ehrenamtes. Die Präsentationen sind gut vorzubereiten, Selbstdarstellungen sind zu vermeiden.

Für einige Dienste gehört die Arbeit mit Ehrenamtlichen zum Alltagsgeschäft, andere Stellen haben keine Erfahrung mit Ehrenamtlichen. Es gibt neue Ideen, doch muss auf die Anbindung und auch Anleitung durch die Hauptamtlichen geachtet werden: Chancen und Risiken benennen, das Ehrenamt dokumentieren, Parallelangebote vermeiden!

Die praktischen Aktivitäten in den Lotsenprojekten entwickeln sich in der Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen und in den Netzwerken der Ehrenamtlichen. Darum werden zum neunten Treffen hauptamtliche Partner eingeladen und das zehnte Treffen wird von den Lotsenprojekten bestimmt. Je nach den örtlichen Gegebenheiten und der Entwicklung der Lotsenprojekte können hier auch andere Schwerpunkte und Reihenfolgen von den Durchführenden gewählt werden.

## Situationen interkulturellen Lernens

Jede Institution und jede Organisation hat eine spezifische Unternehmenskultur. In der Regel nehmen die TN schon bei den Kurzpräsentationen diese kulturellen Unterschiede wahr. In der offenen Gesprächsrunde können die TN hierzu Rückmeldungen geben und die vorgestellten Angebote mit positiven als auch negativen Bewertungen versehen. In einer wertschätzenden Atmosphäre entstehen hier so neue Bilder sowohl bei den Hauptamtlichen als auch bei den Ehrenamtlichen.

*Überleitung  
zu praktischen  
Aktivitäten*

*Zusammenarbeit  
mit  
Hauptamtlichen*

**3.1.10 Zehntes Treffen****Praxis des ehrenamtlichen Integrationsengagements****Erfahrene Lotsen berichten****Aktivitäten kennen lernen durch Hospitation oder Exkursion**

RF	Lehrgangsführung, Koordination Lotsenprojekt, Vertretung Lotsennetzwerk oder örtliche Arbeitsgruppe, Lotsen und Lotsinnen
Form	Kursabend - 3 UE plus 2 UE Praxis unter der Woche, je nach Terminvereinbarung und Möglichkeiten
<b>Ziel</b>	Die TN erhalten Informationen, um ein klares Aufgabenprofil für die ehrenamtliche Integrationstätigkeit zu formulieren. Die TN können entscheiden, was sie selbst tun können und wann sie sich an Fachkräfte wenden müssen. Die TN nehmen eine Selbsteinschätzung vor: Was kann ich gut – was kann ich gar nicht. Wann ist das Ehrenamt für mich erfolgreich? Die TN erhalten Informationen über das Lotsennetzwerk und den Einstieg in den Gruppenprozess. Die TN erhalten Informationen aus Kapitel 4 der Materialsammlung.
Vorbereitung	Abgabe der Lehrgangsführung mit den Gästen, „Themenspeicher“ und „Fragenliste“ durchsehen, TN-Namensschilder, Namensschilder der Gäste mit Organisationsbezeichnung, Flipchart mit „Tipps“ und „Anforderungen“
<b>Ablauf</b>	Begrüßung, Ankommensrunde, Fragen vom letzten Mal Vorstellung der Gäste Präsentation der Aktivitäten Offene Diskussion
	Die TN bewerten die Vorstellung der Aktivitäten und stellen Fragen zu Einzelheiten und Bedingungen. Verabredung von Hospitation oder Exkursion falls dies noch nicht im neunten Treffen geschehen.
	Alternativ Kartenabfrage: Wie soll meine ehrenamtliche Tätigkeit aussehen, um für mich ein Erfolgserlebnis zu sein / zu werden? Ergänzung der Anforderungen und Tipps (s. Arbeitshilfe) Nach Bedarf noch offene Fragen aus der Kartenabfrage „Kultur und Ehrenamt“ beantworten
	Abschlussrunde, Evaluation
Hausaufgabe	keine
Methoden	Präsentation, offene Gesprächsrunde
Material	Namensschilder, Karten

## Empfehlungen für Durchführende

Grundlage für die Gestaltung des neunten und zehnten Treffens ist das vierte Kapitel dieser Materialsammlung: Aus der Praxis für die Praxis - Lotsenprojekte in Niedersachsen. Je nach den örtlichen Bedingungen können die darin behandelten Themen für die Treffen aufbereitet werden. Dies sollte wiederum so konkret wie möglich geschehen. Themen sind: die Balance von Angebot und Nachfrage, Formen und Strukturen im Engagement, vorhandene Engagementbereiche und die konkrete Praxis der Lotsenprojekte.

*So konkret  
wie möglich*

Eine Zielsetzung des Basislehrganges ist es, einen Gruppenprozess zu initiieren und zu gestalten. Die bevorzugte Form ist die Bildung eines Netzwerkes der Integrationslotsen. Regelmäßige Treffen sind Bestandteil der Integrationsarbeit und dienen als Kontaktbörse. Diese Netzwerke entwickeln eigene Regeln in Bezug auf die Formalisierung der Sitzungen, Teilnahmeanforderungen und Übernahme von Aufgaben und Funktionen. Das sollte von den Lotsenprojekten konkret dargestellt werden, um die Integration der nachfolgend qualifizierten Lotsen in den Gruppenprozess zu gewährleisten. Denn diese fragen sich nicht nur, welche Aktivitäten sie wählen wollen, sondern sie fragen sich auch, wie sie in die Gruppe der schon ausgebildeten Lotsen aufgenommen werden.

Je mehr Menschen sich in den Lotsenprojekten engagieren, desto mehr Aufmerksamkeit gilt der sich entwickelnden Gruppendynamik, die durchaus mit einigen Übungen aus dem Basislehrgang von den Netzwerkmitgliedern gesteuert werden kann. So kann es sein, dass es in der Gruppe starke Integrationspersönlichkeiten gibt, die viel Verantwortung übernehmen; es gibt Menschen, die sich in einer gewissen Ordnung aufgehoben fühlen, die zu viel Freiwilligkeit als lähmend empfinden oder solche, die gerne experimentieren. Und es gibt solche, die von vorneherein sagen, dass sie für die Netzwerkarbeit keine Zeit haben.

Lotsenprojekte müssen sich Gedanken dazu machen, welche Alternativen sie neben der Netzwerkarbeit für die Gruppenzugehörigkeit anbieten. Beispiele sind interaktive Aktionen z.B. Ausflüge, die einfach nur Spaß machen, gemeinsame Veranstaltungen oder Tandemaktivitäten. An einigen Orten wurden auch die Formen und Möglichkeiten des Ehrenamtes in Bezug auf die politische Partizipation und Bürgerbeteiligung in den Blick genommen.

*Gruppenbindung  
durch Netzwerke  
und interaktive  
Maßnahmen*

Die vielfältigen Lotsenprojekte verfügen mittlerweile über ausreichend praktische Erfahrungen. Erfahrene Integrationslotsen können über ihren Bericht hinaus als Startbegleiter für die neu qualifizierten Lotsen fungieren und die Aufnahme in ein bestehendes Netzwerk erleichtern.

Praxisstunden oder Hospitationen schon während der Qualifizierung sind sinnvoll und viel versprechend. Dies lässt sich aber nur mit Zusatzzeit verwirklichen und erfordert eine enge Abstimmung zwischen Dozenten und Koordinatoren. Menschen, die Interesse an einer Lotsentätigkeit haben, können zu aktuellen Veranstaltungen eingeladen werden, bei denen andere Lotsen, Einsatzstellen oder interessierte Menschen sind, die die angehenden Lotsen dann in den Bann ziehen. Bisweilen wird vermutet, dass der frühzeitige Praxiseinsatz der Tatsache entgegen wirkt, dass ein Teil der qualifizierten Lotsen verloren geht.

*Praxisstunden  
Exkursionen  
Hospitationen*

## Situationen interkulturellen Lernens

Die Präsentation der Praxis im Integrationsengagement wird konkret zeigen, ob die Lotsenprojekte sich in ihren Aktivitäten als Orte des interkulturellen Lernens begreifen und entwickeln.

**3.1.11 Elftes Treffen****Aushandlungsprozesse, Anforderungsprofil, Erfolgsmessung von Integration (Monitoring, Migrationshintergrund)**

RF	Lehrgangsgleitung und zweite DozentIn
Form	Tagesseminar - 6 UE
<b>Ziel</b>	Die TN entdecken ihre Fähigkeit Integrationsprozesse mitzubestimmen. Die TN entwickeln die eigene Entscheidungskompetenz und fungieren als „Sender“ im Integrationsprozess. Die TN begreifen das Prinzip des „sowohl als auch“, viele Wahlmöglichkeiten sind Voraussetzung für die Hilfe zur Selbsthilfe. Die TN bestimmen ihre Wünsche an zukünftige Kooperationen mit Fachkräften und entwickeln ihre Position im Engagement. Die TN definieren den Erfolg von Integration vor ihrem persönlichen Hintergrund. Input zum Thema Monitoring, Hausaufgabe vom 8.Treffen Selbst- und Fremdwahrnehmung Migrationshintergrund
Vorbereitung	Kopien, Arbeitsblätter, Briefumschläge
<b>Ablauf</b>	Ankommensrunde, Begrüßung, Fragen vom letzten Mal Übung „Was ich immer schon mal sagen wollte...“ (s. Arbeitshilfen)
	Reflexion der gesammelten Tipps und Anforderungen Assoziationsübung zur Integration, bei Interesse auch zum Migrationshintergrund (s. Arbeitshilfen) Die Lehrgangsgleitung fasst die Ergebnisse zusammen und reflektiert Fragen und Themen, die für die TN wichtig waren wie z.B.: Warum Ehrenamt? Engagiere ich mich, um meinen eigenen Selbstwert zu erhöhen? Chancen und Grenzen, Wahrnehmung von Hierarchien / Parallelstrukturen, Nähe und Distanz Erarbeitung des persönlichen Schwerpunkts (Politik, Kultur, Freizeit, Kontakt) und Formulierung des Anforderungsprofils (s. Arbeitshilfe)
	Körperübung zur Entspannung und Rückbesinnung auf die letzten Einheiten (z.B. „Sitzkreis“, s. 2. Treffen)
<b>Mittagspause</b>	
	Abschluss der Wandzeitungen, Motto oder Namen geben Fremdwahrnehmung des Kompetenzprofils Übung: „Mein Platz in der Mitte“ (s. Arbeitshilfe)
	Abschlussrunde, Evaluation
Hausaufgabe	Abschlussabend vorbereiten und gestalten
Methoden	Übungen, schriftliche Arbeiten
Material	Briefumschläge und Karten für „Mein Platz in der Mitte“ Arbeitsblätter: Anforderungen, Assoziationsübung

## Arbeitshilfe: Übung

**„Was ich immer schon mal sagen wollte...“**

**Ziel:** Die TN wissen um das Spannungsfeld zwischen „Ehrenamt und Hauptamt“. Im Laufe des Lehrgangs wurden Aspekte thematisiert wie: „Die Professionellen degradieren Ehrenamtliche zu Laien“ oder „Ehrenamt ist ein Jobkiller“ oder auch „Ehrenamt gegen Arbeitslosigkeit“. Die TN sollen durch die Übung das Spannungsfeld in überzeichneter Weise darstellen, um danach ihre persönlichen Anforderungen klarer formulieren zu können. Die Übung bietet Gelegenheit, einmal das auszusprechen, was man immer schon mal sagen wollte (Ventil). Die TN reflektieren ihre Reaktionen.

**Zeit:** 30 Minuten Gruppenarbeit, 15 Minuten Plenum

**Verlauf:** Die Leitung führt in die Übung ein: „Eine einmalige Gelegenheit für Haupt- und Ehrenamtliche, einmal zu beschreiben, mit wem sie auf **keinen Fall** zusammen arbeiten möchten!“ Die TN teilen sich in zwei Gruppen.

Die eine Gruppe nimmt die Rolle von Ehrenamtlichen ein, die in überzeichneter, extremer Form Typen von Hauptamtlichen beschreiben, mit denen sie nicht zusammenarbeiten wollen.

Die andere Gruppe nimmt die Rolle der Hauptamtlichen ein, die in überzeichneter, extremer Form Typen von Ehrenamtlichen beschreiben, mit denen sie nicht zusammenarbeiten wollen.

Jede Gruppe beschreibt ausführlich die Eigenschaften, Haltungen und Arbeitsweisen von drei Typen.

Einführung durch einen satirischen Text (Glosse) mit verteilten Rollen (s. unten).

**Auswertung:** Im Plenum werden die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert. Die Leitung schließt die Übung mit dem ausdrücklichen Hinweis auf den satirischen Charakter der Übung ab.

**Glosse zur Übung: „Was ich immer schon mal sagen wollte...“**

Eine Arbeit in Deutschland zu finden ist schwer. Zuerst braucht man eine Ausbildung und natürlich das passende Zeugnis, dann braucht man jede Menge Beziehungen und ganz viel Glück beim Bewerbungsgespräch. Man braucht nicht meckern, wenn man fünfzig Bewerbungen geschrieben hat und keine Antwort bekommt. Und man braucht auch ganz viel Geduld beim Finden eines Arbeitsplatzchens. Wenn man sie dann hat, die Arbeit, muss man sie auch festhalten. Hier finden sich in der Berufswelt verschiedene Typen.

Wenn man keine Arbeit findet, kann man auch einen Verein gründen. Das ist in Deutschland nicht schwer. Was man zur Gründung braucht, sind sieben Gleichgesinnte. Doch allzu gleichgesinnt dürfen sie nicht sein – ein Verein braucht eben auch „Typen“, damit es lebendig wird.

Für die Berufswelt und die Vereinswelt haben wir eine Typenauswahl zusammengestellt. Sie ist unvollständig und Ähnlichkeiten mit lebenden Personen wären eher zufällig. Die Auswahl ist der Lesbarkeit halber männlich, aber wer sagt denn, dass sie nicht auch auf die eine oder andere weibliche Person zuträfe?

Arbeitshilfe:

**Typen im Verein und Typen im Beruf**<sup>82</sup>

Kopiervorlage und als Fortsetzung der Glosse mit verteilten Rollen in der Übung vorzulesen

**Typen im Verein**

**Der stille Schuffer**

Ist immer da, auch wenn er einmal nicht gebraucht wird. Organisiert alles allein hinter den Kulissen, will kein Lob, aber wehe, er wird bei der Mitgliederversammlung nicht gewürdigt.

**Der Erfahrene**

Fürchtet neue Vorschläge wie der Historiker die Zukunft und sorgt mit der Formel „Das haben wir schon immer so gemacht“ für Beständigkeit und Kontinuität.

**Der Nörgler**

Ärgert den Erfahrenen mit den Worten „Das haben wir noch nie so gemacht“.

**Der Diplomat**

Sitzt immer neben dem Nörgler, möchte dessen Nörgelei „aber so nicht stehen lassen“, meint aber mit gesetzten Worten dasselbe und beendet seine kritischen Einwendungen mit den Worten: „Mir geht es allein um die Sache, ich mein es nicht persönlich“.

**Der Visionär**

Hat ständig neue Ideen und abstruse Vorschläge. Ist tief innerlich befriedigt, wenn sie abgelehnt werden und stellt fest: „Da kann man vorschlagen, was man will, die begreifen es nicht!“

**Der Hilflöse**

Muss immer alles alleine machen, lehnt aber jede Hilfe ab.

**Der Flüsterer**

Verbreitet immerzu Gerüchte und Geschichtchen und sorgt damit für die Verdynamik

**Typen im Beruf**

**Der Bürokrat**

Kennt alle Vorschriften und Gesetze. Macht Dienst nach Vorschrift und pünktlich Frühstücks- und Mittagspause. Zählt jede Minute, die er zu viel arbeitet und achtet auf die Einhaltung der Sprechzeiten.

**Der Delegierer**

Macht eigentlich nix, kennt aber tausend Leute, die bestimmte Aufgaben gut erledigen könnten. Zur Problemlösung greift er zum Telefon, weil er jemanden kennt, der das schon mal erlebt hat.

**Der Teamdemokrat**

Kann nichts entscheiden, bevor er nicht alles in der Teamsitzung besprochen hat.

**Der Märtyrer**

Versteht den Teamdemokraten nicht und hält die vielen Besprechungen für Verschwendung. Er arbeitet sowieso schon genug, macht Überstunden und nimmt sogar Akten mit nach Hause. Sein liebster Spruch ist: „Keiner weiß, was Arbeit ist.“

**Der Professionelle**

Hält den Märtyrer für unprofessionell. Er verweist er auf seine Studienabschlüsse und Fortbildungen und lehnt jede Übernahme neuer Aufgaben ab, mit den Worten: „Es geht mir um die Sache und nicht um Profilierung“.

**Der Schwarzseher**

Kommt jeden Morgen mit den Worten „Es geht bergab“ ins Büro.

**Der Kreative**

Klaut ständig anderer Leute Ideen und gibt sie als seine eigenen aus.

<sup>82</sup> Nach: Praxishandbuch Initiative Ehrenamt, AWO-Bundesverband, Bonn, 1998, Seiten A23 ff.

Arbeitshilfe: Übung

**Assoziationen Integration - Migrationshintergrund**

**Ziel:** Jeder TN beschäftigt sich mit seinen Vorstellungen zum Thema „Integration“ und bringt diese auf dem Arbeitsblatt zum Ausdruck.

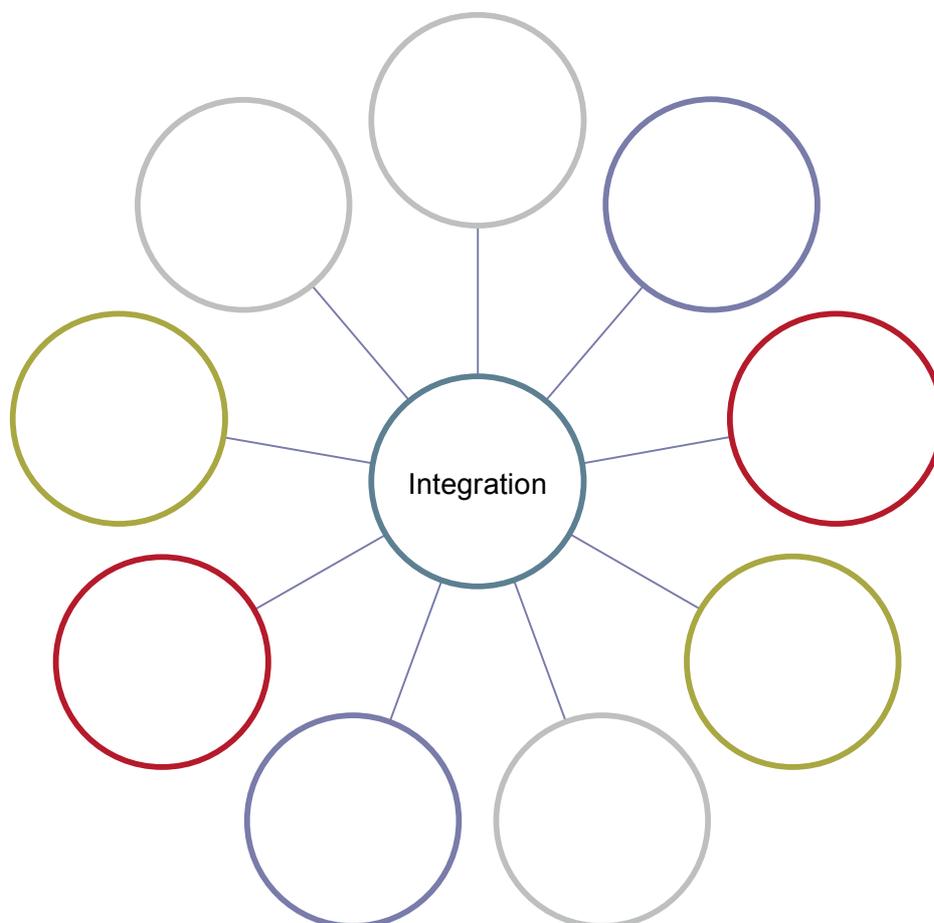
**Alternativ:** Jeder TN sammelt seine Eindrücke der Selbst- und Fremdwahrnehmung zum Thema Migrationshintergrund und schreibt diese Auf das Arbeitsblatt

**Zeit:** 10 Minuten

**Verlauf:** In Einzelarbeit tragen die TN spontane Assoziationen (Gedanken) zu dem Wort in der Mitte in die vorliegenden Arbeitsblätter ein. Je nach Gruppenstärke kann die Leitung auch Blätter mit unterschiedlichen Wörtern in der Mitte verteilen. Dann wird das Ergebnis vielfältiger.

**Auswertung:** Die Ergebnisse werden von der Leitung in der Pause auf eine Metaplantafel geschrieben und im Plenum nach Mehrfachnennungen bewertet.

Arbeitsblatt / Kopiervorlage:



Arbeitshilfe: Informationen zum Thema Integration - Kopiervorlage

## Definitionen aus Wörterbüchern

**Aus**<sup>83</sup>

### Integration:

1. Eingliederung in eine bestehende Gruppe, eine größere Einheit
  - Zusammenschluss, Verbindung zu einem Ganzen
  - Erneute Verbindung zu einer Einheit
2. Politisch - Zielabstimmung
3. sprachwissenschaftlich
  - Verschmelzung unterschiedlicher Sprachen oder Dialekte zu einer Schriftsprache
  - Zusammenschluss sprachlicher Zeichen zu einer Einheit
4. mathematisch
  - Summenausdruck der Differenzialen eines endlichen und unendlichen Bereiches
5. psychologisch
  - einheitliches Zusammenwirken unterschiedlicher psychologischer Prozesse
  - Einheit eines Persönlichkeitsaufbaus und deren Umweltbeziehungen
6. physikalisch
  - Zustandsveränderung zerstreuter, un wahrnehmbarer Teile unter innerer Bewegungsabnahme zu einem Zustand, der wahrnehmbar ist"

### Integrieren:

- Die Integrale (Vollständigkeit) finden

### Integral:

- vollständig
- unberührt
- unangetastet

### Integrationsprozess:

Vorgang einer/s

- Vervollständigung
- Vereinigung
- Eingliederung
- eines Zusammenschlusses

**Aus**<sup>84</sup> - **Intégrité:**

- Unversehrtheit
- Rechtschaffenheit
- vertrauenswürdig
- unbeschädigt

<sup>83</sup> Bunting: Deutsches Wörterbuch, Chur 1996

<sup>84</sup> Sachs-Villatte, Encyklopädisches Wörterbuch der französischen und deutschen Sprache, Berlin 1902.

## Arbeitshilfe: Information – Kopiervorlage

## Erfolgsmessung von Integration - Monitoring, Migrationshintergrund

Im Rahmen des Basislehrgangs und für die Praxis der Lotsen ist die Betrachtung individueller Integrationsverläufe von Bedeutung, um entsprechend angepasste Unterstützungsmaßnahmen anzubieten. Die Erfolgsmessung von Integration kann so andere Indikatoren aufweisen und ist zuweilen nicht deckungsgleich mit den Ergebnissen statistischer Erhebungen. Gleichwohl können Ergebnisse des Integrationsmonitorings, vor allem wenn diese sich auf die kommunalen Gegebenheiten beziehen, Hinweise für die Aktivitäten im Lotsenprojekt liefern.

**Integrationsmonitoring** ist ein Instrument, um mit einer verlässlichen Datenbasis eine erfolgreiche Integrationspolitik über einen längeren Zeitraum darstellen zu können. Dieses Instrument ist noch in der Einführungsphase und soll auf allen politischen Ebenen, Bund, Länder und Kommunen eingesetzt und fortgeschrieben werden. Es ist ein statistisches Erhebungsinstrument und soll Aufschluss darüber geben, in welchen Bereichen Integrationsprozesse erfolgreich verlaufen und wo es Defizite und Handlungsbedarf gibt.

Auszüge aus dem Internetauftritt des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (MS)<sup>85</sup>

„Integrationspolitik braucht verlässliche und differenzierte Daten, die Auskunft darüber geben, ob und in welcher Weise sich die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund vollzieht. Ziel des Integrationsmonitorings ist es, Integrationsprozesse anhand von validen und nachvollziehbaren Indikatoren messbar zu machen. [...] Der Begriff der Integration ist wissenschaftlich nicht eindeutig bestimmt. Weitgehend unstrittig ist der Stellenwert der strukturellen Integration. Diese betrifft in erster Linie die Integration in das Bildungssystem und in den Arbeitsmarkt. Wichtig sind zudem die soziale, kulturelle und identifikatorische Integration. Hinzu kommen die sozial-räumliche Integration, die interkulturelle Öffnung und die gleichberechtigte Partizipation von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in der Gesellschaft.

Danach erkennbare Unterschiede in den Ergebnissen zwischen der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund können allerdings nicht vereinfachend allein auf den Migrationshintergrund als Ursache zurückgeführt werden. Sie bedürfen insoweit einer weitergehenden Ursachenanalyse (z.B. Migrationsgeschichte, Alterstruktur etc.).

### Migrationshintergrund

Bislang lagen keine verlässlichen Daten über die Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund vor. Zudem gab es keine verbindliche Definition des Begriffs Migrationshintergrund. In den offiziellen Statistiken wird immer noch überwiegend nach Menschen mit deutscher und Menschen mit anderer Staatsangehörigkeit unterschieden. Durch den Zuzug von (Spät)Aussiedlern und durch zahlreiche Einbürgerungen kann mittlerweile anhand der Staatsangehörigkeit allein der Personenkreis der Zuwanderer und deren Nachkommen nicht mehr hinreichend dargestellt werden. Bei einer Fokussierung allein auf die ausländische Bevölkerung ergibt sich eine verzerrte Integrationsbilanz.“

<sup>85</sup> MS Hannover: [www.ms.niedersachsen.de](http://www.ms.niedersachsen.de) Pfad>home>Themen>Integration>Integrationsmonitoring (auch zur Aktualisierung geeignet)

Arbeitshilfe: Kopiervorlage

**Definition: Migrationshintergrund**

IntMinK 30.09.2008 – Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration<sup>86</sup>

Einen Migrationshintergrund haben Personen, die mindestens eines der nachfolgend genannten Merkmale aufweisen:

- Ausländische Staatsangehörige,
  - Im Ausland geborene und seit 1. Januar 1950 zugewanderte Personen,
  - Eingebürgerte,
  - Kinder, bei denen mindestens ein Elternteil in eine der o.g. Kategorien fällt.
- a) Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit
- I. Zugewanderte Ausländer
  - II. In Deutschland geborene Ausländer
- b) Deutsche mit Migrationshintergrund
- I. seit 01.01.1950 zugewanderte Deutsche mit Migrationshintergrund
    - 1. Spätaussiedler,
    - 2. Eingebürgerte zugewanderte Ausländer,
  - II. nicht zugewanderte Deutsche mit Migrationshintergrund
    - 1. eingebürgerte nicht zugewanderte Ausländer,
    - 2. Kinder zugewanderter Spätaussiedler,
    - 3. Kinder zugewanderter oder in Deutschland geborener eingebürgerter ausländischer Eltern,
    - 4. Kinder ausländischer Eltern, die bei der Geburt zusätzlich die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten haben (ius soli),
    - 5. Kinder mit einseitigem Migrationshintergrund, bei denen nur ein Elternteil Migrant oder in Deutschland geborener Eingebürgerter oder Ausländer ist.

<sup>86</sup> Handlungsprogramm Integration, MI Hannover, 2008, Seite 63

Arbeitshilfe: Thema Ehrenamt - Kopiervorlage

**Anforderungsprofil an den Einsatz als Integrationslotsin / Integrationslotse**

<b>Name:</b>
<b>1. Aufgabe</b>
<b>2. Meine persönlichen Anforderungen an die Tätigkeit</b>
<b>3. Meine Anforderungen an die Einsatzstelle bzw. die Professionellen</b>
<b>4. Anforderungen an andere Beteiligte</b>
<b>5. Damit verbundene Integrationsziele</b>
<b>6. Besondere Hinweise</b>

Arbeitshilfe: Übung

**„Mein Platz in der Mitte“**

**Ziel:** Jede/r TN erhält von allen TN eine schriftliche Rückmeldung. Diese bezieht sich auf die wahrgenommenen Stärken und Kompetenzen und spricht persönliche Wünsche für die/den jeweilige/n TN aus.

**Material:** Individuell gestaltete große Briefumschläge und ausreichend bunte Kärtchen (je TN ein Satz von Karten entsprechend der Gesamtteilnehmerzahl)

**Zeit:** 60 Minuten

**Verlauf:** Ein/e TN wählt einen Briefumschlag und setzt sich auf einen Stuhl in der Mitte des TN-Kreises. Die Leitung moderiert: „In der Mitte sitzt ..... (Namen benennen). Welche Stärken und Fähigkeiten hast Du an ihr/ihm schätzen gelernt und was wünschst Du ihr/ihm für die Zukunft?“. Es wird genügend Zeit gegeben, die Antworten aufzuschreiben. Die Leitung achtet darauf, dass alle Kärtchen in den Briefumschlag gesteckt werden und verabschiedet dann die/den TN in der Mitte mit Namen. Diese/r wählt die/den nächste/n für die Mitte aus und händigt ihren/seinen Umschlag der Leitung aus, die in verschließt. Zur Auflockerung kann die Leitung, während die TN schreiben, kommentieren, sich rückbesinnen auf die Lieblingsspeise aus der Vorstellungsrunde usw.

**Auswertung:** Die TN erhalten die verschlossenen Briefumschläge am Abschlussabend.

Die DozentInnen sind an dieser Übung nicht beteiligt, sondern moderieren den Ablauf.

**Beachte:** Ist ein/e TN an diesem Tag abwesend, beginnt die Runde mit seinem/ihrer Umschlag. Auch TN, die die Voraussetzung für das Zertifikat auf Grund von Fehlzeiten nicht erfüllt haben, erhalten von der Gruppe eine Rückmeldung.

**Empfehlungen für Durchführende**

Bei der Beschreibung der Tätigkeiten wird immer wieder deutlich, dass der Drang nach schnellen Lösungen groß ist. Sowohl die Erwartungen der Hilfesuchenden als auch der eigene Anspruch, den Menschen schnell zu helfen, befördert dieses Bestreben. Den TN ist die Prozesshaftigkeit möglicher Lösungsstrategien deutlich zu machen. Dies gelingt zuweilen durch einfache, aber paradoxe Beispiele in Form von Redewendungen bzw. Sprichwörtern: Zünde den Grill nicht an, bevor Du den Fisch gefangen hast. - Ergreife nicht die Initiative, dann kann man Dich auch nicht zur Verantwortung ziehen! - Die Geduld ist der Schlüssel zur Freude.

Die Ergebnisse der schriftlichen Arbeiten zu *Tätigkeiten* und *Anforderungsprofilen* sind in jedem Lehrgang sehr umfangreich. Sie sind wichtige Grundlagen für die weitere Arbeit im Netzwerk und sollten in zeitlichen Abständen wiederholt werden.

Das Thema Integration ist schier unerschöpflich und wird in unterschiedlicher Weise ausgedrückt. Die wichtigste Erkenntnis ist wohl die, sich tatsächlich als Senderin und Sender in Sachen Integration zu begreifen und nicht als Objekt einer Gesellschaft, die integrieren will.

Die Lehrgangsführung gibt einen Rückblick auf den Lehrgang und verweist auf die Übungen, die auch für die Arbeiten im Lotsennetzwerk angewendet werden können, um den Gruppenprozess zu befördern und frisch ausgebildete Lotsen zu integrieren.

**Situationen Interkulturellen Lernens**

Die Assoziationsübungen zum Thema Integration oder Migrationshintergrund leiten zahlreiche Möglichkeiten interkulturellen Lernens ein, die in nachfolgenden Treffen auch behandelt werden sollen.

Im Anforderungsprofil sollen die mit der Aufgabe verbundenen Integrationsziele formuliert werden, auch diese Aussagen eröffnen Möglichkeiten des interkulturellen Lernens auf einer ganz individuellen Ebene.

### 3.1.12 Zwölftes Treffen

#### Abschluss und Auswertung

RF	Lehrgangsleitung und zweite DozentIn, Vertretung des Maßnahmeträgers und der Kommune zur Überreichung der Zertifikate Als Gäste: Presse und anderer Medien
Form	Kursabend - 3 UE
<b>Ziel</b>	Durch die Überreichung der Zertifikate wird der Lehrgang abgeschlossen. Überleitung zum Netzwerk durch Koordinatoren, Lotsenprojekt u.ä. Die TN werten den Lehrgang aus.
Vorbereitung	Zeitliche Absprache mit allen Beteiligten Pressemitteilung in Absprache mit den Persönlichkeiten aus Politik und Verwaltung, Einladungen an Presse und Medien, evtl. Vereinbarung eines Pressegesprächs, Namensschilder, Zertifikate, Getränke, Imbiss Evaluationsbögen aus den einzelnen Einheiten auswerten Wandzeitungen der Integration aufhängen
<b>Beachte</b>	Zertifikate auf Vollständigkeit prüfen: Anzahl, korrekte Daten wie z.B. Zuordnung der Vor- und Nachnamen, Geschlechter, Schreibweisen etc.
<b>Ablauf</b>	Ankommen und Begrüßung der Gäste Überreichung der Zertifikate – Presseinformation Bekanntgabe der nächsten Netzwerktreffen Imbiss, Verabschiedung der Gäste Auswertung des Lehrgangs durch die TN: Analog zur Übung vom ersten Treffen finden sich mit den symbolischen Gegenständen Zweiergruppen, die im Dialog ihre Auswertung vornehmen, z.B. nach Themen: Brücken und Bremsen, Integration, Ehrenamt usw. Was hat der Lehrgang für mich gebracht? Was wünsche ich mir für die Zukunft? Vorstellung der Ergebnisse im Plenum Schriftliche Abschlussevaluation Aushändigung der Briefe „Mein Platz in der Mitte“ an die TN Abschlussfeier
Hausaufgabe	Praktische Einsätze durchführen und nichts vergessen!
Methoden	Partnerübung, Abschlussevaluation, offenes Gespräch, feiern
Material	Zertifikate, Getränke und Imbiss unter Berücksichtigung religiöser Riten (Halal und kosher), Fotoapparat, Symbole, Briefe der TN für die TN, Evaluationsbogen zur Bewertung des gesamten Lehrgangs

## Empfehlungen für Durchführende

Die TN erfahren die anerkennende Wahrnehmung durch offizielle Vertreter und Vertreterinnen der Kommune. Die Überreichung des Zertifikats hat für die TN eine ganz besondere Bedeutung. Diese Anerkennung drückt sich im Interesse und der Berichterstattung der Medien aus. So entwickelt sich eine Kultur der Anerkennung und das politische Handeln aller Beteiligten wird anerkennend sichtbar gemacht.

Viele Teilnehmende haben aus dem Lehrgang für sich den Schluss gezogen, dass sie sicherer für die Zukunft geworden sind. Doch seien Aufbaukurse unbedingt erforderlich. Zwei Stimmen der Reflexion:

„Es waren zu viele Gäste da, die Zeit soll anders genutzt werden. Mehr Zeit für Diskussionen wäre schön gewesen. Es gab zu viel Theorie. Schade, dass bestimmte Herkunftsländer, die in der Wohnbevölkerung zu finden sind, nicht am Lehrgang teilgenommen haben. Die Grenzen sprachlicher Vermittelbarkeit sehen und gleichzeitig die Bedeutung menschlichen Kontaktes erkennen, ist ein besonderes Ergebnis.“<sup>87</sup>

„Ich nehme aus diesem Kurs, neben den vielen neuen Eindrücken und Informationen, auch viele Erkenntnisse für mich mit, die mir sonst höchst wahrscheinlich verwehrt geblieben wären. Ich werde jetzt anders – unbefangener – auf die Mitmenschen mit Migrationshintergrund zugehen als zuvor.“<sup>88</sup>

50 Unterrichtseinheiten sind nicht viel, und immer wieder werden Forderungen nach vertiefenden oder neuen Themen eingebracht. Begründet aus der Unsicherheit, dass man nicht das bekommt, was man braucht. Die Lehrgangsleitung muss sich darüber im Klaren sein, dass sie keine unerfüllbaren Versprechungen macht, dieses oder jenes noch zu behandeln, sondern den „Themenspeicher“ auffüllt, „bis er platzt“. Wichtig ist, die TN-Wünsche wahrzunehmen, doch sie nicht sofort zu bedienen:

- Keine leeren Versprechen
- Expertenwissen abfragen
- Klarer Verweis auf das Netzwerk
- Demokratische Beteiligung aller TN sicherstellen

Die Evaluation der Treffen ist hilfreich und sollte immer durchgeführt werden. Die Ergebnisse können an die kommunale Verwaltung / den Rat der Kommune weitergegeben werden und dienen zu Präsentationszwecken.

<sup>87</sup> Müller-Wille: Handbuch Integration lotsen, Stadt Osnabrück, 2007, Seite 99

<sup>88</sup> Bögemann: Aufbau des ‚Sozialen Kapitals‘ durch Netzwerkmanagement im Ehrenamt zur Unterstützung von Migranten/-innen im Integrationsprozess – am Beispiel der Integrationslotsen, Lüneburg, 2010, (unveröffentlichtes Manuskript) Seite 65

#### 4. Aus der Praxis für die Praxis: Lotsenprojekte in Niedersachsen

„Mich interessiert der Mensch,  
wie kann ich ihm helfen?  
Er ist orientierungslos, und  
ich bin sozusagen sein Kompass.“  
Walid Rash<sup>89</sup>

Dieses Kapitel stellt die Erfahrungen aus der Praxis für die Praxis in den Mittelpunkt. Trotz unterschiedlicher Bedingungen in Niedersachsen haben die Projekte Wege und Lösungen in der Integrationsarbeit vor Ort gefunden, die sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede aufweisen. In Annäherung an die vielfältigen Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements in Integrationsprozessen werden Aktivitäten in Lotsenprojekten bezüglich der Balance zwischen Angebot und Nachfrage, Formen und Strukturen des Engagements sowie spezielle Engagementbereiche beschrieben. Aus dem vorliegenden Material werden Empfehlungen für die Praxis zusammengefasst. Dieses Kapitel über Aspekte aus der Praxis für die Praxis ist sowohl für die Vorbereitung und Durchführung eines Basislehrgangs als auch für die Aktivitäten nach Absolvierung eines Lehrgangs von Bedeutung.

Das Projekt Integrationslotsen ist ein Baustein der niedersächsischen Integrationspolitik und zwar ein sehr erfolgreicher. Die Zahl der Kommunen und Landkreise, in denen der Basislehrgang als Pionierarbeit durchgeführt wird, nimmt stetig ab. Somit gewinnt die Beschreibung der Praxis in den Projekten einen besonderen Stellenwert. Bei der Planung und Durchführung der Basisqualifikation sind die Möglichkeiten und Grenzen der praktischen Aktivitäten in den Lotsenprojekten immer schon mitzudenken.

Dieses Kapitel ist als Annäherung an eine umfassende und detaillierte Darstellung der Aktivitäten in den niedersächsischen Lotsenprojekten zu betrachten. In Zukunft sollte durch den kontinuierlichen Austausch der Lotsenprojekte, der Maßnahmeträger und der Koordinierungsstellen mit Unterstützung des für Integration zuständigen Ministeriums die Praxis der Lotsenprojekte beobachtet und entsprechend beschrieben werden. Vor allem aber soll dieses Kapitel über die vielfältige Praxis der Lotsenprojekte Anregung geben, sich mit anderen auszutauschen. Diese Anregung ist verbunden mit der Aufforderung, die aktuellen Listen der Maßnahmeträger und Koordinierungsstellen in Niedersachsen aktiv zu nutzen.

Schon beim Niedersächsischen Integrationspreis im Jahr 2008 tauchten die ersten Lotsenprojekte auf und ihre Beteiligung wird in unterschiedlicher Weise benannt.

**Landkreis Osnabrück:** „Seit 2005 gibt es ehrenamtliche Integrationslotsen, ihnen folgten Elternlotsen speziell für den Bildungsbereich, und in der Jugendleiter-Ausbildung kommt das Lotsen-Konzept mit Unterstützung der Robert-Bosch-Stiftung zum Einsatz.“<sup>90</sup>

**Stadt Peine:** „Kleine und große Menschen zum Miteinander verführen. [...] Das Projekt fördert die Generationen übergreifende Kommunikation und stärkt das Zugehörigkeits- und Partizipationsgefühl aller Beteiligten. Erreicht werden die Ziele durch Unterstützung ausgebildeter Multiplikatoren mit Migrationshintergrund wie vom Caritasverband qualifizierte Kulturdolmetscher oder Gesundheits- und Integrationslotsen.“<sup>91</sup>

**Landkreis Nienburg:** „Dieses Projekt versteht sich als Zusammenführung des Elmigra-Projektes [Mein Kind und ich] und des Projektes NILO – Nienburger

<sup>89</sup> Deister – Weser Zeitung vom 02.09.2009: Interview mit Walid Rash (Integrationslotse in Hameln) zugewandert aus Syrien

<sup>90</sup> Niedersächsischer Integrationspreis 2008, Ministerium für Inneres und Sport (MI), Hannover, Seite 9

<sup>91</sup> Niedersächsischer Integrationspreis 2008, MI Hannover, Seite 12

Integrationslotsen. In einem insgesamt gut strukturierten Integrationskonzept des Landkreises Nienburg sind Grundlagen des bürgerschaftlichen Engagements, die Aktivierung von Migrantinnen und Migranten sowie Elternarbeit zusammengeführt.“<sup>92</sup>

**Landeshauptstadt Hannover:** „Wichtiger Baustein zur Erreichung des Leitziels des hannoverschen Integrationsplans ist es, Brücken zu bauen zur gleichberechtigten Teilhabe aller Einwohnerinnen und Einwohner in den verschiedenen Lebensbereichen. Daher wurde 2007 die Qualifizierung von Ehrenamtlichen für das bereits bestehende Integrationslotsenprojekt des Landes in die Integrationsmaßnahmen der Regeldienste aufgenommen.“<sup>93</sup>

#### 4.1 Vielfalt der Aktivitäten

Die Lösungen für die Entwicklung der freiwilligen Integrationsarbeit vor Ort sind eine besondere Stärke der Lotsenprojekte. Der Empfehlung der Evaluierungsstudie, diese Lösungen durch systematischen Erfahrungsaustausch in klaren Konturen zu beschreiben, soll in diesem Kapitel ansatzweise entsprochen werden. Es ist der Versuch einer Annäherung ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Beispiele aus der Praxis sind hier aufgelistet und ergänzen die Sichtweisen der unterschiedlichen Akteure. Die Auflistung aller Aktivitäten und Erfahrungen würde den Rahmen sprengen. Mittlerweile verfügen die niedersächsischen Lotsenprojekte über einen Erfahrungsschatz, der ein gesondertes Praxisbuch füllen kann.

*Lösungen in klaren Konturen beschreiben*

Niedersachsen ist geprägt durch großräumige Flächenlandkreise und Ballungszentren. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund und daraus resultierende Integrationsanforderungen variieren sehr stark. So zeigen sich unterschiedliche Ausprägungen in Bezug auf den prozentualen Anteil an der Wohnbevölkerung, die Präsenz von Herkunftsländern, Zuwanderungsformen, Aufenthaltstiteln und Bleibeperspektiven. Eine Anpassung an die Gegebenheiten und Notwendigkeiten innerhalb der Orte und Regionen wurde im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen erprobt und entwickelt, diese Konzepte haben sich bewiesen und bewährt. Und das ist das Bemerkenswerte an den Lotsenprojekten: Trotz der sehr unterschiedlichen Bedingungen in Niedersachsen haben die Projekte in der Praxis Wege und Lösungen in der Integrationsarbeit vor Ort gefunden, die sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede aufweisen. Nun steht es an, diese Praxis entsprechend zu beschreiben und sie als vorhandenes Wissen zu lehren und zu lernen.

Im Hinblick auf die Landschaft ehrenamtlicher Aktivitäten im Integrationsprozess liegen allerdings noch wenig gesicherte zusammenfassende Erkenntnisse vor. Im Basislehrgang erstellen die Integrationslotsen ihre individuellen Landkarten der Integration<sup>94</sup>. Aus der Praxis der Lotsenprojekte in Niedersachsen können inzwischen ebensolche Landkarten oder Stadtpläne des ehrenamtlichen Integrationsengagements erstellt werden. Diese Landkarten zeigen Orientierungspunkte und Fahrrichtungen, Hauptstraßen und Umwege, Treffpunkte und Rastplätze, Brücken und Pfade und vieles mehr. Sie zeichnen Bilder vielfältiger Lotsenaktivitäten, die wertvolle und auch realisierbare Hinweise für bestehende und auch entstehende Projekte liefern können. Die Betrachtung und Beschreibung der Praxis soll die Vielfalt der Möglichkeiten widerspiegeln und basiert analog zum Konzept des Basislehrgangs auf der Haltung der Gleichwürdigkeit der Aktivitäten, eine Bewertung in richtig oder falsch wird nicht vorgenommen. Die Darstellung der Vielfalt der Möglichkeiten ist Voraussetzung für die Wahlfreiheit zwischen diesen Möglichkeiten. Es wird zudem versucht, die Sichtweisen der beteiligten Akteure und Partner, ausgebildete Lotsen, Dozenten der Lehrgänge,

*Vielfalt bedeutet Wahlmöglichkeiten und Entscheidungschancen*

<sup>92</sup> Niedersächsischer Integrationspreis 2008, MI Hannover, Seite 15

<sup>93</sup> Niedersächsischer Integrationspreis 2008, MI Hannover, Seite 27

<sup>94</sup> siehe Kapitel 3.1.2

Hauptamtliche aus Integrationsarbeit, Kommunalverwaltung und Einrichtungen sowie die Adressaten im Lotsenprojekt in den Blick zu nehmen. Das für dieses Kapitel verwendete Material wurde auf verschiedenen Wegen zusammengetragen:

- Erfahrungsaustausch auf regionaler Ebene im Frühjahr 2011 in Osnabrück und Hannover,
- schriftliche Abfrage an die Leitstellen für Integration im Sommer 2011,
- telefonische Expertenpraxisbefragung von engagierten Koordinatorinnen und Dozentinnen,
- Recherche im Internet,
- Durchsicht von Publikationen und Studienabschlussarbeiten
- Ergebnisse und Aussagen der Evaluierungsstudie aus 2010.

Aktive Rückmeldungen kamen aus Delmenhorst, Landkreis Emsland, Landkreis Osnabrück, Landkreis Schaumburg, Stadt Oldenburg, Stadt Osnabrück. Die Beschreibungen folgen dem Bild einer Landkarte, die durch die Darstellung unterschiedlicher Koordinaten die Orientierung im Aufgabenfeld der Integration erleichtern kann. Diese Beschreibungen stellen jedoch noch kein Abbild der gesamten Landschaft dar.

*Rückmeldungen  
aus  
Lotsenprojekten*

Die Skizzierung der Praxis der Lotsenprojekte folgt durchgängig zwei großen Pfaden:

1. Aktivitäten im direkten Kontakt mit den zu Lotsenden (im Fortlaufenden Adressaten genannt) wie Personenbegleitung oder Gruppenarbeiten
2. Aktivitäten ohne direkte Adressaten, doch in deren Interesse, wie Organisation der Öffentlichkeitsarbeit und der Netzwerke.

Diese beiden Pfade führen zu Verzweigungen und Verästelungen, die Angebot und Nachfrage als auch Formen und Strukturen beeinflussen. Auch wenn diese Pfade zeitweise parallel verlaufen, bedingen sie sich gegenseitig.

Eine für die Darstellung der Praxis in den Lotsenprojekten wesentliche Rückmeldung kam gleichermaßen von Lotsen, Durchführenden der Qualifizierungsmaßnahmen und Koordinierungsstellen aus mehreren Orten: Die Bezeichnungen Einsatz und Einsatzstellen, die im Pilotprojekt wie selbstverständlich angewendet wurden, werden als zu einschränkend empfunden. Mit Einsatzstellen wird in der Regel verbunden, dass man einen klaren Auftrag erfüllt, zu einer bestimmten Zeit, an einem bestimmten Ort, mit bestimmten Personen, einem bestimmten Ablauf etc. – ein Lotse drückte dies so aus: „Die Stadt soll mir sagen, was ich machen soll und dann mache ich das auch.“<sup>95</sup> Ein Einsatz wird mit speziellen Aufgaben und Situationen verbunden, bei dem Gruppen oder einzelne Personen herangezogen werden, um ganz aktuell eine Lösung herbeizuführen. Im ehrenamtlichen Bereich beziehen sich Einsätze eher auf Notfallsituationen wie im Rettungswesen, bei der Feuerwehr oder dem Katastrophenschutz.

Beschreibungen wie Einsatzstellen, Tätigkeitsanforderungen und Aufgabenprofile, die in der zweiten Hälfte des Basislehrgangs erarbeitet werden, gehören eindeutig zum Spektrum der Praxis und sollten so konkret wie möglich dargestellt werden. Doch sind und bleiben sie Teile innerhalb des Engagements der ehrenamtlichen Integrationsakteure und werden bei ausschließender Betrachtung der Vielfalt in der Gesamtheit der Projekte nicht gerecht. Rückschlüsse, die das aktive Einbringen in die Integrationsarbeit vom Auffinden geeigneter Einsatzstellen abhängig machen, verengen den Blickwinkel auf das tatsächliche Engagement.

*Aktivitäten im  
Integrations-  
engagement*

<sup>95</sup> Teilnehmer aus dem zweiten Lehrgang in Osnabrück

Hier scheint es angebracht, als Oberbegriff Aktivitäten im Lotsenprojekt zu wählen, um z.B. auch denjenigen Lotsen, die nicht im direkten Kontakt zu den Adressaten stehen und sich vielleicht in der Organisation und Öffentlichkeitsarbeit engagieren, die entsprechende Anerkennung zukommen zu lassen.

## 4.2 Die Balance zwischen Angebot und Nachfrage

Die örtlichen Bedingungen mit den Interessen der ausgebildeten Lotsen und den Bedürfnissen der Adressaten zu verknüpfen ist eine große Herausforderung nach der Durchführung einer Basisqualifizierung. Ob und wie sich Formen und Strukturen in diesem noch jungen Engagementbereich entwickeln werden ist abhängig davon, wie die Motivationsgründe, die Charaktere einzelner Akteure und die gewählten Aktivitäten in das Lotsenprojekt integriert werden. Schon während und nach jedem Lehrgang steht hier die Frage: Womit fangen wir an? So ist die ehrenamtliche Tätigkeit ein eigenständiges und selbstbestimmtes Betätigungsfeld, bürgernah, unbürokratisch und für die Beteiligten unmittelbar erfahrbar. Gleichzeitig gilt der Grundsatz: Die ehrenamtliche Tätigkeit der Integrationslotsen ist kein Ersatz für die hauptberufliche Erfüllung von Integrationsaufgaben durch soziale Fachkräfte, sondern stellt eine wichtige und gerade im Integrationsbereich unverzichtbare Unterstützung der Professionellen dar. Ihre Aktivitäten sind in vielfältigen Formen und Bereichen möglich. Integrationslotsen können sich als Einzelpersonen für Einzelpersonen engagieren, aber auch kleine Gruppen unterstützen oder bei Bedarf ihre interkulturellen Kompetenzen im Sinne von Kulturdolmetschern als Berater bzw. Vermittler in Institutionen einsetzen.<sup>96</sup> Diese unterschiedlichen Gesichtspunkte miteinander zu verbinden ist eine große Herausforderung in der Praxis der Lotsenprojekte.

*Örtliche Bedingungen und Bedarfe der Adressaten*

Im Bild der Landkarte des Lotsenengagements können im Folgenden beschriebene Blickwinkel mit der Funktion eines Nahverkehrssystems verglichen werden: Wie komme ich von A nach B, welche Haltestellen und Endstationen gibt es, wo muss ich umsteigen und welche Transportmittel stehen zur Verfügung.

### 4.2.1 Angebotsbeschreibung und Adressatenkreise

Im Idealfall bewegen sich Lotsenprojekte im komplexen Aufgabenfeld der Integration in einem Dreieck mit zwei Adressatenkreisen, den direkten Empfängern des Lotsenangebotes aus der Zuwanderungsbevölkerung und denjenigen, die um Vermittlung anfragen oder auch konkrete Aufträge formulieren. Manchmal sind die Bedarfe der Migranten und die Bedarfe der Anfrager, Vermittler oder Auftraggeber aus den Diensten und Einrichtungen, nicht deckungsgleich. Die Seiten des Dreiecks sind nicht ausgeglichen und Lotsen machen zuweilen die Erfahrung, dass sich ihre Aktivitäten nicht immer eigenständig und selbstbestimmt gestalten lassen. Besonders in der Anfangs- und Aufbauzeit der praktischen Aktivitäten sind Aushandlungsprozesse gefordert, die im Ergebnis auch zu klaren Abgrenzungen führen können. So gibt z.B. der Landkreis Schaumburg in seinem Faltblatt den Hinweis: „Wir haben nicht die Möglichkeit, Arbeitssuchenden Arbeit zu beschaffen oder Menschen ein dauerhaftes Bleiberecht zu ermöglichen.“ Wohl wissend, dass diese Themen sicher für einen Teil der zugewanderten Bevölkerung von großer Bedeutung sind, signalisieren die Schaumburger Lotsen, dass sie diese Bedarfe nicht erfüllen können.

Die vielfältigen Formen und Bereiche, in denen Lotsen aktiv werden können, erfordern nicht nur die Beschreibung der Angebote, sondern auch die Darstellung der Koordinaten zwischen denen sich das Projekt bewegt. Die Koordinierungsstelle Integrationslotsen bei der Volkshochschule Hannover bringt dies folgendermaßen auf den Punkt: „Ein wichtiger Grundsatz für die Vermittlung der Einsätze ist, dass Lotsen das anbieten, was sie geben können. Als zweiter

*Das anbieten, was gegeben werden kann*

<sup>96</sup> Vgl. [www.ms.niedersachsen.de](http://www.ms.niedersachsen.de) Pfad: Integration – Integrationslotsen in Niedersachsen

Grundsatz gilt, Mittler auf den unterschiedlichen Wegen zu den Experten zu sein und das Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ nicht aus den Augen zu verlieren. Kurz gefasst: Lotsen helfen dabei, den richtigen Weg zu finden – in diesem Fall den Weg zur Integration in die deutsche Gesellschaft.“<sup>97</sup>

Die Balance zwischen Angebot und Nachfrage kann dann gelingen, wenn die Lotsenprojekte sich konkret und klar positionieren können innerhalb der örtlich regionalen Angebote von hauptamtlichen Integrationsakteuren. Dies kann nur in gemeinsamer Abstimmung erfolgen. Die Frage: ‚Womit fangen wir an?‘ wird in der Regel mit der Arbeit an einem Faltblatt beantwortet. In den Faltblättern sind erste Hinweise erkennbar, wie konkret das Angebot beschrieben wird. An einigen Orten gibt es z.B. zwei Faltblätter, einmal für die direkten Adressaten und einmal für die Hauptamtlichen. Angebotsbeschreibungen finden sich auch kombiniert in Faltblättern zur Werbung für Qualifizierungsmaßnahmen. Je nach Entwicklung der Praxis werden auch aktualisierte Versionen der Faltblätter erstellt.

Die Angebotsformen der Lotsenprojekte in den Faltblättern heben in der Regel die Mehrsprachigkeit hervor und bieten Möglichkeiten der Kontaktaufnahme. Sie beschreiben die Zusammensetzung im Projekt wie z.B. „Wir sind Frauen und Männer aus verschiedenen Ländern.“, betonen die Ehrenamtlichkeit und erläutern die Qualifikation. Es werden allgemeine Ziele der Unterstützung im Integrationsprozess formuliert wie z.B. „Zum Wohle der zugewanderten Bevölkerung“ (Hameln-Pyrmont); für „ein besseres Zusammenleben aller Menschen mit und ohne Migrationshintergrund“ (Delmenhorst); „Unterstützung von Mensch zu Mensch“ (Osnabrück); „Integrationslotsen bauen Brücken“ (Braunschweig). Angebote werden mit Tätigkeiten wie: helfen, begleiten, unterstützen, vermitteln und zeigen beschrieben. Auch Formen wie Einzelfallbegleitung, Projektarbeiten, Gruppenangebote, Dolmetscherfunktionen werden benannt.

Die Konkretisierung der Angebote variiert stark, während die einen Unterstützungsangebote aufzählen, richten andere den Blickwinkel auf Problembeschreibungen und es gibt solche, die sich für alle Alltagsfragen zuständig erklären. Zwei Beispiele von vielen zeigen eine mögliche Konkretisierung:

„Wir bieten persönliche Beratung zu Hause durch Erzählen des eigenen „Integrationsweges [und] erklären die örtlichen Strukturen, z.B. Einkaufsmöglichkeiten, Buslinien, gemeindliche und kirchliche Einrichtungen, ärztliche Versorgung“ (Faltblatt Landkreis Emsland) oder „Möchten Sie Hintergründe zum Zusammenleben der Kulturen erfahren? Die Deutschen erscheinen Ihnen seltsam? – oder alle die, die nicht deutsch sind? Wir wollen vermitteln; bei Konflikten unterstützen, bevor sie übermächtig werden.“ (Agentur für Integrations- und Kulturlotsen, Salzgitter).

Für die Regulierung von Angebot und Nachfrage sind schriftliche Formulierungen nur dann von Nutzen, wenn daraus entstehende Aufgaben und Aktivitäten auch tatsächlich von den ehrenamtlich Engagierten vor Ort durchgeführt werden können und gleichzeitig auch den realen Anliegen der ortsansässigen Zielgruppen entsprechen. Hier ist der Ausgleich von Nähe und Distanz zwischen allgemeinen Absichtserklärungen bzw. Handlungsempfehlungen und den konkreten Bedingungen vor Ort gefordert. Ob diese Beschreibungen die Nachfrage befördern, indem sie den Bedarf der Adressaten berücksichtigen, zeigt sich in der Praxis.

Die Evaluierungsstudie gibt folgende Empfehlung: „Das Fehlen geeigneter Einsatzstellen für Integrationslotsen stellt einen der Gründe für den Abbruch ihres Lotsenengagements dar. Das Auffinden der Einsatzstellen gestaltet sich v.a. für Lotsen mit wenig Engagementerfahrung als problematisch, besonders dann, wenn ihre Aufgabenbereiche während der Qualifizierung nicht geklärt sind und die Zusammenarbeit von Freiwilligen und Hauptamtlichen nicht vorbereitet wird.“

*Variationen in der  
Konkretisierung  
der Angebote*

<sup>97</sup> [www.hannover.de/integration/projekte/integrationslotsen](http://www.hannover.de/integration/projekte/integrationslotsen)

[...] Um sich aktiv in den Integrationsprozess einzubringen, gilt es abstrakte Anliegen ohne Konkretisierung des Einsatzes abzubauen.“<sup>98</sup>

#### 4.2.2 Profile im Lotsenprojekt

Sind Anliegen zu abstrakt oder zu allgemein formuliert, müssen sie ihre Ergänzung finden in der Konkretisierung des Angebotes. Schon im Basislehrgang werden die Weichen gestellt. In einem ersten Schritt formulieren die Teilnehmenden ihr individuelles Tätigkeitsprofil und ihre Anforderungen an zukünftige Aktivitäten. Diese Profile bieten eine erste Orientierung vor allem bei der Durchführung eines ersten Lehrgangs vor Ort. Mit der Entwicklung der Lotsenprojekte in der Praxis wurden und werden diese Profile erweitert und ergänzt. Im Rahmen der praktischen Aktivitäten können dann auch die Anforderungen und Tätigkeitsfelder der so genannten Einsatzstellen zunehmend aufgenommen werden. Zwei Beispiele mit sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen seien hier stellvertretend genannt. Im Landkreis Emsland und in der Landeshauptstadt Hannover wurden Formen und Wege gefunden, die Lotsen im Dreieck mit zwei Adressatenkreisen – Migranten und Hauptamtliche – sicher zu positionieren.

Der Landkreis Emsland ist flächenmäßig größer als das Bundesland Saarland und bildet mit seinen 19 Städten, Einheitsgemeinden und Samtgemeinden den größten Landkreis in Niedersachsen.<sup>99</sup> Bis 2010 wurden hier 66 Integrationslotsen ausgebildet.

„Alle Lotsen füllen am Ende der Basisschulung ein Aufgabenprofil aus, in dem sie den zeitlichen Rahmen und die Art und Weise des Engagements aufschreiben. Sie geben Auskunft darüber, in welchen Bereichen sie am liebsten eingesetzt werden möchten. Alle Daten werden von der Leitstelle für Integration verwaltet. Bei möglichen Anfragen werden die Aufgabenprofile herangezogen. Dabei ist es der Leitstelle ein großes Anliegen mit den persönlichen Daten behutsam umzugehen, so dass diese Daten niemals ohne Rücksprache mit dem jeweiligen Lotsen herausgegeben werden. Eine direkte Einbeziehung von professionellen Institutionen und Einrichtungen unterstützt diese ehrenamtliche Tätigkeit, so dass bei Anfragen gleichzeitig entsprechende hauptamtliche Akteure der Migrationssozialarbeit angeboten bzw. kontaktiert werden.“<sup>100</sup>

Die Leitstelle für Integration im Landkreis Emsland hat einen Profildbogen für Integrationslotsen entwickelt, mit dem für den Einsatz und eine zielgerichtete Vermittlung notwendige Informationen erhoben werden. Die Angaben werden vertraulich behandelt und nur mit Zustimmung des Lotsen an Dritte weitergegeben.<sup>101</sup>

Dieser Profildbogen wird ergänzt eine Vereinbarung über ehrenamtliche Tätigkeiten mit den Themen: Aus- und Fortbildung, Auslagenerstattung und Ausstattung, ehrenamtliche Tätigkeit in Eigenverantwortung im Rahmen rechtlicher und gesetzlicher Vorgaben, Rechtsstatus und Schweigepflicht, Vernetzung und Ausscheiden aus dem Projekt.<sup>102</sup> Im ländlichen Raum besteht die Herausforderung darin, die beteiligten Akteure über geografische Distanzen und unter Berücksichtigung ihrer Mobilitätsmöglichkeiten zusammenzubringen und auf Dauer zu vernetzen. Dies ist zum Teil recht mühsam und wird einerseits durch verbindlich vereinbarte Formalitäten zur Sicherstellung der gewählten Aufgabenerfüllung für alle Beteiligten gewährleistet und andererseits im Vertrauen auf das Potenzial

*Unterschiedliche  
Bedingungen im  
ländlichen und  
städtischen Raum*

<sup>98</sup> Bommes, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Kurzfassung) 2010, Seite 8

<sup>99</sup> [www.emsland.de](http://www.emsland.de) >>Kreisbeschreibung

<sup>100</sup> Bögemann, Melanie: Aufbau des ‚Sozialen Kapitals‘ durch Netzwerkmanagement im Ehrenamt zur Unterstützung von Migranten/-innen im Integrationsprozess – am Beispiel der Integrationslotsen, Lüneburg, 2010, (unveröffentlichtes Manuskript) Seite 63

<sup>101</sup> gekürzte Fassung, Original bei Ulrike Otten, Landkreis Emsland

<sup>102</sup> Gesamtdokument – Leitstelle Integration – Landkreis Emsland: Integrationslotsen Profil, 2010

gelebter Nachbarschaft in ländlichen Regionen in kleinen Netzwerken vor Ort umgesetzt und sichergestellt.<sup>103</sup>

#### Angaben zur Person

1. Anschrift: Name, Straße, PLZ/Ort, Telefon, E-Mail, Alter
2. Über welche Sprachkenntnisse verfügen Sie (sprechen, verstehen, lesen)?
3. Welchen Beruf üben Sie aus, welchen Beruf haben Sie ausgeübt?
4. Haben Sie einen Migrationshintergrund? Welche Auslandserfahrungen haben Sie?
5. Welche Hobbys und welche Interessen haben Sie, die Sie einbringen möchten?
6. Waren/Sind Sie bereits ehrenamtlich tätig? In welchen Bereichen?

#### Vermittlungsprofil

7. Wie viele Stunden können bzw. möchten Sie sich pro Woche engagieren?
8. In welchem Umfang möchten Sie sich engagieren? (kurzfristig, situationsbezogen, langfristig...)
9. Wo möchten Sie eingesetzt werden?  
Welche Verkehrsmittel stehen Ihnen zur Verfügung?
10. Für welche Zielgruppe möchten Sie sich engagieren? (z.B. Kinder, Jugendliche bzw. Schüler, Studenten, Erwachsene, Senioren, Frauen, Männer)
11. In welchen Handlungsfeldern möchten Sie sich engagieren? Welche Aufgaben möchten Sie übernehmen? (z. B. Behördengänge, Erlernen der deutschen Sprache, Beratung bei der Wohnungssuche, Dolmetschen, Nachhilfe, Hausaufgabenhilfe, Hilfe im Alltag, Kontaktförderung ...)

#### Anforderungen

12. Welche persönlichen Anforderungen haben Sie an diese Tätigkeit? Was hat Sie motiviert? (neue Kontakte, sich weiterbilden, Spaß / Freude erfahren, Interessen / Erfahrungen sinnvoll nutzen...)
13. Welche Anforderungen und Wünsche haben Sie an die Leitstelle für Integration? Welche Anforderungen und Wünsche haben Sie an die Einsatzstellen (z.B. SKFM, DRK, Freiwilligenzentrum, Caritas)?
14. Welche Themenwünsche haben Sie für die Spezialisierung? Welche Themen müssten Ihrer Meinung nach noch behandelt werden?
15. Haben Sie Interesse an einer dieser umfangreichen Zusatzausbildungen? Nein / ja – Elternlotsen, Umweltlotsen, Sportlotsen, Stadtteillotsen

#### Kontakt zur Leitstelle Integration

16. Hatten Sie vor der Integrationslotsenausbildung schon Kontakt zur Leitstelle Integration oder zu anderen Organisationen wie Caritas, DRK, Freiwilligenzentrum? Nein / Ja - Wenn ja, in welcher Beziehung?
17. Wodurch haben Sie von dem Projekt „Integrationslotsen“ erfahren? persönliche Ansprache, Flyer/Broschüre VHS, Flyer/Broschüre Lk Emsland, Zeitungsartikel, Internet, Radio/Fernsehen, Veranstaltung, Organisation/Beratungsstelle, ein anderer Weg.

*Profilbogen  
LK Emsland*

In der Landeshauptstadt Hannover dagegen steht die Einbindung der Lotsinnen und Lotsen in bestehende, ehrenamtlich tätige Netzwerke im Vordergrund. „Die Frage nach der zielgenauen Vermittlung in die Praxis stellte sich gleichwohl schnell, nachdem die VHS das Konzept für die Qualifizierung entwickelt und die ersten Integrationslots/innen mit Hilfe einer anteiligen Förderung des Landes ausgebildet hatte. Um etwaige Reibungsverluste für die ehrenamtlichen Integrationslots/innen möglichst gering zu halten, hat die VHS eine Koordinierungsstelle eingerichtet, die bisher für fast alle Absolvent/innen der ersten Kurse Einsatzstellen in den Stadtteilen und Wohnquartieren vermitteln konnte.“<sup>104</sup>

Die schriftlichen Formulierungen der Angebote und der Lotsenprofile unterstützen die Vermittlung und den Zugang zu den so genannten Einsatzstellen. Entscheidend für die Wirksamkeit des Engagements sind allerdings der direkte Kon-

*Zugang und Vermittlung zu den Adressaten*

<sup>103</sup> Röser, Mike: Ziel ist es, die Integrationslotsen richtig zu vernetzen, in Meppener Tagespost vom 15.02.2011

<sup>104</sup> [www.hannover.de/integration/projekte/integrationslotsen](http://www.hannover.de/integration/projekte/integrationslotsen)

takt zu den Adressaten und die Gestaltung der Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure im Rahmen der geplanten Aktivitäten. Die Bereitschaft, in das Dreieck von ehrenamtlich Engagierten, hauptamtlichen Akteuren und direkten Adressaten einzutreten und sich darin zu bewegen, ist Voraussetzung für den Erfolg von Lotsenprojekten. Es gibt durchaus Lotsenprojekte, die Lücken im Kontakt zur Zielgruppe der Migranten beklagen und auch von Abbrüchen der Kontakte berichten. Und es gibt die Erfahrung, dass Lotsenprojekte sich mühsam Nischen suchen müssen zwischen den hauptamtlichen Integrationsakteuren, deren Angebote zuweilen miteinander konkurrieren. Diese Erfahrungen sind möglicherweise ganz normale Entwicklungsschritte in der Praxis ehrenamtlichen Engagements. Im Bild des Stadtplans der Lotsenprojekte kann dies bedeuten: eine Abfahrt verpassen, sich im Kreisel bewegen oder in eine Sackgasse geraten. Und es kann auch bedeuten: Zurücksetzen und durch Neuorientierung auf anderen Wegen mit Ortskundigen ans Ziel zu kommen. Die Bereitschaft, sich auf mehrere Partner im Integrationsprozess einzulassen, ist nach solchen Erfahrungen zuweilen gering und kann durch die Einsicht in die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit als auch durch die Wahrnehmung positiver Rückmeldungen wieder geweckt werden.

*Motivationsschub  
durch positive  
Rückmeldungen*

In der Evaluierungsstudie wird diese Notwendigkeit so beschrieben: „Ferner ist erkennbar, dass sich der nachhaltige Einsatz der qualifizierten Integrationslotsen in den Kommunen als erfolgreich erweist, in denen die Qualifizierungsmaßnahmen früh an bestehende Integrationsstrukturen anknüpfen und eine Unterstützung von Hauptamtlichen einleiten. Auch die Rekrutierung von Engagement erfahrenen Interessenten und der Ausbau des Gruppengefühls der Lotsen als Interessengruppe wirken sich positiv auf die Entwicklung des Lotsenengagements aus.“<sup>105</sup>

Wenn die Angebote vor Ort gut angenommen werden, auch wenn sie sich zum Großteil auf das Dolmetschen beziehen, ist erstaunlich welches Lob man da bekommen kann. Das zeigt dieses Beispiel: „Gestern war das Elterngespräch bei der die von Ihnen vermittelte Übersetzerin dabei war. Wir möchten Ihnen einerseits danken für die prompte Vermittlung einer Übersetzerin und gleichzeitig mitteilen, dass das Elterngespräch mit der Familie für uns noch nie so informativ und intensiv war. Ich kann in unserem Namen und ich denke auch im Namen der Familie sagen, dass wir völlig begeistert von der Lotsin sind. Sie hat sich unheimlich viel Mühe gegeben, Dinge zu übersetzen. Vielmehr hat sie sich auch in die Materie des schwierigen Schulsystems und den noch komplizierteren Einschulungsmöglichkeiten und -verfahren eingefunden und sowohl den Eltern als auch uns das Gefühl gegeben im Interesse des Kindes, um das es geht, zu agieren. Durch ihre offene fröhliche Art hat die Lotsin schnell das Vertrauen der Gesprächspartner gewonnen und so zu einem ‚tollen‘ Gesprächsverlauf beigetragen; ohne dabei das Thema der Einschulung aus dem Auge zu verlieren. Noch nie haben wir die Familie so offen und mitteilsam erlebt. Sie stellten Fragen, äußerten ihre Wünsche und Bedenken und zeigten uns auch ihren regen Austausch untereinander. Bei früheren Gesprächen war es doch für alle Seiten sehr anstrengend und wenig befriedigend, weil man irgendwie das Gefühl hatte sich nicht zu verstehen oder verstanden zu werden. Also Fazit: Vielen, vielen Dank an Sie, an die Lotsin und die Aktiven, die die Integrationslotsen ins Leben gerufen haben und dass das hoffentlich so weiter läuft. Von unserer Seite werden wir auf alle Fälle die Integrationslotsen weiterempfehlen.“<sup>106</sup>

<sup>105</sup> Bommers, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Kurzfassung) 2010, Seite 5

<sup>106</sup> Bericht Betina Hartmann, Leitstelle Integration Landkreis Schaumburg vom 21.09.2011

### 4.3 Formen und Strukturen im Engagement

Die Lotsenprojekte werden als ein Engagement mit einem großen kreativen Potenzial beschrieben. „Die große Spannweite der Betreuten sowie auch des Stundenumfangs sind unter anderem in den vielfältigen Formen ihres Engagements bedingt. Von der Organisation von sportlichen Aktivitäten, interkulturellen Treffen oder Gesprächskreisen über Beratungsangebote in vielfältigen Anliegen bis hin zur Begleitung bei Behördengängen ist das Einsatzspektrum der Lotsen sehr heterogen. [...] Die Grenzen des Lotsenengagements und anderer Engagementbereiche sind dort fließend, wo es sich um die allgemeine Lebensbewältigung von Personen handelt, die einer Benachteiligung ausgesetzt sind. Das Einsatzspektrum der Integrationslotsen ist breitflächig angelegt. Ihre Aktivitäten erstrecken sich über Einzelfallbetreuung von Migranten bis zu Angeboten für Gruppen in Form von Deutsch- und Computerkursen, Gesprächskreisen für Frauen oder bestimmte Migrantengruppen und anderen Freizeitaktivitäten (Wasseraktivitäten, Fahrradkurse, Puppentheater etc.) Durch das freiwillige Engagement von Integrationslotsen in wesentlichen Lebensbereichen wird das Selbsthilfepotenzial der Einwanderungsgesellschaft erschlossen: Lotsen sehen sich als Integrationshelfer.“<sup>107</sup>

Anderer Menschen zu unterstützen wird in dem Evaluierungsbericht als häufigstes Motiv für das Engagement von den befragten Integrationslotsen benannt. Auch Anna Blazejewski-Kuhn, Integrationsbeauftragte im Landkreis Leer formuliert diese Motivation in einem kurzen Satz: „Die Einführung der Integrationslotsen ist ein sehr gelungenes Projekt. Es schafft das, was nur ein Mensch leisten kann – ein Freund zu sein.“<sup>108</sup> Mit welchen Formen dieses helfen wollen, dieses Freund sein realisiert werden kann und welche Strukturen dafür notwendig und auch möglich sind, das kann nur vor Ort in den praktischen Aktivitäten der Lotsen in gemeinsamer Abstimmung mit den hauptamtlichen Akteuren beantwortet werden. Die Form, die äußere Gestalt, und die Struktur, die innere Gliederung, bedingen sich gegenseitig. Hierbei ist auch immer mitzudenken, dass sowohl die Formen die Strukturen bestimmen können als auch die Strukturen die Formen beeinflussen können.

#### 4.3.1 Elemente traditionelles und modernes Engagement

Es bietet sich an, auf die reichen Erfahrungen und schon entwickelten Formen und Strukturen des ehrenamtlichen Engagements im Allgemeinen zurückzugreifen. Zwei Orientierungspfade, die sich gegenseitig nicht ausschließen, sind vorhandene Formen und Strukturen im so genannten ‚alten‘ und ‚neuen‘ Ehrenamt.<sup>109</sup> Im Einsatzspektrum der Lotsenprojekte finden sich sowohl Elemente aus dem traditionellen Ehrenamt als auch Elemente aus dem modernen Freiwilligenengagement, Lotsenprojekte können von beidem profitieren. Beispielhafte Aktivitätsfelder sind Sportvereine, freiwillige Feuerwehren, Kleingartenvereine, Hospizarbeit, in Schulen, in der Kirche oder der muslimischen Gemeinde, in der Selbsthilfe oder im Bereich der Stadtteil- bzw. Dorfentwicklung. Bei den einen finden sich durch die jeweilige Satzung festgelegte Strukturen und Aufgabenverteilungen, während bei den anderen die Freiwilligkeit und die Entwicklung von Strukturen im Vordergrund stehen. Drei Beispiele aus einer Vielzahl:

Im Landkreis Osnabrück wurde die Integrationslotsenschulung in die Jugendleiter-Ausbildung integriert. Teilnehmer sind männliche junge Erwachsene, die in verschiedenen Sportgruppen aktiv sind. Mit dem Erwerb der Jugendleiter-Card

*Integration in  
Jugendleiter-  
Ausbildung*

<sup>107</sup> Bommers, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Langfassung) 2010, Seiten 55 – 57

<sup>108</sup> Anna Blazejewski-Kuhn, Integrationsbeauftragte Landkreis Leer, Presseinformation vom 02.03.2011

<sup>109</sup> Bommers, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Langfassung) 2010, Seite 11

können sie selbstständig Sportgruppen leiten. Die Struktur der Jugendleiterausbildung sieht eine weitere Schulung nach drei Jahren vor, so ist Kontinuität gewährleistet.

In Delmenhorst hat das Integrationslotsenteam einen eigenen Verein gegründet mit entsprechender Satzung und gewählten Funktionen: Vorsitzender, stellvertretende Vorsitzende, Schatzmeister, Schriftführerin und Pressesprecherin.

*Gründung eigener Vereine*

In Hildesheim trainiert Aylin Gremke in ihrer Freizeit eine multikulturelle Basketballmannschaft und freut sich über die Zusammenarbeit mit ‚Eintracht Hildesheim‘, einem Verein mit 150jähriger Tradition. Sie geht zweimal in der Woche auf das Spielfeld und sagt: „Der Kurs bildet eine gute Grundlage, doch das Wichtigste lernt man in der direkten Arbeit mit den Familien oder Jugendlichen. Nach der Ausbildung ist es deshalb wichtig, sich auch zu engagieren. Jeder natürlich nach seinen Möglichkeiten.“<sup>110</sup>

*Zusammenarbeit mit bestehenden Vereinen*

Dieses ‚Jeder nach seinen Möglichkeiten‘ macht die Vielfalt der Lotsenprojekte aus und führt dazu, dass auch die Formen des Engagements viele Variationen aufzeigen. Wesentlich für die ‚direkte Arbeit‘ sind das Gelingen des Erstkontaktes, der Aufbau von Vertrauen und Beziehung im Verlauf und der gemeinsame Abschluss. Für den Kontakt haben Lotsenprojekte unterschiedliche Formen von Visitenkarten, Lotsenpässen und Ausweisen entwickelt, die hilfreich sind als Legitimation für die Aktivitäten. Auch die Strukturen zeigen in den verschiedenen Aktivitätsfeldern viele Facetten. So finden sich schon vorhandene Strukturen, in die sich die Projekte einbinden lassen; es werden gemeinsam Regeln festgelegt und so neue Strukturen entwickelt; flexible Strukturen sind anzutreffen, die je nach Aufgabenstellung individuell von den Lotsen gestaltet werden.

*Jeder nach seinen Möglichkeiten*

Verbesserungen zielen häufig darauf ab, das Lotsenengagement zu erhalten. Eine Argumentationslinie ist die Vermutung durch fehlende Aufträge Engagierte zu verlieren. Die Sicherung von Aufträgen gewinnt so für eine spätere Bindung Priorität. Gleichwohl gibt es in den Projekten auch die Feststellung, dass man Menschen, die nicht mehr wollen, eben nicht halten kann. Im ehrenamtlichen Engagement gehört es zur allgemeinen Problematik oder auch zur Normalität, dass immer einige verloren gehen. Diese sollten die Möglichkeit erhalten, sich zu verabschieden und auch verabschiedet werden, um klare Fakten zu schaffen.

Und es gibt solche, die zeitweise als nicht aktiv erscheinen und sich doch dem Lotsenengagement verbunden fühlen. So sieht sich auch eine Befragte als Hochschullotsin, obwohl sie nicht immer kontinuierlich an allen Gruppenaktivitäten beteiligt ist. „Dann bin ich Lotse, weil ich sie begleite und von der anderen Seite, würde ich sagen, dass ich auch bei den Lotsen mitmache, nicht vielleicht direkt, aber indirekt bin ich immer, weil ich viele Kontakte zu vielen Menschen hier habe und insbesondere zu den ausländischen Studierenden, ich motiviere sie zu den Uni-Lotsen zu kommen. Und das ist an sich auch eine Arbeit, vielleicht sieht man das nicht, aber ich mache das aus meinem Engagement, das ist an sich auch eine Arbeit, diese Menschen zu informieren, sich bei den Uni-Lotsen zu melden.“<sup>111</sup>

#### 4.3.2 Dimensionen von Zeit und Raum

Formen und Strukturen im Lotsenengagement werden bestimmt durch die Dimensionen von Zeit und Raum. Diese haben Auswirkungen auf das Maß der Intensität und den Grad der Formalisierung der Aktivitäten. Die differenzierte Betrachtung von Vor- und Nachteilen in Bezug auf zeitliche Ressourcen und räumliche Gegebenheiten kann die Entscheidung für eine bestimmte Form des Engagements erleichtern und wird dem „Jeder nach seinen Möglichkeiten“ am ehesten gerecht.

<sup>110</sup> [www.regional-themenguide.de/integrationslotsen-Hildesheim](http://www.regional-themenguide.de/integrationslotsen-Hildesheim) (Landkreis), 2011

<sup>111</sup> Meinhardt; Klausing: Hochschullotsen, IBKM, Oldenburg, 2009, Seite 50

Zeit hat in unserer Gesellschaft einen hohen Wert, sei es, dass man zu wenig davon hat oder aber, dass man sie mit anderen teilen kann und freiwillig verschenkt. Ehrenamtlich Engagierte stellen ihre individuelle Zeit für die Lotsenprojekte zur Verfügung und sollten selbst bestimmen, in welcher Form sie das tun wollen und auch können. Wie viel Zeit sie zur Verfügung stellen, liegt immer in ihrer eigenen Entscheidung. Die Bereitschaft, Zeit zur Verfügung zu stellen, ist grundsätzlich keine beliebige Angelegenheit, sondern sollte in angemessene Strukturen eingebettet sein. Diese Strukturen sind nicht als starres Korsett anzusehen, sondern eher als ein stützendes Gerüst. Sind die zeitlichen Ressourcen knapp bemessen, empfiehlt sich eine engmaschige und klare Struktur zur Aufgabenerfüllung z.B. Festlegung der Dauer und des Inhaltes eines Gesprächs oder Vorbereitung einer Tagesordnung für ein Treffen. Ist dagegen viel Zeit vorhanden kann eine Strukturierung in den Hintergrund treten und der Interaktion und Kommunikation wird Raum gegeben wie z.B. bei Festen, Ausflügen und sonstigen Freizeitaktivitäten.

*Hoher Wert und breites Spektrum zeitlicher Ressourcen*

Die Erwartungshaltungen an das Engagement haben eine große Spannweite, die von „Engagierte haben immer Zeit, vor allem wenn sie Rentner, Hausfrauen oder Arbeitssuchende sind“ bis dahin reicht, dass „Freiwillige häufig über knappe zeitliche Ressourcen verfügen und kurzfristige Einsätze bevorzugen, [darum] ist zu prüfen, inwiefern kurzfristiges Lotsenengagement gewährleistet werden kann.“<sup>112</sup> Dieses in sich schon breite Spektrum der zeitlichen Ressourcen im Engagement wird häufig durch eine zusätzliche Dimension erweitert, nämlich in Relation zu den Hauptamtlichen. Diese haben weniger Zeit bzw. müssen ihre Zeit anders einteilen und für ihre Aufgabenerledigung Prioritäten setzen. Sie können keine Begleitfunktion zu Behörden mit Wartezeiten übernehmen und sie können nur selten Hausbesuche vornehmen. Eine hauptamtliche Integrationsakteurin sagt: „Es ist gut, dass es die ehrenamtlichen Integrationslotsen gibt – denn überall können wir Hauptamtlichen doch gar nicht sein.“

Die Zeit, die Einzelne für das Engagement zur Verfügung stellen können und wollen, hängt eng mit der Dimension Raum zusammen. Es geht hier um:

- den geografischen Raum des Aktionsfeldes,
- die sozialen Räume in denen sich die Lotsen bewegen,
- die Räumlichkeiten und Orte, wo die Aktivitäten stattfinden.

Beim geografischen Raum geht es um lange und kurze Wege in der Vermittlung und im Kontakt zu den Adressaten. Lotsenprojekte in Flächenlandkreisen entwickeln Formen und Strukturen unter Berücksichtigung der Großräumigkeit. Hier besteht die Notwendigkeit Aufgaben selbstständig zu erkennen und in eigener Verantwortlichkeit der Akteure durchzuführen, da eine Begleitung durch Hauptamtliche z.B. Koordinatoren nicht realisierbar ist. Lotsenprojekte auf Stadtteilenebene dagegen entwickeln möglicherweise andere Formen und Strukturen, die durch die nachbarschaftliche Nähe Anregungen aus der Bevölkerung aufgreifen und als Sprachrohr Vorschläge für kommunalpolitisches Handeln weiterleiten und so die Weiterentwicklung der Integrationsarbeit vor Ort begünstigen können.<sup>113</sup>

*Geografischer Raum*

Im sozialen Raum bewegen sich die Lotsenprojekte sowohl im öffentlichen Raum als auch in den privaten Lebensräumen der Menschen. Die VHS Hameln Pyrmont beschreibt dies folgendermaßen: „Die Integrationslotsen sind im Idealfall mit dem Mikrokosmos von Migrantenfamilien vertraut. Frauen und Kinder aus muslimisch und ländlich geprägten Heimatbereichen werden von den Integrati-

*Sozialer Raum*

<sup>112</sup> Bommers, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Kurzfassung) 2010, Seite 8

<sup>113</sup> Bommers, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Langfassung) 2010, Seite 58

onslotsen profitieren.“<sup>114</sup> Und die Osnabrücker Integrationslotsin Nirmaladev Rajendran sagt: „Meine ehrenamtliche Tätigkeit als Integrationslotsin ist sehr eng mit dem alltäglichen Leben der tamilischen Familien verbunden. Fragen zu Kindergarten, Schule, zur Erziehung oder zur Bewältigung von schwierigen Situationen werden immer wieder an mich herangetragen. Daneben gibt es aber viele schöne Stunden, in denen die Mütter auch einmal aus dem Haus kommen, um im Mütterzentrum beim Basteln und Handarbeiten mit mir kreativ zu werden. Hierüber wird zurzeit eine Biografie erstellt. Ich habe schon viele Fotos und Material gesammelt. Ich hoffe auf ein gutes Gelingen dieser kleinen Dokumentation unterschiedlicher Lebenswege tamilischer Frauen in Osnabrück.“<sup>115</sup>

Die Dimensionen von Zeit und Raum werden hier auf verschiedene Weisen miteinander verknüpft. Die Sicht auf die Lebenszeit der einzelnen Frauen und ihrer Familien führt bei der Sammlung von Material und Fotos direkt in die private Sphäre der Menschen. Mit der Erstellung der Dokumentation und der anschließenden Präsentation betritt die Gruppe mit ihren Geschichten den öffentlichen Raum. Die Frauen erfahren eine besondere Wertschätzung und sind stolz, wenn ihre Lebensgeschichte gehört und aufbewahrt wird. Diese Zeitzeugendokumentationen, wie sie auch in vielen anderen Engagementfeldern praktiziert werden, werden möglicherweise nicht direkt mit der Lotsenfunktion, die ja auf die Zukunft gerichtet ist, in Verbindung gebracht. Die schönen gemeinsamen Stunden stehen im Vordergrund, doch wenn diese Geschichten der Migration und vor allem der Integration zunehmend Teil der Stadtgeschichte werden und entsprechend wahrgenommen werden, dann hat das Lotsenengagement eine besondere Wirksamkeit erreicht.

Bei den Räumen und Orten der Aktivitäten selbst geht es um die Sicherstellung der Erreichbarkeit und die Stabilisierung des Kontaktes. Hierbei haben die Funktion und die Gestaltung der jeweiligen Räume einen entscheidenden Einfluss auf die Wirksamkeit der Lotsenaktivitäten. Räume, die für alle Beteiligten leicht zugänglich und auch vertraut sind, wie z.B. Familienzentren, Begegnungsstätten, Kulturhäuser etc. erleichtern den Kontakt. Räume, die in ihrer Funktion einer Institution oder Behörde zugeordnet sind, erwecken durch die häufig geschlossenen Türen ein Gefühl von Unsicherheit sowohl bei den Lotsen als auch bei den zu Lotsenden. So kann ein Gespräch zur Klärung eines Sachverhaltes einen vollkommen unterschiedlichen Verlauf nehmen, je nachdem, ob es in einem Amtszimmer stattfindet oder in einem für Lotsen und Kunden vertrauten Raum. Denn je nach Funktion des Raumes, nehmen alle Beteiligten oft unbewusst unterschiedliche Rollen ein. Das besagt allerdings nicht, dass Lotsenaktivitäten ausschließlich in vertrauten Räumen stattfinden sollten. Sondern es bedeutet, dass Lotsenprojekte sich bewusst damit auseinandersetzen, wie sie sich in bestimmten Räumen orientieren und positionieren können und auch wie sie sich Räume für die Aktivitäten aneignen können.

Aus der Praxis zwei Beispiele, die eher unter dem Aspekt der geselligen Freizeitgestaltung bzw. der gesellschaftlichen Anerkennung wahrgenommen werden und weniger in Hinblick auf die Förderung der Integrationsprozesse und die Wirksamkeit des Lotsenengagements. In vielen Projekten werden Exkursionen und Ausflüge angeboten, Stadtführungen, Besuche in botanische Gärten, Museen und Bibliotheken bis hin zu Spaziergängen. All das macht Spaß, stärkt das Gruppengefühl und vermittelt Informationen, doch führt es auch dazu, dass sich die Menschen gemeinsam Räume und Orte erschließen und aneignen, die sie alleine möglicherweise nie betreten hätten. Im Rahmen der Kultur der Anerkennung finden Aktivitäten der Lotsenprojekte auch in Räumen mit einem hohen Prestigewert, z.B. im Rathaus, statt. Auch diese Räume würden von einem Einzelnen ganz ohne Anlass und Einladung nicht betreten werden.

*Räume und Orte  
der Aktivitäten*

*Funktion und  
Gestaltung der  
Räume*

<sup>114</sup> VHS Hameln-Pyrmont, Pressemitteilung vom 07.01.2008

<sup>115</sup> Dokumentation: 4. Fachtagung Integrationslotsen, MS Hannover, Stadt Osnabrück, 2010, Seiten 29 - 30

#### 4.4 Facetten von Umsetzung und Entwicklung

Die Möglichkeiten der Umsetzung, Entwicklung und Verteilung von Aktivitätsfeldern innerhalb der Lotsenprojekte sind überaus vielfältig. Im Folgenden werden fünf Facetten beschrieben, die Teile des gesamten Spektrums darstellen. Sie haben unterschiedliche Ausprägungen in Bezug auf die Zeiteinteilung und die räumliche Anbindung der Aktivitäten und können im Bild der Landkarte der Lotsenprojekte als gut sichtbare und viel besuchte Plätze, als stille und abgelegene Gärten oder als betriebsame Verkehrsknotenpunkte in Erscheinung treten. Gleichwohl ist dies auch eine Auswahl aus der Fülle der Möglichkeiten.

##### 4.4.1 Selbst besorgte Tätigkeiten

Eine Lotsin aus dem Osnabrücker Land ihre Aktivitäten als selbst besorgte Tätigkeiten. Sie geht auf die Menschen zu und signalisiert in ihrer Gemeinde, was sie machen kann und möchte. So kommen sie zu ihr. Diese Form bedeutet, dass die Zeiteinteilung individuell und relativ frei geregelt werden kann und eine durch dritte vorgegebene Strukturierung oder Formalisierung entfällt. So können auch Aktivitäten als selbst besorgt verstanden werden, die als Fortsetzung bisheriger Tätigkeiten in den informellen Netzwerken, im Familienverband, in der erweiterten Nachbarschaftshilfe oder im eigenen Verein, wie selbstverständlich weiter ausgeführt werden. Ob sich bei diesen Tätigkeiten die Akteure selbst immer in der Funktion als Integrationslotse begreifen und wie diese Aktivitäten vom örtlichen Lotsenprojekt wahrgenommen werden, das sind offene Fragen, die im praktischen Erfahrungsaustausch ihre Antwort finden sollten.

*Fortsetzung  
bisheriger  
Tätigkeiten*

##### 4.4.2 Individuelle Personenbegleitung

Diese Form der Begleitung zu Behörden und anderen Institutionen entwickelt sich zum einen aus den so genannten selbst besorgten Kontakten und zum anderen aus Überweisungskontexten anderer Einrichtungen. Wird diese persönliche Begleitung als Hilfe zur Selbstorganisation und Motivation verstanden, haben sich Lotsen auf einen längeren Zeitraum einzustellen. Bei der Begleitung können unterschiedliche Formen auftauchen wie sprachliche und allgemeine Unterstützung beim Umgang mit Behörden, Hilfestellung bei der Arbeitssuche und Bewerbungen bis hin zu Möglichkeiten der Freizeitgestaltung.

Einmalige Aktivitäten ergeben sich bei aktuellen Angelegenheiten wie z.B. Gesprächen mit Eltern und Lehrern. Sie bedürfen der Terminabsprache und haben einen kalkulierbaren Zeitrahmen von ein bis zwei Stunden. Da es aber Aktivitäten auf Abruf sind, erfordern sie eine grundsätzliche Bereitschaft und die nötige Flexibilität von den Engagierten. Je nach Anlass dieser einzelnen Aktivitäten, z.B. Begleitung zum Arzt, Behördenbesuche mit Wartezeiten etc. ist mit einem erhöhten Zeitfaktor zu rechnen. Bei diesen Aktivitäten erfüllen die Lotsen in der Regel eine Übersetzungs- bzw. Vermittlungsfunktion in Bezug auf bestimmte Sachinhalte der jeweiligen Einrichtung. Die Struktur wird hier aktuell von den Fachkräften bestimmt.

*Einmalige  
Aktivitäten*

Die Integrationslotsin Larissa Paustian beschreibt diese intensive Begleitung so: „Die Erwachsenen der Familie betreute ich anfangs von ‚A bis Z‘: von der Anmeldung beim Ausländeramt, Arbeitsamt, bei der Krankenkasse, sowie Caritas. Bei Ärzten und einer Apotheke suchte ich für die Familie russischsprachige Mitarbeiterinnen, [...] Mit dieser Familie war ich etwa 200 Stunden unterwegs, manchmal 8 bis 10 Stunden pro Tag!!! [...] Ich setze mich für einen guten und schnellen Start der Migranten ein, um ihnen, ihren Kindern und auch allen, die sie in den Ämtern, Institutionen und auch privat kennen lernen, eine lange Zeit der Unwissenheit und Ungewissheit zu ersparen.“<sup>116</sup>

*Intensive  
Begleitung*

<sup>116</sup> Dokumentation: 4. Fachtagung Integrationslotsen, MS Hannover, Stadt Osnabrück 2010, Seiten 27 - 28

Individuelle Begleitung geht einher mit einem häufigen Aufenthalt in der privaten Sphäre der Menschen. Bei Hausbesuchen wird Zeit in der Wohnung der Menschen verbracht und auf den Wegen zu und durch die Institutionen wird ebenfalls viel gemeinsame Zeit geteilt. Dabei verschwimmen zuweilen die Grenzen zwischen Freundschaft, Familienbindung und Auftrag als Lotse. Das ist durchaus menschlich und gehört zum Freundsein dazu. Intensive Begleitungen können für den einen Engagierten eine Stärkung der Motivation bewirken, ein anderer Engagierter kann dabei die Grenzen seiner Freiwilligkeit erreichen. Der Erfahrungsaustausch mit anderen Lotsen dient hier der anerkennenden Reflektion und kann entsprechende Korrekturen einleiten. Entsteht die Begleitung aus selbst besorgten Kontakten, ist der Lotse selbst für die Strukturierung der Begleitung verantwortlich und hat für das Gleichgewicht von Nähe und Distanz zu sorgen. Als grundsätzliche Eckpunkte der Strukturierung sind zu nennen: die Auftragsklärung (wer macht was), das Einvernehmen bzw. Einverständnis zwischen den Beteiligten über anzustrebende Ziele, der Beginn und Abschluss der Begleitung.

*Nähe und Distanz  
in privaten  
Lebensräumen*

Ist die Begleitung aus einem Überweisungskontext entstanden, der mit Aufträgen verbunden ist, werden Formen und Strukturen gemeinsam festgelegt. Diese können sich auf die zeitliche Begrenzung der Tätigkeit, die Personen- und Zielgruppenorientierung und fachspezifische Anforderungen beziehen. Die Struktur ist in der Regel formalisiert mit Aufnahmegespräch, Zielvereinbarungen, Dokumentations- und Berichtswesen. Solche Begleitungen finden sich eher nach den Spezialisierungslehrgängen. Sie sind sehr zeitintensiv und setzen eine Verpflichtung über einen längeren Zeitraum voraus. Die Sicherung der Informationswege, die Kommunikation mit allen Beteiligten und das hohe Maß der Formalisierung erfordern zusätzliche Zeitressourcen von den Lotsen.

#### 4.4.3 Regelmäßigkeit von Zeit und Ort

Aktivitäten zu festen Zeiten an festen Orten wie z.B. Sprechzeiten, Kontaktbörsen oder Gruppenangebote, haben als gemeinsame Funktion die soziale Kontaktpflege. Es entsteht ein direkter Kontakt zwischen den Lotsen und den potenziellen Adressaten. Der Stundenumfang ist kalkulierbar, doch sind diese Aktivitäten verbunden mit einer regelmäßig wiederkehrenden terminlichen Verpflichtung und einer verlässlichen Zusage über einen längeren Zeitraum. Das Lotsenengagement kann sich ohne Überweisungskontext entwickeln, weil es an den entsprechenden Orten einen regen Publikumsverkehr gibt und sich Angebote der Unterstützung in gegenseitigem Einvernehmen entfalten können.

*Erreichbarkeit und  
Publikumsverkehr*

In Ostrhauderfehn bietet eine Integrationslotsin ihre ehrenamtliche Unterstützung in einer Stunde pro Woche im Elterncafé an.<sup>117</sup> In Hildesheim werden Sprechzeiten in den Stadtvierteln im Nachbarschaftsladen, Stadtteiltreff und Mehrgenerationenhäusern angeboten. In Oldenburg führen die Hochschullotsen zweimal im Monat einen Treff in der Mensa durch, der sich ‚International Coffee Hour‘ nennt. Die Oldenburger Evaluierungsstudie hat auch die Gelotsten interviewt. Von ihnen wird dieser Treff so beschrieben: „Eine Zeit für Freunde [...] einfacher und freundlicher, und nicht so amtlich. [...] weil das ist eine lockere Atmosphäre, das ist jetzt nicht so, dass du über deine Problem reden musst, weil das ist einfach Kaffee trinken und vielleicht erstmal ansehen, wie das alles läuft, dann bist du irgendwie aufgelockert dadurch und nicht gezwungen zu reden, du kannst erstmal zuhören und angucken. [...] dass die Leute zur ‚International Coffee Hour‘ kommen, zum quatschen, zum reden, sich austauschen und nicht diese Hierarchien, dass das auf Augenhöhe geschieht.“<sup>118</sup>

<sup>117</sup> [www.presse-meldung-niedersachsen.de/ostrhauderfehn-integrationslotsen-im-elterncafe-4267](http://www.presse-meldung-niedersachsen.de/ostrhauderfehn-integrationslotsen-im-elterncafe-4267)

<sup>118</sup> Meinhardt; Klausing: Hochschullotsen, IBKM, Oldenburg, 2009, Seite 66

Die regelmäßige Präsenz der Lotsenprojekte an festen Orten sichert die Erreichbarkeit, verringert Hemmschwellen im Kontakt zur Zielgruppe und befördert somit die Nachfrage. Gleichzeitig bedeutet dies, dass die Lotsen sich zu den vereinbarten Zeiten zur Verfügung stellen, egal ob nun Interessierte kommen oder nicht. Das kann eine Belastung für das Engagement bedeuten. Diese Orte müssen so gewählt sein, dass sie gut erreichbar sind, möglichst mit einer Bushaltestelle vor der Tür und dass sie mittendrin sind im Alltag der entsprechenden Zielgruppe. Das Angebot von Sprechstunden in einem separaten Büro wurde von einigen Projekten angestrebt, doch hat die Praxis gezeigt, dass solche Angebote nicht in Anspruch genommen werden.

*Regelmäßige  
Präsenz*

Gruppenangebote haben sowohl die Funktion der sozialen Kontaktpflege als auch darüber hinaus eine Integration fördernde thematische Ausrichtung. Vorteile ergeben sich aus der Anwesenheit einer Mehrzahl potenzieller Adressaten zur gleichen Zeit am gleichen Ort. Diese Angebote verlangen ebenfalls eine regelmäßige terminliche Verpflichtung, die vom wöchentlichen Stundenumfang kalkulierbar ist. Während sich bei Sprechstunden oder Präsenzzeiten der Zeitumfang ausschließlich auf die Anwesenheit vor Ort bezieht, sind bei Gruppenangeboten auch Vor- und Nachbereitungszeiten einzurechnen. Je nach Ausrichtung der Angebote finden sich Formalisierungen in Bezug auf Teilnehmer- und Anwesenheitslisten sowie auf ein Berichtswesen und eine Dokumentationspflicht.

*Gruppenangebote*

Die Struktur der Gruppenangebote wird von mehreren Faktoren bestimmt: der thematischen Ausrichtung und Zielsetzung, der Zielgruppe, der Zusammenarbeit von Engagierten und Hauptamtlichen und möglicherweise von Förderrichtlinien, wenn die Angebote durch entsprechende Programme finanziert werden. Die Formen der Gruppenangebote gehen von Kursreihen über offene Treffs und Gesprächskreise bis hin zu einzelnen Veranstaltungen. Das Spektrum umfasst vielfältige Möglichkeiten: sprachliche Unterstützung und Förderung wie Konversationsgruppen, Übungswochen in Vorbereitung auf Prüfungen und Sprachteste, Alltagssprache und Bewerbungstrainings, Lesezirkel und Literaturkreise; Vermittlung von Freizeit- und Sportangeboten und Initiierung und Einladung zu kulturellen Veranstaltungen wie z.B. Lesewettbewerbe, Modenschauen, Kochkurse, Musik-, Chor- und Singveranstaltungen, Theatergruppen, Fahrrad- und Gesundheitstraining, Zeitzeugenausstellungen und vieles mehr.

In der Lingener Tagespost heißt es: „Neben Hilfe im alltäglichen Leben bietet die Integrationslotsen-Gruppe, in der zehn Sprachen gesprochen werden, auch Veranstaltungen an, die vor allem auf Angeboten der VHS und des Gleichstellungsbüros aufbauen.“<sup>119</sup> Besonders die Gruppenangebote sind ein hervorragendes Übungsfeld für frisch ausgebildete Lotsen. Das Andocken an bestehende Angebote ermöglicht Erfahrungen in der konkreten Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen. Eine Gruppenleitung z.B. im Tandem mit einer erfahrenen Lotsin hilft beim Einstieg in das praktische Lotsenengagement. Zu Beginn kann dies eine teilnehmende Beobachtung sein, gefolgt von der schrittweisen Wahrnehmung von Aufgaben innerhalb der Gruppenarbeit bis hin zur Übernahme von Tätigkeiten zur Organisation und Vor- und Nachbereitung des Angebots.

*Einstieg und  
Übungsfeld für  
frisch ausgebildete  
Lotsen*

#### 4.4.4 Projekte

Die Entwicklung und Durchführung von Projekten durch eine Gruppe oder ein Team der Lotsen können zu neuen Ansätzen in der freiwilligen Integrationsarbeit vor Ort führen und machen das kreative Potenzial der ehrenamtlichen Integrationsakteure sichtbar. Es sind Ideen wie z.B. die Dokumentation der kommunalen Migrationsgeschichte, das Drehen eines Films, die Erstellung der Landkarten der Integration, die Organisation von Willkommenstagen und Einbürgerungsfeiern. Diese Projektstätigkeiten stärken das Gruppengefühl und fördern bei gelingen-

<sup>119</sup> Mike Röser: Professionelle Hilfe für die neuen Integrationslotsen, Lingener Tagespost vom 13.01.2011

dem Verlauf die Motivation für das Lotsenprojekt. Von einer ersten Idee über die Planung einzelner Entwicklungsschritte bis hin zur Durchführung können beteiligte Lotsen erleben, dass sie im Rahmen ihres Projektes über Entscheidungskompetenzen verfügen und sie können im günstigen Fall erfahren, dass sie sich auf die Unterstützung weiterer ehrenamtlicher und hauptamtlicher Integrationsakteure verlassen können. Allerdings ist der Zeitaufwand für die Entwicklung und Durchführung von Projekten schwer zu kalkulieren und wird häufig von den Ideengebern unterschätzt. Projektentwicklungen können sich über einen Zeitraum von Jahren erstrecken, indem sich die Projektidee etablieren kann und eine entsprechende Wirksamkeit zu erkennen ist. Diese Aktivitäten beanspruchen manchmal viel Zeit sowie einen langen Zeitraum. Sie sind auch verbunden mit Frustrationen und Durchhaltevermögen. Es sind wiederkehrende Aufgaben, die zuweilen einen langen Atem benötigen und ein sich immer neu aufbauendes Vertrauen in die Projektidee brauchen.

*Projektaktivitäten  
stärken  
Gruppengefühl  
und Motivation  
Im Integrations-  
engagement*

Diesen langen Weg beschreiben die Osnabrücker Lotsen<sup>120</sup>: Sie hatten schon 2007 die Idee, Neubürger persönlich zu begrüßen, sie kennen zu lernen und konkrete Unterstützung in der neuen Umgebung anzubieten. Sie wollten aktiv und persönlich auf Zuwanderer zugehen und ihnen das Gefühl geben, angekommen und willkommen zu sein. Sie gründeten eine Arbeitsgruppe, besorgten sich Informationen aus einer anderen Stadt, diskutierten, durchaus auch kontrovers, ihre Idee mit Vertretern der Stadt und beantragten ein kleines Budget. Diese Vorbereitungen dauerten ein Jahr und am 18. Oktober 2008 wurde der erste Willkommenstag durchgeführt. Dieses Treffen fand in einem Café statt. Es folgten weitere Treffen, die erst in der kleinen Ratskammer im Rathaus durchgeführt wurden und mittlerweile im großen Friedenssaal des Rathauses erfolgen. Als Willkommensgeschenke werden Stadtpläne und Kulturführer besorgt, die Begrüßung übernimmt der Oberbürgermeister oder seine Vertretung, die Lotsinnen stellen sich persönlich vor und geladene Institutionen und Vereine erhalten das Wort. Nach einer kleinen Stadtführung kommt es zu weiteren Kontakten und zum Gedankenaustausch bei Kaffee und Kuchen. Die Gruppe der Lotsinnen hat nun über Jahre an ihrer Projektidee festgehalten, auch wenn sie zwischenzeitlich kurz vor dem Aufgeben standen. Denn die eingeladenen Neubürger melden sich in verhältnismäßig geringer Zahl an, doch die positiven Rückmeldungen der Anwesenden geben wieder Auftrieb. Es bleiben auch noch nach vier Jahren die Fragen, was gelungen ist und woran noch gearbeitet werden muss. Es werden sicherlich noch Jahre vergehen, bis der Willkommenstag zu einer Selbstverständlichkeit geworden ist.

#### 4.4.5 Aufgaben der Organisation im Lotsenprojekt

Ein weiteres Aktionsfeld der Lotsenprojekte entwickelt sich erst mit zunehmender Praxis, es sind die Aufgaben der Organisation im Lotsenprojekt, die für und ohne direkte Adressaten stattfinden. Hierzu gehören die Organisationsstruktur des Lotsenprojektes mit entsprechender Kontaktpflege und Kooperation unterschiedlicher Akteure und die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Bei den meisten Lotsenprojekten hat sich in diesem Feld die enge Zusammenarbeit mit den hauptamtlichen Akteuren wie Koordinatoren, Leitstellen und zuweilen auch Dozentinnen der Lehrgänge als notwendig erwiesen.

Aktivitäten beziehen sich auf die Organisation von Informationsständen und Präsenztagen, Entwicklung von Logo und Faltblatt, Aufbau interner E-Mailverteiler und Datenbanken mit individuellen Lotsenprofilen, Erstellung von Infobriefen und Herstellung und Pflege der Internetpräsenz, zunehmend wird auch die Präsenz in virtuellen Netzwerken wie Facebook bearbeitet. Im Rahmen der Kooperation und Kontaktpflege nehmen Lotsen an Runden Tischen vor Ort teil, sind in politi-

<sup>120</sup> Dokumentation: 4. Fachtagung Integrationslotsen, MS Hannover, Stadt Osnabrück, 2010, Seiten 18 – 21 (sinngemäße Wiedergabe)

schen Gremien präsent, sammeln Informationen über weitere relevante Institutionen und Migrantenorganisationen, wählen Lotsensprecher, benennen verbindliche Vertreter für die Kontaktpflege, beteiligen sich an Festen, nehmen an Wettbewerben teil und vieles mehr. Diese Aktivitäten dienen gleichzeitig der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Die Wirkung auf die Nachfrage des konkreten Lotsenengagements wird in der Evaluierungsstudie so beschrieben: „Das vermeintliche Überangebot an bereits qualifizierten Integrationslotsen, welches von einigen Akteuren wahrgenommen wird, liegt vermutlich nicht darin begründet, dass Einsatzbereiche der Lotsen begrenzt sind, sondern in der unzureichenden Außendarstellung des Lotsenprojektes. Es zeigt sich deutlich, dass die Nachfrage durch Organisationen infolge der Bekanntmachung des Lotsenprojektes zunimmt und die Situation sich damit durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit komplett umkehren könnte.“<sup>121</sup>

Gleichwohl sind diese Aktivitäten nicht jedermanns Sache und es gilt einerseits auch hier der Satz „Jeder nach seinen Möglichkeiten“ und andererseits die Erfahrung, dass die eigentliche Qualifikation durch das Lernen in der Praxis entsteht. Gerade die Lotsenprojekte bieten hier für Unerfahrene ein Lernfeld in Richtung auf aktive Bürgerbeteiligung und politische Partizipation, also auf gesellschaftliche Teilhabe. Gemeinsame Aktivitäten in der Öffentlichkeit z.B. im Tandem mit erfahrenen Lotsen können das Gefühl der Selbstwirksamkeit der Lotsen stärken und somit die Wahrnehmung von Integrationsaktivitäten und -leistungen im öffentlichen Raum erhöhen.

Das breite Spektrum der Aktivitäten in den niedersächsischen Lotsenprojekten zeigt vielfältige Formen und variierende Strukturen, die auch zukünftigen Lotsen genügend Spielräume geben, in denen sie aktiv werden können. Formen und Strukturen im Engagement beeinflussen sich gegenseitig, können aber auch durch die beteiligten Akteure verändert und entwickelt werden. Dies zeigt sich in der Entstehung modifizierter Ideen aus dem allgemeinen Integrationslotsenkonzept und der Umsetzung in speziellen Engagementbereichen.

#### 4.5 Engagementbereiche

Die spezialisierte Ausrichtung der Lotsenprofile entwickelte sich in der Regel nach der allgemeinen Schulung. Diese Speziallotsenprojekte sind fach- und zielgruppenspezifisch orientiert und werden in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen umgesetzt. Für ausgewählte Bereiche und Zielgruppen wurden besondere Qualifizierungskonzepte entwickelt, bei denen Basis- und Spezialisierungsmodule eng miteinander verzahnt sind, dies sind Ausbildungsotsen, Elternlotsen, Hochschullotsen, Toleranzlotsen und Umweltlotsen.<sup>122</sup> Eine ausführliche Darstellung findet sich in der Evaluierungsstudie auf den Seiten 57 bis 67, wo auch noch die Stadtteillotsen und die Sportlotsen Erwähnung finden. Verschiedene Faktoren haben zu dieser Entwicklung geführt: Die Lotsen selbst definieren ihr Profil je nach Interpretation ihrer Aufgaben – z.B. ich bin ein Stadtteillotse, und formulieren ihre Wünsche an weitere Qualifizierungsmaßnahmen. Träger entwickeln aus ihrem Tätigkeitsspektrum Ideen für eine Spezialisierung wie z.B. die Hochschullotsen. Einrichtungen melden einen Bedarf an wie z.B. bei den Elternlotsen. Im Rahmen von lokalen Integrationsplänen werden Handlungsfelder benannt, die z.B. den Bedarf an Gesundheitslotsen formulieren.

Einerseits sind die Spezialisierungsmodule am Bedarf orientierte Maßnahmen und andererseits wird „das Anliegen der einheitlichen Verwendung der Begrifflichkeit „Integrationslotse“ besonders hervorgehoben und zum Teil von einer

*Erfahrung der  
Selbstwirksamkeit  
durch  
Wahrnehmung im  
öffentlichen Raum*

*Spektrum der  
Impulsgeber für  
Spezialisierungen*

<sup>121</sup> Bommers, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Kurzfassung) 2010, Seite 8

<sup>122</sup> [www.ms.niedersachsen.de](http://www.ms.niedersachsen.de) Pfad>home>Themen>Integration>Integrationslotsen

Untergliederung des Hauptprofils in die spezifischen Lotsenprofile abgeraten.“<sup>123</sup> Es wird der Verlust von Potenzial befürchtet, da spezielle Lotsen schwieriger zu finden seien und einzusetzen seien. Gleichwohl erfordert eine Vielzahl von Integrationslotsen und der jeweils spezifische Bedarf vor Ort eine Differenzierung in der Weiterentwicklung der Lotsenprojekte, was eher in städtischen Gebieten als im ländlichen Raum geboten ist. Im Einzelnen werden die genannten Spezialisierungsprofile kurz beschrieben:

#### 4.5.1 Ausbildungslotsen

Ausbildungslotsen engagieren sich in dem Übergangsbereich von der Schule zum Beruf. Es sind zum Teil junge Erwachsene, die z.B. schon an einem Mentorenprogramm der Niedersächsischen Industrie- und Handelskammer teilgenommen haben.<sup>124</sup> Sie sehen ihre Aufgabe darin, Jugendliche beim Einstieg ins Erwerbsleben zu unterstützen sowie kulturbedingte Missverständnisse rechtzeitig zu erkennen und aufzuarbeiten.<sup>125</sup>

#### 4.5.2 Elternlotsen

Elternlotsen widmen sich der aktivierenden Elternarbeit mit zugewanderten Eltern. Das Qualifizierungskonzept entstand aus einer Arbeitsgruppe im niedersächsischen Kultusministerium. „Ermutigung und Stärkung der zugewanderten Eltern, Überwindung von Barrieren und neue Formen der interkulturell orientierten Zusammenarbeit auf partnerschaftlicher Ebene zwischen Eltern und Bildungseinrichtungen sind Bausteine für einen Erfolg versprechenden Weg.“<sup>126</sup> Elternlotsen sehen ihre Aufgabe darin, Eltern für die Themen Bildung, Schule und Erziehung zu sensibilisieren und deren Zusammenarbeit mit den Bildungsinstitutionen zu stärken. Ein Beispiel aus Braunschweig: „Safinaz Yilderim ist an der Grundschule Isoldestraße ehrenamtlich als Elternlotsin tätig. Ausgebildet vom Büro für Migrationsfragen der Stadt, begleitet sie türkische Eltern zu Lehrerbesuchen, übersetzt Einladungen zu schulischen Veranstaltungen und macht Eltern Mut, trotz Sprachschwierigkeiten Elternsprechtage zu besuchen. Dass Eltern türkischer Kinder in der Schule zunehmend präsent sind, freut Safinaz Yilderim.“<sup>127</sup>

#### 4.5.3 Hochschullotsen

Hochschullotsen haben zum Ziel, die Studienerfolgschancen von Studierenden aus dem Ausland und mit Migrationshintergrund nachhaltig zu verbessern. Für internationale Studierende und Studierende aus Einwandererfamilien bieten sie Informationen über Studienangebote und Abschlüsse, Hilfe bei Formalitäten, sprachliche Unterstützung bei Studienarbeiten, Begleitung zu Behörden und vieles mehr.<sup>128</sup>

#### 4.5.4 Toleranzlotsen

Toleranzlotsen sind Jugendliche und junge Erwachsene, deren Tätigkeit präventiv ausgerichtet ist. Sie führen Unterrichtseinheiten, Projekttag und Workshops durch. Ziel ist es, Kinder und Jugendliche für jede Form der Ausgrenzung zu sensibilisieren, ihre Toleranz gegenüber dem jeweils Anderen zu fördern und ein Miteinander zu stärken, das sich durch Anerkennung, Vielfalt und Gleichberechtigung auszeichnet.

<sup>123</sup> Bommers, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Langfassung) 2010, Seite 57

<sup>124</sup> [www.hannover.ihk.de](http://www.hannover.ihk.de)

<sup>125</sup> Bommers, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Langfassung) 2010, Seite 60

<sup>126</sup> Schanz, Nds. Kultusministerium: Elternlotsen – ein modularisiertes Qualifizierungskonzept für die aktivierende Elternarbeit mit zugewanderten Eltern, in NiLS-Beiträge 82, Nds. Landesamt für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hg.), Hildesheim, Mai 2008, Seite 19

<sup>127</sup> Braunschweiger Zeitung, 18.02.2009, Quelle: [newsclick.de/index.jsp/artid/9885619/menuid/2048](http://newsclick.de/index.jsp/artid/9885619/menuid/2048)

<sup>128</sup> MS Niedersachsen, Faltblatt: Hochschullotsen, siehe auch: [www.ibkm.uni-oldenburg.de/lotsen](http://www.ibkm.uni-oldenburg.de/lotsen)

tigung auszeichnet. Toleranz und interkulturelle Verständigung sind die Kernelemente des Projektes.<sup>129</sup>

#### 4.5.5 Umweltlotsen

Umweltlotsen erwerben Kenntnisse über Umweltthemen wie: Natur erleben und schützen, Abfall und Umweltschutz, Energiekosten senken und Klima schützen, Konsum und Mobilität. Diese Kenntnisse können sie abhängig von den lokalen Rahmenbedingungen in ihre Tätigkeiten einbringen, z.B. bei Gruppenangeboten in Kooperation mit Abfallwirtschaftbetrieben oder Bildungseinrichtungen oder bei der Durchführung von Naturführungen.<sup>130</sup>

Die oben genannten Spezialisierungsmaßnahmen können aus Mitteln des Landesprogramms ‚Integrationslotsen‘ durch das für Integration zuständige Niedersächsische Ministerium gefördert werden.<sup>131</sup> Es gibt aber auch Projekte, die durch andere Programme bzw. Stiftungen gefördert werden und zum Teil vor oder parallel zu den Lotsenprojekten etabliert wurden. Hierzu zählen die Kulturmittler oder Kulturdolmetscher, die Gesundheitslotsen, die Familien- und Bildungspaten.

Die relativ kurze Auflistung der vielfältigen Engagementbereiche zeigt an, dass sich aus der Differenzierung und Spezialisierung für die Lotsenprojekte Veränderungen ergeben in Bezug auf die Anforderungen an Qualität, Verfügbarkeit und Verpflichtung der Engagierten. Durch die Fokussierung auf eine Zielgruppe mag sich der Zugang erleichtern, doch gleichzeitig sinkt damit die Zahl der potenziellen Adressaten. Durch die Perspektive auf fachspezifische Themen wird von den Lotsen ein gewisses Expertentum verlangt, sie verlassen den Status des engagierten Laien und tragen somit mehr Verantwortung für das Gelingen des Projektes. Die fachliche und personenbezogene Ausrichtung verändert die Kooperationsbeziehungen und die angestrebten Zielrichtungen wirken sich auf die Struktur und die Formalisierung der Aktivitäten aus. Stellvertretend können diese Auswirkungen am Oldenburger Projekt der Bildungspaten verdeutlicht werden.

*Anforderungen an  
Qualität, Verfüg-  
barkeit und Ver-  
pflichtung*

#### 4.5.6 Bildungspaten

Das Projekt „Bildung für alle – Bildungspaten“ wurde von der Stadt Oldenburg – Stabsstelle Integration in Kooperation mit der kommunalen Freiwilligenagentur (Agentur:ehrensache) und der Volkshochschule Oldenburg entwickelt und wird mit Oldenburger Grundschulen und den Sprachlernklassen aller Schulformen (DaZ Net) durchgeführt.<sup>132</sup> Die Projektentwicklung basiert auf der Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfslagen, die aus direkten Meldungen an die Stadt sowie aus statistischen Erhebungen ersichtlich wurden. Die Ausgangssituation wird so dargestellt: Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund sind im deutschen Schulsystem deutlich benachteiligt, in Oldenburg erreichten 11,9% der Migrantenkinder in 2007 die Hochschulreife, jeder vierte ausländische Jugendliche verlässt die Schule ohne einen Hauptschulabschluss, Zuwandererkinder sind in den Haupt- und Förderschulen überrepräsentiert, Grundschulen formulieren deutliche Hilferufe nach institutioneller Unterstützung und es lässt sich eine hohe Armutsbetroffenheit der Migrantenkinder unter 15 Jahren (60% nach SGB II) feststellen.

Zielsetzung des Projektes ist durch die Einrichtung von Bildungspatenschaften die Bildungschancen benachteiligter Grundschulkinder mit Migrationshintergrund zu verbessern und Brücken zu bauen zwischen Schule und Eltern. Ferner möchte das Projekt die Wertschätzung der Zuwandererfamilien und die Anerkennung

<sup>129</sup> MS Niedersachsen, Faltblatt: Toleranzlotsen

<sup>130</sup> MS Niedersachsen, Faltblatt Umweltlotsen

<sup>131</sup> Angaben zur Antragstellung und zum Kontakt zur Bewilligungsbehörde unter [www.ms.niedersachsen.de](http://www.ms.niedersachsen.de)

<sup>132</sup> Kocatas, Yasemin, Konzept und Präsentationsvortrag, VHS und Stadt Oldenburg, 2011, (Zusammenfassung der Materialien)

ihrer Integrationsbereitschaft erreichen, durch eine freiwillige Leistung, ohne behördliche Kontrolle, die Familien unterstützen und neu zugewanderten Kindern sprachliche Orientierungshilfen geben. Zielgruppe der Bildungspaten sind Kinder aus der zweiten und dritten Klasse mit einem individuellen Förderbedarf. Diese Wahl der Zielgruppe hat Auswirkungen auf die Auswahl der Paten, die Struktur ihrer Tätigkeiten und die Konzipierung der vorbereitenden Qualifizierung.

Eine Patenschaft ist eine verbindliche, verlässliche und längerfristige Beziehung, bei der durch regelmäßige Gespräche und gemeinsame Aktivitäten ein Vertrauensverhältnis entsteht und die Paten eine Vorbildfunktion übernehmen. Die Patenschaft ist im Alltag der Kinder angesiedelt und soll ihre schulische Laufbahn unterstützen. Der Erwerb von Basiskompetenzen wie z.B. Lernfreude und Neugier, Selbstvertrauen und Initiative, Konzentrationsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft, Zeiteinteilung und Geduld sind längerfristige Ziele in der Begleitung.

Daraus ergeben sich *Form und Struktur* des Engagements: Die Patenschaft besteht aus einem eins zu eins Verhältnis, der Förderbedarf wird durch die Schule festgestellt und es findet ein erstes Gespräch zum kennen lernen statt. Danach kontaktieren die Paten die Eltern zur weiteren Terminabsprache. Die Begleitung erstreckt sich über mindestens sechs Monate mit jeweils zwei Treffen im Monat. Die Auswahl der Engagierten erfolgt in einem Einzelgespräch, die Teilnahme an der Schulung und dem Erfahrungsaustausch während der Patenschaft ist verpflichtend. Die individuelle Begleitung dieser Zielgruppe macht zudem die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses erforderlich. Die Paten erhalten eine Auslagenerstattung für Eintritte und Fahrkarten sowie Nachweise über die Qualifizierung und ihr Engagement.

Die Inhalte der Qualifizierung sind sowohl auf die Zielsetzung als auch auf die Zielgruppe ausgerichtet: Interkulturelle Kompetenzen, Diversity-Bewusstsein, Ermutigungspädagogik, Berichte aus der Praxis, Vorstellung von Kooperationspartnern und Netzwerken.

Zur Regulierung von Angebot und Nachfrage wurden sowohl für Bildungspaten als auch für die Schulen Formblätter entwickelt. Die Paten schreiben kleine, nicht formalisierte Berichte. Für die Bewerbungsgespräche gibt es einen Leitfaden.

#### *Bewerbung Bildungspatenschaft (Kurzfassung)*

##### *Fragestellungen*

Erzählen Sie uns ein wenig über Ihre aktuelle Lebenssituation?

Mögen Sie auch etwas über Ihre Hobbys, Ihre Freizeitgestaltung erzählen?

Haben Sie Erfahrungen mit Kindern und welche?

Wie viel Zeit können Sie im Monat erübrigen? (8 Std/Monat + Erfahrungsaustausch)

Ist Ihnen bewusst, dass Sie sich mindestens für 6 - 12 Monate festlegen?

Haben Sie schon Erfahrungen mit ehrenamtlicher Arbeit? Sind Sie zurzeit noch in einem anderen Bereich ehrenamtlich engagiert? Gibt es dort etwas, was Sie stört? Was wünschen Sie sich anders?

Was ist Ihre persönliche Motivation Bildungspatin oder -pate zu werden?

Was sind Ihre persönlichen Stärken, die Sie in die Bildungspatenschaft einbringen können?

Können Sie sich vorstellen, bei Bedarf mit Eltern und Lehrern zusammenarbeiten?

Was wünschen Sie sich von uns und was von den Patenkindern, um zufrieden mit ihrer Tätigkeit zu sein? Was müsste passieren, damit Sie enttäuscht sind? (z.B. ein Patenkind mit einer bestimmten Muttersprache)?

Sind Sie damit einverstanden, in Sprachlernklassen eingesetzt zu werden?

Sind Sie damit einverstanden, dass ein erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis eingeholt wird?

Sind Sie damit einverstanden, dass ein Lebenslauf mit Lichtbild von Ihnen eingereicht wird?

Fremdsprachen

## 4.6 Praxis der Lotsenprojekte gestalten und Nachhaltigkeit sichern

Der Blick auf die Fülle der Angebote, auf die Vielfalt der Engagementformen und die Breite der Aktivitätsfelder zeigt, dass die Lotsenprojekte ihre Praxis trotz unterschiedlicher Bedingungen erfolgreich gestalten. Eine gelingende Entwicklung der praktischen Aktivitäten wird wesentlich von drei Faktoren bestimmt, die für die Orientierung des Projektes bedeutende Markierungspunkte darstellen:

- der Übergang von der Qualifizierung in die Praxis
- die Organisation der praktischen Aktivitäten
- der Kreislauf von Erfahrungsaustausch, Informationsvermittlung und Ideenentwicklung.

Diese Markierungspunkte können im Bild der Landkarte der Lotsenprojekte die Zugänge zum Energieversorgungssystem mit Strom, Gas und Wasser anzeigen, ein System mit teils sichtbaren und teils nicht erkennbaren Leitungen und Verbindungen.

### 4.6.1 Übergang von der Qualifizierung in die Praxis

Die Gestaltung des Übergangs von der Qualifizierung in die Praxis ist abhängig von den Einstellungen und Erwartungen der Teilnehmenden, den Erfahrungen und dem Engagement der Dozentinnen und Dozenten und der Bereitschaft der Kommunen und Gebietskörperschaften entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen für die Lotsenprojekte zur Verfügung zu stellen.

Im Basislehrgang werden die Weichen für die Praxis der Lotsenprojekte gestellt. Ausgebildete Lotsen ziehen nach Abschluss der Kurse unterschiedliche Schlüsse. Ein Jugendlicher sagt: „In der Basisqualifikation lernt man nicht alle Details, aber das, was man im Groben so wissen sollte.“<sup>133</sup> Ein Hochschullotse bemerkt: „Ohne diese Qualifizierung ist man in der Struktur der Uni verloren. Weil man muss schon wissen, wie die ganzen Einrichtungen zusammenarbeiten. Und auch die Geschichte von Migration, man muss all diese Sachen schon wissen.“<sup>134</sup> Eine junge Frau aus dem Emsland stellt fest: „Ich nehme aus diesem Kurs, neben den vielen neuen Eindrücken und Informationen, auch viele Erkenntnisse für mich mit, die mir sonst höchst wahrscheinlich verwehrt geblieben wären. Ich werde jetzt anders – unbefangener – auf die Mitmenschen mit Migrationshintergrund zugehen als zuvor.“<sup>135</sup> Der in der Qualifizierung geschulte und geschärfte Blickwinkel der Lotsen, den gesellschaftlichen Wandel besser zu verstehen, mit den Themen Migration und Integration sensibel und angemessen umzugehen und Prozesse der interkulturellen Verständigung in der Einwanderungsgesellschaft wahrnehmen und benennen zu können, ist ein erforderlicher Bestandteil für die Ausbildung ehrenamtlicher Integrationsakteure und sollte auch in der allgemeinen Erwachsenenbildung eine größere Rolle einnehmen.

Nach der allgemeinen Schulung und auch nach den Spezialisierungsmodulen gibt es Aussagen, dass die eigentliche Qualifikation erst mit der Praxis beginnt, dass das Lernen nicht nur in Kursen stattfindet, sondern in den vielfältigen Möglichkeiten des Engagements und der Begegnungen im Alltag der Menschen. Ein Hochschullotse sagt: „Das eigentliche Projekt hat dann angefangen als wir die ersten Betreuungsfälle hatten und wir unsere Position suchten. Die eigentliche Qualifikation begann erst hinterher, als ich tätig werden konnte. Wir wissen jetzt,

*Qualifizierung  
schult und schärft  
den Blickwinkel*

*Lernen in der  
Praxis*

<sup>133</sup> Videofilm „Integrationslotsen in Niedersachsen – Momentaufnahmen“ in drei Sprachen abrufbar [www.ms.niedersachsen.de](http://www.ms.niedersachsen.de)

<sup>134</sup> Meinhardt; Klausing: Hochschullotsen, IBKM, Oldenburg, 2009, Seite 53

<sup>135</sup> Bögemann: Aufbau des ‚Sozialen Kapitals‘ durch Netzwerkmanagement im Ehrenamt zur Unterstützung von Migranten/-innen im Integrationsprozess – am Beispiel der Integrationslotsen, Lüneburg, 2010 (unveröffentlichtes Manuskript) Seite 65

wo wir was nachgucken können oder wen wir wohin schicken, aber das wichtigste begann eigentlich erst hinterher.“<sup>136</sup>

Die Dozentinnen und Dozenten aus der Erwachsenenbildung haben eine Schlüsselfunktion für den Erfolg der Lotsenprojekte in der Praxis. Berufliche Erfahrungen, fachliche Anbindung an die Themen Migration und Integration und die Kontinuität in den Qualifizierungsmaßnahmen sind von besonderer Bedeutung. Viele haben sich über das Maß ihrer beruflichen und bezahlten Aufgabenstellung hinaus im Handlungsfeld Integration engagiert und sind vor Ort auch über Jahre aktiv. Ihre Einbindung in die Lotsenprojekte auch nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen ist sinnvoll, da sie in den Lehrgängen bearbeitete Inhalte reflektieren können und den Lotsen in Erinnerung rufen können, welche Empfehlungen und Tipps gegeben wurden. Die Auswahl von Dozentinnen aus verschiedenen Fachrichtungen der hauptamtlichen Integrationsarbeit oder mit Zusatzausbildungen zu interkulturellem Training oder Antidiskriminierungsstrategien befördern den Übergang zur Praxis. „Frau Kurka ist hauptamtlich beim Jugendmigrationsdienst (JMD) in der Trägerschaft beim Kolping angestellt und seit vielen Jahren in der integrativen Jugendarbeit sehr aktiv. Frau Roland kommt gebürtig aus Armenien und ist hauptberuflich als Lehrkraft für „Deutsch als Fremdsprache“ für die Integrationskurse bei der VHS beschäftigt. Gerne brachten beide ihre jahrelangen Erfahrungen in den Kurs ein.“<sup>137</sup>

*Schlüsselfunktion der Dozentinnen und Dozenten für den Erfolg im Lotsenprojekt*

#### 4.6.2 Organisation der praktischen Aktivitäten

Bei der Organisation der praktischen Aktivitäten in den Lotsenprojekten hat sich eine hauptamtliche Koordinierung als unverzichtbar für die gelingende Praxis der Projekte herausgestellt. Sie ist für die Akquise von Aktivitätsfeldern, die daraus entstehende Verteilung der Tätigkeiten und für die Organisation und Steuerung der gesamten Projektorientierung verantwortlich. Eine klare Projektorientierung und Strukturierung entsprechend der örtlichen oder regionalen Gegebenheiten sichert die Nachhaltigkeit des Lotsenengagements sowie ermöglicht und befördert die bedarfsgerechte Nachfrage nach Differenzierungen und Spezialisierungen. In einigen Kommunen haben die Leitstellen für Integration diese Aufgaben wahrgenommen, in anderen wurden entsprechende Aufträge an bestehende Stellen delegiert und es sind auch neue Stellen der Koordination geschaffen worden, die in kommunal- bzw. regional verantwortete Fachbereiche wie Erwachsenenbildung, Stadtentwicklung, Bürgerbeteiligung, Freiwilligenagenturen und Integrationsbeauftragten eingebunden sind. Vielerorts haben Koordinierungsstellen aus unterschiedlichen Gründen und in verschiedenen Funktionen an einem Basislehrgang teilgenommen und verbesserten somit ihre Kenntnisse als auch ihr Verständnis für die Arbeiten in den Lotsenprojekten. Die Rolle von Politik und Verwaltung einer Kommune oder Gebietskörperschaft ist für die Praxis der Lotsenprojekte von ausschlaggebender Bedeutung, um das Lotsen von Integration vor Ort zu verankern, das Engagement aller Beteiligten ernst zu nehmen und somit die Nachhaltigkeit zu sichern.

#### 4.6.3 Kreislauf von Erfahrungsaustausch, Informationsvermittlung und Ideenentwicklung

Der Kreislauf von Erfahrungsaustausch, Informationsvermittlung und Ideenentwicklung wird durch den im Basislehrgang initiierten Gruppenprozess in Gang gesetzt. Im Verlauf der Lotsenprojekte entstehen daraus unterschiedliche Formen und Strukturen. Es gibt Treffen mit losem Zusammenschluss, monatliche Plenumssitzungen mit formalisierten Strukturen wie Tagesordnung, Einladungs-

<sup>136</sup> Meinhardt; Klausing: Hochschullotsen, IBKM, Oldenburg, 2009, Seite 53

<sup>137</sup> Bögemann: Aufbau des ‚Sozialen Kapitals‘ durch Netzwerkmanagement im Ehrenamt zur Unterstützung von Migranten/-innen im Integrationsprozess – am Beispiel der Integrationslotsen, Lüneburg, 2010, (unveröffentlichtes Manuskript) Seite 64

schreiben und Protokollführung, Zusammenschlüsse in thematischen Arbeits- und Projektgruppen und vieles mehr. Hier finden Austausch und Reflexion über die in konkreten Aktivitäten gemachten Erfahrungen in Form kollegialer Beratung statt. Formen der Öffentlichkeitsarbeit werden diskutiert, nehmen durch den Gedankenaustausch Gestalt an wie z.B. Präsenz in politischen Gremien oder Teilnahme an Wettbewerben, und tragen so zur Projektentwicklung bei. Als Besonderheit in der Entwicklung der Lotsenprojekte wird die Selbstorganisation von Netzwerken dargestellt, die sich innerhalb kurzer Zeit eine für sie angemessene Struktur geschaffen haben. Die Rolle von sozialen Netzwerken in der Begleitung von Integrationsprozessen ist unstrittig. Ob diese ihre Funktion eher selbst organisiert und teilnehmerorientiert oder gesteuert und strukturiert erfüllen, zeigt sich im Verlauf der Lotsenprojekte.

Netzwerke sind in der bildhaften Übertragung dazu da, einen Inhalt zusammenzuhalten, zu tragen oder auch zu fangen. Und diese Netze sind zu pflegen, neue Fäden, neue Knoten sind zu integrieren, Spannungen zu entlasten und notfalls auch Löcher zu reparieren. Funktionen und Aufgaben in einem Netzwerk dienen dem Aufbau unterstützender Beziehungen. Ein Netzwerk besteht aus den Knoten, den Akteuren oder Mitgliedern und aus den Fäden oder Seilen, den Beziehungen. Tragfähigkeit, Belastbarkeit und haltende Funktionen sind abhängig von der Anzahl der Knoten, der Festigkeit der Knoten und der Anzahl der Fäden, ihrer Länge und Stabilität. Ein Knoten braucht mehr als zwei Fäden, sonst entsteht kein Netz.

Wenn ehrenamtlich Engagierte sich in Netzwerken zusammenschließen, dann brauchen sie ab einer bestimmten Größe und mit wachsenden Aufgaben ein entsprechendes Netzwerkmanagement mit einer gewissen Strukturierung der Abläufe. Dies kann sowohl aus dem vorhandenen Potenzial der ehrenamtlich Engagierten gewährleistet werden als auch durch den Einsatz hauptamtlicher Integrationsakteure als Mitglieder des jeweiligen Netzwerkes erfolgen. In der Kombination von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen geht es darum, achtsam und wertschätzend zusammenzuarbeiten. Grundsätzlich geht es beim Netzwerkmanagement um die Festlegung gemeinsamer Ziele und Regeln, um die Sicherstellung wirkungsvoller Kommunikations- und Informationswege, um die Möglichkeiten der Meinungsbildung innerhalb des Lotsenprojektes und die Positionierung nach außen und letztendlich auch um die Wahl der Aufgabenverteilung aus der Fülle der Lotsenaktivitäten. Die Vielfalt der individuellen Kompetenzen und persönlichen Verfügbarkeiten ist hier zu beachten. Der Reichtum der unterschiedlichen Wissensbestände der Netzwerkmitglieder kann für die nachhaltige Fortentwicklung der Lotsenaktivitäten genutzt werden. Voraussetzung hierfür ist sowohl die Fähigkeit als auch die Bereitschaft der Beteiligten, die Perspektiven der jeweils anderen wahrzunehmen und zu respektieren und somit Vertrauen und Gleichwürdigkeit in der Gruppe herzustellen.

Es können im Rahmen des Netzwerkmanagements von fast allen Mitgliedern unterschiedliche Aufgaben wahrgenommen werden wie z.B. wechselnde Sitzungsleitung und Protokollführung, Durchführung einzelner Übungen zur Meinungsbildung mit demokratischen Methoden aus dem Basislehrgang. Die so erweiterten Partizipationsmöglichkeiten der ehrenamtlich Engagierten stärken sowohl die Knoten als auch die Fäden eines Netzwerkes. In Gruppen geschieht es schnell, dass sich Sprecher herausbilden oder dass diejenigen angesprochen werden, die sowieso immer zur Verfügung stehen. Ein bewusstes Netzwerkmanagement beeinflusst diese mögliche Gruppendynamik durch regelmäßige Reflexion und Selbstevaluation, sodass Ungleichgewichte in der Beteiligung wahrgenommen und benannt werden und Konkurrenzen angesprochen und nach Möglichkeit aufgelöst werden können. Dienlich sind hier Übungen der Fremd- und Selbstwahrnehmung und das so häufig vergessene gegenseitige Loben. In der Regel brauchen Netzwerke und ihre einzelnen Mitglieder viel Geduld und

*Netzwerk-  
management*

*Strukturierung  
der Abläufe*

einen langen Atem, um einen lebhaften Kreislauf von Erfahrungsaustausch, Informationsvermittlung und Ideenentwicklung zu gestalten und diesen im Sinne der Nachhaltigkeit zu überprüfen, zu verändern, und zu verbessern.

In der Praxis stehen die Lotsenprojekte vor der Herausforderung, die Selbstständigkeit der Engagierten durch die Selbstbestimmung und Eigeninitiative der Akteure zu entwickeln und die Motivation zu individuell verantwortlichem Handeln zu fördern, um die Kontinuität des Engagements zu erhalten. Ein persönlich angemessenes Entwicklungstempo und die Synergiesuche in geeigneten Netzwerken, sozialräumlich, fachspezifisch oder allgemein interkulturell ausgerichtet, sind Voraussetzung für eine nachhaltig wirksame und sichere Begleitung von Integrationsprozessen.

*Persönlich  
angemessenes  
Tempo*

*Synergiesuche im  
Netzwerk*

Hier kommt den Verbindungen zu so genannten informellen Netzwerken und solchen ohne direkten Integrationslotsenbezug eine besondere Bedeutung zu. In den Lotsennetzwerken gibt es starke Netzwerkknoten mit vielfältigen Fäden zu den Vereinen oder Gemeinschaften der Migranten. Zahlreiche Lotsen arbeiten im Grunde weiter wie bisher in ihren Gemeinschaften oder auch Vereinen, nur mit einem durch die Qualifizierung geschärften Blick. Sie sind teilweise so in Anspruch genommen, dass sie nicht noch zusätzliche Aufgaben in einem Netzwerk oder im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit wahrnehmen können. Auch diese Aktivitäten sind in der Betrachtung der Praxis der Lotsenprojekte wahrzunehmen und brauchen eine entsprechende Anerkennung.

Die Oldenburger Hochschullotsen-Studie kommt zu der Aussage: „Der Erfolg des Projektes bzw. der Qualifizierung sollte jedoch nicht an dem sichtbar geleisteten Engagement festgemacht werden. Denn ein Engagement als Hochschullotse, muss nicht unbedingt immer nur als Aktivität im Netzwerk- und Tätigkeitsbereich des Hochschullotsenprojekts bezeichnet werden.“<sup>138</sup> Diese Feststellung lässt sich sowohl auf das allgemeine Lotsenengagement als auch auf spezialisierte Lotsenaktivitäten übertragen. Die Bewertung von ‚aktiven‘ und ‚passiven‘ Lotsen kann nicht allein von der Teilnahme an Treffen abhängig gemacht werden. Die Ursachen und Gründe sind zu benennen und auch zu respektieren. Hierzu gehört auch, dass eine aktive und transparente Form der Verabschiedung aus dem Engagement durchgeführt wird. Das bedeutet für die Ausscheidenden und für die Verbleibenden eine Entlastung.

Je nach örtlichen Gegebenheiten haben möglicherweise keine Basislehrgänge mehr stattgefunden, sei es, dass man der Meinung ist, ausreichend Lotsen ausgebildet zu haben oder sei es, dass nicht genügend Teilnehmende gefunden wurden. Gleichwohl gibt es immer wieder Menschen, die sich für das Lotsenengagement interessieren. Diese werden in die Aktivitäten eingebunden. Die Trennung in ausgebildete und nicht ausgebildete ist nicht förderlich, realisierbare Formen der Qualifizierung sind anzustreben. Entstehende Hierarchien, von aktiv und passiv, ausgebildet und nicht ausgebildet, innerhalb des Netzwerkes sind wahrzunehmen, zu beobachten und nach Möglichkeit zu minimieren. Der für das gedeihliche Wachstum der Lotsenprojekte notwendige Kreislauf von Erfahrungsaustausch, Informationsvermittlung und Ideenentwicklung findet nicht nur in den Netzwerken statt, sondern ist vielerorts eingebettet in die Durchführung der Nachhaltigkeitsmodule. Diese bieten neben den Spezialisierungsmodulen die Möglichkeit, in strukturierter Form teilnehmerorientiert die Kontinuität im Lotsenengagement zu stärken und die Nachhaltigkeit der Lotsenprojekte vor Ort zu sichern.

Lotsenprojekte in Niedersachsen haben gezeigt, dass sie geeignete Orte und Räume für das Zusammenwachsen ihrer Gruppe finden und gestalten können. Die Organisation und das Management der unterschiedlichen Lotsennetzwerke sind eng verbunden mit strukturellen Ausformungen von Sprecher- oder Vertre-

<sup>138</sup> Meinhardt; Klausing: Hochschullotsen, IBKM, Oldenburg, 2009, Seite 50

tungsorganen, die durch öffentlichkeitswirksame Aktivitäten wie Vorträge, Podiumsdiskussionen, Ausstellungen, Wettbewerbe über die Arbeit der Lotsenprojekte den Nachhaltigkeitseffekt nach außen tragen und verstärken können. Wenn die Gruppenbildung Raum gibt, im Sinne der Befähigung zur Beteiligung, erreichen die Lotsenprojekte eine politische Dimension. Der konkrete und direkte lebenspraktische Bezug und die Handlungsorientierung im Lotsenengagement lassen die Selbstwirksamkeit und den Einfluss auf das Integrationsgeschehen erkennen und werden für alle Beteiligten als gesellschaftliche Teilhabe erlebbar. Das fördert die Ermutigung und schafft Identifikationsmöglichkeiten. Integration als gestaltbarer Prozess wird wahrnehmbar, spürbar und sichtbar.<sup>139</sup>

#### 4.7 Empfehlungen für die Praxis der niedersächsischen Lotsenprojekte

Integrationslotsen sind kreativ, ehrenamtlich, engagiert, die einen eher im Verborgenen und die anderen im Lichte der Öffentlichkeit. Beides gilt es wahrzunehmen und zu schätzen. Es ist in den vergangenen Jahren gelungen, Standards für die Qualifizierung der Lotsen zu entwickeln, so sollte es auch gelingen, Standards für die Praxis des Lotsenengagements zu entwerfen und somit im weitesten Sinne auch Standards für die Integrationsprozesse.

Die niedersächsische Evaluierungsstudie stellt fest: „Die aktiven Integrationslotsen sind mit der Einwanderungsgesellschaft vertraut, sind offen im Umgang mit verschiedenen Kulturen und begleiten Migranten zu Erfolg versprechenden Problemlösungen, d.h. die Hilfeleistung von Integrationslotsen wird von Migranten in Anspruch genommen, die Bewältigung des persönlichen und beruflichen Alltags obliegt den Zugewanderten selbst.“<sup>140</sup>

Jede einzelne Aktivität der Integrationslotsinnen und Integrationslotsen hat ihre eigene Funktion und entsprechende Wirksamkeit, die allerdings häufig weder von den Lotsen selbst noch von den Projekten insgesamt in diesem Sinne wahrgenommen werden. Bei der Einteilung oder Bewertung der Lotsenaktivitäten in passiv und aktiv, z.B. in Bezug auf den Stundenumfang, die Präsenz auf Veranstaltungen, das Führen eines Berichtsheftes, der Annahme von Aufträgen etc. ist besondere Sorgfalt geboten. Hier müssen noch entsprechende Bewertungsformen entwickelt werden.

Für die Praxis der Lotsenprojekte im Sinne der Weiterentwicklung und Sicherung der Nachhaltigkeit seien hier drei Aspekte genannt:

- Die Wahrnehmung aller Aktivitäten in den Lotsenprojekten hat große Bedeutung. Hierbei geht es um die Vielfalt der Möglichkeiten und das Bewusstsein der Akteure, wie sie ihr spezielles Wissen und ihre besonderen Fähigkeiten einsetzen und zur Geltung bringen können.
- Lernen und Wissenserweiterung vollzieht sich in Qualifizierungsmaßnahmen der Erwachsenenbildung. Die Praxis des Lotsenengagements schafft in der Begegnung mit den Menschen Situationen interkulturellen Lernens und eröffnet in den unterschiedlichen Aktivitätsfeldern ein Lernumfeld in Bezug auf Bürgerbeteiligung, gesellschaftliche Teilhabe und politische Partizipation.
- Der aktive und selbst initiierte Austausch mit anderen Projekten, die Wahrnehmung der Sichtweise beteiligter Akteure und Partner schärft die Sinne im Umgang mit der Vielfalt der Möglichkeiten, gesellschaftliches Zusammenleben zu gestalten.

„Die erfrischend konstruktive Zusammenarbeit untereinander und aber auch mit den diversen Einrichtungen in Hannover ist erstaunlich, motivierend und vorbildhaft. Wie diese ehrenamtlichen Hannoveraner/innen ermutigende Brücken schlagen und andere Aktive unterstützen, ist ein beeindruckendes Beispiel für

<sup>139</sup> siehe IBE Hannover, Interkulturelles Werkstattgespräch, 2009, Seite 10

<sup>140</sup> Bommers, Seveker, Paral, Temborius: Abschlussbericht: Evaluierung des Projektes Integrationslotsen in Niedersachsen, MS Hannover (Langfassung) 2010, Seite 57

gelungene Integration.“<sup>141</sup> Zum Gelingen soll der Basislehrgang die erste Saat bedeuten, wann die Ernte eingefahren wird hat sich mancherorts schon gezeigt, und wird sich auch in Zukunft sicher klarer herausstellen.

#### Lesenswerte Empfehlungen für die Praxis – eine Auswahl

**Leitfaden für Patenschaften** – Praktische Anleitungen mit Arbeitsblättern und Musterformularen. Hg Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, 2009, [www.aktion-zusammenwachsen.de](http://www.aktion-zusammenwachsen.de)

**Praxishandbuch Elternkompass** – Themen: Qualifizierung, Kooperation und Vernetzung vor Ort, Hinweise zu mehrsprachigen Arbeitsmaterialien, Finanzierungsmöglichkeiten, Links, Literatur. Hg Deutscher Volkshochschul-Verband e.V. gefördert durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bonn, 2010, [www.dvv-vhs.de](http://www.dvv-vhs.de)

**Migration und internationale Patenschaften** – NiLS-Beiträge 82 – Thema Elternlotsen (Seite 19 ff). Zwei Beiträge zu Themen Migrationshintergrund und Integrationsverläufe: Canan Topcu: Wie ich ein Teilchen wurde; Meine Eltern - Woher ich komme (Seite 7-12). James Albert: Das indische Auge (Seite 57). Hg Niedersächsisches Landesamt für Lehrerbildung und Schulentwicklung (NiLS), Hildesheim, 2008, Bestelladresse [versand@nils.nibis.de](mailto:versand@nils.nibis.de) Neue Adresse [www.niq.niedersachsen.de](http://www.niq.niedersachsen.de)

**Allgemeine Informationen** zu den Themen Engagement und Vielfalt der Kulturen:

**Monitor Engagement** – Ausgabe Nr.2 – Kurzbericht des 3.Freiwilligensurveys, Hg Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, 2010, [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de), Bestelladresse: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)

**Kulturelle Vielfalt gestalten** – Handlungsempfehlungen aus der Zivilgesellschaft zur Umsetzung des UNESCO-Übereinkommens zur Vielfalt kultureller Ausdrucksformen. HG: Deutsche UNESCO-Kommission e.V. (DUK), gefördert durch: Auswärtiges Amt der Bundesrepublik Deutschland, Bonn, 2009, Download unter [www.unesco.de](http://www.unesco.de)

**Projekte**, die durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gefördert werden, werden in Projektjahrbüchern vorgestellt. [www.integration-in-deutschland.de](http://www.integration-in-deutschland.de)

**Projektbeantragung leicht gemacht.** Handreichung für Aktive in Migrantenselbstorganisationen, HG: IQ Consult gGmbH, gefördert durch: Europäischer Integrationsfonds und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, November 2009, [www.iq-consult.de](http://www.iq-consult.de)

#### 4.8 Wie geht es weiter – Zusammenfassung und Ausblick

Integration lotsen umfasst vielfältige Aktivitäten und unterschiedliche Tätigkeiten in komplexen und ausdifferenzierten Handlungsfeldern. Die niedersächsischen Integrationslotsenprojekte haben sich zu einem wichtigen zivilgesellschaftlichen Baustein im Alltag unserer Integrationsgesellschaft entwickelt und erfüllen sowohl in ihrer Gesamtheit als auch in den einzelnen Aktivitäten der Engagierten eine Vorbildfunktion in der Gestaltung gelingender Integration.

Integrationsprozesse verlaufen selten chronologisch nach einem bestimmten Muster, sondern bewegen und entwickeln sich in vielfältiger Weise in den Landschaften menschlichen Lebens mit den Ebenen der Erinnerungen, Tälern der Trauer, Flüssen der Entwicklungsaufgaben und Orten der Begegnung. Die Ursache der Migration, die Entscheidungsmöglichkeiten zur Wanderung und der Verlauf des Migrationsaktes selbst haben Auswirkungen auf die persönliche Identität, die Bezugsgruppenidentität und das soziale Gefüge. Integrationsverläufe werden aber gleichermaßen geprägt von den Zukunftsperspektiven, die viele Facetten zeigen wie Rückkehrwünsche und Bleibeabsichten, Weiterwanderung

<sup>141</sup> [www.hannover.de/integration/projekte/integrationslotsen](http://www.hannover.de/integration/projekte/integrationslotsen)

und sesshaft werden, bleiben dürfen und Heimat finden bis hin zur Einbürgerung. Im wörtlichen Sinne muss der Migrationshintergrund seine Ergänzung oder Fortsetzung finden in dem Integrationsvordergrund.

Der Integrationsbeauftragte des Landkreises Osnabrück, Werner Hülsmann, bringt dies so auf den Punkt: „Unabdingbare Voraussetzung für das Heimischwerden von Menschen mit Migrationsgeschichte ist die Anerkennung durch diejenigen, die bereits heimisch sind. [...] Diese Anerkennung gibt dem Menschen mit fremder Herkunft die Freiheit, neue Wurzeln zu schlagen und sich emotional neu an den Raum, die Menschen und die Gesellschaft zu binden. Sie lädt dazu ein, eine neue Heimat zu finden.“<sup>142</sup> Gelingende Integration beinhaltet Willkommen und Ankommen, Identität und Beheimatung.

Das Thema Integration von eingewanderten Menschen wurde lange Zeit aus der Perspektive von Defizitbeschreibungen und Problemkonstellationen angegangen, eng verbunden mit stark polarisierenden Diskussionen in den öffentlichen Medien. Mit einer Selbstverständlichkeit wurden Zuschreibungen in Umlauf gebracht, die hartnäckige Bilder in den Köpfen der Menschen erzeugten und Kategorien von „Wir und Die“ verfestigten. Diese Debatten werden auch in Zukunft je nach aktuellem Anlass auftauchen, doch ist zu hoffen, dass sie zunehmend als Ausnahme die Regel der friedvollen Integration bestätigen. Klaus J. Bade sagt: „Erfolgreiche Integration bleibt eben meist unauffällig. Auffällig sind die sozialen Betriebsunfälle. Aber niemand käme auf den absurden Gedanken, aus einer Statistik der Verkehrsunfälle das Geheimnis des ruhig fließenden Verkehrs ableiten zu wollen.“<sup>143</sup>

Die Nutzung der Ressourcen aus den vielfältigen Integrationsverläufen kann dazu führen, dass das Thema Integration zukünftig von der Gesellschaft als „Pflege des Menschen“, im Sinne von „human care“, begriffen wird. Gleichwürdigkeit und tatsächliche Bürgerbeteiligung stellen sich erst ein, wenn Menschen als Gleiche unter Gleichen leben können und doch in ihren Besonderheiten wahrgenommen werden. Auf dem Weg von der Problembeschreibung zur Wissenskultur in der Bürgergesellschaft haben die Lotsenprojekte mit ihren praktischen Aktivitäten schon eine beträchtliche Strecke zurückgelegt.

Der Basislehrgang dient der Qualifizierung im ehrenamtlichen Integrationsengagement. Die Teilnehmenden bringen bereits ein wertvolles soziales Kapital, vielfältige Erfahrungen aus der eigenen Einwanderungsgeschichte und aus vorherigem ehrenamtlichen Engagement mit. Dieses Kapital dient als Ausgang für Reflexion, Systematisierung und gegenseitige Bereicherung. Die mitmenschliche, soziale Kompetenz wird gestärkt, die Wahrnehmung wird durch den Perspektivwechsel geschärft und so wird der Blick für interkulturelle Situationen geschult. Der Mensch kann nur das wahrnehmen, wofür er in sich selbst Empfangsantennen hat. Diese Antennen sind zu pflegen durch die Bereitschaft und Möglichkeit immer wieder in erneute Lernprozesse einzusteigen. Der Lehrgang verfolgt unter anderem das Interesse, die individuellen Erfahrungen im Integrationsprozess und die Erfahrungen der sozialen Bezugsgruppe zu nutzen. Diese Erfahrungen werden benannt, reflektiert und im Konkreten sichtbar gemacht. Dies ist auch eine wichtige Ressource für die weitere Arbeit, sei es in neuen Lehrgängen, in Aufbaumodulen, in den praktischen Aktivitäten oder im Netzwerk. In diesem Sinn unterstützt diese Materialsammlung einerseits die Durchführenden eines Basislehrgangs und dient andererseits auch den ehrenamtlich engagierten Integrationsakteuren, indem sie in der Praxis auf Methoden und Übungen zurückgreifen können.

Lotsenprojekte in Niedersachsen haben sich trotz unterschiedlicher Bedingungen dynamisch und erfolgreich entwickelt. Sie haben in der Bevölkerung

<sup>142</sup> Hülsmann: Integrationsalltag – Beobachtungen und Reflexionen, Bad Homburg 2010, Seite 84

<sup>143</sup> Bade, Forudastan: Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft, in Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) Nr.46-47, Bonn, 2010, Seite 46

schlummernde Potenziale sichtbar gemacht, die zur Optimierung kommunaler Integrationsprozesse genutzt werden können und positive Auswirkungen auf die Atmosphäre in niedersächsischen Kommunen und Regionen haben. Die regelmäßige Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen im ehrenamtlichen Integrationsengagement kann dazu führen, dass sich praktische Aktivitäten klarer konturieren und sich spezialisierte und differenzierte Angebote entwickeln. Lehrgänge, Netzwerktreffen und gemeinsame Aktivitäten der Lotsenprojekte bilden Foren zur Wissenserweiterung über Integrationserfahrungen und sind Orte des interkulturellen Lernens in der Bürgergesellschaft. Die Lotsenprojekte in Niedersachsen haben schon heute eindrücklich bewiesen, dass gemeinsame Lernprozesse die Gestaltung gelingender Integration sehr befördern. Diese Qualifizierungsmaßnahmen sollten Bestandteil im allgemeinen Bildungsalltag werden.

„Die kommunal verantwortete Erwachsenenbildung qualifiziert, begleitet, koordiniert und kooperiert dieses Projekt. In den Stadtteilen praktizieren dadurch sichtbar mehr Menschen mit Migrationshintergrund. Durch sehr konkrete und direkt lebenspraktische Bezüge steigen Ermutigung, Respekt und Identifikationsmöglichkeiten. Die ehrenamtlichen Integrationslots/-innen erleben ihre Teilhabe selbst bewusster und politisch bewusster. Integration wird für alle Beteiligten wahrnehmbar, spürbar und gestaltbar.“<sup>144</sup>

Vor allem wenn sich in Zukunft die heute Gelotsten zu Wort melden und aus ihren positiven Erfahrungen mit Integrationslotsen möglicherweise wie ganz selbstverständlich auch Lotsen werden wollen. Dann haben sich die Wirksamkeit des Lotsenengagements und die Nachhaltigkeit bewiesen.

---

<sup>144</sup> IBE Hannover, Interkulturelles Werkstattgespräch, 2009, Seite 10

**5. Anhang****5.1 Arbeitsblätter****Zeitplan** (Beispiel)

1. Dienstag, 09. Oktober	Erster Kursabend Kennen lernen
2. Samstag, 13. Oktober	Erstes Tagesseminar Biografie, Wege der Integration
3. Dienstag, 16. Oktober	Zweiter Kursabend Formen der Zuwanderung (örtlich/regionale Zu- wanderungsgeschichte, gesellschaftliche Förderung der Integration Integrationsmodelle
4. Dienstag, 23. Oktober	Dritter Kursabend Gesetze
5. Dienstag, 30. Oktober	Vierter Kursabend Kommunikationsmodelle
6. Samstag, 03. November	Zweites Tagesseminar Kommunikation, Kultur und Ehrenamt
Pause	
7. Dienstag, 13. November	Fünfter Kursabend Rahmenbedingungen und Anforderungen im ehrenamtlichen Engagement
8. Samstag, 17. November	Drittes Tagesseminar Selbstreflexion, interkulturelle Kompetenz, Grenzen, Tätigkeitsprofil
9. Dienstag, 20. November	Sechster Kursabend Hauptamtliche Partner stellen sich vor: Integra- tionsakteure und andere Dienste, die mit Eh- renamtlichen arbeiten
10. Dienstag, 27. November	Siebter Kursabend Praxis des ehrenamtlichen Integrationsenga- gements, erfahrene Lotsen berichten, Aktivitä- ten kennen lernen durch Hospitation oder Ex- kursion
11. Samstag, 01. Dezember	Viertes Tagesseminar Aushandlungsprozesse, Anforderungsprofil, Erfolgsmessung von Integration
12. Dienstag, 04. Dezember	Achter Kursabend Abschluss, Auswertung

**Evaluationsbogen für die Einheit:**

- 
1. War die Sprache der Dozentin / des Dozenten verständlich?
- sehr gut verständlich
  - gut verständlich
  - teils / teils
  - wenig verständlich
  - unverständlich
- 
2. Hat die Dozentin / der Dozent das Thema gut und interessant vorgestellt?
- gut
  - eher gut
  - teils / teils
  - eher schlecht
  - schlecht
- 
3. War das heutige Thema für Dich etwas Neues oder Bekanntes
- vollkommen neu
  - überwiegend neu
  - teils / teils
  - überwiegend bekannt
  - bekannt
- 
4. Meinst Du, dass der Inhalt für Deine zukünftige Arbeit wichtig ist?
- wichtig
  - eher wichtig
  - teils / teils
  - weniger wichtig
  - überhaupt nicht wichtig
- 
5. Wie beurteilst Du die Gestaltung / Methodik der heutigen Einheit?
- gut
  - eher gut
  - teils / teils
  - eher schlecht
  - schlecht
- 
6. Wie beurteilst Du das Lerntempo der heutigen Unterrichtseinheit?
- zu schnell
  - etwas zu schnell
  - genau richtig
  - etwas zu langsam
  - viel zu langsam
- 
7. Würdest Du die Einheit verändern?       Ja       Nein  
Wenn ja, was würdest Du anders machen?
- 
8. Raum für Anmerkungen
- 

Danke

**Abschlussevaluation des Lehrgangs**

---

1. Wie beurteilst Du das Konzept des Lehrgangs?

gut       eher gut       teils/teils       eher schlecht       schlecht

---

2. Wie beurteilst Du die organisatorische Durchführung?

gut       eher gut       teils/teils       eher schlecht       schlecht

---

3. Wie beurteilst Du die Methoden / Gestaltung des gesamten Lehrgangs?

gut       eher gut       teils/teils       eher schlecht       schlecht

---

4. Waren die Inhalte / Themen für Dich neu oder bekannt?

neu       eher neu       teils/teils       eher bekannt       bekannt

---

5. War der Lehrgang für Dich persönlich

sehr wichtig       eher wichtig       teils/teils       weniger wichtig       unwichtig

---

6. War der Lehrgang für Deinen beruflichen Werdegang

sehr wichtig       eher wichtig       teils/teils       weniger wichtig       unwichtig

---

7. Wie beurteilst Du das Lerntempo des gesamten Lehrgangs

zu schnell       eher schnell       genau richtig       eher langsam       zu langsam

---

8. Was war für Dich an dem Lehrgang das Wichtigste?

---

---

---

---

---

9. Was könnte man weglassen?

---

---

---

---

---

10. Würdest Du den Lehrgang weiterempfehlen?

ja       eher ja       teils/teils       eher nein       nein

---

11. Raum für Anmerkungen und Anregungen

---

---

---

---

Danke

## 5.2 Geschichte der Integrationslotsenprojekte in Niedersachsen

- 2005 2. Mai: Auftaktveranstaltung zum Pilotprojekt „Integrationslotsen in Stadt und Landkreis Osnabrück“ unter Schirmherrschaft des damaligen Ministerpräsidenten Christian Wulff  
Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen:  
Stadt Osnabrück: Basislehrgang von Oktober bis Dezember  
Landkreis Osnabrück: zielgruppenspezifische Module  
Evaluierung der Maßnahmen durch das Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien, Universität Osnabrück (IMIS)  
Dezember: großes Interesse von Fachöffentlichkeit und Medien  
Niedersächsische Kommunen und örtliche Bildungsträger melden Interesse am Basislehrgang.
- 2006 Zwei weitere Lehrgänge an der VHS-OS wegen großer Nachfrage  
Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsens stellt das Konzept des Basislehrgangs auf einer Fachbereichsleitertagung vor. Mehrere Trainingsseminare für zukünftige Durchführende in Hannover und Osnabrück  
Juni: Symposium mit Staatsministerin Maria Böhmer, Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration, zum Abschluss des Modellprojektes in Osnabrück (2. Fachtagung)  
Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse des IMIS
- 2007 März: 3. Fachtagung mit Innenminister Uwe Schünemann  
Veröffentlichung Handbuch Basislehrgang: Integration lotsen  
Mai: Richtlinie Integrationslotsen des Landes Niedersachsen  
Lotsenprojekte sind eingebettet in das integrationspolitische Gesamtkonzept der Landesregierung
- 2008 Fortschreibung des Handlungsprogramms Integration  
Niedersachsens Integrationspolitik im Einklang mit dem früheren Nationalen Integrationsplan (NIP), heute Nationaler Aktionsplan (NAP)  
Nachhaltigkeitsmodul und Spezialisierungsmodule  
Einführung des niedersächsischen Integrationspreises  
Begleitende Rahmenbedingungen des für Integration zuständige Ministeriums: regelmäßige Fachtage zum Erfahrungsaustausch, Informationsmaterial in Papierform und im Internet.
- 2009 Evaluierung der Lotsenprojekte in Niedersachsen durch das IMIS
- 2010 2. September: 4. Tagung der Integrationslotsen in Niedersachsen mit Integrationsministerin Aygül Özkan  
Stadt und Landkreis Osnabrück feiern fünfjähriges Bestehen der Lotsenprojekte  
Veröffentlichung des Abschlussberichtes der Evaluierung
- 2011 23. Juni: Sommerfest im Gästehaus der Landesregierung in Hannover durch Einladung von Sozialministerin Aygül Özkan zu Ehren der Integrationslotsen in Niedersachsen  
100 Lotsinnen und Lotsen erhalten für ihr ehrenamtliches Engagement eine Urkunde mit Kompetenznachweis.  
Bis August sind in Niedersachsen bereits mehr als 1.500 Ehrenamtliche für das Integrationsengagement qualifiziert
- 2012 23. Mai: Ehrung von 50 Integrationslotsinnen und –lotsen im Gästehaus der Landesregierung in Hannover durch von Sozial- und Integrationsministerin Aygül Özkan;  
Sommer 2012: Materialensammlung für die Gestaltung eines Basislehrgangs wird aktualisiert in elektronischer Form den interessierten Trägern zur Verfügung gestellt (Autorin: Christina Müller-Wille)

### 5.3 Literatur und Internetadressen

Ausländerrecht, Beck-Texte, 25. Auflage, 2010/2011

Bade, Klaus J.: Versäumte Integrationschancen und nachholende Integrationspolitik, In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) – Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), Bonn, Nr. 22-23/2007, Mai 2007, Seite 32-38

Bade, Klaus J.; Forudastan, Ferdos: Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft, In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) – Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), Bonn, Nr. 46-47/2010, November 2010, Seite 42-46

Bommers, Michael; Seveker, Marina; Paral, Judith; Temborius, Sarah: Evaluierung des Projektes „Integrationslotsen in Niedersachsen“. Abschlussbericht, MS. Hannover, März 2010, (Lang- und Kurzfassung)

Bögemann, Melanie: Aufbau des „Sozialen Kapitals“ durch Netzwerkmanagement im Ehrenamt zur Unterstützung von Migranten/-innen im Integrationsprozess – am Beispiel der Integrationslotsen, Bachelorarbeit – Leuphana Universität Lüneburg, Fakultät I: Sozialwesen, August 2010, (unveröffentlichtes Manuskript)

Bünting, Karl-Dieter: Deutsches Wörterbuch, Chur, 1996

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Bundesweites Integrationsprogramm, Nürnberg Juli 2010

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Migrations- und Integrationsforschung – Jahresbericht 2010 Januar 2011

Garnier, Jean-Paul: Nasreddin Hodscha, München 1965

Götttert, Karl-Heinz: Neues Deutsches Wörterbuch, Köln 2008

Handschuck, Sabine; Klawe, Willy: Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit. Trainingsprogramm, Weinheim 2004

Haug, Sonja: Interethnische Kontakte, Freundschaften, Partnerschaften und Ehen von Migranten in Deutschland, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.), Working Paper 33, Juni 2010

Hegemann, Thomas; Lenk-Neumann, Britta: Interkulturelle Beratung, Reihe Forum Migration Gesundheit Integration, Band 2, Berlin 2002

Hülsmann, Werner: Integrationsalltag – Beobachtungen und Reflexionen, Bad Homburg 2010

Interkulturelle Arbeitsgruppe für Beteiligung und Engagement (IBE): Interkulturelles Werkstattgespräch – Integrationslotsen – Praxis und Herausforderungen, Dokumentation, Hannover 2009

Kriegel, Michael; Müller-Wille, Christina: Interkulturelle Teams fördern – Chancen und Schwierigkeiten. In: Perspektiven für Familienbildung und Elternarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Andreas Koderisch (Hg.), Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen, Bonn 1996, S.128

Leptien, Kai: Das Osnabrücker Integrationslotsenprojekt. Konzeption, Umsetzung und Ausblick. In: IMIS-Beiträge 28 (Integrationslotsen für Stadt und Landkreis Osnabrück). Michael Bommers; Holger Kolb (Hg.) Osnabrück 2006, S.25 – 58

- Meinhardt, Rolf; Klausung, Julia: Hochschullotsen an der Universität Oldenburg, Evaluierung eines Pilotprojektes, Schriftenreihe des IBKM Nr.47, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg 2009
- Müller-Wille, Christina: Wenn Seelen wandern. In: Dokumentation – Fachtagung: Mir geht's doch gut – Jugend, Kultur und Salutogenese. Landeshauptstadt München Sozialreferat-Stadtjugendamt (Hg.) München 2000
- Müller-Wille, Christina: Das Ankommen. Osnabrück 2002
- Müller-Wille: Handbuch Integration lotsen, Stadt Osnabrück (Hg.) 2007
- Nelissen, Henny; Mertens, Harry: Ouder worden in Nederland. Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW) (Hg.) Utrecht 1995
- Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport (Hg.): Handlungsprogramm Integration, Hannover 2008
- Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport (Hg.): Der Niedersächsische Integrationspreis 2008 – Miteinander leben, gemeinsam weiterkommen – Von guten Beispielen lernen: Anregungen für die kommunale Praxis, 2/2009
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration und Stadt Osnabrück (Hg.): Dokumentation 4. Tagung der Integrationslotsen, 2010
- Popp, Friedrich: Anmerkungen zur ‚interkulturellen Kompetenz‘ in: Migration - Integration - Interkulturelle Arbeit, Chancen und Perspektiven der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Bernhard Jehle/ Bernd Kammerer/ Horst Unbehaun (Hg.), Nürnberg 2004, Aufruf unter [www.popp-objekte.de/Anmerkungen\\_interkult\\_Kompetenz.htm](http://www.popp-objekte.de/Anmerkungen_interkult_Kompetenz.htm) S.16/17
- Praxishandbuch: Initiative Ehrenamt. Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. (Hg.) Bonn 1998
- Schanz, Claudia; Nds. Kultusministerium: Elternlotsen – ein modularisiertes Qualifizierungskonzept für die aktivierende Elternarbeit mit zugewanderten Eltern, in NiLS-Beiträge 82, Nds. Landesamt für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hg.), Hildesheim, Mai 2008, Seite 19
- v.Schlippe, Arist; El Hachimi, Mohammed; Jürgens, Gesa: Multikulturelle systemische Praxis, Heidelberg 2003
- Sluzki, Carlos E.: Psychologische Phasen der Migration und ihre Auswirkungen. In: Transkulturelle Psychiatrie. Thomas Hegemann; Ramazan Salman (Hg.) Bonn 2001
- Schulz von Thun: Miteinander reden – Störungen und Klärungen, Teil I, Hamburg 2005
- Wouters, Cas: Informalisierung. Norbert Elias' Zivilisationstheorie und Zivilisationsprozesse im 20. Jahrhundert. Opladen/Wiesbaden 1999
- Zengin, Hülliye: Handbuch Integration lotsen, Stadt Osnabrück (Hg.) 2007, Seiten 44 – 53

Internetquellen in alphabetischer Reihenfolge

[www.aktion-zusammenwachsen.de](http://www.aktion-zusammenwachsen.de)

[www.bamf.de](http://www.bamf.de)

[www.b-b-e.de](http://www.b-b-e.de)

[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

[www.bpb.de/publikationen](http://www.bpb.de/publikationen)

[www.daz-didaktik.de](http://www.daz-didaktik.de)

[www.dvv-vhs.de](http://www.dvv-vhs.de)

[www.freiwilligenserver.de](http://www.freiwilligenserver.de)

[www.ibkm.uni-oldenburg.de/lotsen](http://www.ibkm.uni-oldenburg.de/lotsen)

[www.integration-in-deutschland.de](http://www.integration-in-deutschland.de)

[www.integrationsbeauftragte.de](http://www.integrationsbeauftragte.de)

[www.iq-consult.de/hr\\_projektbeantragung](http://www.iq-consult.de/hr_projektbeantragung)

[www.jmd-portal](http://www.jmd-portal)

[www.mi.niedersachsen.de](http://www.mi.niedersachsen.de)

[www.ms.niedersachsen.de](http://www.ms.niedersachsen.de)

[www.niq.niedersachsen.de](http://www.niq.niedersachsen.de)

[www.popp-objekte.de/Anmerkungen\\_interkult\\_Kompetenz.htm](http://www.popp-objekte.de/Anmerkungen_interkult_Kompetenz.htm)

[www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de)

[www.unesco.de](http://www.unesco.de)

Verfasserin : Christina Müller-Wille  
Von 1988 bis 2010 hauptberuflich Migrationssozialarbeit  
Tätigkeiten in der Erwachsenenbildung : Dozentin an der  
VHS Osnabrück – Elternkurse für Migranten und Integrati-  
onslotsenlehrgänge  
Lehraufträge an der Universität und Fachhochschule Osnab-  
rück, Fachbereiche Erziehungswissenschaften und Pfl-  
gewissenschaften  
Referentin in der zentralen Fortbildung der Arbeiterwohlfahrt  
zu migrationsspezifischen Themen  
Referentin bei bundesweiten Fachtagungen unterschiedli-  
cher Träger zur interkulturellen Arbeit in Pädagogik und Psy-  
chologie  
Veröffentlichungen zu interkulturellen und migrationsspezifi-  
schen Themen in pädagogischen und psychologischen  
Fachzeitschriften  
Ehrenamtlich engagiert im Beirat für Migration der Stadt Os-  
nabrück und im Niedersächsischen Integrationsrat (NIR)

Gefördert durch Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Fami-  
lie, Gesundheit und Integration (MS)  
Referat 303 – Integration und gesellschaftliche Teilhabe  
Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2  
30159 Hannover  
Kontakt:  
Dr. Hans-Joachim Heuer  
Tel. 0511 120 5957  
E-Mail: [hans-joachim.heuer@ms.niedersachsen.de](mailto:hans-joachim.heuer@ms.niedersachsen.de)

Fotos Müller-Wille, Titelblatt: Wandzeitung aus einem Oldenburger  
Lehrgang

Dass in dieser Publikation die weibliche oder männliche  
Form Verwendung findet, dient ausschließlich der Lesbarkeit  
und Einfachheit. Es sind stets Personen des jeweils anderen  
Geschlechts mit einbezogen, sofern nicht ausdrücklich an-  
ders erwähnt.

Stand: Juni 2012