

EM+PA

EMPOWERMENT UND PARTIZIPATIONSFÖRDERUNG FÜR
DRITTSTAATENANGEHÖRIGE IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN



Interkulturelle Beiträge 43

Demokratische Beteiligung und Integration

Förderung des bürgerschaftlichen Engagements von Zugewanderten

Impressum

Interkulturelle Beiträge 43

Die gemeinsam mit der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg entwickelte Publikation wurde ermöglicht durch die Förderung aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds und des Landes Brandenburg.

Die in dieser Broschüre vertretenen Meinungen geben die Meinungen der jeweiligen Verfasser/innen wieder.

Für die Verwendung der Informationen ist die Europäische Kommission nicht verantwortlich.

Herausgeber

RAA Brandenburg

Demokratie und Integration Brandenburg e.V.



Benzstraße 11/12, 14482 Potsdam

info@raa-brandenburg.de

www.raa-brandenburg.de

www.projekt-empa.de

Redaktion

Franziska Nagy

Steffen Kanis

Bildnachweise

Titelbild: Kleingruppenarbeitsergebnis aus der Empowerment Workshopreihe 2011

Gestaltung und Satz

VorSprung Design & Kommunikation, www.werbe-vorsprung.de

Druck

Spree Druck Berlin GmbH, www.spreedruck.de

Potsdam, September 2011

ISBN 978-3-00-035737-4



Demokratische Beteiligung und Integration

**Förderung des bürgerschaftlichen
Engagements von Zugewanderten**



Inhalt

Vorwort	2
<i>Alfred Roos, Geschäftsführer, RAA Brandenburg</i>	
<i>Steffen Kanis, RAA-Projektleitung EMPA</i>	
Migrantenorganisationen als Akteure der Integrationsarbeit – Neue Herausforderungen, Professionalisierung und die Qualitätsdebatte	4
<i>Karin Weiss, Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg</i>	
Zur Partizipation von Migrantinnen und Migranten durch bürgerschaftliches Engagement ...	14
<i>Ansgar Klein, Geschäftsführer des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE)</i>	
<i>Siglinde Naumann, Professorin an der Fachhochschule Nordhausen</i>	
Bildungsstandards in der politischen Partizipationsförderung für Migrantenorganisationen – Projektergebnisse und Erfordernisse	19
<i>Charlotte Große, EMPA-Evaluatorin, Systemische Organisationsentwicklerin und Prozessbegleiterin</i>	
Lernerfahrungen und Entwicklungen im und durch das EMPA-Projekt – Die Perspektive einer Teilnehmerin	37
<i>Bettina Bello, RAA-Praktikantin, EMPA-Teilnehmerin 2011, Erziehungswissenschaftlerin</i>	
Zwei EMPA-Teilnehmerinnen im Gespräch	42
<i>Steffen Kanis, RAA-Projektleitung EMPA</i>	
<i>Michael Schwandt, RAA Brandenburg, Niederlassung Neuruppin</i>	
Das Leitbild demokratischer Integration – Oder: Was ist eigentlich der Kern von Assimilation, Integration und Inklusion?	48
<i>Alfred Roos, Geschäftsführer, RAA Brandenburg</i>	

Vorwort

Alfred Roos und Steffen Kanis

Mit dieser Broschüre legen wir Ihnen Erfahrungen, Ergebnisse, Positionen und Anregungen unseres Projektes „Empowerment und Partizipationsförderung für Drittstaatenangehörige in den neuen Bundesländern“ (EMPA) vor.

Im Zeitraum von 2009 bis 2011 führten die RAA Brandenburg eine Qualifizierungsreihe für engagierte Menschen mit Zuwanderungshintergrund in Ostdeutschland durch. Teilgenommen haben Vertreterinnen und Vertreter aus Migrantenorganisationen, aktive Mitglieder aus verschiedenen Religionsgemeinschaften, die durch Zugewanderte geprägt sind, und junge Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Zuwandererfamilien.

Das gemeinsam mit der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg entwickelte Projekt wurde ermöglicht durch die Förderung des Europäischen Integrationsfonds, des Landes Brandenburg und die Unterstützung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Besonders wichtig für das Gelingen war nicht zuletzt aber die ideelle Unterstützung der Integrationsbeauftragten der beteiligten Bundesländer und des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE).

In jedem Förderjahr wurde eine Gruppe von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren fortgebildet und in überregionalen Treffen vernetzt. Ebenso fanden regionale Veranstaltungen in allen fünf ostdeutschen Flächenländern (Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern) statt, die durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst initiiert, vorbereitet und mit regionalen Partnern durchgeführt wurden.

Zentrales Ziel des Projektes war es, zu einer Stärkung der regionalen Strukturen zur gesellschaftlichen Teil-

habe von Migrantinnen und Migranten in Ostdeutschland beizutragen. Gerade in den östlichen Bundesländern erscheint uns – wie den qualifizierten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren – das Kennenlernen von Akteurinnen und Akteuren und Strukturen in den Nachbarländern von hoher Bedeutung, da aus den Vergleichen Schlüsse für die eigene Organisationsentwicklung und die eigenen Handlungsstrategien gezogen werden können. Die neben der Qualifizierung angestrebte Vernetzung der Akteurinnen und Akteure zwischen den Bundesländern hat sich gerade auch im Hinblick auf das Erleben von Solidarität durch und für die Zugewanderten, die aus rassistischen Gründen angefeindet und bedroht wurden, bewährt. Dies ist von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mehrfach hervorgehoben worden.

Die hohe Nachfrage an dem Qualifizierungsprogramm führen wir nicht zuletzt auf das Netz unserer vielen Projektpartner zurück. Darüber hinaus zahlten sich die diversen Reisen in die Regionen zu den oftmals kleinen Organisationen aus. Als wertvolles Kommunikationsmittel bewährte sich in diesem Zusammenhang auch unsere Homepage (www.projekt-empa.de).

Die Beteiligung der Zielgruppen an der Bestimmung der inhaltlichen Schwerpunkte der Qualifizierungsreihen erscheint uns ein wichtiger Faktor für die Qualität der Fortbildungen. In der ersten Qualifizierungsrunde mit den Migrantenorganisationen konnten wir auf die Erfahrungen des Vorläuferprogramms KOMMIT in Brandenburg (www.integrationsbeauftragte.brandenburg.de), Gespräche mit den Integrationsbeauftragten der anderen beteiligten Bundesländer und mit Migrantenorganisationen in Brandenburg zur Bedarfsanalyse zurückgreifen. Für die zweite Qualifizierungsrunde mit den durch Zugewanderte geprägten Religionsgemeinschaften



wurden die Themen aufgrund eines Vorbereitungstreffens mit Vertreterinnen und Vertretern der Religionsgemeinschaften festgelegt. Dieses Verfahren konnte leider für die Jugendlichen nicht entsprechend angewandt werden, da diese als Einzelne und nicht als Vertreterinnen und Vertreter bestimmter Organisationen angesprochen wurden. Hier hat sich gezeigt, dass die Interessen bezüglich fachlicher Qualifizierung im Bereich des Managements von Organisationen (Projekt- und Veranstaltungsmanagement, Vereinsrecht, Medien- und Öffentlichkeitsarbeit, Präsentation und Moderation) und eines Empowerment-Trainings mit stärkerer Berücksichtigung der eigenen Integrationsgeschichte deutlich auseinander gingen. Hier wie in den anderen Qualifizierungsrunden konnte allerdings auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Verlaufe der Qualifizierung eingegangen werden.

Beeindruckend war es, wie die Teilnehmenden Gelerntes in die Organisation und Durchführung von eigenen öffentlichen Veranstaltungen umsetzten und ihre regionalspezifischen Themen zu aktuellen migrations- und integrationspolitischen Fragenstellungen präsentierten. Mit diesen Veranstaltungen konnten sowohl persönlich wertvolle Erfahrungen im Veranstaltungsmanagement gesammelt als auch gesellschaftlich eine breite (nicht nur fachliche) Öffentlichkeit erreicht werden.

Unseres Wissens erstmalig ist mit dem EMPA-Projekt versucht worden, ehrenamtlich engagierte Menschen mit Migrationshintergrund aus verschiedenen Religionsgemeinschaften in einer gemeinsamen Qualifizierungsreihe zusammen zu bringen, was von allen Beteiligten als bedeutsam hervorgehoben wurde. Auch Frauen, die in Religionsgemeinschaften oft eine sehr aktive Rolle spielen, haben ein solches Angebot als eine besondere Wertschätzung ihres Engagements angesehen.

Dass sich wirksame Bildungsangebote teilnehmerspezifisch und kultursensibel ausrichten müssen, steht außer Frage. Mit dieser Broschüre möchten wir erstens auf die Chancen und Möglichkeiten der Förderung des Engagements von Zugewanderten (nicht nur) in den ostdeutschen Bundesländern hinweisen, und zweitens die Diskussion über Qualität in der Bildungsarbeit mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Migrationshintergrund für einen breiteren Kreis von Interessierten anstoßen.

Abschließend ein Wort zu den verwendeten Begrifflichkeiten: Integration, Inklusion, Assimilation, Ein- oder Zuwanderung, Menschen mit Migrationshintergrund, Zugewanderte, Migrantinnen und Migranten, Ausländerinnen und Ausländer – wie in jedem anderen gesellschaftlich umstrittenen Politikfeld ist die Verwendung von Begriffen ein sensibler Bereich. Wir haben uns entschieden, die Verwendung der Begriffe bei den verschiedenen Autorinnen und Autoren nicht zu vereinheitlichen. Alle Autorinnen und Autoren haben versucht, eine möglichst diskriminierungsfreie Sprache zu wählen. Die Funktion von Begriffen ist es aber u.a., Unterscheidungen zu ermöglichen. Diese können gegebenenfalls von Einzelnen oder sozialen Gruppen als Diskriminierung wahrgenommen werden. Wir hoffen, dies möglichst vermieden zu haben.

Wir möchten uns bei allen bedanken, die einen Beitrag zu dieser Broschüre geleistet haben und wünschen den Leserinnen und Lesern eine spannende Lektüre.

Alfred Roos
Geschäftsführer, RAA Brandenburg

Steffen Kanis
RAA-Projektleitung EMPA

Karin Weiss

Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg



Migranten- organisationen als Akteure der Integrationsarbeit

Neue Herausforderungen,
Professionalisierung und
die Qualitätsdebatte



1. Migrantenorganisationen im gesellschaftlichen Kontext

Migrantenorganisationen sind aus der Integrationsarbeit heute nicht mehr wegzudenken, und längst ist dem früher oft zitierten Gedanken, der Migrantenorganisationen grundsätzlich als integrationshemmend ansah (so z.B. Esser 1986), eine klare Absage erteilt worden. Migrantenorganisationen werden heute als wichtige Partner angesehen, es haben sich neue Migrantenorganisationen gegründet, die in immer mehr Bereichen aktiv werden; es gibt mehr übergreifende Netzwerke und Verbände denn je, und man kann eine zunehmende Professionalisierung der Migrantenvereine beobachten. Migrantenvereine sind in allen Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements zu finden, in der Bildung, in Kultur und Soziales, sie sind im Sport, in der Freizeit genauso wie in der Beratung tätig. Das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) engagiert sich mit einer eigenen Arbeitsgruppe zum Thema Migration und Integration, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge widmete bei einer Bestandsaufnahme zur Integration dem Thema Migrantenorganisationen eine eigene Arbeitsgruppe. Es gibt kein kommunales Integrationskonzept, das nicht die Rolle der Migrantenorganisationen positiv erwähnt. Lokale Vereine von Migrantinnen und Migranten ebenso wie bundesweite Dachorganisationen und länderübergreifende Arbeitsgemeinschaften von Migrantenorganisationen ergreifen auch auf der politischen Ebene das Wort. Spätestens die Islamkonferenz der Bundesregierung, die Bundesinnenminister Schäuble einberief, hat gezeigt, dass Verbände und Vereine von Migrantinnen und Migranten heute mehr denn je als Akteure der Integrationsarbeit wahrgenommen und in dieser Rolle angesprochen werden. Dennoch sind wir von einer wirklichen Gleichstellung mit Vereinen der Mehrheitsgesellschaft noch weit entfernt.

Ein Grund hierfür liegt in der nach wie vor durchaus ambivalenten Haltung der Mehrheitsgesellschaft gegenüber Zugewanderten und ihren Vereinen. Haben wir auf der einen Seite eine breite Debatte um Integration, einen Nationalen Integrationsplan, dazu einen nationalen Aktionsplan zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans, ein Bundes- wie auch ein Ländermonitoring über den Verlauf der Integrationsprozesse, flächendeckende Integrationskurse, spezifische Arbeitsmarktprogramme oder auch bald ein Gesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, so stehen dem auf der anderen Seite wachsende Einschränkungen z.B. im Staatsbürgerschaftsrecht entgegen, das Einbürgerungen erschwert, die Einführung von Sprachtests bei Familiennachzug für einen Teil der Zugewanderten und wachsende Sanktionen für die so genannten Integrationsverweigerer (ohne das überhaupt deutlich definiert wäre, was denn darunter zu verstehen wäre¹⁾). Dies alles wird begleitet von einer skandalisierenden öffentlichen Debatte mit dem Fokus auf dem Islam, die im viel diskutierten Buch Thilo Sarrazins gipfelte und Zuwanderung nicht als Bereicherung oder Lösung, sondern als Problem definiert. Die Sarrazin-Debatte hat gezeigt, wie wenig die Integration von Zugewanderten heute in Deutschland gesellschaftlicher Konsens ist. Vor allem aber hat die Sarrazin-Debatte gezeigt, wie wenig Konsens über das besteht, was wir gemeinhin „Integration“ nennen, über das aber eine Vielzahl von völlig unterschiedlichen Definitionen existiert. Wir haben heute keine allgemein akzeptierte und konsensfähige Definition dessen, was Integration meint, was es bedeutet, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist, und was es bedeutet, wenn heute 19,6% der Gesamtbevölkerung Deutschland einen so genannten Migrationshintergrund haben, unter der jungen Generation bis 25 Jahren mit 28,6% sogar mehr als jeder Vierte.²⁾

Diese Ambivalenz der Mehrheitsgesellschaft als auch ihrer politischen Vertretungen spiegelt sich in den ebenso nach wie vor ambivalenten Haltung auch zivilgesellschaftlicher Akteure wider und wirkt sich deutlich

1) Vergleiche z.B. die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage 17/4798 vom 17.2.2011.

2) Angaben nach Mikrozensus 2009.

auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen aus, unter denen Migrantenorganisationen handeln können und müssen. Als ein Beispiel seien hier Prozesse der interkulturellen Öffnung innerhalb gesellschaftlicher Institutionen genannt, eine Voraussetzung für gelingende Integration und gesellschaftliche Teilhabe. Nur ein einziges Beispiel: Frauenorganisationen setzen sich politisch immer wieder für die Rechte von Migrantinnen ein, und das ist auch gut so. Aber dennoch kommt eine Studie des Bundesfamilienministeriums über Organisationen von Migrantinnen zu dem Schluss, dass es diesen bisher nicht gelungen sei, „in die Mitte der gesellschaftlichen Institutionen vorzudringen und von diesen als Kooperationspartner auf Augenhöhe anerkannt zu werden.“ Und weiter: „Gleichzeitig wird in Frauenverbänden und -netzwerken die Diskussion um die eigene interkulturelle Öffnung nicht geführt.“ (BMFSFJ 2011: 35)

Und auch hier zeigt sich die Ambivalenz der Gesellschaft gegenüber Migrantenorganisationen: Trotz aller Anerkennung, die Migrantenorganisationen derzeit erfahren, bei aller Wertschätzung, die sie erleben, wird zeitgleich bei Überlegungen zu Förderprogrammen diskutiert, dass Migrantenorganisationen per se einen Passus in ihre Satzung aufnehmen sollten, dass sie auf dem Boden des Grundgesetzes stehen. Warum diese Forderung hier und nicht gegenüber deutschen Institutionen?³⁾ Gibt es nicht auch – viel zu viele – Organisationen von Mehrheitsdeutschen, bei denen sich bei genauerem Hinsehen herausstellt, dass sie nicht auf dem Boden der Verfassung stehen? Warum der Treueid der Migranten per se, wenn man sie doch eigentlich als gleichberechtigte Bürger betrachten will, ohne ihnen von vornherein mit Misstrauen zu begegnen?

Die Wahrnehmung der Deutschen von den Zugewanderten ist nach wie vor problem- und defizitorientiert und negativ. Auch wenn alle seriösen wissenschaftlichen Studien zeigen, dass der überwiegenden Mehrheit der Zugewanderten, trotz sicherlich bestehender

Probleme, die Integration eigentlich ganz gut gelingt in Deutschland, auch im Verhältnis zu anderen europäischen Staaten, ist in der öffentlichen Wahrnehmung die Integration gescheitert. Diese Wahrnehmung stellt Migrantenorganisationen vor neue Herausforderungen, denen sie sich stellen müssen.

2. Neue Herausforderungen an Migrantenvereine

Auch die Entwicklung, die die Migrantenvereine in den vergangenen Jahren zweifelsohne genommen haben, wirft neue Fragen auf – Fragen an die Migrantenvereine ebenso wie an die Mehrheitsgesellschaft.

Zunächst ist es jedoch notwendig zu definieren, was unter Migrantenorganisationen zu verstehen ist. Dabei sind formelle wie informelle Organisationen und Verbände eingeschlossen. Migrantenorganisationen sind sehr heterogen. Sie umfassen das gesamte Spektrum von sehr kleinen temporären Zusammenschlüssen bis hin zu großen Organisationen mit hauptamtlichen Mitarbeitenden. Ihre Struktur wird von Bedingungen innerhalb der Herkunftsgruppe, nationalen Bedingungen, Bedingungen in der Region, in der die Organisationen arbeiten, ebenso wie durch ihre Beziehungen zum Herkunftsland geprägt. Und natürlich spielen Bildung und Ausbildung, Aufenthaltsdauer oder die Frage, wo man die eigene Kindheit verbracht hat und welche Erfahrungen man in der Mehrheitsgesellschaft gemacht hat, sowie weitere Faktoren eine große Rolle (vgl. Weiss/Thränhardt 2005: 37). Migrantenvereine sind also sehr unterschiedlich und deswegen sehr differenziert zu betrachten. Der migrantische Hintergrund ist nur ein Merkmal von vielen. Je nach Ziel, Größe, Organisationsform, Professionalität der Aktiven usw. haben sie unterschiedliche Bedürfnisse, Kompetenzen und Möglichkeiten.

3) Ein ähnliches Treuebekenntnis wird derzeit nur von Organisationen gefordert, die sich im Rahmen der Extremismusprogramme der Bundesregierung gefördert werden. Hier geht es jedoch nicht um diese Organisationen selbst, sondern um kooperierende Organisationen, für die die Antragsteller die Verfassungsmäßigkeit garantieren sollen.



Dieser großen Heterogenität der Migrantenorganisationen steht eine hohe Erwartungshaltung der Mehrheitsgesellschaft gegenüber. Die breite Anerkennung als wichtige Akteure in der Integrationsarbeit verführt auch dazu, Migrantenorganisationen als das „Allheilmittel“ anzusehen, als omnipotente Organisationen, die all die Probleme lösen können – und sollen –, die nicht zuletzt durch frühere Mängel der Integrationspolitik entstanden sind. Migrantenorganisationen werden in allen Fragen angesprochen, eine Allzuständigkeit, die überfordert und verführt, die eigenen Grenzen nicht kritisch zu reflektieren. Teil dieser Grenzen ist die Frage nach der Definition von Engagement von Migrantinnen und Migranten, die Frage nach der Repräsentation von Interessengruppen, die Frage der Professionalität, der Qualität, aber auch der Grenzen der eigenen Arbeit, und die Frage nach der eigenen Reichweite und den Folgen des eigenen Handelns.

2.1 Migrantenorganisationen in Konkurrenz um gesellschaftliches Engagement

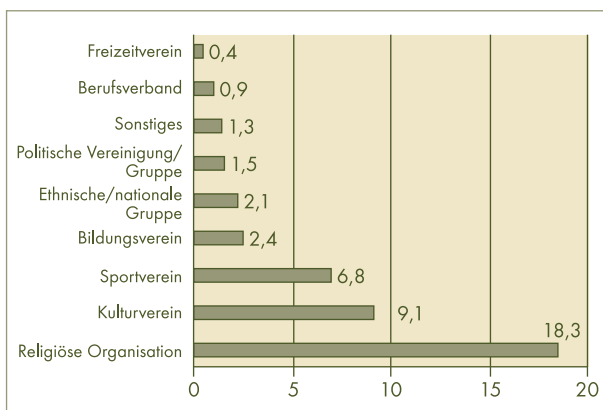
Eine offene Frage ist die nach einer Definition von bürgerschaftlichem Engagement von Migrantinnen und Migranten. So ist z.B. auffallend, dass von beiden Seiten – den Migrantenvereinen genauso wie der Mehrheitsgesellschaft – das bürgerschaftliche Engagement von

Migrantinnen und Migranten fast nur dann wahrgenommen wird, wenn es sich in Migrantenvereinen vollzieht. Zwar zeigen der Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ 2006) genauso wie die Studie von Halm/Sauer (2007), dass sich Migrantinnen und Migranten fast ebenso häufig in Migrantenorganisationen wie in Organisationen der Mehrheitsgesellschaft engagieren; dennoch wird fast ausschließlich über das Engagement von Migrantinnen und Migranten in Eigenorganisationen geredet, die anderen dagegen sieht man kaum. Abbildungen 1 und 2 zeigen die fast parallele Engagementhäufigkeit.

Ist bürgerschaftliches Engagement von Migrantinnen und Migranten nur dann „Migrantenengagement“, wenn es sich in Migrantenorganisationen beteiligt? Warum nimmt die Mehrheitsgesellschaft dieses Engagement außerhalb von Migrantenorganisationen kaum wahr? Und warum nehmen Migrantenorganisationen dieses Engagement nicht wahr? Eine Erklärung dafür könnte in dem bisher nicht geklärten Verhältnis von Migrantenvereinen und nicht-migrantischen Organisationen liegen. Wie geht man damit um, wenn aus den einst „Betreuten“ und den früheren Klienten heute engagierte Organisationen geworden sind, die sich teilweise in gleichen Handlungsfeldern engagieren? Und welche Rolle spielt die Professionalisierung von Migrantorganisationen in dieser Konkurrenz um gleiche Handlungsfelder und gleiche Zielgruppen?

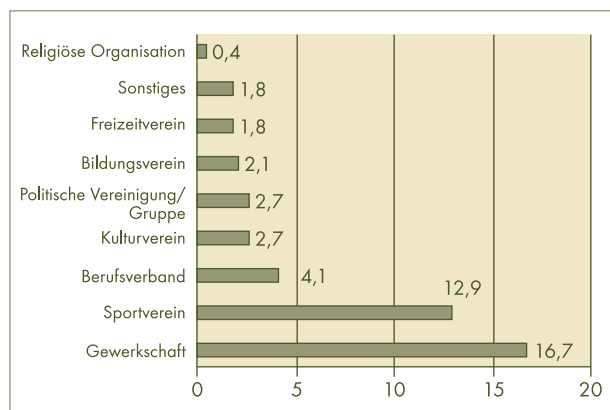
Abb. 1 und 2:
Organisationsbeteiligung der Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen mit Herkunft aus der Türkei

Abb. 1: in Migrantenorganisationen



(Quelle: Halm/Sauer 2007: 99)

Abb. 2: in nicht-migrantischen Organisationen



2.2 Grenzen des Handelns am Beispiel: Migrantenorganisationen als politische Vertretung

Migrantenorganisationen sind ein wichtiger und legitimer Ausdruck religiöser, kultureller, sozialer sowie politischer Selbstbestimmung in einer pluralen Gesellschaft. Die Eigenvertretung, die Selbstbestimmung ist ein hohes Gut. Aber genauso muss klargestellt werden: Nicht jede Migrantenorganisation ist eine politische Organisation. Nicht jede Migrantenorganisation, die sich z.B. im kulturellen Bereich engagiert, darf automatisch auch als politische Vertretung der Migrantinnen und Migranten (die in der Organisation engagiert sind) betrachtet werden. Bürgerschaftliches Engagement kann nicht die eigene politische Vertretung ersetzen. Selbst Migrantenorganisationen, deren explizites Ziel die politische Vertretung von Migranten ist (z.B. die Ausländerbeiräte) sind keine politischen Organisationen wie etwa eine politische Partei, und sie können das Engagement in einer solchen nicht ersetzen. Der politische Einfluss von Migrantenorganisationen, einschließlich der Ausländerbeiräte, ist begrenzt. Beiräte werden selten tatsächlich von der Mehrheit der Ausländer gewählt, die Wahlbeteiligung ist meist sehr niedrig; sie haben damit nur eine eingeschränkte demokratische Legitimation. Vor allem aber haben sie selten ein wirkliches Mitwirkungsrecht. Außerdem sind sie bis heute nicht flächendeckend in allen Regionen der Bundesrepublik vertreten.

Dies ist keine neue Erkenntnis. Aber sie bekommt angesichts der wachsenden Anerkennung von Migrantenorganisationen und vor allem angesichts der wachsenden Erwartungshaltung ihnen gegenüber ein neues Gewicht. Aber genau dieses neue Gewicht von Migrantenorganisationen kann schnell darüber hinwegtäuschen, dass es bis heute kein kommunales Wahlrecht für Drittstaatenangehörige gibt, dass die Mehrheitsgesellschaft bis heute nicht bereit ist, dieses Wahlrecht als demokratisches Grundrecht für alle anzuerkennen, die dauerhaft in Deutschland leben, und dass bis heute das politische Engagement von Migrantinnen und Migranten in etablierten politischen Institutionen sehr begrenzt ist.

So zeigt Wüst (2008) auf, dass sich wahlberechtigte Ausländerinnen und Ausländer weniger an Wahlen beteiligen als Einheimische, dass in deutschen Parlamenten (ob auf Kreis-, Landes- oder Bundesebene) im Vergleich mit anderen europäischen Staaten eine verhältnismäßig niedrige Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund zu verzeichnen ist, und dass – wenn Migranten in den Parlamenten beteiligt sind – sie sich häufig mit migrationspezifischen Themen befassen, und weniger Einfluss auf andere politische Themen (z.B. Finanzen, Verteidigung, Wissenschaft, Technik) nehmen.

2.3 Migrantenorganisationen als Akteure der Integrationsarbeit und als Träger sozialer Projekte

Immer mehr Migrantenorganisationen engagieren sich als Träger sozialer Projekte im Bereich der Integrationsarbeit. Dies ist ausgesprochen zu begrüßen. Migrantenorganisationen haben einen besseren Zugang zur eigenen Gruppe, können besser als mehrheitsgesellschaftliche Organisationen die Bedürfnisse der Migrantinnen und Migranten einschätzen und vertreten. Trotz dieser Vorteile müssen aber auch die Herausforderungen mitbedacht werden:

Erstens: Nicht jede Migrantenorganisation ist als Träger sozialer Projekte qualifiziert. Um Träger sozialer Projekte zu sein, bedarf es spezifischer Kompetenzen, über die viele Migrantenorganisationen noch nicht verfügen. Die Voraussetzungen hierfür müssen erst geschaffen werden, und dies ist kein kurzfristiger Prozess. Allein die Anerkennung durch die entsprechenden Kostenträger erfordert erhebliche Leistungen und Voraussetzungen. Eine zu schnelle Übernahme der Trägerrolle könnte recht bald zur Überforderung führen, zu Misserfolgen, und schlimmstenfalls sogar dazu, dass die Mehrheitsgesellschaft sich bequem zurücklehnen kann und sich möglicherweise in ihren Vorurteilen sogar noch bestätigt fühlt. Ein Zwischenschritt wäre es, Tandem-Projekte zu organisieren, die Migrantenorganisationen Gelegenheit geben, von der Praxis und in der Praxis zu lernen. Gleichzeitig muss in den Migrantorganisation qualifiziertes Personal geschult oder



eingestellt werden. Hieraus ergibt sich ein großer Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf.

Zweitens: Je mehr Migrantenorganisationen Träger sozialer Projekte sind, desto mehr werden sie zur Konkurrenz um knappe Ressourcen, zur Konkurrenz um lukrative Projekte, die bisher anderen Brot und Arbeit geben. Projektmittel sind nicht beliebig erweiterbar. Je stärker Migrantenorganisationen in die Bereiche drängen, die heute andere Träger wahrnehmen, desto mehr wird der Konkurrenzgedanke das Verhältnis prägen. Dieses potentielle Konkurrenzverhältnis darf nicht verdrängt werden. Nur durch geplante und langfristige Kooperationen und Klärungsprozesse kann die potentielle Gefahr von schädlichen Konkurrenzsituationen eingedämmt werden. Auch die inzwischen vielfach angestrebten Tandemprojekte als ein Schritt zur Qualifizierung von Migrantenorganisationen können nur dann produktiv sein, wenn die zukünftige potentielle Konkurrenz angesprochen und gemeinsam das derzeitige sowie zukünftige Verhältnis der Träger untereinander geklärt wird. Niemand gibt gerne sein Wissen und seine Kompetenz weiter, um sich zukünftige Konkurrenz um knappe Ressourcen zu schaffen.

Drittens: Die Zielstellung von Migrantenprojekten muss geklärt werden. Wann ist es richtig, ein eigenes migrantisches soziales Projekt zu schaffen, und wann nicht? Es kann ja nicht per se das Ziel sein, Projekte wie außerschulische Betreuung, Elternarbeit oder Jugendhilfe von vornherein nach Herkunftsgruppen bzw. nach Migrationshintergrund getrennt zu organisieren. Herkunftshomogene Projekte können einen wichtigen Zwischenschritt bedeuten, sie können Hemmschwellen abbauen und Zugänge verschaffen, sie können auf zuwanderungsspezifische Anforderungen eingehen. Aber sie können nicht per se die Lösung sein, wenn wir wirklich eine integrierte Gesellschaft anstreben. Es ist in jedem Einzelfall zu entscheiden, ob es sinnvoller ist, ein spezifisches Projekt für Menschen mit Migrationshintergrund anzubieten, oder aber ein in die Strukturen der Mehrheitsgesellschaft integriertes Projekt. Brauchen wir einen kroatischen Fußballverein, einen türkischen und einen vietnamesischen? Oder doch besser einen, der alle Gruppen integriert? Natürlich ist es völlig legitim, neben einem katholischen oder evangelischen auch einen muslimischen Wohlfahrtsverband zu

haben – der Pluralismus der Gesellschaft muss sich auch in einem Pluralismus von Trägern sozialer Projekte niederschlagen. Pluralismus, Partizipation und Öffentlichkeit sind anerkannte Leitvorstellungen unserer Gesellschaft. Dahinter steht das Konzept der Entfaltung einer reichen, differenzierten und offenen Aktivitätslandschaft, in der sich jeder Einzelne nach seinem freien Willen betätigen, engagieren und weiterbilden kann. Jeder ist frei, sich mit anderen Menschen mit gleichen Zielen oder in gleicher Lage zu verbinden, um so die eigenen sozialen und kulturellen Bedürfnisse in der Gesellschaft zu vertreten und sich, sowie die selbst gewählte Gruppe, weiter zu entwickeln. Für die Integration und die ständige Adaption der Gesellschaft sind diese Bindungen und Mitgliedschaften in Gruppen mit unterschiedlichen Funktionen von großer Bedeutung. Derartige zivilgesellschaftliche Strukturen sind besser als bürokratische Einrichtungen in der Lage, aktive Teilnahme sowie Orientierung zu ermöglichen und damit die Voraussetzungen für gesellschaftliche Integration zu schaffen. Und dennoch darf dabei nicht das Ziel einer gemeinsamen und interkulturellen Gesellschaft außer Acht gelassen werden. Sonst könnten am Ende soziale Projekte in Trägerschaft von Migrantenorganisationen zu einer Zementierung der getrennten Lebenswelten führen, statt zu Integration und gleichberechtigter Teilhabe.

2.4 Kompetenz und Vernetzung – das soziale Kapital von Migrantenorganisationen

Organisationen sind nur dann einflussreich, wenn sie in Vernetzungen und Kooperationen mit anderen Organisationen und gesellschaftlichen Institutionen eintreten. Genau hierin liegt – noch – eine Schwäche vieler Migrantenorganisationen. Ob auf der regionalen oder der überregionalen Ebene – ohne Verbindungen zu Politik, Medien, Interessenverbänden und Wissenschaft bleibt ihr Einfluss begrenzt. Migrantenorganisationen müssen eine Vernetzung mit Organisationen und Institutionen der Mehrheitsgesellschaft eingehen, und diese aktiv sowie professionell aufbauen. Ohne Partner geht es nicht, ohne Vernetzung ist der Erfolg – oder besser: der Zugang zu Ressourcen (womit nicht nur materielle Ressourcen gemeint sind) – begrenzt. Migrantenorga-

organisationen müssen stärker Vernetzung betreiben und gezielt einsetzen. Vernetzungen und Kooperationen bedeuten soziales Kapital, das für eine effektive Arbeit von großer Bedeutung ist. Dieses Kapital muss wertgeschätzt, aufgebaut und gepflegt werden.

Auch eine gezielte Lobbyarbeit kann den Einfluss von Migrantenvereinen erhöhen. Natürlich gelten hier die gleichen Regeln wie für Vereine der Mehrheitsgesellschaft. In einer pluralistischen Gesellschaft, in der die eigene Vertretung der Interessen eine grundlegende und legitime politische Funktion ist, ist Lobbyarbeit ein wichtiges und unverzichtbares Element. Bisher betreiben nur wenige Migrantenorganisationen eine gezielte Lobbyarbeit. Für eine effektive Durchsetzung der eigenen Ziele ist sie jedoch zwingend notwendig. Ein aktives Zugehen auf die Mehrheitsgesellschaft ist hierfür notwendig, aber genau darin liegt auch eine der Hemmschwellen, eine gezielte Lobbyarbeit aufzubauen. Wollen Migrantenvereine jedoch langfristig die gleichen Chancen haben wie die Vereine bzw. Organisationen der Mehrheitsgesellschaft (und damit in der Konkurrenz um die Ressourcen bestehen), werden sie sich hierin stärker engagieren müssen. Nur so werden sie effektiv die Interessen ihrer Mitglieder vertreten können.

Auf der anderen Seite ist die Frage zu stellen, wer denn diese Mitglieder sind und wie die Interessenvertretung durch eine Migrantenorganisation legitimiert wird. Eine ganze Reihe von Migrantenvereinen verstehen sich zwar als Interessenvertretung von Migrantinnen und Migranten, sind aber durch diese gar nicht dazu legitimiert. Klassisches Beispiel hierzu sind die bereits erwähnten Ausländerbeiräte. Nicht umsonst werden an vielen Orten Ausländerbeiräte nicht gewählt, sondern eingesetzt. Damit aber ist eine Interessenvertretung zumindest nicht völlig selbstverständlich und muss legitimiert werden. Aber auch bei anderen Vereinen muss die Frage gestellt werden, wer hier die Interessen von wem vertritt und wie eine Legitimierung zustande gekommen ist. In welcher Form vertritt z.B. der Verein einer bestimmten Herkunftsgruppe in einer Kleinstadt tatsächlich die Interessen aller Angehörigen dieser Herkunftsgruppe vor Ort und kann in deren Namen sprechen? Sehr häufig werden Vertreterinnen oder Vertreter von Migrantenvereinen in der Kommune, auf der Landes- oder Bundesebene automatisch als Interessen-

vertretung aller Zugewanderten wahrgenommen bzw. gerne in dieser Rolle angesprochen. Dies ist bequem für die Mehrheitsgesellschaft und schmeichelhaft für den Migrantenverein, der diese Rolle oft auch gerne annimmt. Eine tatsächliche Legitimierung steht meist jedoch nicht dahinter. Es ist an der Zeit, über bessere und demokratische Wege nachzudenken, wie Migrantenvereine sich tatsächlich als legitime Vertreter der Interessen von Migrantinnen und Migranten ausweisen können. Es ist jedoch auch die Pflicht der Mehrheitsgesellschaft, eine solche Legitimierung seitens der Migrantinnen und Migranten einzufordern.

2.5 Der Weiterbildungsbedarf von Migrantenorganisationen und die Grenzen von Weiterbildung

Aus der Unterschiedlichkeit der Organisationen und Formen von Vereinen leiten sich unterschiedliche Bedarfe und Voraussetzungen für Weiterbildung ab. Insofern kann es nicht die eine Konzeption für Weiterbildung von Migrantenorganisationen geben, sondern das Weiterbildungsangebot muss auf die jeweils spezifischen Voraussetzungen und Bedürfnisse eingehen.

Weiterbildungsbedarfe der Organisationen von Migrantinnen und Migranten gibt es auf verschiedenen Ebenen: Es ist zwischen einem allgemeinen Weiterbildungsbedarf (z.B. in Beratungswissen, Wissen über die deutsche Gesellschaft, Wissen über Rechtsansprüche) und einem Qualifizierungsbedarf im Sinne von Organisationsentwicklung zu unterscheiden. Bei letzterem ginge es weniger um Wissensvermittlung denn um Kompetenztrainings und Empowerment für die Organisation als handelnde Institution. Bei beiden Formen der Weiterbildung sind differenzierte Bedarfe – z.B. nach ethnischer Herkunft, Lernkulturen, sozialer Lebenslage der Mitglieder, Sprachkompetenzen – zu beachten.

Migrantenorganisationen treten immer öfter als Organisatoren und Anbieter von Weiterbildungsangeboten auf. Dabei zielen die meisten dieser Angebote auf die Qualifizierung der Arbeit der Migrantenorganisationen selbst, unterbreiten aber auch allgemeine Bildungsangebote für Migrantinnen und Migranten. Man muss sich jedoch der Frage nähern, unter welchen Rahmen-



bedingungen und Voraussetzungen Weiterbildungen durch Migrantenorganisationen selbst angeboten werden sollten und welche Bedingungen zu beachten sind, damit solche Angebote auch ihr Ziel erreichen.

2.5.1 Angebote und Träger

Das heterogene Feld von Organisationsformen und Weiterbildungsbedarfen von Migrantenorganisationen trifft auf ein mindestens ebenso heterogenes Feld von Weiterbildungsmaßnahmen, Trägern von Weiterbildung und ihren Zielgruppen. Dabei sind Migrantinnen und Migranten bisher nur sehr wenig als Zielgruppe im Blickfeld der klassischen Anbieter von Weiterbildung gewesen. Allerdings sind schrittweise Öffnungsprozesse klassischer Weiterbildungsinstitutionen gegenüber Migrantinnen und Migranten zu beobachten.

Verschiedenste Organisationen bieten heute Weiterbildung für Migrantenorganisationen an. Da sind zum einen die Bundeszentrale (Erlass des Bundesinnenministeriums vom Januar 2001) sowie die Landeszentralen für politische Bildung zu nennen, die sich ausdrücklich als Träger von Weiterbildung für Migrantinnen und Migranten öffnen. Allerdings beschränken sich die Angebote bis heute mehrheitlich auf integrationskursbegleitende Angebote, nur wenige Angebote beziehen sich auf politische Bildung im weitesten Sinne, die den Organisationen von Migrantinnen und Migranten nutzen könnten. Daneben sind es vorrangig Volkshochschulen und ähnliche Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die allgemeine bzw. politische Bildungsangebote unterbreiten. Aber auch hier sind Angebote für Migranten im Bereich Politik und Gesellschaft stark unterrepräsentiert, lediglich 1,1 % der Bildungsangebote entfallen auf diese Kategorie (vgl. Reiter/Wolf 2006: 10-12). Daneben sind es aber auch Stiftungen, die sich für die Weiterbildung für Migrantenselbstorganisationen engagieren, z.B. die Bertelsmann Stiftung. Neben diesen übergreifenden Trägern sind es zunehmend Träger der Integrationsarbeit bzw. Migrantenorganisationen selbst, die mehr und mehr als Träger eigener Weiterbildungs-

angebote auftreten, die sich ausschließlich an Migrantinnen und Migranten richten. Diese Angebote können passgenau auf die Bedürfnisse der Migrantenzielgruppen eingehen. Es ist jedoch zu prüfen, ob es hier nicht zu parallelen Strukturen kommt, die einem integrativen Anspruch nicht mehr gerecht werden. Es besteht deshalb Klärungsbedarf, unter welchen Umständen eigenständige Angebote von Migrantenorganisationen sinnvoll sind und wo, andererseits, bestehende Strukturen genutzt werden müssen, auch wenn dies bedeutet, hier zunächst entsprechende (interkulturelle) Öffnungsprozesse zu initiieren.

Allgemeine Träger der Weiterbildung/Erwachsenenbildung⁴⁾ widmen sich derzeit wieder zunehmend den Grundthemen der klassischen Erwachsenenbildung, nämlich der politischen Bildung im weitesten Sinne. Dabei geht es um

- Konzepte von „active citizenship“,
- die Bildung zum „mündigen Bürger“,
- um Ermöglichungspädagogik oder
- um selbstreflexive Bildungsangebote.

Dies sind genau auch die Themen, die auch für Migrantenorganisationen im Sinne eines – individuellen oder organisationsbezogenen – Kompetenztrainings bzw. Empowerments relevant sind. Allerdings sind derzeit Migrantenorganisationen kaum als Zielgruppen bei diesen klassischen Trägern der Weiterbildung vertreten. Die Erwachsenenbildung befindet sich heute jedoch in einem Prozess des Umdenkens, in einer Neudefinition des professionellen Rollenverständnisses, und es bietet sich an darüber nachzudenken, wie dieser Prozess für Migrantenorganisationen nutzbar gemacht werden kann.

2.5.2 Migrantenorganisationen als Träger von Weiterbildung

Migrantenorganisationen müssen ihre eigene Rolle in der Weiterbildung definieren. Diese kann und muss differenziert gestaltet werden. Migrantenorganisationen

4) Dies betrifft nicht Träger von beruflicher Bildung, die nicht Thema dieser Ausführungen sind.

sind zunächst einmal selbst Lernorte. Orte, in denen neben formalen vor allem informelle Lernprozesse stattfinden. Diese Lernprozesse zu reflektieren und aktiv zu gestalten ist eine der Herausforderungen an Migrantenorganisationen, die sich dem Thema Qualifizierung und Weiterbildung widmen wollen. Daneben sind Migrantenorganisationen aber auch Adressaten von Bildungsangeboten. Und sie können als Träger sowie als Organisatoren von Bildungsangeboten auftreten. Gerade letztere Funktion ist derzeit nur wenig angesprochen. Es ist jedoch zu prüfen, in welchen Kontexten die Organisation von Bildungsangeboten in Kooperation mit einem der allgemeinen Träger von Weiterbildung – der dann über entsprechende Strukturen und Ressourcen verfügt – angemessen ist, und wann eine eigenständige Trägerschaft sowie Durchführung von Weiterbildungsangeboten notwendig und sinnvoll ist.

3. Qualitätsstandards in der Weiterbildung von und für Migrantenorganisationen

Mitbestimmend für diese Frage sollte eine Qualitätsdiskussion sein. Während für Träger beruflicher oder auch politischer Bildung die Frage von Qualitätsstandards heute Selbstverständlichkeit ist, wird sie derzeit im Rahmen der Weiterbildung von und für Migrantenorganisationen so gut wie gar nicht thematisiert. Allein die Tatsache, dass Weiterbildung von Migrantenorganisationen angeboten wird, ist aber als Qualitätsnachweis nicht ausreichend. Hier gilt es, angemessene Qualitätsstandards zu entwickeln und Indikatoren für eine Qualitätsüberprüfung zu benennen. Solche Standards sollten sich zunächst auf Bedingungen des Anbieters als Organisation beziehen. Es geht um institutionelle Kriterien wie Räume, Erreichbarkeit und Ausstattung. Genauso sind hier messbare Qualitätsmerkmale der Trainerinnen und Trainer einzubeziehen, z. B. ihre formale Qualifikation oder ihre inhaltliche sowie interkulturelle Kompetenz. Weitere Qualitätsstandards sollten sich auf das spezifische Angebot beziehen, also Kursinhalte ebenso wie Didaktik und Methodik prüfen. Eine dritte Gruppe von Qualitätsstandards muss sich auf die spezifischen Bedarfe der Zielgruppe beziehen, bzw. auf die Frage, inwieweit das Angebot den Bedürfnissen

der Zielgruppe gerecht wird. Hier wäre z. B. die Fähigkeit des Lehrpersonals zu nennen, sich auf die jeweilige Lernkultur einzustellen, oder die notwendige Sprach- und Kommunikationskompetenz der Trainer. Das Angebot muss im Weiteren an den spezifischen inhaltlichen Bedürfnissen von Migrantinnen und Migranten ansetzen. Das Angebot muss z. B. berücksichtigen, dass viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Ausgrenzungserfahrungen erlebt haben. Die Auseinandersetzung mit z. B. politischen Strukturen in unserer Gesellschaft, oder auch Teilhabechancen, kann nur dann fruchtbar sein, wenn diese Ausgrenzungserfahrungen in ihrer Bedeutung für den Lernprozess einbezogen werden. Genauso sind spezifische Bedürfnisse an das Setting, die Kurszeit oder die Kosten zu berücksichtigen. So weist die Studie des Beruflichen Qualifizierungsnetzwerks für Migrantinnen und Migranten in Berlin (BQN) (2007) auf durchaus unterschiedliche Bedürfnisse für Nutzungszeiten verschiedener Gruppen von Migrantinnen und Migranten hin, die berücksichtigt werden müssten, genauso wie auf unterschiedliche inhaltliche Bedarfe. Ein weiterer Punkt wäre der Zugang zur Zielgruppe und die spezifische Methodik und Didaktik, die der jeweiligen Lernkultur angepasst werden müssen.

Qualitätsstandards können und müssen bei der Entscheidung berücksichtigt werden, ob eine Migrantenorganisation als Träger oder als Organisator von Weiterbildung auftritt. Nur eine qualitätsbezogene Entscheidung kann hier die richtige Entscheidung sein. Außer Frage steht dabei, dass die interkulturelle Öffnung eines Trägers von Weiterbildung Voraussetzung ist, ob ein allgemeiner Träger für eine Weiterbildung für Migrantenorganisationen in Frage kommt oder nicht. Hier müssen sich die Träger von Weiterbildung viel stärker öffnen als dies bisher der Fall ist. Die Migrantenorganisationen wiederum müssen prüfen, ob die eigene Durchführung von Weiterbildung per se der richtige Weg ist oder hier nicht möglicherweise qualitätsbezogene Entscheidungen durch politische Entscheidungen beeinflusst werden. In jedem Fall heißt das, die Frage der Qualität von Weiterbildung als eine der zentralen Fragestellungen anzunehmen.



4. Schlussbemerkung

Migrantenorganisationen stehen vor großen Herausforderungen. Um ihre Rolle als wichtige Akteure der Integrationsarbeit wie auch der Interessenvertretung von Migrantinnen und Migranten wahrnehmen zu können, ist eine Professionalisierung unumgänglich. Es ist außerordentlich zu begrüßen, dass Bund, Länder, Kommunen oder auch zivilgesellschaftliche Institutionen den Prozess der Professionalisierung und Qualifizierung von Migrantenorganisationen nicht nur politisch oder organisatorisch, sondern auch finanziell unterstützen. Sehr viele der Migrantenorganisationen sind heute noch nicht in der Lage, die finanziellen Anforderungen einer professionellen Vereinsarbeit alleine zu bewältigen. Der Professionalisierungs- und Qualifizierungsprozess ist also zentral auf die Unterstützung der Mehrheitsgesellschaft angewiesen. Wie ernst es unsere Gesellschaft mit der gleichberechtigten Teilhabe von Migrantinnen und Migranten meint, wird sich auch daran messen lassen müssen, inwieweit sie Mittel zur Förderung der Professionalisierung und Qualifizierung von Migrantenorganisationen bereit stellt.

Literatur

Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin (BQN) (2007): *Q-net: Optimierung von Qualifizierungsansätzen für Migranten und Migrantinnen zur Arbeitsplatzsicherung.* Bremen: AWO.

Esser, Hartmut (1986): *Ethnische Kolonien: 'Binnenintegration' oder gesellschaftliche Isolation?* In: J.H.P. Hoffmann-Zlotnik (Hrsg.): *Segregation oder Isolation. Die Situation von Arbeitsmigranten im Aufnahmeland.* Mannheim. S. 106-117.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2006): *Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004.* Wiesbaden: VS Verlag.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BFSFJ) (2011): *Migrantinnenorganisationen in Deutschland.* Eigenpublikation.

Halm, Dirk/Sauer, Martina (2007): *Bürgerschaftliches Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland.* Wiesbaden: VS Verlag.

Huth, Sabine (2003): *Freiwilliges Engagement von Migrantinnen und Migranten – Rechercheergebnisse.* In: *Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Migranten sind aktiv. Zum gesellschaftlichen Engagement von Migrantinnen und Migranten.* Bonn: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, S. 14-22.

Reiter, Stephanie/Wolf, Richard (2006): *Maßnahmen zur politischen Bildung von Migranten und Migrantinnen. Expertise für die Bundeszentrale für Politische Bildung.* Europäisches Forum für Migrationsstudien. Universität Bamberg.

Weiss, Karin/Thränhardt, Dietrich (Hrsg.) (2005): *Selbsthilfe. Wie Migranten Netzwerke bauen und soziales Kapital schaffen.* Freiburg: Lambertus.

Wüst, Andreas (2008): *Politische Integration von Migranten. Vortrag auf der Fachtagung der Friedrich-Ebert-Stiftung „Politische Partizipation von Einwanderern“.* Bonn, 16. Februar 2008.

Ansgar Klein

Geschäftsführer des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Siglinde Naumann

Professorin an der Fachhochschule Nordhausen



Zur Partizipation von Migrantinnen und Migranten durch bürgerschaftliches Engagement



Bürgerschaftliches Engagement zeichnet sich durch seine Freiwilligkeit, seinen Bezug auf öffentliche Anliegen und seine Unentgeltlichkeit aus (Enquete-Kommission zur „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ 2002). Wer sich engagiert, möchte nicht nur etwas ganz konkret tun – etwa jemandem helfen oder einen Missstand beseitigen –, sondern damit auch die Gesellschaft, zumindest im Kleinen, gestalten. Das Engagement von 23 Millionen Menschen in Deutschland (Freiwilligensurvey 2004) ist nicht nur ein enormes Tätigkeitspotential für die Gesellschaft. Es ist zugleich auch ein sehr großes Beteiligungspotential in einer Gesellschaft, in der zugleich die Verdrossenheit gegen Parteien und repräsentative Politik immer mehr zugenommen hat.

Vor diesem Hintergrund ist es von besonderer Bedeutung, alle Bevölkerungsgruppen stärker in Strukturen, Formen und Netzwerke des bürgerschaftlichen Engagements einzubeziehen. Menschen mit Migrationshintergrund engagieren sich bereits in vielfältiger Weise, in informelleren Nachbarschafts- und Selbsthilfegruppen, aber auch in Vereinen und Initiativen. Dieses Engagement hat viele Formen, oftmals geprägt durch Herkunftskulturen, die durch eine Brille der Mehrheitskultur manchmal auch übersehen werden und der notwendigen Anerkennung der Mehrheitsgesellschaft bedürfen. Es findet bereits in Vereinen und Organisationen des Aufnahmelandes statt, doch ist es dort noch keineswegs so stark vertreten, wie es wünschenswert wäre. Um dieses Engagementpotential zu nutzen und Migrantinnen und Migranten als Freiwillige zu gewinnen, müssen sich die Einrichtungen der Freiwilligenarbeit ihrerseits in einen Öffnungsprozess begeben und haben dies z.T. auch bereits getan. Von ganz besonderer Bedeutung schließlich ist es, dass Migrantinnenorganisationen als Träger des Engagements von Migrantinnen und Migranten gestärkt werden. Unser Wissen um das Engagement von Migrantinnen und Migranten muss erweitert, die Forschungen in diesem Feld müssen ausgebaut werden.

Der „Nationale Integrationsplan“ hat es unmissverständlich deutlich gemacht: Vorbei sind die Zeiten, in denen Organisationen von Migranten automatisch und vor allem als Ausdruck von „Parallelgesellschaften“ gewertet wurden. Auch wenn dort zuweilen eine Abkapselung erfolgen kann, so sind Migrantinnenorganisatio-

nen vor allem Orte der Integration in die Gesellschaft. Daher müssen Migrantinnenorganisationen strukturell überhaupt erst in die Lage versetzt werden, diese wichtige Rolle zur Stärkung der Integrationskraft in ihren Zielgruppen wahrzunehmen (s.u.). Die Förderung und Stärkung des Engagements von Migrantinnen und Migranten ist ein Beitrag zu Integration und gesellschaftlichem Zusammenhalt, zu mehr Mitgestaltung, Mitverantwortung und Partizipation. Dabei ist die ganze Breite des Engagements im Blick zu halten: das soziale, das (gesellschafts-)politische, das kulturelle wie auch das Engagement im Stadtteil, im Sport oder für Belange von Umwelt und Natur.

Die Bundesregierung entwickelt derzeit mit beratender Unterstützung des vom Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) veranstalteten „Nationalen Forums für Engagement und Partizipation“ eine „nationale Engagementstrategie“. In einer solchen Engagementstrategie müssen nachholende Strukturentwicklungen von Migrantinnenorganisationen ebenso selbstverständlich einen Platz haben wie das Ziel und die Mittel dafür, Migrantinnen und Migranten systematisch in engagementfördernde Programme und Infrastrukturentwicklungen einzubeziehen.

Migrantinnenorganisationen gelten im gegenwärtigen Fachdiskurs beinahe unumstritten als Foren für Selbstorganisation und gesellschaftliche Beteiligung in der Zivilgesellschaft. Sie sind Anlaufstellen für Zugewanderte, in denen die wechselseitige Unterstützung auf vielfältigsten Ebenen stattfindet, kulturelles Kapital gepflegt wird, sie bieten Bildungs- und Teilhabechancen und sie tragen zum Empowerment der verschiedenen Einwanderergruppen bei, nicht zuletzt durch die Bündelung und Vertretung von Interessen. Migrantinnenorganisationen unterstützen Integrationsprozesse, indem sie sich z.B. in Sozialräumen engagieren und Beratungs- und Bildungsangebote zur Verfügung stellen. Sie erreichen die organisierten und nicht organisierten Zuwanderer/innen in der Regel besser als andere Organisationen und können ihre Integrationsangebote bedarfsgerecht ausrichten, weil sie die Engagementsschwerpunkte und Bedarfe der Zielgruppen gut kennen. Ihre Bedeutung als (polyfunktionale) Lernorte in unserer Wissensgesellschaft ist durch zahlreiche Studien belegt (vgl. Dux u.a. 2009, Hansen 2008, Huth

2006, Naumann 2010, Seitter 2004). Zusammenfassend lässt sich: Im Alltag des bürgerschaftlichen Engagements wird auf vielfältige Art und Weise gelernt, in der Regel durch die Bewältigung von Handlungs Herausforderungen in der alltäglichen Praxis.

Andererseits gibt es bislang keine systematische Förderung von Migrantenorganisationen. Ihre Kenntnisse und Erfahrungen werden häufig noch nicht systematisch in die Gestaltung von Integrationsangeboten einbezogen. Es zeichnet sich eine bundesweite Tendenz ab, Migrantenorganisationen als Partner im Prozess der Integrationsförderung anzuerkennen und Beratungs- und Fortbildungsmöglichkeiten zu ihrer Weiterentwicklung als notwendig zu erachten. Ansätze zur Förderung von Migrantenorganisationen sind mittlerweile in nahezu jedem Bundesland zu finden. Zusammenfassend lässt sich bei einer Betrachtung der Integrations- und Förderkonzepte der Bundesländer sagen, dass zwar die Bedeutung von Migrantenorganisationen zunehmend anerkannt und wertgeschätzt wird. Problematisch wird es jedoch, wenn man die vorhandenen Förderkonzepte den von den Migrantenorganisationen genannten Bedarfen hinsichtlich einer strukturellen Förderung gegenüberstellt.

Eine Strukturförderung von Migrantenorganisationen gilt als wesentlicher Baustein für deren Partizipationschancen an den Fördertöpfen und ist nicht nur aus Sicht der Migrantenorganisationen unumgänglich, wenn es darum geht, kontinuierliche Organisations- und Expertisestrukturen aufzubauen, die zu ihrer nachhaltigen Professionalisierung führen können. Die Migrantenorganisationen kritisieren zurecht die immer noch gängige Praxis der Anteilsfinanzierung bei Projektförderungen, weil Migrantenorganisationen auf Grund fehlender Eigenmittel gegenüber anderen Trägern (etwa der Freien Wohlfahrtspflege) bei diesem Fördermodell benachteiligt sind. Hier zeichnet sich bei einigen Bundesländern die erfreuliche Entwicklung ab, den Eigenanteil durch erbrachte ehrenamtliche Tätigkeiten anzuerkennen (z.B. NRW) oder Modelle zu entwickeln, die eine 100% Förderung ermöglichen (z.B. Berlin). Darüber hinaus haben einige Bundesländer (z.B. Berlin, NRW, Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt) inzwischen Förderprogramme für Migrantenorganisationen aufgelegt, die Kooperationen von

Migrantenorganisationen und etablierten Trägern, wie Wohlfahrtsverbände, gezielt forcieren.

Das BBE veranstaltet seit 2006 jährlich eine bundesweite Tagung zum bürgerschaftlichen Engagement von Migrantenorganisationen, die den beteiligten Akteuren als Plattform zur Vernetzung zur Verfügung steht. Nach Auswertung der dort geführten Diskussionen liegt der Schluss nahe, dass die Entwicklung von Expertisestrukturen in den Migrantenorganisationen sowohl mit der Dauer ihres Bestehens als auch mit den Rahmenbedingungen ihres Engagements korrespondiert. Der Stand der Professionalisierung steht in einem Wechselverhältnis mit den Förderbedarfen der jeweiligen Migrantenorganisationen. Sie wurden gegründet, um spezifische existentielle und integrationsrelevante Anliegen der beteiligten Mitglieder zu bearbeiten. Somit besteht der erste Schritt ihrer Professionalisierung in der Regel darin, sich Fachwissen zu den Engagementfeldern zu erschließen. Dabei wird es zunehmend wichtiger, geeignete Strukturen und Organisationsformen zu entwickeln, die sich im Zuge der weiteren Entwicklung ausdifferenzieren müssen, wenn die Migrantenorganisationen ihrem Ziel gerecht werden wollen, bessere gesellschaftliche Partizipationschancen für ihre Mitglieder zu erschließen. Deutlich wurde, dass der Stand der Professionalisierung eng mit engagementförderlichen Rahmenbedingungen verknüpft ist. Dazu gehören eigene Räume, eine adäquate technische Ausstattung und die Entwicklung einer dem Engagement angemessenen Arbeitsorganisation.

Der Aufbau kontinuierlicher Wissensstrukturen ist eng damit verbunden, ob es gelingt, eine personelle Kontinuität hinsichtlich der koordinierenden Aufgaben des Alltagsgeschäftes aufzubauen, im Idealfall einer hauptamtlichen Geschäftsführung. Solange wichtige Aufgaben der Vorstandsarbeit zuhause erfolgen müssen, können Migrantenorganisationen nur unter erschwerten Bedingungen ein adäquates Wissensmanagement entwickeln. Eine Struktur, bei der wichtige administrative Aufgaben der Migrantenorganisationen in den privaten Bereich einiger Mitglieder verlagert werden müssen, führt zu Benachteiligungen dieser Gruppen gegenüber professionellen Organisationen, die bereits damit beginnen, dass zentrale Bereiche der alltäglichen Arbeit und damit verbundene Herausforderungen



vereinsöffentlich nur rudimentär wahrgenommen werden können.

Die unterschiedlichen Engagementfelder der Migrantorganisationen bedürfen spezifisch zugeschnittener Fortbildungsangebote im Sinne einer Entwicklungsbegleitung für die Organisationen. Zwar sind bestimmte Organisationsfragen ähnlich gelagert. Bei genauerem Hinsehen wird jedoch deutlich, dass Jugend-Migrantorganisationen (Produktorientierung und Angebote, die die Entwicklung gemeinsamer jugendkultureller Ausdrucksformen stimulieren), Frauen-Migrantorganisationen (Spagat zwischen Beratung in Konfliktsituationen und dem Engagement als Frauenorganisationen, die sich für die gesellschaftliche und politische Partizipation von Frauen einsetzen), religiös motivierte Initiativen (ausgeprägte Eigenstrukturen mit Supportbedarf, um die wechselseitigen Hilfeprozesse der Gemeindemitglieder nachhaltig zu unterstützen), Migrantorganisationen in den neuen Bundesländern (hier haben arbeitsmarktrelevante Aspekte eine besondere Bedeutung) und Zusammenschlüsse älterer Zuwanderer/innen (gesellschaftliche Teilhabe in der nachberuflichen Lebensphase, das Beibehalten von Sprachkompetenzen) jeweils auf ihre konkrete Praxis zugeschnittene Angebote brauchen, in deren Entwicklung sie möglichst einbezogen werden sollten, damit gewährleistet ist, dass die integrationsrelevanten unterschiedlichen Akzente des jeweiligen Engagements weiterentwickelt werden können.

Hervorzuheben ist die Bedeutung niedrigschwelliger Angebote auf regionaler und kommunaler Ebene. Weiterbildung in diesem Feld sollte auf Entwicklungsprozesse der Akteure zielen, bei denen persönliche Kompetenzen ebenso wie die spezifischen Ressourcen und Potentiale der Organisationen sichtbar werden und im nächsten Schritt ins öffentliche Blickfeld gelangen. Hier ist also ein Vorgehen gefragt, mit dem vorhandene Ressourcen und Potentiale und auch die Leistungen der Migrantorganisationen „aufgespürt“ werden. Zu berücksichtigen ist auch, dass ein Formulieren-Können von Bildungsbedarfen bereits einen breiten Informationshintergrund und hohen Reflexionsgrad der Akteure voraussetzt. Hier haben niedrigschwellige Angebote eine besonders wichtige Funktion. Gemeinsame Entwicklungsprozesse, die auf die Generierung von passge-

nauen Bedarfen und Konzepten zielen, sollten als wesentliche Bestandteile der Weiterbildungsangebote angesehen werden. Das bayernweite Modellprojekt „Gemeinsam engagiert für eine gemeinsame Zukunft – Bürgerschaftliches Engagement im Bereich Integration“ setzt hier an. Projektziel von *gemeinsam engagiert* ist es, gemeinsam mit den jeweiligen Zielgruppen vor Ort, die Strukturen von Migrantorganisationen zu stärken, das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar zu machen und passgenaue Fortbildungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote für die praktischen Bedarfe zu entwickeln. Darüber hinaus werden interkulturelle Arbeitsansätze und Konzepte interkultureller Öffnung für Einrichtungen der Freiwilligenarbeit der Aufnahmegesellschaft beispielhaft erprobt, da es hierzu bisher kaum Erfahrungen gibt. Die Kontinuität solcher Angebote ist jedoch unabdingbar, wenn sie nachhaltig wirken sollen.

Literatur

Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (BMFSFJ) (2010): *Monitor Engagement Nr. 2: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009. Kurzbericht des 3. Freiwilligen surveys.* Berlin.

Düx, Wiebken/Prein, Gerald/Sass, Erich/Tully, Claus. J. (2009): *Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement.* Wiesbaden: VS Verlag.

Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2002): *Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft.* Berlin: Eigenverlag.

Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine (2006): *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004.* Wiesbaden: VS Verlag.

Hansen, Stefan (2008): *Lernen durch freiwilliges Engagement.* Wiesbaden: VS Verlag.



Huth, Susanne (2006): *Migrant(inn)en handeln und lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung, Partizipation und Integration durch interkulturelles Lernen. Endbericht der Machbarkeitsstudie.* (Hrsg.): INBAS-Sozialforschung GmbH. Frankfurt/Main.

Naumann, Siglinde (2010): *Bildungsprozesse in bürgerschaftlichen Initiativen.* Wiesbaden: VS Verlag.

Schäffter, Ortfried (2004): *Auf dem Weg zum Lernen in Netzwerken – Institutionelle Voraussetzungen für lebensbegleitendes Lernen.* In: Brödel, Rainer (Hrsg.): *Weiterbildung als Netzwerk des Lernens.* Bielefeld: Bertelsmann. 29-48.

Seitter, Wolfgang (2004): *Migrantenvereine als polyfunktionale Lernorte.* In: Brödel, Rainer (Hrsg.): *Weiterbildung als Netzwerk des Lernens.* Bielefeld: Bertelsmann. 289-301.

Internetadressen

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE):
<http://www.b-b-e.de>

Nationales Forum für Engagement und Partizipation:
<http://www.b-b-e.de/index.php?id=forum>

Nationaler Integrationsplan. Erster Fortschrittsbericht:
<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/nationaler-integrationsplan-fortschrittsbericht,property=publicationFile.pdf>

Charlotte Große

EMPA-Evaluatorin, Systemische Organisationsentwicklerin und
Prozessbegleiterin



Bildungsstandards in der politischen Partizipationsförderung für Migrantenorganisationen

Projektergebnisse und Erfordernisse

1. Einleitung

Auf Anregung und unter Beteiligung des Büros der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg wurden von 2007 bis 2011 insgesamt vier Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung der politischen Partizipation von Migrantinnen und Migranten durchgeführt.

Das Projekt KOMMIT („Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten stärken“) war unmittelbar an das Büro der Integrationsbeauftragten angebunden und richtete sich an Mitglieder von Migrantinnenorganisationen und -initiativen im Land Brandenburg. Insgesamt nahmen an den Schulungen zu unterschiedlichen Themenbereichen durchschnittlich 20 Migrant/innen teil.

Das Folgeprojekt EMPA („Empowerment und Partizipation für Drittstaatenangehörige“) erstreckte sich über drei Jahre und realisierte jeweils neunmonatige Qualifizierungsangebote für Vertreter/innen von Migrantinnenorganisationen, Religionsgemeinschaften sowie junge Erwachsene der 2. Migrantengeneration. An diesen Weiterbildungen nahmen 65 Migrantinnen und Migranten aus allen ostdeutschen Bundesländern teil. Die Trägerschaft für das Projekt EMPA lag bei der RAA Brandenburg.

Beide Projekte wurden durchgehend wissenschaftlich begleitet. Die Evaluation der Projekte insgesamt als auch der einzelnen Module erfolgte über standardisierte Teilnehmerfragebögen, leitfragengestützte Gruppenauswertungsgespräche und standardisierte Befragungen der jeweiligen Dozentinnen und Dozenten. Darüber hinaus fanden regelmäßige Auswertungsgespräche mit den jeweiligen Projektleitungen statt. Für das Projekt EMPA wurde außerdem eine Steuerungsgruppe installiert, die sich circa 5-mal pro Jahr mit dem Projektverlauf und den erzielten Ergebnissen auseinandersetzte. In diesem Rahmen wurden auch die im Folgenden dargestellten Qualitätsstandards für Bildungsmaßnahmen für Migrantinnen und Migranten entwickelt.

2. Qualität und Nachhaltigkeit

Im Beitrag von Karin Weiss wurde bereits deutlich herausgearbeitet, vor welchen Herausforderungen Migrantinnenorganisationen in unserer heutigen Gesellschaft stehen. Insofern scheint es unbestritten, sie in der Bewältigung dieser Aufgaben zu unterstützen und entsprechende Angebote zur Qualifizierung zu unterbreiten, damit sie ihre Arbeit weiter professionalisieren und sich noch stärker als bisher in den gesamtgesellschaftlichen Integrationsdiskurs einbringen können. Die überaus positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden aus den Projekten KOMMIT und EMPA zeigen ganz klar, wie wichtig solche Bildungsmaßnahmen für Migrantinnen und Migranten, insbesondere auch in den ostdeutschen Bundesländern, sind. Einerseits gab die überwiegende Mehrheit an, dass sie durch die Teilnahme an den Qualifizierungen sowohl ihre persönlichen als auch ihre beruflichen Kompetenzen weiterentwickelt haben. Andererseits konnten die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten aber auch – zum Teil schon während der Zeit der Teilnahme – in der Praxis der Organisationen in Form von eigenen Projekten oder öffentlichen Veranstaltungen zu migrationsrelevanten Themen unmittelbar umgesetzt werden. Damit haben sie, nach Einschätzung der Akteure, zu einer Steigerung des Ansehens der Migrantinnenorganisation sowohl in den eigenen Communities als auch bei den Vertreter/innen der Institutionen der Mehrheitsgesellschaft beigetragen.

Um solche positiven Effekte zu erzielen, braucht es aber nicht irgendwelche beliebigen Qualifizierungsangebote, sondern qualitativ hochwertige Bildungsmaßnahmen, die bestimmten, für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten (besonders) bedeutsamen Standards folgen. Nur wenn sowohl die strukturellen Rahmenbedingungen von Weiterbildungsangeboten als auch für den Lernprozess wichtige Merkmale beachtet werden, ist es – vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus den Projekten KOMMIT und EMPA – möglich, nachhaltige Ergebnisse zu erzielen bzw. zumindest die Grundlagen für entsprechende Wirkungen auf die Professionalisierung der Arbeit von Migrantinnenorganisationen zu schaffen. Was die Organisationen aus dem Zuwachs an Kompetenzen macht, kann durch die Bildungsträger sicherlich in nur sehr eingeschränktem Maße beeinflusst werden. Aber damit überhaupt die Chance gegeben ist, dass Qualifi-



zierungsangebote einen positiven Beitrag zum Empowerment von Migrantinnen und Migranten leisten, müssen sie inhaltlich¹⁾ und in ihrer Umsetzung qualitativ so hochwertig wie möglich sein.

3. Qualitätsstandards in Bildungsangeboten für Migrant/innen

In den letzten Jahren hat die Diskussion zur Qualität von Bildungsangeboten immer mehr an Bedeutung gewonnen. Etablierte Träger verfügen inzwischen über – in der Regel – zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme; nach Untersuchungen des Deutschen Institutes für Erwachsenenbildung (DIE) haben „mittlerweile (...) vier Fünftel der deutschen Weiterbildungsanbieter ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt“.²⁾

Dies ist zum einen auf das Eigeninteresse der Organisationen zurückzuführen, ihre Strukturen und Arbeitsabläufe unter qualitativen Gesichtspunkten zu optimieren. Der Boom, den die Qualitätsdebatte aber in den vergangenen Jahren erfahren hat, ist insbesondere durch die Vorgaben seitens der Zuwendungsgeber ausgelöst worden. In einem immer unübersichtlicher werdenden Feld von Anbietern wurden mit formalen Anerkennungen Instrumente zur Marktregulierung geschaffen, um den Zugang zu öffentlichen Fördergeldern (z. B. Bund, Länder, Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge etc.) besser steuern zu können. Gleichzeitig sollen dadurch für die Nachfragerseite, vor allem im Bereich der beruflichen Weiterbildungsangebote, mehr Transparenz hergestellt und der Teilnehmerschutz verstärkt werden.³⁾

Inzwischen existiert eine Vielzahl von Qualitätsmanagementsystemen. Aufgrund ihrer Entstehungsgeschichte

folgen sie unterschiedlichen Systematiken – von stark normierten Verfahren wie den ISO-Modellen bis zu speziell für den Weiterbildungsbereich entwickelten lernerorientierten Modellen wie LQW und LQB. Mit den von uns beschriebenen Standards soll nicht noch ein weiteres Verfahren zur Qualitätsentwicklung implementiert werden. Wir haben uns für eine Betrachtung auf den von Merchel⁴⁾ beschriebenen Dimensionen der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität entschieden. Die Standards der Strukturqualität beziehen sich auf die Rahmenbedingungen einer Weiterbildung (z. B. personale, finanzielle, materielle Ausstattung) die gegeben sein sollten, um das Angebot gut durchführen zu können. Eine hohe Prozessqualität trägt dazu bei, dass die richtigen Dinge rechtzeitig und gut getan werden. Die Standards der Ergebnisqualität zielen ab auf die Frage, ob mit der Weiterbildung auch das erreicht wurde, was angestrebt war. Zur Überprüfung der Ergebnisqualität ist es unabdingbar, sich schon bei der Konzeptionierung einer Weiterbildung darüber zu verständigen, welche Ziele mit dem Angebot verfolgt und welche Kriterien zur Messung des Erfolgs herangezogen werden. Wir gehen davon aus, dass diese Systematisierung auf den Dimensionen der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität die Übertragung der entwickelten Standards und Indikatoren auf bei den Anbietern bereits bestehende Qualitätsmanagementsysteme erleichtert.

Selbstverständlich gelten die allgemeinen Standards für Weiterbildungen auch für Bildungsangebote für Migrantinnen und Migranten. Aber die besonderen Lebenslagen von Zuwanderern und die damit verbundenen gesellschaftlichen Hierarchien sowie die strukturellen Bedingungen, unter denen das Engagement von Migrant/innen stattfindet, beeinflussen in hohem Maße den Zugang zu und das Lernverhalten in Bildungsmaßnahmen und müssen bei der Konzipierung und Umsetzung von Bildungsangeboten für diese Zielgruppe daher unbedingt mit berücksichtigt werden. Gleichzei-

1) Auf die für Migranten(-organisationen) relevanten Bildungsthemen werden wir an dieser Stelle nicht eingehen. Dies ist von sehr verschiedenen Faktoren abhängig und würde den Rahmen der Ausführungen sprengen.
 2) Weiland (2011): Wie verbreitet sind Qualitätsmanagement und formale Anerkennungen bei Weiterbildungsanbietern? S. 3.
 3) Vgl. dazu auch die Diskussion um die „Stiftung Bildungstest“.
 4) Vgl. Merchel (2004): Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit. S. 39.

tig ist es wichtig, dass Bildungsträger ihr Verständnis von Prozessen sozialer Ungleichheit, Partizipation, Teilhabe etc. offenlegen und darstellen, wie ihre Programme der Erreichung dieser Ziele dienen. Das heißt, Weiterbildungen für Migrantinnen und Migranten müssen sich „stärker an den Lernvoraussetzungen der Teilnehmenden orientieren, in einem stärkeren Maße an der lebensweltlichen Ebene und an den Erfahrungswelten der Migrant/innen anknüpfen, von der Defizitorientierung Abstand nehmen, sich stärker an den Ressourcen der Einwanderer orientieren und Empowerment-Ansätze berücksichtigen“.⁵⁾

Die im Folgenden vorgestellten Checklisten richten sich grundsätzlich an alle Anbieter von Weiterbildungen für Migrant/innen. Dies können sowohl etablierte Träger wie z. B. die Volkshochschulen sein, aber auch Migrantenorganisationen, die bereits Bildungsangebote unterbreiten und dieses Angebot in Zukunft weiter ausbauen wollen.

Die Checklisten sind weder als Instrument zum bloßen „Abhaken“ noch als Prüfinstrument für Zuwendungsgeber gedacht. Vielmehr sollen sie als Grundlage zur Selbstreflexion und als Unterstützung des eigenen Qualitätscontrollings dienen.

Leitende Fragestellungen können dabei unter anderem sein:

- Wie sind wir als bereits tätiger bzw. potentieller Träger von Weiterbildungsmaßnahmen für Migrant/innen momentan aufgestellt?
- Welche Standards erfüllen wir bereits, welche nicht?
- Welche der Standards, die wir nicht erfüllen, sind für die Zielgruppen, an die sich unsere Bildungsangebote richten, besonders wichtig?
- Wie können wir unsere Qualitätsentwicklung voranbringen?

Die im Rahmen der Projekte KOMMIT und EMPA entwickelten Standards stellen den Versuch dar, die Qualität von Weiterbildungsangeboten auf unterschiedlichen Ebenen zu beschreiben. Sie erheben weder den

Anspruch auf Vollständigkeit noch sollen sie in ihrer Ausführlichkeit entmutigen. Ganz im Gegenteil: Im Beitrag von Karin Weiss ist anschaulich dargestellt, vor welchen Herausforderungen Migrantenorganisationen in der heutigen Gesellschaft stehen. Um diese produktiv bewältigen zu können, brauchen sie hochwertige Qualifizierungsangebote. Standards sollen einen Beitrag dazu leisten, die besonderen Bedarfe von Migrantinnen und Migranten als Teilnehmende an Weiterbildungen, stärker als dies bisher der Fall war, in den Blick zu nehmen und auf der Anbieterseite einen Prozess der Selbstreflexion der bisherigen Praxis anzuregen und zu unterstützen.

Die nachfolgenden Standards und die damit verbundenen Indikatoren sind recht umfänglich und anspruchsvoll formuliert. Sicher müssen Prioritäten gesetzt werden. Alles auf einmal funktioniert ohnehin nie und für die Erfüllung mancher Standards fehlt unter Umständen (zunächst) das Geld. Aber wenn wir Migrantinnen und Migranten als gleichberechtigte Koproduzenten gesamtgesellschaftlicher Integrationsprozesse ernst nehmen wollen, müssen wir auch dafür Sorge tragen, dass die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung stehen, damit sie in die Lage versetzt werden, dies tun zu können. Und hierzu zählen nicht zuletzt auch qualitativ hochwertige Weiterbildungsangebote.

3.1 Strukturqualität (Qualität der Organisation/Infrastruktur)

3.1.1 Träger

Die Frage, wer als Träger für Bildungsmaßnahmen für Migrant/innen geeignet ist, führt schnell zu kontroversen Diskussionen. Etablierte einheimische Träger verweisen auf ihre langjährigen Erfahrungen, ihre verlässlichen und gesicherten Strukturen sowie auf bereits implementierte und erprobte Qualitätsmanagementsysteme. Nach meinen Erfahrungen als Evaluatorin in mehreren Programmen wird dabei oft übersehen, dass Interkulturalität im Leitbild, den Konzepten sowie den

5) Hentges (2011): Politische Bildung für MigrantInnen. S. 269.



Organisationsstrukturen nur schwach ausgeprägt bzw. manchmal lediglich auf dem Papier vorhanden ist, aber tatsächlich nicht gelebt wird. Die Einbindung in Netzwerke hat teilweise nur Alibifunktion oder dient dem Zweck, Zugang zu einem „Markt“ zu erlangen, der den Trägern ansonsten verschlossen bleiben würde. Legt man dagegen Kriterien wie die Nähe zur Zielgruppe oder Kenntnisse über die Lebenswelten von Zugewanderten zugrunde, wären Migrantenorganisationen quasi „von Natur aus“ prädestiniert, als Träger von Bildungsangeboten für Migrant/innen aufzutreten. Die strukturellen Schwächen vieler Migrantenorganisationen dürfen in diesem Zusammenhang allerdings auch nicht vernachlässigt werden. Insofern erscheinen mir Verweise auf etablierte Strukturen auf der einen Seite oder den eigenen Migrationshintergrund auf der anderen Seite als Beleg für eine Expertise als Träger von Bildungsangeboten für Migrant/innen nicht zielführend. Vielmehr muss eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Interkulturalität in Gang gebracht werden, und zwar sowohl in den Organisationen der Mehrheitsgesellschaft als auch innerhalb der Migrantenorganisationen.

Die in der Checkliste formulierten Standards sollen diesen Prozess anregen und unterstützen. Sicherlich ist beispielsweise die Zertifizierung als Bildungsträger kostspielig, zeitintensiv und mit der Implementierung von klaren Verantwortlichkeiten innerhalb der Organisation (Qualitätsbeauftragte/r) verbunden. Dies stellt insbesondere Migrantenorganisationen vor große Probleme, da sie in der Regel keine langfristige Förderung erhalten bzw. über sonstige gesicherte Einkünfte verfügen. Außerdem werden sie mehrheitlich überwiegend durch ehrenamtliches Engagement getragen werden und haben daher zusätzlich mit der daraus resultierenden personellen Fluktuation zu kämpfen. Insofern ist Ansgar Klein und Siglinde Naumann beizupflichten, wenn sie darauf hinweisen, dass die finanzielle Absicherung struktureller Rahmenbedingungen für die Professionalisierung von Migrantenorganisationen unabdingbar ist. Dennoch ist zu prüfen, ob sich der Aufwand einer Zertifizierung lohnt, wenn die Organisation nur manchmal

Weiterbildungsangebote macht und diese nicht zu ihrem Haupttätigkeitsbereich gehört. Diese Frage kann nicht allgemeingültig beantwortet werden. In vielen Förderbereichen wird heute bereits eine Zertifizierung des Trägers vorausgesetzt, ansonsten kann gar kein Antrag gestellt werden. Möglicherweise wird diese Bedingung in Zukunft vor dem Hintergrund knapper werdender Ressourcen auf weitere Förderbereiche ausgeweitet und damit indirekt der Trägermarkt bereinigt. Es sollte also gut abgewogen werden, inwieweit eine Zertifizierung zur langfristigen Absicherung der Trägeraktivitäten erforderlich ist (soweit man bezüglich der Fördertöpfe überhaupt von „Sicherheit“ im Sinne von Verlässlichkeit sprechen kann) oder ob der Einsatz der für eine Zertifizierung erforderlichen finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen in keinem vertretbaren Verhältnis zum angenommenen Nutzen steht. Damit sind Migrantenorganisationen nicht per se als Träger von Bildungsmaßnahmen ausgeschlossen. Wie das Beispiel des Projektes MIGELO⁶⁾ zeigt, können über Tandemprojekte Synergien erzeugt werden, die dazu beitragen, Standards zu erfüllen, zu deren Umsetzung ansonsten weder der eine noch der andere Kooperationspartner in der Lage gewesen wäre.

3.1.2 Personal

In der Regel werden Weiterbildungen zur Förderung der politischen Partizipation von Migranten(-organisationen) im Rahmen von Modellprojekten durchgeführt. Aufgrund der begrenzten Laufzeit und des einmaligen Durchlaufs kommt der Projektleitung hinsichtlich des Erfolgs solcher Angebote daher eine Schlüsselrolle zu. Sie sollte sowohl Erfahrungen in der Erwachsenenbildung – und hier insbesondere in der Arbeit mit heterogen zusammengesetzten Lerngruppen – mitbringen als auch in der Lage sein, das Projekt kultursensibel zu organisieren und zu leiten. Um eine möglichst hohe Fachlichkeit hinsichtlich der zu bearbeitenden Themen zu gewährleisten, muss meistens mit Honorarkräften gearbeitet werden, die entweder als Freiberufler/innen arbeiten oder hauptberuflich in andere Organisatio-

6) <http://www.migelo.de/index.php/projekttraeger.html>.

nen eingebunden sind. Daher ist eine Teambildung kaum möglich. Entsprechend obliegt es hauptsächlich der Projektleitung, für die Prozessreflexion innerhalb des Trägers und den Ergebnistransfer (im Sinne eines kontinuierlichen Lernprozesses über die einzelnen Fortbildungseinheiten hinweg) auch in die beteiligten Netzwerke hinein Sorge zu tragen.

Ähnlich hohe Anforderungen sind auch an die eingesetzten Dozent/innen zu stellen. Einzig die fachliche Expertise für das jeweilige Thema ist bei weitem nicht ausreichend. Der aufmerksame, sensible und wertschätzende Umgang mit Verschiedenheit seitens der Lehrkräfte, sowohl zwischen als auch innerhalb von Teilnehmergruppen aus unterschiedlichen Herkunftsländern, ist daher eine unabdingbare Voraussetzung für die Gestaltung gelingender Lernprozesse. Mit dem Konzept der Adressatenorientierung (im Unterschied zur Zielgruppenorientierung) rücken die Teilnehmenden mit ihren individuellen Ressourcen und Bedarfen in den Vordergrund und werden nicht als eine mit Defiziten belastete Gruppe angesprochen, der geholfen werden muss, ihre Probleme zu bewältigen. Menschen mit Migrationshintergrund sind keine homogene Gruppe (selbst wenn alle Teilnehmenden aus dem gleichen Herkunftsland kämen) und unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihres Geschlechts, Alters oder ihrer Religionszugehörigkeit, sondern auch bezogen auf Merkmale wie „den allgemeinen Bildungshintergrund, die im Einzelfall vorhandenen (Sprach-)Lern-, (Weiter-)Bildungs- und Berufserfahrungen, den sozioökonomischen Status und nicht zuletzt auch im Bezug auf die individuelle unterschiedliche sprachliche und kommunikative Kompetenz“.⁷⁾ Darauf müssen die in Weiterbildungen eingesetzten Dozent/innen bei der Vermittlung der Inhalte eingehen und in der Lage sein, ihr eigenes Sprachverhalten entsprechend anzupassen. Die fachlichen, methodisch-didaktischen und interkulturellen Kompetenzen sind also grundlegende Qualifikationen, die Dozent/innen mitbringen sollten.

Mit den in der Checkliste formulierten Kriterien kann auch der Frage nach der Eignung von Projektleitungen/Lehrenden mit Migrationshintergrund begegnet werden. Die Herkunft ist ein Merkmal, das eine Projektleiterin oder einen Referenten weder automatisch qualifiziert (Argument der persönlichen Biografie als Quelle der Expertise) noch dequalifiziert (Argument der fehlenden Distanz). Persönliche Erfahrungen von Diskriminierung oder Privilegien können eine Ressource darstellen, insofern sie Anstoß zur fundierten Diskussion gesellschaftlicher Verhältnisse geben. In welcher Form die eigenen Erfahrungen reflektiert werden, ist somit eine Frage der wissenschaftlichen Erkenntnis und nicht der Herkunft. Bei vergleichbarer Qualifikation empfehlen wir allerdings, Personen mit Migrationshintergrund für die Projektleitung bzw. als Dozent/in auszuwählen, da sie auch eine wichtige Vorbildfunktion für die Teilnehmenden haben. Lassen sich aus terminlichen oder finanziellen Gründen keine Referent/innen finden, die (fast) alle der wünschenswerten Kriterien erfüllen, hat sich im Projekt EM+PA auch die Durchführung einzelner Module durch Tandems bewährt.

3.1.3 Tagungsstätte

Nicht zuletzt sollten bei der Auswahl des Lernortes nicht nur die „üblichen“ Anforderungen der Erwachsenenbildung erfüllt sein. Selbstverständlich ist eine gute räumliche und technische Ausstattung zur Unterstützung des Lernprozesses für alle Teilnehmergruppen wichtig. Aber für Menschen, die über weniger gute Deutschkenntnisse verfügen ist es unabdingbar, dass sie nicht durch Störschall, schlechte Beleuchtung oder eingeschränkten Blickkontakt zu den Dozent/innen bzw. den anderen Gruppenmitgliedern zusätzlich in ihrer Wahrnehmung beeinträchtigt werden. Die Bildungsstätte sollte mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut und sicher erreichbar sein. Und schließlich muss sich das Konzept der interkulturellen Offenheit auch im Service (Personal, Verpflegung) widerspiegeln.⁸⁾

7) Bethscheider/Dimpl/Ohm/Vogt: Positionspapier: Weiterbildungsbegleitende Hilfen als zentraler Bestandteil adressatenorientierter beruflicher Weiterbildung. S. 6 f.

8) Die Weiterbildungen im Rahmen des Projektes EM+PA wurden u. a. in der Begegnungsstätte Schloss Gollwitz in der Nähe der Stadt Brandenburg durchgeführt. Dieses Haus zeichnet sich durch seine exklusive und wertschätzende Atmosphäre aus, was für die Durchführung von Qualifizierungen ein nicht zu vernachlässigender Faktor ist.



Checkliste Strukturqualität

Standards	Indikatoren		Dokumente/Nachweise
Träger und Personal			
<p>Der Träger ist für Weiterbildungsmaßnahmen für Migrant/innen qualifiziert.</p> <p>Die Weiterbildung ist eingebettet in die regionale politische Integrationsstrategie.</p> <p>Der Träger ist als Bildungsträger zertifiziert.</p> <p>Der Träger verfügt über ein interkulturelles Leitbild und interkulturell geprägte Organisationsstrukturen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ im Feld tätig ■ Mitarbeiter/innen mit Sachkenntnis und interkultureller Kompetenz 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anzahl der/Mitarbeit in zielgruppenspezifischen Projekte/n ■ Qualifikationsnachweise der Mitarbeiter/innen
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrung in der Umsetzung von Projekten 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gesamtübersicht der durchgeführten Projekte
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vernetzung und Kooperation mit den für die Integrationspolitik relevanten MOs/regionalen Akteuren 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anzahl und Konstanz der Kooperationen
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kenntnis der rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen 	<input type="checkbox"/>	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vorhandensein eines Qualitätsmanagementsystems 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zertifizierung
<p>Die Qualifikation und die Kompetenzen der Projektleitung entsprechen den Anforderungen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hochschulabschluss 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zeugnisse
	<ul style="list-style-type: none"> ■ interkulturelle Kompetenz 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrungsnachweise ■ Zeugnisse
	<ul style="list-style-type: none"> ■ einschlägige Erfahrungen in der Erwachsenenbildung 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrungsnachweise ■ Zeugnisse
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konfliktlösungskompetenz 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrungsnachweise ■ Zeugnisse
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrung in der Arbeit mit heterogen zusammengesetzten Lerngruppen 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berichte
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrungen in der Organisation und Leitung von Projekten 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berichte
	<ul style="list-style-type: none"> ■ gruppenpädagogische Kenntnisse 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berichte ■ Fortbildungszeugnisse

Checkliste Strukturqualität (Fortsetzung)

Standards	Indikatoren		Dokumente/Nachweise
Träger und Personal (Fortsetzung)			
Die eingesetzten Referent/innen / Trainer/innen sind für Weiterbildungsmaßnahmen für Migrant/innen geeignet.	■ fachliche Expertise für das Thema	<input type="checkbox"/>	■ Qualifikationsnachweise
	■ interkulturelle Kompetenz	<input type="checkbox"/>	■ Teilnahme an interkulturellen Trainings
	■ Erfahrungen in der Fortbildung mit Migrant/innen	<input type="checkbox"/>	■ Erfahrungsnachweise ■ Weiterbildungsnachweise
	■ Erfahrung in der Arbeit mit heterogenen Lerngruppen	<input type="checkbox"/>	■ Erfahrungsnachweise ■ Weiterbildungsnachweise
	■ Wissen über Anforderungen der Didaktik	<input type="checkbox"/>	■ Erfahrungsnachweise ■ Weiterbildungsnachweise
	■ Kenntnis der Problemlagen/Themen/Lebenswelten von Migranten(-organisationen)	<input type="checkbox"/>	■ Erfahrungsnachweise
	■ Kenntnisse über das Lehren/Lernen in der Zweitsprache Deutsch	<input type="checkbox"/>	■ Fortbildungen/Weiterbildungen
	■ bewusstes Sprachverhalten <ul style="list-style-type: none"> ■ einfacher Satzbau/Formulierungen ■ langsam reden ■ Visualisierungen 	<input type="checkbox"/>	■ Erfahrungsnachweise ■ Fortbildungen in den Bereichen Moderation/Präsentation/Rhetorik
	■ Sensibilität für kulturspezifische Verhaltensstandards und Lernverhalten	<input type="checkbox"/>	■ Fortbildungsnachweise
	■ heterogen zusammengesetzte Teams	<input type="checkbox"/>	■ Dozentenprofile



Checkliste Strukturqualität (Fortsetzung)

Standards	Indikatoren		Dokumente/Nachweise
Tagungsstätte			
Der Veranstaltungsort und die Räume entsprechen den besonderen Anforderungen der Zielgruppe.	■ (konstanter) kultursensibel gestalteter Durchführungsort	<input type="checkbox"/>	■ Checkliste Tagungsstätte
	■ gute Erreichbarkeit mit ÖPNV	<input type="checkbox"/>	■ Fahrpläne
	■ Einzelzimmer	<input type="checkbox"/>	■ Checkliste Tagungsstätte
	■ Räume für Plenum/Gruppenarbeit/gemeinsame Freizeitgestaltung	<input type="checkbox"/>	■ Checkliste Tagungsstätte
	■ blendfreie Beleuchtung	<input type="checkbox"/>	■ Checkliste Tagungsstätte
	■ störschallfreie Gestaltung	<input type="checkbox"/>	■ Checkliste Tagungsstätte
	■ direkter Blickkontakt zu Referent/innen und anderen TN möglich	<input type="checkbox"/>	■ Checkliste Tagungsstätte
	■ Moderationsmaterial und moderne Veranstaltungstechnik	<input type="checkbox"/>	■ Checkliste Tagungsstätte
Die Verpflegung berücksichtigt die verschiedenen Bedürfnisse der Teilnehmenden.	■ Einhaltung der religionspezifischen Essvorschriften	<input type="checkbox"/>	■ Speisepläne ■ Buffets

3.2 Prozessqualität (Qualität der Dienstleistungsprozesse)

3.2.1 Vorbereitung der Weiterbildung

In der konzeptionellen Entwicklung von Fortbildungsmaßnahmen für Migrant/innen kommt der differenzierten Bedarfsermittlung als Qualitätsmerkmal eine bedeutende Rolle zu. Es gilt, die Heterogenität der Zielgruppe hinsichtlich Bildungsniveau, beruflicher Position, sozioökonomischem Status, Deutschkenntnissen, Motivation zum Engagement etc. zu berücksichtigen. Des Weiteren

sollten Qualifizierungsbedarfe von Migrant/innen nicht als Defizite, sondern im Sinne von Entwicklungszielen und -potentialen betrachtet werden, die im Sinne von übergeordneten Zielen wie Chancengleichheit, Partizipation und Teilhabe angestrebt werden sollen. Entsprechend sollte eine differenzierte Erhebung der Kompetenzen der Zielgruppe, einschließlich der nicht formell anerkannten Kompetenzen, erfolgen. Es empfiehlt sich, Vertreter/innen verschiedenster Migrantorganisationen und -initiativen an der curricularen Entwicklung zu beteiligen, soweit dies unter den jeweiligen regionalen Bedingungen möglich ist.

Um Informationen zu Weiterbildungsangeboten möglichst vielen Migrantinnen und Migranten zugänglich zu machen, ist es wichtig, alle relevanten Organisationen, Vereine und Initiativen von Migrant/innen in der Region in die Öffentlichkeitsarbeit einzubeziehen. Dabei können vor allem auch Einzelpersonen, die in den verschiedenen Communities besonderes Ansehen genießen, wichtige Türöffnerfunktionen übernehmen. Dies gilt insbesondere für die ostdeutschen Bundesländer, wo der Anteil der Zugewanderten an der Gesamtbevölkerung relativ gering ist und die Netzwerkstrukturen je nach Region noch wenig ausgeprägt sind.

Auch wenn die Weiterbildung selbst in Deutsch durchgeführt wird, empfehlen wir die Bewerbung der Angebote in mehreren Sprachen zu verfassen. In den ostdeutschen Bundesländern wird die Vorstandsarbeit in Migrantenvereinen nicht selten von älteren Zugewanderten der 1. Generation wahrgenommen. Diese Personen genießen ein hohes Ansehen in ihren Communities und sind wichtige Multiplikator/innen für die Weiterverbreitung von Mitteilungen über Qualifizierungsangebote. Nach unseren Erfahrungen fällt es ihnen leichter, die Relevanz einer Information zu beurteilen und die Werbung für eine Weiterbildung zu unterstützen, wenn diese in ihrer jeweiligen Herkunftssprache verfasst ist.

Die Informationen zu Weiterbildungen sollten so umfangreich wie möglich sein und alle für die Adressat/innen wichtigen Aspekte berücksichtigen. So muss beispielsweise – neben den geplanten Inhalten und den damit verfolgten Zielstellungen – auch deutlich werden, wer genau angesprochen wird, d.h. welche Sprachkenntnisse sind erforderlich, hat der Aufenthaltsstatus Einfluss auf die Teilnahme, werden eher Einzelpersonen angesprochen oder richtet sich das Angebot an Vertreter/innen von Organisationen etc.. Da viele MigrantInnen finanziell sehr eingeschränkt sind, spielt die Frage nach den Kosten, die eventuell mit einer Teilnahme verbunden sind, eine wichtige Rolle. Und außerdem muss bedacht werden, dass die Arbeit in Migrantenorganisationen überwiegend durch ehrenamtliches Engagement getragen wird und daher der für die Weiterbildung erforderliche (zusätzliche) Zeitaufwand nicht unterschätzt werden darf. Und nicht zuletzt haben die Teilnehmenden an den KOMMIT und

EMPA-Veranstaltungen immer großen Wert auf die Erlangung eines Zertifikats gelegt. Auch hier sollte deutlich werden, welchen Abschluss man mit der Teilnahme erreichen kann und an welche Bedingungen dieser Abschluss geknüpft ist. Insgesamt ist darauf zu achten, dass alle Informationsmaterialien für Personen mit Deutsch als Zweitsprache leicht verständlich verfasst sind, verschachtelte Satzkonstruktionen und komplizierte Begrifflichkeiten, deren Sinn sich selbst Muttersprachlern nicht unmittelbar erschließt, sollten tunlichst vermieden werden.

Die Auswahl der Bewerber/innen für die Weiterbildung ist in hohem Maße von den anvisierten Adressat/innen des Angebotes sowie den mit dem Angebot verfolgten Zielstellungen abhängig. Daher können hier keinen allgemeingültigen Empfehlungen gegeben werden, wichtig ist jedoch, dass im Vorfeld eine bewusste Entscheidung darüber getroffen wird, nach welchen Kriterien die Auswahl erfolgen soll. Damit können für alle Beteiligten Transparenz im Bewerbungsverfahren hergestellt und Kränkungen bei abgelehnten BewerberInnen vermieden werden.

Wenn möglich, sollte eine Auftaktveranstaltung durchgeführt werden, da sie ein wichtiges Instrument ist, um die Teilnehmenden miteinander in Kontakt zu bringen und noch offene Fragen zu klären. Dabei ist zu beachten, dass genügend Raum für die Diskussion der verschiedenen Erwartungen an die Gruppe und die Schulungsmodul gegeben wird und die Migrantinnen und Migranten bei der Aufstellung gemeinsamer Regeln für die kommende Zusammenarbeit unterstützt werden.

3.2.2 Durchführung der Weiterbildung

Weiterbildungen für Migrant/innen sind stärker als andere Weiterbildungen durch die Faktoren Sprache und Zeit beeinflusst. Daher muss diesen Aspekten ein besonderes Augenmerk gelten.

Nach unseren Erfahrungen ist es sinnvoll, wenn die Projektleitung die Funktion des Ansprechpartners für alle Fragen und Anliegen der Teilnehmenden übernimmt. Damit steht den Migrantinnen und Migranten eine konstante Bezugsperson zur Verfügung, mit deren Unter-



stützung Unklarheiten oder Beschwerden schnell und unbürokratisch beseitigt und Informationen auf kurzem Weg weitergegeben werden können. Daneben muss der Kommunikationsprozess durch die Ausreichung detaillierter Einladungen und schriftlicher Materialien vor den Veranstaltungen unterstützt werden. So haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich inhaltlich und sprachlich entsprechend ihrer individuellen Anliegen bezogen auf das jeweilige Thema vorzubereiten und können in den Weiterbildungen gezielter arbeiten. In der Regel schreiben Migrant/innen während der Veranstaltungen selbst viel mit. Dennoch sollten (Foto-)Protokolle sowie Glossare zu Fachbegriffen, Fremdwörtern, Abkürzungen etc. auf der Homepage hinterlegt werden, um die Teilnehmenden darin zu unterstützen, das neu erworbene Wissen im Selbststudium weiter zu vertiefen.

Da, wie bereits erwähnt, die einzelnen Schulungsmodule meist von unterschiedlichen Dozent/innen durchgeführt werden, müssen die eingesetzten Honorarkräfte durch die Projektleitung gut vorbereitet werden. Die Projektleitung gewährleistet also gewissermaßen den roten Faden zwischen dem, was schon war und den Themen, die in weiteren Modulen behandelt werden und trägt dafür Sorge, dass die themenspezifischen Erwartungen der Teilnehmenden Berücksichtigung finden. So können inhaltliche Doppelungen vermieden werden und die einzelnen Referent/innen sind besser in der Lage, ihr jeweiliges Thema möglichst passgenau vorzubereiten.

Darüber hinaus benötigen die Dozent/innen aber natürlich auch Informationen zur Dynamik in der Gruppe. Das heisst beispielsweise: Wo steht die Gruppe, was ist die Gruppensprache, was brauchen diese Teilnehmerinnen und Teilnehmer besonders bzw. worauf ist zu achten (interkulturelle Konflikte, Vielredner, Außenseiter etc.)?

Um möglichst vielen Migrantinnen und Migranten die Teilnahme an einer längerfristigen Qualifizierung zu ermöglichen, sollten die Veranstaltungen am Wochenende stattfinden, wobei selbstverständlich die religiösen und kulturellen Feiertage sowie die zeitliche Flexibilität von Berufstätigen, Ehrenamtlichen und Eltern beachtet werden müssen. In Flächenregionen wie bei-

spielsweise den ostdeutschen Bundesländern ist es sinnvoll, zweitägige Veranstaltungen zu planen. So steht der Reiseaufwand für die Teilnehmenden in einem guten Verhältnis zum inhaltlichen Nutzen und miteinander verbundene Themen können ganzheitlicher behandelt werden. Die Organisation in Form von zweitägigen Seminaren ermöglicht außerdem einen größeren zeitlichen Abstand zwischen den Modulen und wirkt somit entlastend für Teilnehmende, die weite Anreisewege haben.

Neben der inhaltlichen Qualifizierung darf nicht vergessen werden, ausreichend Möglichkeiten zur Begegnung einzuplanen. Die gemeinsame Übernachtung am Tagungsort schafft Raum für zusätzlichen informellen Austausch zwischen den Migrantinnen und Migranten, vertieft den Prozess des Kennenlernens und befördert so die Vernetzung der verschiedenen Organisationen. Nach den Erfahrungen aus dem EMPA-Projekt ist den Teilnehmer/innen der Austausch mit den anderen Gruppenmitgliedern mindestens genauso wichtig wie der Erwerb neuen Wissens.

3.2.3 Arbeitsformen und Methoden

Von besonderer Bedeutung ist die Gewährleistung einer guten Verbindung von Theorie und Praxis. Alle behandelten Inhalte sollten möglichst anschaulich (mit Beispielen!) an den Lebenswelten der Migranten (-organisationen) anknüpfen. Insbesondere in den Übungssequenzen ist es wichtig, beispielhafte Situationen und Fragestellungen aus dem Arbeitsalltag von Migrantinnenorganisationen zu bearbeiten, damit der Praxistransfer gelingen kann und eine deutlich höhere Nachhaltigkeit im Bezug auf die Wirkungsqualität der Fortbildung wahrscheinlich wird.

Um die zu behandelnden Themen der einzelnen Module so präzise wie möglich auf die Interessen der verschiedenen TeilnehmerInnen zuschneiden zu können, sind regelmäßige Erwartungsabfragen notwendig. Manchmal kann es aber auch vorkommen, dass die Migrantinnen und Migranten keine oder nur wenige Erwartungen äußern. Dies kann unterschiedliche Gründe haben. Im Rahmen von EMPA und auch KOMMIT haben Migrant/innen teilgenommen, die bis

dahin noch nie eine Weiterbildung besucht hatten und gar nicht gewohnt waren, dass sie nach ihren individuellen Bedürfnissen gefragt wurden. Vereinzelt haben die Teilnehmenden auch so wenig Vorwissen, dass sie keine konkreten Fragen formulieren können. Je nach sozio-kultureller Prägung scheuen Teilnehmer/innen auch davor zurück, sich in der Gruppe zu Wort zu melden, weil sie sich entweder vor den anderen nicht blamieren möchten oder der Projektleitung bzw. den Dozent/innen so umfassende Kompetenzen zuschreiben, dass sie fürchten, ihre Beiträge könnten als Anmaßung oder Kritik verstanden werden. Und schließlich können auch Sprachbarrieren dazu führen, dass die Teilnehmenden nicht verstehen, was man von ihnen will. Deshalb braucht es immer wieder wertschätzende und offene Einladungen zur Äußerung.

Insbesondere bei der 1. Generation kommt es häufiger vor, dass es Migrant/innen nicht leicht fällt, ihre Fragen und Beiträge in der deutschen Sprache auszudrücken. Damit den Teilnehmer/innen ausreichend Raum zur Verfügung steht, sich an Diskussionen zu beteiligen und in der Gruppe aktiv mitzuarbeiten muss darauf geachtet werden, dass

- Mehrsprachigkeit als Ressource, und nicht als Hindernis betrachtet wird
- die Dozent/innen in ihrem eigenen Sprachgebrauch und der Vermittlung der Inhalte die unterschiedlichen Sprachniveaus und Lernstile der Migrantinnen und Migranten beachten
- die Fortbildungen sich auf die wesentlichen Themen beschränken und inhaltlich nicht überfrachtet werden
- Methoden zum Einsatz kommen, die den Abbau von Hemmschwellen befördern (z.B. Partnerinterviews, Kleingruppenarbeit, Worldcafé etc.)
- mit leicht verständlichen Texten und Visualisierungen gearbeitet wird
- Fremdwörter, Fachausdrücke und Abkürzungen etc. möglichst vermieden bzw. auf jeden Fall erklärt und in Glossaren gesammelt werden und
- die TeilnehmerInnen nicht durch schriftliche Präsentationenaufgaben „vorgeführt“ werden.

Außerdem sollte die Gruppengröße die Anzahl von 15 Personen möglichst nicht überschreiten.

In Weiterbildungen für Migrant/innen müssen aber auch bildungssprachliche Aspekte berücksichtigt werden. Es ist ausreichend Zeit einzuplanen, um auf schriftliche oder mündliche Kommunikationssituationen eingehen zu können, die einen „expliziten, präzisen, strukturierten und objektiven Gebrauch von Sprache verlangen“⁹⁾ (z.B. Projektanträge oder Pressemitteilungen/Interviews etc.). Auch wenn Teilnehmer/innen höher qualifizierte Schul- und Berufsabschlüsse haben (wie dies bei Migrant/innen in den ostdeutschen Bundesländern mehrheitlich der Fall ist), benötigen sie dennoch „Unterstützung beim systematischen Transfer der in der Herkunftssprache erworbenen bildungssprachlichen Vorkenntnisse in die entsprechenden sprachlichen Strukturen der Zweitsprache Deutsch“.¹⁰⁾

Migrant/innen, die an Weiterbildungen teilnehmen, sind hoch motiviert und bringen einen großen Erfahrungsschatz mit ein. Die vorhandenen Ressourcen und Potentiale müssen in den Veranstaltungen aufgegriffen und für alle nutzbar gemacht werden. Dazu gehören ebenso Benachteiligungserfahrungen – auch wenn sie manchmal verschüttet, unbearbeitet oder verdrängt worden sind. Der Umgang mit Diskriminierungserfahrungen ist sensibel zu gestalten. Distanzlosigkeit und Zuschreibungen („Sie als Migrant/in müssen das doch schon erlebt haben!“) sind genauso zu unterlassen wie ein (gut gemeinter) helfend-caritativer Umgang mit Migrantinnen und Migranten, der in seiner Überfürsorglichkeit ebenfalls entwürdigend und entmächtigend wirkt.

Grundsätzlich sind Weiterbildungsprozesse für Migrantinnen und Migranten so zu gestalten, dass sie die Eigenaktivität der Teilnehmer/innen befördern, ihnen Raum für die Entfaltung ihrer Potentiale bieten und damit Erfahrungsräume eigener Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen.

9) Bethscheider/Dimpl/Ohm/Vogt (2010): Positionspapier: Weiterbildungsbegleitende Hilfen als zentraler Bestandteil adressatenorientierter beruflicher Weiterbildung. S. 8.

10) Ebenda S. 16.



Checkliste Prozessqualität

Standards	Indikatoren		Dokumente/Nachweise
Vorbereitung der Weiterbildung			
Bei der Bewerbung der Weiterbildung wird darauf geachtet, dass möglichst viele Personen der jeweiligen Zielgruppe erreicht werden.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Information aller relevanten Organisationen, Vereine, Initiativen, die Kontakt zur Zielgruppe haben ■ Einbeziehung einschlägiger Multiplikator/innen (z.B. bei der Verteilung der Flyer) ■ Nutzung der lokalen/regionalen Strukturen 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Flyer (mehrsprachig, kultursensibel gestaltet) ■ Mailing-Listen ■ Homepage ■ Informationen auf Fachtagungen etc. ■ persönliche Ansprache potentieller Teilnehmer/innen
Die Angebotsinformation enthält alle für die Teilnehmenden relevanten Mitteilungen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Angaben zu <ul style="list-style-type: none"> ■ Ziele, Zielgruppen ■ Inhalte ■ Dozent/innen ■ Teilnehmerzahl ■ Kosten ■ Veranstaltungsort/Wegbeschreibung ■ zeitlicher Umfang ■ Teilnahmevoraussetzungen ■ Abschluss ■ Regelungen zum Anmeldeverfahren ■ kulturellrelevante Informationen (z.B. Verpflegung) ■ Hinweis zu notwendiger Sprachkompetenz 	<input type="checkbox"/>	
Die Materialien sind kultursensibel gestaltet.	<ul style="list-style-type: none"> ■ mehrsprachig ■ einfacher Satzbau ■ verständliche Sprache 	<input type="checkbox"/>	
Bei der Bewerber/innen-auswahl wird auf eine bewusste Entscheidung bezüglich der Gruppenzusammensetzung geachtet.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bewusster Umgang mit Kriterien wie <ul style="list-style-type: none"> ■ Ethnie ■ Geschlecht ■ Alter ■ Religionszugehörigkeit ■ Vertretung unterschiedlicher Organisationen ■ Sprachniveau ■ Weiterbildungserfahrung ■ Durchführung eines Vorbereitungstreffens mit den Bewerber/innen (wenn möglich) 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Liste der Bewerber/innen ■ Liste der Teilnehmenden



Checkliste Prozessqualität (Fortsetzung)

Standards	Indikatoren		Dokumente/Nachweise
Durchführung der Weiterbildung			
Die Informations- und Kommunikationsprozesse zwischen Lehrgangleitung, Dozent/innen und Teilnehmenden sind transparent und klar gestaltet.	<ul style="list-style-type: none"> Ein/e Ansprechpartner/in mit interkultureller Kompetenz für die Teilnehmenden 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Name/Kontaktdaten sind bekannt
	<ul style="list-style-type: none"> Downloadbereich auf der Homepage 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Homepage
	<ul style="list-style-type: none"> detaillierte Inhalts- und Ablaufpläne zu den einzelnen Weiterbildungsmodulen 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Einladungen interner Bereich auf der Homepage
	<ul style="list-style-type: none"> Ausreichung schriftlicher Unterlagen vor den Veranstaltungen 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Handouts/Skripte/Glossar
	<ul style="list-style-type: none"> Fotoprotokolle 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> interner Bereich auf der Homepage
	<ul style="list-style-type: none"> Glossar zu „schwierigen“ Wörtern/Fachbegriffen/Fremdwörtern/Abkürzungen 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> interner Bereich auf der Homepage
	<ul style="list-style-type: none"> Regelungen zum Datenschutz 	<input type="checkbox"/>	
	<ul style="list-style-type: none"> Beschwerdemanagement 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Benennung einer Adressatin/eines Adressaten für Beschwerden
	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßiges Briefing der Dozent/innen durch die Lehrgangleitung zu <ul style="list-style-type: none"> Einbindung der einzelnen Module in das Gesamtcurriculum Stand der Teilnehmendengruppe durch die Teilnehmenden gewünschte Informationen zum jeweiligen Thema 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Nachweis der Vor- und Nachbesprechungen
Die Qualifizierungsmodule sind so organisiert, dass sie die Bedürfnisse der Teilnehmenden berücksichtigen.	<ul style="list-style-type: none"> Beachtung religiöser und kultureller Feiertage 	<input type="checkbox"/>	
	<ul style="list-style-type: none"> Beachtung der zeitlichen Disposition von Erwerbstätigen und Ehrenamtlern 	<input type="checkbox"/>	
	<ul style="list-style-type: none"> Ermöglichung von Kinderbetreuung bei Bedarf 	<input type="checkbox"/>	



Checkliste Prozessqualität (Fortsetzung)

Standards	Indikatoren		Dokumente/Nachweise
Durchführung der Weiterbildung (Fortsetzung)			
Die Qualifizierungsmodule sind so organisiert, dass sie die Bedürfnisse der Teilnehmenden berücksichtigen. (Fortsetzung)	■ Zeitbudget für informellen Austausch	<input type="checkbox"/>	
	■ Berücksichtigung des zeitlichen Mehraufwands für DaZ	<input type="checkbox"/>	
Arbeitsformen und Methoden			
Die zu vermittelnden Inhalte koppeln am Alltag der Migrant/innen an.	■ Bezug zu Problemlagen/Themen der Organisationen, Vereine, Initiativen	<input type="checkbox"/>	
	■ Nutzung von Alltagsproblemen der Teilnehmenden für Übungssequenzen	<input type="checkbox"/>	
Die Teilnehmenden haben im Rahmen der Möglichkeiten Einfluss auf die Gestaltung der Bildungsveranstaltung.	■ Erwartungsabfrage in Vorbereitung der Weiterbildung insgesamt/der einzelnen Module	<input type="checkbox"/>	
Die Präsentation/Erarbeitung der Inhalte nimmt Rücksicht auf die besonderen Voraussetzungen der Migrant/innen sowie die Heterogenität der jeweiligen Lerngruppe.	■ Konzentration auf die wesentlichen Inhalte in Abhängigkeit von <ul style="list-style-type: none"> ■ Sprachniveau, ■ Vorerfahrungen, ■ Bildungsniveau und ■ Lernstilen der Teilnehmenden 	<input type="checkbox"/>	
	■ Anpassung des <ul style="list-style-type: none"> ■ Vokabulars, ■ Satzbaus, ■ Tempos an die sprachliche Kompetenz der Teilnehmenden	<input type="checkbox"/>	
	■ Glossar für unbekannte Begriffe, Fremdwörter, Abkürzungen	<input type="checkbox"/>	■ Zeitplan
	■ ausreichend Zeit für Verständnisfragen	<input type="checkbox"/>	
	■ Berücksichtigung unterschiedlicher Lernstile	<input type="checkbox"/>	■ didaktische Überlegungen
	■ anschauliche Visualisierungen	<input type="checkbox"/>	■ didaktische Überlegungen

Checkliste Prozessqualität (Fortsetzung)

Standards	Indikatoren		Dokumente/Nachweise
Arbeitsformen und Methoden (Fortsetzung)			
Die Präsentation/Erarbeitung der Inhalte nimmt Rücksicht auf die besonderen Voraussetzungen der Migrant/innen sowie die Heterogenität der jeweiligen Lerngruppe. (Fortsetzung)	■ Koppelung von sprachlichen und nichtsprachlichen Vermittlungsformen	<input type="checkbox"/>	■ didaktische Überlegungen
	■ Einbeziehung der Ressourcen/Potentiale der Migrantinnen	<input type="checkbox"/>	■ Durchsicht der Lehrmaterialien/didaktischen Überlegungen
	■ Einbeziehung der migrationspezifischen Erfahrungen/Benachteiligungserfahrungen	<input type="checkbox"/>	
	■ ausreichend Zeit zum Üben	<input type="checkbox"/>	■ Zeitplan
	■ Raum für dialogische Verfahren	<input type="checkbox"/>	■ didaktischer Plan
Die Selbsttätigkeit der Teilnehmenden wird angeregt.	■ individuelle Lernphasen	<input type="checkbox"/>	■ Zeitplan
	■ Kleingruppenarbeit	<input type="checkbox"/>	■ Ablaufplan
	■ Einsatz aktivierender Methoden	<input type="checkbox"/>	■ Methodik
	■ praktische Übungen	<input type="checkbox"/>	■ Ablaufplan

3.3 Ergebnisqualität (Qualität der gelungenen Dienstleistung)

Wenn wir über Ergebnisqualität reden, müssen wir zum einen die Zufriedenheit der Migrantinnen und Migranten mit dem Weiterbildungsangebot überprüfen. Da die Erwartungen an solche Veranstaltungen aufgrund der Heterogenität der Teilnehmergruppe entsprechend vielfältig ausfallen können, sollten in einer Abschlussevaluation möglichst viele Kriterien (Inhalte, Rahmenbedingungen, Gruppenprozess, persönlicher Gewinn, Einstellungs-/Verhaltensänderungen bezogen auf die Ziele der Weiterbildung etc.) abgefragt werden.

Hinsichtlich der durch die Weiterbildung erzielten Wirkungen bezogen auf die Nachhaltigkeit dessen, was

neu gelernt, erfahren und erprobt wurde, lassen sich oft nur schwer belegbare Aussagen treffen.

Ein Bestandteil der Projekte KOMMIT und EM+PA war unter anderem die Organisation, Durchführung und Evaluation von Folgeveranstaltungen in den jeweiligen Regionen durch die Teilnehmenden selbst. Damit konnten die Migrant/innen erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten unmittelbar praxisbezogen anwenden und sowohl sich selbst als auch ihre Organisationen vor Ort einer breiten Öffentlichkeit als kompetente Akteure zu migrationspolitischen Themenstellungen präsentieren. Insofern können die Anzahl und die Selbst- und Fremdbewertungen der Veranstaltungen als Indizien für die Wirksamkeit von Weiterbildungen herangezogen werden. Allerdings müssen in einem derart konzipierten Multiplikatorenprojekt für solche Praxisvorhaben einerseits entsprechende



finanzielle Mittel eingestellt werden als auch die Möglichkeit gegeben sein, sich personelle Unterstützung bei Fragen und Problemen holen zu können.¹¹⁾

Ebenso kann die Neugründung oder Erweiterung von Netzwerken innerhalb und zwischen den verschiedenen Communities als Indikator für Nachhaltigkeit gewertet werden.

Als besonders wirksam – aber auch sehr aufwändig – haben sich Beratungs- und Coachingangebote durch die Projektleitung oder Expert/innen für bestimmte Themen während und im Anschluss an die Weiterbildungen erwiesen. Dies sollte in zukünftigen Bildungsprojekten für Migrantinnen und Migranten unbedingt ausgebaut werden.

Checkliste Ergebnisqualität

Standards	Indikatoren		Dokumente/Nachweise
Die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Weiterbildung wird nachgewiesen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ positive Bewertung <ul style="list-style-type: none"> ■ der vermittelten Inhalte ■ der Kompetenzen der Referent/innen ■ der Organisation und ■ des Gruppenprozesses 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auswertung Fragebögen ■ Auswertung Gruppenfeedback ■ Auswertung Interviews
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ergebnisse des Beschwerdemanagements 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anzahl der Beschwerden und deren Lösungen
Durch die Bildungsmaßnahme werden – entsprechend der jeweiligen Inhalte – nachhaltige Wirkungen erzielt.	<ul style="list-style-type: none"> ■ begleitende Beratung/Coaching durch die Projektleitung/Fachexpert/innen 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anzahl der Beratungen/Coachings
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vernetzungen/Kooperationen zwischen <ul style="list-style-type: none"> ■ den Teilnehmenden ■ den Organisationen 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anzahl der Vernetzungen/Kooperationen
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Durchführung eigener Veranstaltungen durch die Teilnehmenden 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anzahl der Veranstaltungen ■ Bewertung der Qualität der Veranstaltung
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einstellungsänderungen i.S. der Ziele der Weiterbildung 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selbsteinschätzung der Teilnehmenden
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verhaltensänderungen i.S. der Ziele der Weiterbildung 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selbsteinschätzung der Teilnehmenden
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zuwachs an Bewältigungsstrategien 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selbsteinschätzung der Teilnehmenden

11) Im Rahmen des EMPA-Projektes wurde hierzu ein Leitfaden für die Durchführung von Veranstaltungen entwickelt.

4. Resümee

Weiterbildungen für Migrantinnen und Migranten können einen wichtigen Beitrag zur Förderung der politischen Partizipation von Zugewanderten leisten – wenn sie qualitativ hochwertig konzipiert, organisiert, durchgeführt und ausgewertet werden.

Vor dem Hintergrund der in den Projekten KOMMIT und EM+PA gesammelten Erfahrungen haben wir mit den hier vorgelegten Checklisten versucht, die wichtigsten Standards und Indikatoren zu formulieren, die aus unserer Sicht für gelingende Weiterbildungen für Migrantinnen und Migranten notwendig sind.

Wir haben bewusst teilweise anspruchsvolle Kriterien benannt, da wir Qualitätsentwicklung als Prozess der Selbstverständigung von Bildungsträgern verstehen und mit den vorgeschlagenen Standards dazu anregen wollen, Migrantinnen und Migranten und ihre Organisationen mit ihren besonderen Bedarfen und Potentialen als Teilnehmer/innen an Weiterbildungen, stärker als dies bisher der Fall ist, in den Blick zu nehmen und die bisherige Praxis hinsichtlich ihrer Orientierung an den spezifischen Bedarfen von Zugewanderten zu überprüfen.

Gegebenenfalls sind mit der Implementierung bestimmter Standards auch höhere Kosten verbunden. Qualität ist nicht billig, aber ihren Preis wert. Diese Diskussion muss mit den Zuwendungsgebern offensiv geführt werden.

Literatur/Quellen

Bethscheider/Dimpl/Ohm/Vogt (2010): Positionspapier: Weiterbildungsbegleitende Hilfen als zentraler Bestandteil adressatenorientierter beruflicher Weiterbildung. Frankfurt/Main: Amt für interkulturelle Angelegenheiten. S. 6 f.

Hentges, Gudrun (2011): Politische Bildung für MigrantInnen. In: Marschke/Brinkmann (Hrsg.): Handbuch Migrationsarbeit. Wiesbaden: VS Verlag. S. 269.

Merchel, Joachim (2004): Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Weinheim und München: Juventa. S. 39.

Weiland, Meike (2011): Wie verbreitet sind Qualitätsmanagement und formale Anerkennungen bei Weiterbildungsanbietern? In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE): <http://www.die-bonn.de/doks/2011-qualitaetsmanagement-01.pdf>. S.3.

<http://www.migelo.de>

<http://www.stiftunggollwitz.de>

Bettina Bello

RAA-Praktikantin, EMPA-Teilnehmerin 2011, Erziehungswissenschaftlerin



Lernerfahrungen und Entwicklungen im und durch das EMPA-Projekt

Die Perspektive einer Teilnehmerin

Vom EMPA-Projekt hörte ich im Jahr 2010 zum ersten Mal. Bei einer Tagung in Österreich lernte ich Dr. Esra Erdem kennen, die das Projekt zu dieser Zeit leitete, und so ergab sich die Möglichkeit, ein Praktikum bei der RAA Brandenburg zu machen. Mein Interesse für dieses Projekt ergibt sich vor allem aus meinem aktuellen Studium der Erziehungswissenschaften, aber auch aus meiner eigenen Migrationserfahrung. Im Rahmen meines Praktikums arbeitete ich bei der Organisation und Zusammenstellung der Teilnehmergruppen für das 3. EMPA-Jahr mit und so war es mir möglich, den Verlauf der EMPA-Empowermentreihe für Jugendliche und junge Erwachsenen mitzuerleben und aktiv daran teilzunehmen.

Von Anfang an war ich sehr begeistert von diesem Projekt, das mit seiner Ausrichtung und seinen Zielsetzun-

gen völlig neu für mich war. Zum einen bot sich mir durch die Teilnahme die Gelegenheit, meine Kenntnisse und Erfahrungen in der außerschulischen pädagogischen Bildungsarbeit mit jungen Menschen weiter zu entwickeln. Zum anderen lernte ich, mich mit Themen wie Rassismus, Vorurteile, Diversität, Diskriminierung usw. praktisch auseinanderzusetzen, die ich eher aus einer theoretischen Perspektive kannte. Darüber hinaus ermöglichte mir das EMPA-Projekt, meine vorhandenen praxisbezogenen Kompetenzen zur Selbstorganisation zu vertiefen und eröffnete mir die Chance zum überregionalen Austausch und zur Vernetzung mit Migrantenvereinen und anderen Migrantinnen und Migranten. Diese Erfahrungen wurden vor allem durch das professionelle Handeln der Gruppenleiterinnen Pasquale Rotter, Toan Nguyen und Serfiraz Vural und deren praxisbezogenen Methoden gegebnet.

Welche Möglichkeiten bot das EMPA-Projekt?

Das EMPA-Projekt ermöglicht Menschen mit Migrationserfahrungen, durch Empowerment ein „Wir“-Gefühl zu entwickeln und sich als „Wir“-Gesellschaft zu verstehen. Ich bin der Meinung, dass heute viele Menschen von Fremdbestimmtheit und sozialer Marginalisierung betroffen sind, insbesondere im Hinblick auf Entscheidungen: Sie werden nicht wirklich in Entscheidungsprozesse einbezogen und entwickeln so leicht ein Selbstbild der Handlungsunfähigkeit, was sie für eine echte Mitwirkung an der Gesellschaft demotiviert.

Die Möglichkeit gesellschaftlicher Partizipation sollte daher aus meiner Sicht ein bedeutender Teil pädago-

gischer Ansätze sein. Die Förderung der Motivation, Leistungsbereitschaft, Empathie und der Entfaltung der Persönlichkeit bei den Teilnehmer/innen sind wichtige Schritte in diesem Prozess. In den Empowermentworkshops des EMPA-Projekts wurden in thematischen Blöcken gezielt soziale Grundhaltungen wie Kontaktbereitschaft, Verständnis und Empathie, Wertschätzung und Authentizität, Konfliktbereitschaft, Toleranz, Fairness und Gerechtigkeitsinn, Frustrationstoleranz, Kooperationsbereitschaft, Gruppenbereitschaft, Solidarität und Gemeinsinn trainiert und ausgetauscht. Dabei wurde sowohl theoretisch als auch praktisch in Form von Übungen gearbeitet.

Wie die Projektziele im Sinne der Teilnehmer/innen verwirklicht wurden

Gesellschaftliche Partizipation kann nur entwickelt und gelernt werden, wenn echte Gelegenheiten dazu bestehen. Es müssen sich tatsächliche Möglichkeiten zur Übernahme von Verantwortung bieten, um positive wie negative Folgen des eigenen Handelns erfahren zu können. Das EMPA-Projekt bot zahlreiche solcher Gelegenheiten: Wir waren Jugendliche mit unterschiedlichem Alter, sozialem Hintergrund, Geschlecht und unterschiedlicher Religionszugehörigkeit. Wir wuchsen in unterschiedli-

chen sozialen Kontexten auf und brachten dementsprechend verschiedene soziale Kompetenzen mit. Regeln mussten neu ausgehandelt werden, und alle haben zu diesem Aushandlungsprozess beigetragen. Sensibilisierungsübungen zur Wahrnehmung ermöglichten uns eine Selbstreflexion sowohl als Individuum als auch als Gruppe. Uns wurde Verantwortung für uns selbst und für andere übertragen, in gemeinsamen Reflexionsrunden konnten die Erfahrungen damit ausgetauscht werden.



Die Gruppenleiter/innen haben dabei eine wichtige Rolle gespielt: Sie stellten pädagogische Aufgaben und entwickelten konkrete Ziele und Maßnahmen, die Teilnehmer/innen wurden aktiv in den Prozess eingebunden, u. a. durch Fragen wie: Was erwarten wir von anderen? Wie soll unsere Gruppe funktionieren? Welche Regeln sollen gelten? Den Teilnehmer/innen wurde zugestanden, über die zu realisierenden Aufgaben mit zu entscheiden, Vorschläge und Ergänzungen zu machen, wie eine eigene Beteiligung aussehen könnte.

Als einen grundlegenden Baustein für die Lernerfahrungen im und durch das EMPA-Projekt erlebte ich die Bedeutung der Gruppe für den Einzelnen. Für mich ist die Gruppe Sozialraum und Lernfeld in einem. Die Gruppe bot uns die Möglichkeit, Kontakt mit anderen Jugendlichen aufzunehmen, die ähnliche Erfahrungen mit ihrem Migrationshintergrund gemacht haben bzw. machen. So gab es genügend Gelegenheiten zum Erfahrungsaustausch, zum Beispiel über alltägliche Widerstandsformen gegen Diskriminierung und Rassismen.

Wir waren eine heterogene und gleichzeitig homogene Gruppe. Uns verbindet und verband die Migrationsgeschichte und Deutschland als Wohnort genauso wie der Wunsch, mit anderen jungen Migrantinnen und Migranten in Kontakt zu treten, sich den Lebensbedingungen der anderen zu nähern und persönliche Wünsche und Erwartungen zu erfüllen.

Jedes Gruppenmitglied wurde dabei in seiner eigenen Persönlichkeit, seiner sozialen und individuellen Identität von den Gruppenleiter/innen akzeptiert und wertgeschätzt, die Kompetenzen jedes Einzelnen fanden Berücksichtigung im Workshopgeschehen. Dies war wichtig für unseren Annäherungsprozess und für unsere Lernerfahrungen, auf individueller auch auf gemeinschaftlicher Ebene. Wenn ein Teilnehmender ein Thema eingebracht hat, das ihm oder ihr wichtig war, wurde aufmerksam zugehört und auf das Gesagte eingegangen. Gemeinsame Reflexionen und Übungen fanden beispielsweise zu folgender Frage statt: „Wie soll ich mich verhalten/dagegen wehren, wenn ich stets mit der Frage konfrontiert werden, woher ich komme, oder wann ich wieder in mein „Heimatland“

zurückkehren und dieses Land verlassen werden?“ Die Gruppenleiter/innen unterstützten uns dann in einem nächsten Schritt, mit solchen Situationen umgehen zu lernen.

In den beschriebenen Prozessen kam unter anderem die Methode des „Schutzraums“ zur Anwendung. Die Grundidee dahinter ist, dass wir über unsere Erfahrungen, Ängste, Befürchtungen, Unsicherheiten, Konflikte, Vorurteile usw. in einem geschützten Rahmen und unter Anleitung ansprechen konnten. Wir saßen dazu in einem Kreis ausschließlich mit Menschen mit Migrationshintergrund und konnten so ohne Rechtfertigungszwänge unsere Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen austauschen.

Dadurch wurden wir auch in die Lage versetzt, persönliche Handlungsstrategien und Widerstandsformen zu entwickeln. Gemeinsam haben wir letztendlich neue Wege der Auseinandersetzung erarbeitet und praktische Möglichkeiten zur persönlichen Umsetzung gefunden.

Durch den Austausch untereinander war es uns möglich, z. B. Ereignisse in der Schule, die als diskriminierend erlebt wurden, einzuordnen und Wege aufzuzeigen, sich dagegen zu wehren. Durch diese Stärkung des Selbstbewusstseins konnte z. B. klarwerden: *„Ich bin seit acht Jahren in Deutschland. Mein deutsch ist sehr gut, es ist aber normal und selbstverständlich, dass ich nicht perfekt deutsch rede. Muss es denn also sein, dass ich genau so gut deutsch oder akzentfrei rede wie jemand, der in Deutschland aufgewachsen ist und deutsch als Muttersprache hat? In der Schule ist es unfair, wenn Lehrer/innen das von mir erwarten und mir deswegen schlechtere Noten geben. Ich bin nicht doof, oder langsam. Ja, ich rede mit einem Akzent, aber das ist nicht schlecht und bei mir ist alles ok, ich kann nicht weniger, ich bin nicht weniger, ich bin und kann dasselbe wie meine (deutschen) Mitschüler/innen.“* Dieser offene Austausch hat zu meinem inneren und persönlichen Empowerment beigetragen.

Die Gruppenleiter/innen erlebte ich dabei als aktive Lernhelfer/innen: Sie unterstützten die Gruppe bei ihrer Entwicklung und beförderten die Gruppenarbeit durch die von ihnen angebotenen Themen, Lernstrukturen

und Interventionen. Sie trugen auch zur Klärung der inhaltlichen Lernziele der Gruppe bei. Selbstverständlich haben sie auch die Verantwortung für die Dynamik des Gruppengeschehens übernommen, damit Interaktion und Kommunikation stattfinden konnte. Ich fühlte mich dabei stets gut informiert und in den Entscheidungsprozess der Gruppe mit einbezogen. Dies hat meiner Meinung nach dazu beigetragen, dass bestehende Hierarchien und Machtmechanismen nicht wirken konnten und wir so in der Lage waren, uns auf Augenhöhe zu begegnen. Durch verschiedene Methoden, die zur Anwendung kamen, konnten die Gruppenmitglieder ihre gesetzten Lernziele selbst erreichen. Dazu zählte auch ein Gefühl des Respekts und der Sensibilisierung gegenüber den Meinungen, Erfahrungen und Ideen jedes einzelnen Teilnehmers.

Über die Arbeit in der Gruppe hinaus konnten wir bei Institutionsbesuchen erfahren, wo sich Menschen mit Themen wie Diskriminierung, Rassismus, Migration und Integration vor Ort beschäftigen. So haben wir zum Beispiel die „Adefra Frauen“ besucht und uns über ihre Erfahrungen ausgetauscht. Sie haben uns konkrete Wege der Auseinandersetzung mit den Problemen und Schwierigkeiten mit der Mehrheitsgesellschaft aufgezeigt.

Das EMPA-Projekt war ressourcenorientiert angelegt und ermöglichte mir, den Zugang zu meinen eigenen Res-

ourcen zu finden und diese weiter zu entwickeln. So konnte ich mir auch Kenntnisse im Bereich des Projekt-Managements aneignen. Im Projektmanagement-Workshop lernte ich mit Softwareprogrammen umzugehen, die sowohl in meinem Uni-Alltag hilfreich sein werden, als auch innerhalb meiner Arbeitsgruppe in dem Internationalen Jugendverband Europa-Lateinamerika (IJEL e.V.). Dort werde ich viel von den in der EMPA-Reihe erlernten Übungen, Erfahrungen und Methoden weitergeben und anwenden. Ich habe vor, selbst als Multiplikatorin für Empowerment-Prozesse von Jugendlichen mit und ohne Migrationserfahrungen zu fungieren.

Am Ende bot mir das EMPA-Projekt zudem die Möglichkeit, neue Ausdrucksformen kennenzulernen, wie zum Beispiel Theaterpädagogik, Poesie oder die Macht der Körpersprache und Worte. Und darin sehe ich ein wichtiges Element des Empowerments. Ich empfinde Empowerment als ein Synonym für Wellness: Wenn es mir physisch und psychisch gut in meinem Körper und im Geist geht, dann kann ich Probleme und Konflikte im Alltag einfach besser bewältigen!

Dazu haben die im Projekt eingesetzten Übungen zur eigenen Entspannung und zum Ausgleich viel beigetragen. Es sind kleine Übungen, die ich weiterhin benutze und die meinen Alltag und den meiner Freunde bereichern.

Was sind für mich besondere Stärken des EMPA-Projekts

Einen wichtigen Eckpfeiler dieser EMPA-Reihe sehe ich in der Verbindung von rassismus- und diskriminierungskritischen Perspektiven mit einer kontinuierlichen Reflexion und Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und des eigenen Handelns. Das Projekt bot uns Teilnehmer/innen besonders viel Raum für die Selbstreflexion: Nicht nur die anderen haben mir oder meiner Familie gegenüber Vorurteile, sondern ich selbst habe auch Vorurteile gegenüber den anderen Menschen. Der bewusste Umgang mit Vorurteilen wurde durch die Förderung von Selbstreflexion geschult.

Im EMPA-Projekt ist ein vielfältiges Angebot auf der Basis der Wünsche und Vorstellungen der Teilnehmer/innen selbst angefertigt worden. Die thematisch

geführten Gespräche und der gemeinsame Austausch sind Teil eines Entwicklungs- und Lernprozesses, was ich als weitere Stärke des Projekts betrachte. Darüber hinaus boten mir die Treffen mit den politischen Akteuren bei den Institutionsbesuchen die Gelegenheit zur Partizipation und Teilhabe. Ich konnte Gedanken, Wünsche und Ideen zu Themen wie der Integrationsdebatte in Deutschland oder Deutschland als Einwanderungsgesellschaft in einem (semi-)offiziellen Rahmen zum Ausdruck bringen konnte.

Es ist für mich unmöglich zu quantifizieren, welche Fülle an Wissen, Erfahrungen und Kompetenzen jeder einzelne Teilnehmende mitgenommen hat. Bei pädagogischen Lernprozessen gilt es, Lernen anzuregen, Hilfe



zur Selbsthilfe zu leisten und den eigenen Arbeitsprozess zu unterstützen. Im EMPA-Projekt ist dies auf besondere Weise gelungen. Mir persönlich hat die Teilnahme an EMPA viel gegeben und ich empfinde sie als Bereicherung und Unterstützung in meiner eigenen Weiterentwicklung.

Steffen Kanis

RAA-Projektleitung EMPA

Michael Schwandt

RAA Brandenburg, Niederlassung Neuruppin



RAA-Projektmitarbeiter im Gespräch mit EMPA-Teilnehmerinnen



Steffen Kanis und Michael Schwandt haben zwei Teilnehmerinnen jeweils aus dem ersten bzw. zweiten Projektjahr zu einem Gespräch getroffen.

Minh Lien Ngo und Inas Briek-Hoefer berichten über ihre Erfahrungen mit EMPA, ihr Leben in Deutschland und warum sie der Meinung sind, dass (Bildungs-)Angebote speziell für Migrant/innen von großer Wichtigkeit sind.



Minh Lien Ngo

62 Jahre
aus Vietnam
EMPA-Teilnehmerin 2009

Vorinformation:

Minh Lien Ngo lebt seit 1987 in Deutschland als Dolmetscherin und Begleiterin für vietnamesische Vertragsarbeiter/innen. Sie ist seitdem kontinuierlich engagiert in der Integrationsarbeit und in der vietnamesischen Community, u. a. im Migrantenbeirat Potsdam und in verschiedenen anderen Vereinen.



Inas Briek-Hoefer

29 Jahre
aus Ägypten/Kairo
EMPA-Teilnehmerin 2010

Vorinformation:

Inas Briek-Hoefer engagiert sich ehrenamtlich für die Rechte und die Integration von arabischen bzw. muslimischen Frauen in Halle a. d. Saale. Sie hat Germanistik und Erziehungswissenschaften (BA) an der Ain-Shams-Universität in Kairo studiert und machte während der EMPA-Fortbildung ihren Magister in den Fächern Arabistik und Medien- und Kommunikationswissenschaften. Seit 2006 hat sie die deutsche Staatsbürgerschaft.

Wenn Du an EMPA 2009 zurück denkst, was fällt Dir spontan ein?

Minh Lien Ngo: Die ganze Veranstaltungsreihe hat mir sehr gut gefallen und ich habe dabei sehr viel gelernt. Auch meine Kenntnisse über die deutsche Sprache haben sich gebessert. Dort konnte ich Mitstreiter, die auch wie ich einen Migrationshintergrund haben und im gleichen Bereich arbeiten, treffen und Erfahrungen mit ihnen austauschen. Die Seminartage waren nicht nur anstrengendes Lernen, sondern wir hatten auch Abende, wo wir uns unterhalten, gelacht, gesungen, getanzt haben. Ich glaube, dass sich viele von uns gern an EMPA erinnern.

Inas Briek-Hoefer: Für mich war es eine einzigartige und sehr wertvolle Erfahrung, sich mit Menschen verschiedener Herkünfte und Religionsangehörigkeit zu treffen, sich auszutauschen und zielgerichtet über ein Jahr an gemeinsamen inhaltlichen Fragestellungen und Aufgaben zu arbeiten. Für mich waren die Begegnungen, die Gruppe und das inhaltliche Angebot sehr gewinnbringend.

Was konkret hat die Teilnahme Dir gebracht?

Minh Lien Ngo: Manchmal weiß man auch nach langer Zeit ja gar nicht so genau, was man wo gelernt hat. Ich habe aber bei EMPA sicherlich viel über Konfliktlösungs- und Kommunikationsstrategien gelernt. Ich bin ein eher energischer Mensch und habe auch in der Arbeit häufig „Du musst ...!“ gesagt und bin vielleicht auch Partnern gegenüber zu hart aufgetreten. Wir haben uns dann auf dem EMPA-Seminar z. B. mit „Ich-

Inas Briek-Hoefer: Ich trete heute persönlich wie inhaltlich selbstbewusster auf und habe eine Menge guter Kontakte in Halle und Umgebung erhalten. Auch bei der Umsetzung ganz konkreter (Gemeinde-)Projekte hat mir das EMPA-Jahr viel geholfen. So habe ich gelernt zu recherchieren und mit Themen mich anders zu beschäftigen als vorher. Mir ist es auch gelungen ein kleines Förderprogramm zu realisieren...

Botschaften“ beschäftigt, das hat mich sehr beeinflusst, ich versuche seitdem viel stärker, auf bewusste Weise zu kommunizieren, weicher zu sein, und erziele damit auch oft bessere Ergebnisse. Außerdem konnte ich Erfahrungen mit Menschen austauschen, die die gleiche Arbeit machen wie ich. Ich habe viel von den Referent/innen und den anderen Teilnehmer/innen gelernt. Das ist wertvoll für mich. Und die Verteilerliste meines EMPA-Jahrgangs benutze ich immer noch regelmäßig, um Verbindung mit den Anderen zu halten.



„Ich habe aber bei EMPA sicherlich viel über Konfliktlösungs- und Kommunikationsstrategien gelernt. Ich bin ein eher energischer Mensch und habe auch in der Arbeit häufig „Du musst ...!“ gesagt und bin vielleicht auch Partnern gegenüber zu hart aufgetreten. Wir haben uns dann auf dem EMPA-Seminar z.B. mit „Ich-Botschaften“ beschäftigt, das hat mich sehr beeinflusst, ich versuche seitdem viel stärker, auf bewusste Weise zu kommunizieren, weicher zu sein, und erziele damit auch oft bessere Ergebnisse.“



„Ich trete heute persönlich wie inhaltlich selbstbewusster auf und habe eine Menge guter Kontakte in Halle und Umgebung erhalten. Auch bei der Umsetzung ganz konkreter (Gemeinde-)Projekte hat mir das EMPA-Jahr viel geholfen.“

Was heißt klein?

... klein heißt, eine Förderung über 300,00 Euro bewilligt bekommen zu haben.

Aber was waren für Dich die Highlights des Programms?

Minh Lien Ngo: Die gemeinsamen Seminarangebote und für mich persönlich die Feier zu meinem 60. Geburtstag auf einem der Seminare. Es war bei den EMPA-Veranstaltungen mit ihrer angenehmen Atmosphäre möglich, Leute kennen zu lernen „wie sie wirklich sind“. Es gab in der Gruppe einen guten Umgang miteinander und viel menschliche Wärme.



„Es war bei den EMPA-Veranstaltungen mit ihrer angenehmen Atmosphäre möglich, Leute kennen zu lernen „wie sie wirklich sind“. Es gab in der Gruppe einen guten Umgang miteinander und viel menschliche Wärme.“

Inas Briek-Hoefler: Das Kennenlernen von Menschen in ähnlichen Lebenskontexten, da die Seminare Raum zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch boten. Mir hat das ganze Seminarmanagement gefallen und mir war der Wissenszuwachs in verschiedenen Themen (wie z.B. Religionsgesetze, rechtliche Aspekte von Gemeindearbeit, Projektmanagement) sehr wichtig.



„Mir hat das ganze Seminarmanagement gefallen und mir war der Wissenszuwachs in verschiedenen Themen (wie z.B. Religionsgesetze, rechtliche Aspekte von Gemeindearbeit, Projektmanagement) sehr wichtig.“



Was hat Dich veranlasst, Dich bei der EMPA-Qualifizierungsreihe zu bewerben, und wie war Deine Situation damals?

Minh Lien Ngo: Die Stichworte „Vereinsrecht“ und „Öffentlichkeitsarbeit“ haben mich damals dazu bewogen, mich anzumelden. Als stellvertretende Vorsitzende des Migrationsbeirates Potsdam und Stellvertretende Vorsitzende eines Vereins für Unternehmen mit Migrationshintergrund hatte ich das Bedürfnis, in diesen Bereichen dazu zu lernen.

„Die Stichworte „Vereinsrecht“ und „Öffentlichkeitsarbeit“ haben mich damals dazu bewogen, mich anzumelden. Als stellvertretende Vorsitzende des Migrationsbeirates Potsdam und Stellvertretende Vorsitzende eines Vereins für Unternehmen mit Migrationshintergrund hatte ich das Bedürfnis, in diesen Bereichen dazu zu lernen.“



Inas Briek-Hoefer: Ich war in der muslimischen Gemeinde in Halle aktiv und half ehrenamtlich Migrantinnen aus dem arabischen Raum und muslimischen Frauen im Allgemeinen bei der Bewältigung der Schwierigkeiten ihres Alltages und bei der Verbesserung ihrer deutschen Sprache. Dies entsprach einfach meiner eigenen Situation damals als Studentin, die 2003 zum Studium nach Deutschland kam. Außer bei meinem (deutschen) Mann war es nicht immer leicht Kontakt zu (deutschen) Kommilitoninnen und Kommilitonen zu bekommen, obwohl ich eigentlich ein sehr kommunikativer Mensch bin. Den eigentlichen Hinweis zur Teilnahme erhielt ich von einem Kollegen eines Kulturvereines, der mich angesprochen hatte, ob dies nichts für mich wäre? Er tat dies mit der Bemerkung: „Du beklagst Dich doch immer, dann bewerbe dich doch!“

„Ein Kollege sagte zu mir: ‘Du beklagst Dich doch immer, dann bewerbe Dich doch!’“



Was macht EMPA für Dich besonders?

„Freundschaften sind entstanden und seitdem geblieben.“



Minh Lien Ngo: Freundschaften sind entstanden und seitdem geblieben. Manche Teilnehmende besuchen sich, wenn sie dienstlich auf Reisen sind oder bieten sich Übernachtungsplätze an. Man spricht heute immer viel von „Netzwerkbildung“ auch im beruflichen Bereich, ja, das gab es auch, aber was zählt sind doch Freundschaften und menschliche Beziehungen, diese

Inas Briek-Hoefer: Dass auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingegangen wurde und diese Berücksichtigung fanden. Und die Möglichkeit, Akteure aus anderen Gemeinden mit anderen Konfessionen und aus anderen Bundesländern treffen zu können. Der dadurch erwachsene Gruppenzusammenhang war wirklich nachhaltig. Ich habe jetzt noch Kontakt zu den anderen Teilnehmer/innen.

„Dass auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingegangen wurde und diese Berücksichtigung fanden.“



erst führen ja auch dazu, dass man auch Sachthemen ernsthaft und intensiv miteinander bespricht.

Dank der Bemühungen von Esra¹⁾ waren wir immer über aktuelle Seminare und Geschehnisse informiert und konnten rechtzeitig reagieren, z. B. bei der Solidaritätsaktion mit Zeca²⁾. usw. Das ist wirklich schön.

- 1) Dr. Esra Erdem war Projektleiterin von 2009 bis 2010
- 2) Zeca Schall war EMPA Teilnehmer des Jahres 2009 und in seiner Funktion als Integrationsbeauftragter der CDU im Land Thüringen zu dieser Zeit heftigen rassistischen Anfeindungen ausgesetzt.

Hältst Du (Bildungs-)Angebote speziell für Migrantinnen und Migranten für sinnvoll?

Minh Lien Ngo: Ja, auf alle Fälle. Seit ich 1987 nach Deutschland kam, beobachte ich immer wieder, wie wichtig es ist, dass sich Migrantinnen und Migranten im Vertrauen über ihre Lage in Deutschland austauschen. Sie können ihre eigenen Umgangsformen pflegen und ihre Kultur ohne Hemmungen nachgehen, sie haben alle ein ähnliches Problem mit der deutschen Sprache, diese Gemeinsamkeit hilft, sich zu öffnen. Man kann ein eigenes Tempo, einen eigenen Rhythmus finden. Bei Seminaren mit Deutschen zusammen wären viele Migrantinnen zu gehemmt, um sich aktiv zu beteiligen. Wichtig ist es aber, die Migrantengruppen zu mischen, also Vietnamesen, Spätaussiedler, Afrikaner usw. Von alleine bleiben diese Gruppen sonst meist unter sich, das ist aber auch nicht so gut.

Inas Briek-Hoefer: Ja. Der Bedarf ist einfach enorm.

Wie meinst Du das?

Na ja, migrantische Akteure brauchen einfach Kenntnisse in Organisationsfragen, Informationen und Vernetzung. Und das ist in EMPA gut gelaufen.

„Wichtig ist es aber, die Migrantengruppen zu mischen, also Vietnamesen, Spätaussiedler, Afrikaner usw. Von alleine bleiben diese Gruppen sonst meist unter sich, das ist aber auch nicht so gut.“



Was waren anfänglich die größten Schwierigkeiten oder Umstellungen für Dich, als Du nach Deutschland kamst?

Minh Lien Ngo: Die Alltagskultur ist hier ganz, ganz anders als in Vietnam. Hier in Deutschland wird nicht so viel gelacht. Auch der Mangel an Reis, frischem Obst und Gemüse damals auf dem Markt und das kalte Klima haben uns anfangs sehr zu schaffen gemacht.



„Die Alltagskultur ist hier ganz, ganz anders als in Vietnam. Hier in Deutschland wird nicht so viel gelacht.“



„Interkulturelle Schwierigkeiten hatte ich keine, auch keinen „Kulturschock“ o.ä. (...) Nur auf menschlicher Ebene war es schwierig, das Alleine-Zurecht-Kommen und das Auf-Sich-Gestellt-Sein. (...) Geholfen hat mir mein Engagement im Verein und in der Gemeinde.“

Inas Briek-Hoefer: Interkulturelle Schwierigkeiten hatte ich keine, auch keinen „Kulturschock“ o.ä. Auch der Unibetrieb verlief ähnlich wie in Kairo. Nur auf menschlicher Ebene war es schwierig, das Alleine-Zurecht-Kommen und das Auf-Sich-Gestellt-Sein. Der Aufbau eines sozialen Umfeldes eben. Geholfen hat mir mein Engagement im Verein und in der Gemeinde.



Wie ging es nach EMPA für Dich weiter?

Minh Lien Ngo: Ich konnte damals aus persönlichen Gründen leider nicht an allen Veranstaltungen teilnehmen. Ich habe im Migrantenbeirat und als Dolmetscherin weitergearbeitet, bin aber bald danach in Kontakt mit einem 2007 gegründeten Verein gekommen, in dem sich vietnamesische Gewerbetreibende organisiert haben. Dort konnte ich mit meinen Kenntnissen aus EMPA prima einsteigen, als Beraterin, Kursleiterin, Dolmetscherin, aber auch als stellvertretende Vereinsvorsitzende.

Wie sieht Deine unmittelbare Zukunft aus?

Minh Lien Ngo: Wir haben viel zu tun, der Verein weitet seine Arbeit aus, wir haben schöne kulturelle Veranstaltungen mit deutscher Beteiligung z.B. Tet-Fest oder Vollmondfest gemacht. Meine Kurse und Veranstaltungen sind voll, wir suchen nach weiteren Projekten, die wir realisieren können. Und wir bewerben uns demnächst um den Integrationspreis der Stadt Potsdam!



„Wir haben viel zu tun, der Verein weitet seine Arbeit aus, wir haben schöne kulturelle Veranstaltungen mit deutscher Beteiligung z.B. Tet-Fest oder Vollmondfest gemacht.“

Inas Briek-Hoefer: Wie du siehst, bin ich schwanger und freue mich auf mein erstes Kind ...

„Langfristig sehe ich meine familiäre wie berufliche Zukunft in Frankfurt. Ich möchte auch in Deutschland bleiben, obwohl mich die Vorgänge in meinem Heimatland sehr bewegen und auch stolz machen.“



Inas Briek-Hoefer: Durch die berufliche Situation meines Mannes stehe ich jetzt unmittelbar vor meinem Umzug nach Frankfurt am Main, worauf ich mich freue. Zurzeit absolviere ich noch ein Praktikum bei der deutschen Welle, welches Ende Juni endet. Langfristig sehe ich meine familiäre wie berufliche Zukunft in Frankfurt. Ich möchte auch in Deutschland bleiben, obwohl mich die Vorgänge in meinem Heimatland sehr bewegen und auch stolz machen.

Vielen Dank an Minh Lien Ngo und Inas Briek-Hoefer für die Interviews und die Einblicke in ihre Erfahrungen.

Alfred Roos

Geschäftsführer, RAA Brandenburg



**Das Leitbild
demokratischer
Integration – Oder:
Was ist eigentlich der
Kern von Assimilation,
Integration und
Inklusion?**



In Woody Allens Film „Der Schläfer“ von 1973 reibt sich Miles Monroe, der Besitzer eines vegetarischen Restaurants, nach 200 Jahren Tiefschlaf die Augen, als er erkennen muss, dass alle Errungenschaften gesunder Lebensweise der 1970er Jahre in der Zukunft nicht mehr gelten. Fettes Essen und Rauchen haben sich wissenschaftlich als gesundheitsfördernd erwiesen...

Nicht viel anders erginge es Max Mustermann mit Blick auf die Politik, wenn er nach 15 Jahren Tiefschlaf, Mitte des Jahres 2011, erwachen würde. Dies betrifft nicht nur die Wende bezüglich der Kernenergie, dies betrifft auch die „Ausländerpolitik“ in Deutschland. Integration ist in aller Munde. Sogar das Jahrzehnte geflissentlich übersehene Problem der Frage der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse wird im Rahmen eines Anerkennungsgesetzes angegangen, Förderprogramme für den schnellen Spracherwerb von Zugewanderten sind aufgelegt, der Dialog mit den Muslimen wird von der Regierung gesucht, die Chancen von Zuwanderung von allen demokratischen Parteien hervorgehoben, die brandenburgischen Unternehmen gehen auf die Suche nach ausländischen Fachkräften, die Senkung von Zuwanderungshemmnissen wird in Wirtschaft und Politik diskutiert. Die Liste ist beliebig zu verlängern.

1. Das Problem mit den Integrationsproblemen

1973, das Jahr, in dem „Der Schläfer“ in die amerikanischen Kinos kam, war in der Bundesrepublik Deutschland das Jahr des Anwerbestopps. Die gleichzeitige Verfestigung der Zuwanderung durch Familiennachzug und Asylsuche – häufig mangels anderer Zuwanderungsalternativen – führte zu einer kaum übersehbaren Fülle von Maßnahmen, diese „Ströme von Fremden“ einzudämmen.¹⁾ Auf der langjährigen politi-

schen Tagesordnung stand das Thema: Wie kann die Bundesrepublik Zuwanderung verhindern. „Ausländerpolitik“ – von Integrationspolitik konnte nicht gesprochen werden – war in der Bundesrepublik bis zum Anwerbestopp 1973 Ausländerbeschäftigungspolitik. Die Notwendigkeit der Aufnahme ausländischer Arbeitnehmer²⁾ auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt stellte bis Anfang der 70er Jahre – zumindest bei den großen Interessenverbänden und den Parteien – einen nationalen Konsens dar. Mit dem Anwerbestopp 1973 wurde – bis auf temporäre Ausnahmen bei den Wirtschaftsverbänden – der Diskurs durch die Themen der „Belastungsgrenze“, des „Endes der Aufnahmefähigkeit“, der nicht steuerbaren „Flüchtlingsströme“ bestimmt. Die „Boot-ist-voll“-Rhetorik der politischen Parteien tat das Übrige, um die Gesellschaft von den Grenzen der Aufnahme und der Integration zu überzeugen. Dies galt insbesondere im Hinblick auf die Flüchtlingspolitik.

Zuwanderung in die DDR und in die neuen Bundesländer hatte gänzlich andere Voraussetzungen: Arbeitsmigration in die DDR fand erst relativ kurz vor ihrem Ende statt. „Während im Kontext der europäischen Integration die Freizügigkeit innerhalb der Mitgliedsstaaten der EU nicht mehr zur Disposition gestellt wurde und politisch, kulturell und gesellschaftlich eine Öffnung hin auf ein gemeinsames Europa gefördert wurde, öffnete sich die DDR zwar zeitweilig nach Osteuropa, jedoch blieb diese Öffnung begrenzt und hatte kaum Folgen für die innergesellschaftliche Entwicklung bzw. eine Pluralisierung innerhalb der DDR-Gesellschaft. (...) Migration in die DDR erfolgte hauptsächlich aus politischen Gründen, zum einen durch die Aufnahme von politischen Flüchtlingen, zum anderen durch die Aufnahme von Studenten und Lehrlingen, die in der DDR qualifiziert wurden. Die Herkunftsländer dieser Schüler und Studierenden waren (wie die geringe Zahl der politischen Flüchtlinge, A.R.) nach politischen Gesichtspunkten ausgesucht, die Qualifizierung wurde als Mittel der politischen Unterstützung gesehen“ (Weiss 2007: 2).

- 1) Die Umsetzung des Anwerbestopps 1973, der sich im Wesentlichen gegen eine weitere Zuwanderung aus der Türkei richtete, führte gleichzeitig zu einer langfristigen Einwanderung auf der Grundlage des Familiennachzugs und ebenso zur Steigerung der Asylbewerberzahlen aus der Türkei.
- 2) Um die Lesbarkeit des Textes zu erhalten, nehme ich mir die Freiheit, männliche und weibliche Formen im Text bunt zu mischen. Mit Autorinnen werden auch Autoren „mitgemeint“, mit Arbeitnehmern auch Arbeitnehmerinnen.

Zuwanderung in die neuen Bundesländer war und ist aufgrund mangelnder wirtschaftlicher Attraktivität mehrheitlich eine Zuwanderung durch Zuweisung (Asylbewerberinnen und Asylbewerber, jüdische Kontingentflüchtlinge aus der ehemaligen Sowjetunion und Aussiedlerinnen und Aussiedler). Diese Zuwanderungsgruppen sind in ihrer Freizügigkeit deutlich eingeschränkt. Mit der rechtlichen und faktischen Möglichkeit, den Landkreis oder die Stadt zu verlassen, wird diese Option von vielen wahrgenommen. Die Einwanderer ziehen dorthin, wo sie bessere berufliche Chancen finden und sich gegebenenfalls auch soziokulturell leichter etablieren können. Für viele sind die neuen Bundesländer nur eine Durchgangsstation.

Die Folgen beschreibt das Memorandum der ostdeutschen Ausländerbeauftragten: „Da der Anteil der Zuwanderer insgesamt niedrig bleibt, werden gesellschaftliche Normalisierungs- und Differenzierungsprozesse blockiert, die moderne Gesellschaften prägen. 'Einwanderungsgesellschaft' meint ja mehr als eine statistische Ansammlung von Ausländern. Es meint etwa die Fähigkeit einer Gesellschaft, mit Differenz und Minderheiten umzugehen, eine wichtige Qualifikation auch für Innovation. Die Herausbildung dieser Vielfalt und der Fähigkeit, damit umzugehen, ist in den neuen Bundesländern gebremst (...)“ (Memorandum 2005: 2).

Der „migrationspolitische Alltag“ nach 1990 war allerdings auch im Osten geprägt durch die Bilder, die das „Westfernsehen“ seit Jahrzehnten in die DDR-Haushalte geliefert hatte. Häufig wird übersehen, dass der Umgang mit Zuwanderung in beiden deutschen Staaten auch nachhaltige Auswirkungen auf die Wahrnehmung von Zuwanderung bei den Bürgerinnen und Bürgern der neuen Bundesländer mit zeitweilig dramatischen Folgen hatte. Die über das Fernsehen und Zeitungen vermittelten Bilder der tamilischen Flüchtlinge in Westberlin, die in langen Schlangen vor den Behör-

den warteten, die Bilder aus den völlig überlasteten Sammelunterkünften sind wie die Bilder aus Hoyerswerda und Rostock-Lichtenhagen national und international im kollektiven Gedächtnis präsent. Die starken fremdenfeindlichen und rassistischen Ausprägungen in den neuen Bundesländern – vor allem in den 90er Jahren – haben aus meiner Sicht weniger zu tun mit sozialen Verwerfungen, Schieflagen und wirtschaftlichen Problemen einiger Regionen, als mit der Verquickung ostdeutscher fremdenfeindlicher Mentalitäten und den Folgen westdeutscher „Ausländerpolitik“, u.a. des *bundesrepublikanischen Asyldilemmas*³⁾, das durch Politik und Presse in den 80er Jahren in der flüchtlingspolitischen Debatte aufgebaut wurde.⁴⁾

1989 und die folgenden Jahre waren nicht nur die Jahre der friedlichen Revolution, des Mauerfalls, der Wende und der deutschen Einheit. Es waren eben auch die Jahre, in denen das „Asylantenproblem“ in aller Munde war – in der professionellen Politik wie in den Niederungen der Stammtische. In den neuen Ländern, in den ostdeutschen Dörfern und Städten war nun zu spüren, wie die „Asylantenschwemme“ auch das östlichste Dorf im Oderbruch erreichte, indem die bundesdeutsche Verteilungspolitik die Spätaussiedler und Flüchtlinge auf die Länder verteilte und die gleichzeitig unvorbereiteten wie unwilligen Kommunen vor deutliche Probleme stellte.⁵⁾ So trug die alt-bundesrepublikanische Politik – neben einer alles andere als integrativen „Ausländerpolitik“ der DDR – ganz entscheidend zu Fremdenangst und Fremdenfeindlichkeit bei. Eine alltagspraktische Überprüfung und gegebenenfalls gar eine Revision der Vorurteile waren mangels Gelegenheit des direkten und mehr oder weniger alltäglichen Kontakts zu Zugewanderten nicht möglich. Mehr noch, es bestätigten sich die medial über lange Jahre vermittelten Bilder: Ausländer, das waren allen voran die auf die Kommunen verteilten Asylsuchenden und Flüchtlinge, die in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht,

3) Vgl. Roos 1994.

4) Die pogromartigen Gewalttaten gegen die Flüchtlinge führten andererseits auch zu einer Mobilisierung der demokratischen Bürgergesellschaft in Form von Demonstrationen und Licherketten mit steigender Unterstützung prominenter Politiker/innen.

5) „Ohne öffentliche Verständigung wurde das bundesdeutsche Zuweisungssystem auf Ostdeutschland übertragen und die völlig unvorbereiteten Gemeinden erhielten Zuwanderer zugewiesen“ (Thränhardt 2007: 27).



zum Nichtstun aufgrund des Beschäftigungsverbots verurteilt und deshalb auf Sozialhilfe angewiesen waren.

Zuwanderung wurde durch Politik und Verwaltung, durch die Medien bis in alle sozialen Gruppen der Gesellschaft hinein als Problem beschrieben: War die „Ausländerproblematik“ im alten Westen in den 1970er und 80er Jahren häufig identifiziert mit dem „Flüchtlingsproblem“, so stellte sich die Frage: Wie kriegen wir die Grenzen dicht – v.a. durch das Schließen des „Schlupflochs Berlin“⁶⁾ – und wie können wir die Flüchtlinge durch Änderungen in der sozialen Aufnahmepraxis abschrecken (Sammelunterkünfte, Reduzierung der sozialen Leistungen, Arbeitsverbot, Gutscheinpraxis etc.), d.h.: Wie machen wir uns unattraktiv für „Wirtschaftsflüchtlinge“?

Als „Integrationsprobleme“ wurden mit dem Rückgang der Flüchtlingszahlen in den 90er Jahren andere Themen aufgegriffen. Kern war die faktische oder vermutete Segregation, also die räumliche „Entmischung“ nach ethnischen und nationalen Herkunftsbezügen, und die damit verbundene Identifizierung von durch Zugewanderte und ihren Kindern „dominierte“ Stadtviertel, immer verknüpft mit der Angst, dass sich dort „Parallelgesellschaften“ entwickeln, in denen „eigene Gesetze“ herrschen.⁷⁾ Als damit verbundene Stichworte, die die Probleme benennen, tauchen auf: der „Kopftuchstreit“, die „Ausländerkriminalität“, „Rütli“, „arabische Straßengangs“ usw. Dies alles erscheint zwar relativ weit entfernt von der brandenburgischen Realität, bestimmt aber auch hier bis weit ins neue Jahrtausend die Integrationsdiskussion.

2. Begriffe sind immer auch politisch: Über Assimilation, Inklusion und Integration

Assimilation, Integration und Inklusion sind Begriffe, die einerseits wissenschaftlich als beschreibende und analytische Kategorien genutzt werden, andererseits sind sie „politische Begriffe“, mit denen politische Konflikte um Werte und Interessen ausgetragen werden und zu einer entsprechenden Aufladung der Debatte führen können. Die Verwendung des Begriffs der Integration erscheint zur Zeit am wenigsten problematisch, wie man an der Wandlung der „Ausländerpolitik“ zur „Integrationspolitik“, der „Ausländerbeiräte und -beauftragten“ zu „Integrationsbeiräten und -beauftragten“ ablesen kann. Unumstritten ist dies nicht, denn die Betonung der „Bringschuld“ der Zugewanderten in mancher Verwendung des Integrationsbegriffs („Integrationswilligkeit“ des Einzelnen) führt dazu, dass mit Vehemenz vorgeschlagen wird, „Integration“ durch den Begriff der „Inklusion“ (Einschließung) zu ersetzen, da dieser deutlicher die Offenheit und „Integrationswilligkeit“ der gesellschaftlichen Institutionen in das Blickfeld rückt. Unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass Begriffe immer auch Weltbilder und Werte transportieren, schlage ich vor, die beschreibenden und analytischen Qualitäten der Begriffe und der dahinter liegenden Gesellschaftsbilder und Werthaltungen in der Vordergrund zu stellen.

2.1 Assimilation

Bis auf wenige Ausnahmen wird der Begriff der Assimilation von den meisten Autorinnen der Integrations- und Migrationsforschung aufgrund der alltagspraktischen Verwendung vermieden.⁸⁾ Assimilation bedeutet

-
- 6) Das „Schlupfloch“ war der Weg über Interflug nach Schönefeld und dem freien Übergang von Ost- nach West-Berlin. Das „Schlupfloch“ wurde von der Staatsführung der DDR gerne hingenommen, zeigte dies doch, wie unmenschlich der Gegner im Westen mit den Flüchtlingen umging.
 - 7) Dies führte und führt noch heute dazu, dass Schüler/innen in Brandenburg schon mal die Meinung äußern, dass 50% der Bevölkerung in der brandenburgischen Kleinstadt XY Ausländer seien.
 - 8) Jutta Aumüller fragt zu Recht auch nach den Verknüpfungen zum „Assimilationsbegriff, der im 19. Jahrhundert auf die Emanzipation der Juden bezogen wurde“ (2009: 13).

im allgemeinen Sprachgebrauch (und dies kriegt auch diejenige gleich zu hören, wenn sie ihn in analytischer Absicht dennoch öffentlich verwendet):

- das völlige Aufgehen eines zugewanderten Menschen in die Gesellschaft, und damit – so wird konnotiert –
- die Selbstaufgabe der kulturellen Identität, sei es der Herkunftsregion oder der kulturellen Einwanderungsnische, in die sich der Zugewanderte zunächst begeben haben mag.⁹⁾ Die Steigerungsform ist dann nur noch die „Zwangsassimilation“.

Die Vorstellung eines so verwendeten Assimilationsbegriffs ist eigentümlich eindimensional. Es ist die Vorstellung einer identitären, homogenen Gesellschaft, zu der man gehört oder eben nicht, ganz oder gar nicht.¹⁰⁾ Dass Gesellschaft selbst sich aus verschiedenen (je nach soziologischer Theorietradition) „Teilsystemen“, „Segmenten“ und „Handlungsfeldern“, „Dimensionen“, „Konfigurationen“ oder „Teilbereichen“ zusammensetzt, an denen man unterschiedlich stark partizipiert, in die man unterschiedlich „integriert“ ist, in denen man unterschiedliche Rollen einnehmen kann, ist einer solchen Sichtweise fremd. Deshalb ist es aus meiner Sicht hilfreich, die verschiedenen „Integrationsfelder“ der Assimilationstheorien anzusehen. So einfach, wie oben beschrieben und ihnen jeweils vorgeworfen wird, sind diese Assimilationstheorien längst nicht.¹¹⁾

„Integrationsforschung“ in unserem Sinne startet in der US-amerikanischen Einwanderungsgesellschaft als Assimilationsforschung. Assimilation wird regelmäßig (am Beispiel der USA) als ein Prozess beschrieben, in dem

sich bestimmte Zyklen bzw. Phasen unterscheiden lassen (vor allem der „race-relation-cycle“ von Robert E. Park und Ernest W. Burgess in den 1920er Jahren). Treffen ethnische Gruppen in Migrationsprozessen aufeinander, so lassen sich demnach folgende Phasen beschreiben

1. 'Contact'-Phase: Ethnische Gruppen (...) versuchen im Regelfall friedliche und klärende (...) Kontakte untereinander aufzunehmen.
2. 'Competition'-Phase: Sie treten in Wettbewerb um die knappen Ressourcen, wie Arbeitsplätze, Wohnungen, Kindergartenplätze usw..
3. 'Conflict'-Phase: Als Folge des Wettbewerbs treten Diskriminierungen, Auseinandersetzungen und Aufstände auf.
4. 'Accommodation'-Phase: Die ethnischen Gruppen arrangieren sich zu einem 'modus vivendi', indem sie jeweils für ihre Gruppe berufliche Nischen suchen, sich in gesonderte Gebiete zurückziehen und sich mit ihrem jeweiligen sozialen Status begnügen.
5. 'Assimilation'-Phase: Durch die Vermischungen (interethnische Ehen) verschwinden die ethnischen Unterschiede. An deren Stelle entsteht eine völlig neue Gesamtgruppe, in der ethnische Unterschiede nicht mehr erkennbar sind.“ (Han 2005: 47)

Aus den Kritiken dieser Ansätze erscheint mir besonders wichtig, dass dieses Phasenmodell einen starken Automatismus enthält, der den Endpunkt des Prozesses als alternativlos darstellt, was historisch nicht haltbar ist, sondern eher eine Verallgemeinerung von konkreten und sehr spezifischen Prozessen in den USA und Kanada darstellt. In den 90er Jahren wurde von prominenter Stelle die Kritik an den Assimilationsansätzen

9) In diesem Sinne auch der türkische Premier Erdogan im Februar 2008 bei seinem Besuch in Deutschland: „Assimilation ist ein Verbrechen gegen die Menschlichkeit“ (zit. nach Aumüller 2009: 11), ein Satz, der sich nicht auf die Minderheitenpolitik des türkischen Staates bezog.

10) Insofern schlägt demjenigen sofort Empörung entgegen, der den Begriff im öffentlichen Diskurs verwendet. Ihm wird die gesamte Bürde der eurozentrischen und teilweise rassistischen Kriterienkataloge in der Einwanderungspolitik der nordamerikanischen Einwanderungsländer und Australien angelastet. Manchmal trifft es den so Abgestraften auch zu Recht. Doch dazu später.

11) „Im allgemeinen wird Assimilation so dargestellt, als ob es sich um einen unidirektionalen, unumkehrbaren radikalen Prozess der Simplifikation handele: Ethnische Minderheiten werfen alle Insignien ab, durch die sie sich von anderen unterscheiden, und werden zu einer Art Kopie der ethnischen Mehrheit. In dieser Sichtweise wird im Verlauf des Assimilationsprozesses eine interessante Welt der Verschiedenheit durch die Langeweile sozialer und kultureller Homogenität ersetzt“ (Alba/Nee 2004: 25).



aufgenommen und dieser unter Beibehaltung des Begriffs deutlich differenzierter neu formuliert (vgl. Alba/Nee 2004). Für Alba und Nee gibt es drei Modelle der Integration:

(1) Für die – man darf im Sinne der Autoren sagen – gelungene Integration steht die Assimilation.¹²⁾ Das Modell „vermutet einen fortschreitenden, typischerweise intergenerativen Prozess der sozioökonomischen, kulturellen und sozialen Integration in den Hauptstrom der Gesellschaft, d.h. in jenen Teil der amerikanischen Gesellschaft, in dem rassische oder Abstammung allenfalls geringe Auswirkungen auf die Lebenschancen eines Individuumshat.“

(2) Das zweite Modell „konzipiert Eingliederung als einen Prozess der Verhärtung rassistischen Ausschlusses und der Absorption in einen rassistischen Minderheitenstatus, mit dem dauerhafte substantielle Nachteile im Vergleich zu den Mitgliedern der Kerngesellschaft verbunden sind.“

(3) Das dritte Modell „unterstellt einen Prozess der sozialen Pluralisierung, der es Individuen und Gruppen erlaubt, ökonomische und soziale Vorteile wahrzunehmen, indem sie relevante Teile ihrer Lebensführung im Bezugsrahmen einer ethnischen Matrix (z.B. ethnische Ökonomien, ethnische Kolonien) ansiedeln“ (2004: 22).¹³⁾

Alle diese Modelle, so Alba und Nee, lassen sich in der US-amerikanischen Einwanderungsgeschichte für unterschiedliche Zeiten und unterschiedliche Zuwanderergruppen in der Realität wiederfinden. Insbesondere heute liegen in der Sichtweise der Autoren alle drei Modelle in der US-amerikanischen Gesellschaft gleichzeitig vor. Sie beschreiben Assimilation als „Prozeß der Abnahme und, vielleicht auch an irgendeinem entfernten Endpunkt, der Auflösung ethnischer Differenz und daran gebundener sozialer und kultureller Unterschiede“ (2004: 27).¹⁴⁾ Wichtig für die Position des Neo-Assimilationsansatzes ist, dass nicht ausgeschlossen wird, dass „ethnische Identitäten auch Prozesse periodischen Wiederauflebens als Ergebnis von Segregationsprozessen durchlaufen, die eintreten, wenn ethnische Verbindungen und Solidarität anstelle von individuellem Bemühen als wesentliche Grundlage sozialer Konkurrenz erfahren werden“ (2004: 28). Schließlich – und das macht die Position von Alba und Nee aus meiner Sicht anschlussfähig – muss Assimilation kein einseitiger Prozess sein: „Die Grundzüge des gesellschaftlichen Mainstreams, an den sich Minderheitenindividuen und -gruppen assimilieren, können in diesem Prozess selbst auch verändert werden“ (2004: 28).¹⁵⁾

12) So fragt im selben Band auch Hartmut Esser: „Welche Alternativen zur ‘Assimilation’ gibt es eigentlich?“ und antwortet: „Es gibt zur strukturellen Assimilation der Migranten, speziell im Bildungssystem und auf den primären Arbeitsmärkten keine sinnvolle Alternative. Und soweit die anderen Dimensionen der Integration, speziell die kulturelle und die soziale Integration, damit – direkt oder indirekt – in Beziehung stehen gilt dies auch dafür“ (2004: 44 f.).

13) Ein Element, das in der Integrationsdebatte allgemein stärker zu beachten ist, ist der steigende transnationale Aspekt. Die Entwicklung der Transport- und Kommunikationswege, die Erleichterung des Rückgriffs auf Ressourcen im Heimatland und „transnationale ethnischen Nischenökonomien“ stärken die Handlungsmöglichkeiten der Zugewanderten in Richtung einer Integration nach dem Pluralismus- oder Multikulturalismusmodell (vgl. Alba/Nee 2004: 37).

14) Assimilation bedeutet also nicht das „Verschwinden von Ethnizität“, aber „zu einem bestimmten Zeitpunkt mag die ethnische Zugehörigkeit entscheidend sein für praktisch alle Lebenschancen der Mitglieder einer Gruppe – wo sie wohnen, welche Arten von Arbeitsplätzen sie erhalten usw. – und zu einem späteren Zeitpunkt mag die Bedeutung dieser Zugehörigkeit so weit in den Hintergrund getreten sein, dass die Relevanz von Ethnizität nur noch bei gelegentlichen familiären Ritualen zu beobachten ist (Alba/Nee 2004: 28).

15) Sie illustrieren dies mit dem Beispiel der Durchsetzung der Freizeitpraktiken Sonntagsausflug und Bowling, die eher aus der deutschen Zuwanderung des 19. Jahrhunderts entstammen als dem damaligen anglo-amerikanischen Mainstream, der in diesen Freizeitpraktiken eher eine gottesferne Ablenkung des eigentlichen religiösen Sonntags- und Freizeitverhaltens sah.

2.2 Das vorherrschende Bild von Integration in der deutschen Gesellschaft ist die Assimilation

Es gibt zwei Gründe, warum ich in diesem Beitrag den Assimilationsansatz ausführlicher referiere. Erstens irritiert er uns, weil – mit Ausnahme der Migrationssoziologie – mit den Bildern dieses Ansatzes kaum noch jemand arbeitet. Zweitens herrscht aus meiner Sicht in Deutschland nach wie vor die Vorstellung, dass wahre Integration Assimilation sei. Diese Auffassung wäre nach dem Neo-Assimilationsansatz gar nicht dramatisch: Er bildet nämlich gleichzeitig Veränderungsprozesse in der Gesamtgesellschaft durch die Assimilierung/Integration ab. Zuwanderung verändert eine vormals – scheinbar – homogene Gesellschaft und insofern werden diese auch von den Vertreterinnen des Assimilationsansatzes als pluralistischer, auf jeden Fall aber flexibler beschrieben, als man es diesem Ansatz zutraut. Alba und Nee interpretieren Integrationsprozesse als Formen der *Grenzveränderung*. „Eine soziale Grenze bezeichnet in ihrer Wirkungsweise eine kategoriale Unterscheidung, die die Mitglieder einer Gesellschaft in ihren alltäglichen Aktivitäten beachten und an der sie ihre Orientierungen und ihr Verhalten zueinander ausrichten“ (2004: 29). Sie lassen sich idealtypisch als Formen der Grenzüberschreitung (individuell oder gruppenbezogen), der Grenzverwischung (soziale Grenzen verschwimmen als Orientierungsrahmen der Handelnden wie der Beobachtenden) und der Grenzverschiebung (aus *Outsidern* werden *Insider*, und damit andere zu *Outsidern*).

Schaut man sich Argumentationsmuster in der politischen Öffentlichkeit in Deutschland auch der letzten

Jahre an, dann sind sie trotz aller „Modernisierung“ eher dem alten, in gewisser Weise statischen Ansatz der Assimilation verhaftet, obgleich, wie ich zeigen wollte, die Einlinigkeit und die Alternativlosigkeit der Assimilation längst durch adäquatere Beschreibungen ergänzt worden ist. In Deutschland wird außer in der Migrationssoziologie der Begriff der „Assimilation“ aber tunlichst vermieden.¹⁶⁾

Ich will dies kurz skizzieren: Die entscheidende Frage heute in Deutschland und vielen anderen europäischen Ländern scheint zu sein: Ist „der Islam“ mit der europäischen Kultur kompatibel oder nicht?¹⁷⁾ Diese Frage wird von zwei Seiten angestoßen: Einerseits sind in einigen Stadtregionen Formen jugendlicher Desintegration nicht zu übersehen und werden als bedrohlich von der Mehrheitsgesellschaft wahrgenommen.¹⁸⁾ Diese Desintegration wird an ethnischen, nationalen und geographischen Kategorien festgemacht („Türken“ und „Araber“), gepaart mit dem Verweis auf „die islamische Kultur“ und ihre „vormodernen“ Ausprägungen („Patriarchalismus“, „Machoverhalten“, familiäre Gewalt, Bildungsfeindschaft usw.). Dies alles, insbesondere das Angst erzeugende Unwissen über die Vielfalt islamischen Lebens, führt zu extrem hohen islamfeindlichen Einstellungen in vielen europäischen Gesellschaften, die längst Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Parlamente (rechtspopulistische Parteien) und damit die Integrationspolitik haben.¹⁹⁾ Andererseits geht die Argumentation weniger auf religiös fundierte „Ferne“ als auf herkunftsbezogene „ethnische“ bzw. geographische „Nähe“ ein. Gewollt wird die Zuwanderung von Gruppen, die „uns ähnlich“ sind: Das sind die nächsten östlichen Nachbarn, die, als EU-Mitglieder geadelt, schneller „wie wir“ werden können, und die eben weniger

16) Hier ist ein deutlicher Unterschied in den Gesellschaftswissenschaften: Unter Soziologinnen kommt es öfter zu einer Assimilationsdebatte – das politikwissenschaftliche „Kleine Lexikon der Politik“ (2011), gerade von der Bundeszentrale für politische Bildung ins Haus geliefert, hat den Begriff noch nicht mal im Sachregister.

17) Es „besteht eine Ambivalenz zwischen einem Insistieren auf „Integration“ und einer ständig wiederholten Misstrauensattitüde gegenüber nichteuropäischen oder nichtwestlichen Einwanderungsgruppen, insbesondere solchen moslemischen Glaubens. In der „Islamkonferenz“ ist diese Ambivalenz geradezu institutionalisiert“ (Thränhardt 2008: 5).

18) Was nicht heißt, dass nicht auch Minderheiten diese Desintegration als bedrohlich ansehen würden.

19) In diesen Tagen beunruhigt besonders der Osloer Sprengstoffanschlag eines vermutlichen Einzeltäters auf Einrichtungen im Regierungsviertel und die anschließende Ermordung Jugendlicher in einem Jugendcamp, die für eine multikulturelle und offene Gesellschaft eintreten. Ein scheinbar wichtiges Motiv des Täters stellt die Feindschaft zum Islam dar, von dem eine gezielte „Überfremdung der westlichen Welt“ befürchtet wird.



„auffällig werden“ oder allein von der Hautfarbe her weniger „auffällig sind“. Dahinter steckt genau jene Vorstellung von Integration, die nicht mehr ist als das „Deutschwerden“ der Zugewanderten. Verdacht erweckt jede Differenz, sofern sie die Küche oder einige „volkstümlich“ kulturelle Eigenarten in Musik und Tanz überschreitet. Assimilation ist hier das Verschwinden des Besonderen. Diese Form der Assimilierungsforderung verknüpft die soziale Anerkennung als Gleichrangiger mit der Vermeidung jeglicher Differenz.

2.3 Die deutsche Integrationsdebatte und das Unbehagen mit der Chancengleichheit

Selbst wenn der Assimilationsbegriff tunlichst vermieden wird und man sich eingesteht, dass Integration die aufnehmende Gesellschaft wie den Einzelnen verändert, so lösen Probleme im Feld der Integration deutliches Unbehagen aus. Ich habe oben auf die Top-Themen unter den „Integrationsproblemen“ verwiesen. Fast gänzlich unbeachtet in der Öffentlichkeit blieben die Ergebnisse des Jahresgutachtens des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2010. Die 4. Kernaussage lautete: „Im internationalen Vergleich ist ‘die Integration’ in Deutschland keineswegs ‘gescheitert’. Sie ist vielmehr in vielen empirisch fassbaren Bereichen durchaus zufriedenstellend 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 denen der europäischen Nachbarn.“²⁰⁾ Diese Kernaussage hatte keine Chance gegen die Sarrazindiktion von den vielfältigen Problemen, die zur ‘Abschaffung Deutschlands’ führen sollen. Die kritischen Antworten auf Sarrazin sind zahlreich, und es soll hier keine erneute Sarrazindebatte geführt werden. Ein Aspekt scheint mir aber bei vielen „bildungsbürgerlichen“ Sarrazinbefürwortern beachtenswert. Die hohe Bildungsbenachteiligung von Zugewanderten kratzt am

Image der „Bildungsrepublik“. Deutschland war bis zum PISA-Schock stolz auf seine Bildungslandschaft und auf die scheinbare Verwirklichung des Bildungsversprechens, dass nämlich, wer sich bemüht und fleißig lernt, durch unser Bildungssystem gestützt auch eine erfolgreiche Karriere machen könne – ohne Ansehen der sozialen Herkunft. Die bittere Erkenntnis, dass die soziale Herkunft in kaum einem anderen Land den erwartbaren Bildungsabschluss und damit beruflichen Erfolg so vorher bestimmt ist wie in Deutschland, löst ein mehr oder weniger deutliches Unbehagen aus, da damit soziale und kulturelle Werte und Normen verletzt werden, die weitgehend gesellschaftlich geteilt werden. Chancengleichheit, das Versprechen von Teilhabechancen in allen gesellschaftlichen Bereichen sind Normen, die tief verwurzelt sind. Umso entlastender ist es, wenn Thilo Sarrazin als Berliner Finanzsenator nicht nur (eine Woche lang!) vorlebt, dass man mit dem „Hartz 4“ ganz gut leben könne, sondern wenn er auch noch in seinem Bestseller „beweist“, dass bestimmte „ethnische“ Gruppen, von ihrer „natürlichen“ Ausstattung her, aber vor allem ihrer Kultur her, selbst schuld sind, dass sie die Aufstiegsversprechen unserer Gesellschaft nicht annehmen (können). Damit lässt sich die Störung des Gerechtigkeitsempfindens, das dem einen oder der anderen schwant, gut beheben.

3. Dimensionen der Integration

Der kurze und skizzenhafte Überblick über „Assimilation“ macht deutlich, dass sowohl Integrationsprozesse vielschichtiger zu beschreiben sind, um staatliche Politik, sei es Rechts-, Aufnahme- oder Integrationspolitik, daran auszurichten. Das gilt aber auch für die Handlungsmöglichkeiten von Nichtregierungsorganisationen – seien es Bildungsträger, Jugendhilfeeinrichtungen, Migrant*innenorganisationen, Wohlfahrtsverbände oder sonstige Organisationen im Integrationsbereich. Es spielt hierbei kaum eine Rolle, ob ich mit dem Begriff der Integration, der Assimilation oder der Inklusion arbeite. Denn auch die beiden konkurrierenden Begrifflichkeiten sind keineswegs „unpolitisch“, d.h. ihre Ver-

20) www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2010/05/jahresgutachten_kernbotschaften3.pdf.

wendung changiert ebenso stark wie die Verwendung des Assimilationsbegriffs. Sowohl hinsichtlich der Assimilation als auch der Integration stellt sich die Frage, ob die Betrachterin davon ausgeht, dass es für die gelungene Assimilation bzw. Integration der *Anerkennung* oder der *Übernahme von Kernüberzeugungen der aufnehmenden Gesellschaft* bedarf, schließlich, worin dieser Kern besteht. Multikulturelle und pluralistische Integrationsbegriffe werden diesen Kern relativ eng und begrenzt fassen, assimilative Ansätze werden auf einen hohen Überschneidungsgrad und eine hohe Identität von Normen, Überzeugungen und Verhaltensweisen des Zugewanderten und der Einwanderungsgesellschaft setzen. Die Frage nach dem Kern ist denn auch, ob es gesellschaftliche Bereiche oder Teilsysteme gibt, in denen eine hohe Pluralität möglich ist – anders ausgedrückt: die Grenzen weich und durchlässig sind –, während es Bereiche oder Teilsysteme gibt, in denen Grenzerweiterungen nicht möglich sind, so dass Zugehörigkeit oder Ausschluss von harten Unterscheidungen abhängen. Die Islamdebatte, ob der Islam zu Deutschland gehöre oder nicht, die durch den Bundespräsidenten und den Bundesinnenminister sehr unterschiedlich beantwortet wird, zeigt die Spannweite schon innerhalb der christdemokratisch geprägten Wertegemeinschaft.

Wenn – wie im Folgenden deutlich werden soll – Integration keine „Entweder-Oder“-Frage ist, dann ist es sinnvoll, erstens zwischen gesellschaftlichen Integrationsfeldern zu unterscheiden, zweitens Kriterien für gelungene/mislungene Integration zu benennen, und dies drittens aus der Sichtweise der Zugewanderten und der Einwanderungsgesellschaft zu differenzieren. Eine solche differenzierte Wahrnehmung versucht auch das Integrationsmonitoring zu schärfen. So sieht neben vielen anderen Dieter Filsinger einen weitgehenden wissenschaftlichen Konsens darin, „Prozesse der *strukturellen Integration* (Inklusion in gesellschaftliche Funktionssysteme wie Bildung, Beschäftigungssystem/Arbeitsmarkt, soziale Sicherungssysteme, Politik), der *sozialen Integration* (Freundschaften, Gruppenzugehörigkeiten), der *kulturellen Integration* (Sprache, normative Orientierung) und der *identikativen Integration* (Zugehörigkeit zur Aufnahmegesellschaft) zu unter-

scheiden. Zu diesem Konsens gehört auch, dass die Integration von Migrantinnen und Migranten in einer allgemeinen Bestimmung gleichbedeutend ist mit der „*Partizipation an der Gesellschaft*“(...), oder anders formuliert: mit der gleichberechtigten Teilhabe (Zugangsgerechtigkeit) an den ökonomischen, ökologischen, sozialen und kulturellen Ressourcen der Gesellschaft (...). Kein Konsens bestehe darüber, in welcher Beziehung die unterschiedlichen Ebenen zueinander stehen, welche Integrationsprozesse andere voraussetzen und welches die zentralen Determinanten von Integrationsprozessen sind (2008: 8).

4. Politische Integration – der Blick auf die Migrantenorganisationen

Geht es in der politikwissenschaftlichen Debatte um Fragen der Integration von Individuen und Gruppen in die Gesellschaft, so wird man einerseits auf die (Anforderung der) wohlfahrtsstaatliche(n) Inklusion der Gesellschaftsmitglieder in die moderne Gesellschaft hingewiesen, andererseits steht die Frage der Legitimation von politischen Entscheidungen und der entsprechenden Unterstützung für diese Entscheidungen von Seiten derer im Vordergrund, die von diesen Entscheidungen betroffen sind (Akzeptanz). Gelungene Integration heißt hier, dass der oder die Einzelne als vollwertiges Mitglied mit allen politischen Rechten ausgestattet ist. Die Frage ist: Wie kommt der Integrationswillige dahin und was sind die Voraussetzungen, die er braucht, um alle notwendigen Rechte zu erhalten. Am deutlichsten wird dies in der Frage des Wahlrechtes, das in weiten Teilen Deutschen vorbehalten ist. Die deutsche Staatsangehörigkeit ist die Voraussetzung für das aktive und passive Wahlrecht, wenn man von der Ausnahme des kommunalen Wahlrechtes für EU-Bürger absieht. Dass diese nur unter den Bedingungen eines immer noch relativ rigiden Staatsangehörigkeitsrechts erreicht werden kann, bedeutet demokratietheoretisch- und praktisch ein kaum zu überschätzendes Problem²¹⁾: „Volle Partizipation setzt auch volle Rechte voraus, andern-

21) Dies betrifft die sogenannten „Deutschenrechte“ (als Bürgerrechte im Grundgesetz): Versammlungsfreiheit (Art. 8), Ver-



falls findet sie nicht gleichberechtigt und auf gleicher Augenhöhe statt. Für den demokratischen Prozess ist dies unabdingbar. Andernfalls tendiert er zur Vernachlässigung und zur Ausgrenzung von Einwanderern ohne Staatsangehörigkeit, vor allem wenn sie in großen identifizierbaren Gruppen auftreten, in Gesellschaft und Wirtschaft keinen gleichberechtigten Status haben und als kulturell abweichend gelten, unabhängig davon, ob und inwieweit dies zutrifft oder nicht“ (Thränhardt 2008: 13). Unterhalb dieser Ebene findet selbstverständlich Politik (als politisches Engagement) im außerinstitutionellen Raum, nennen wir ihn bürgerschaftlich oder zivilgesellschaftlich, in großem Umfang statt. Hier ist die Rolle von Migrantenorganisationen, Beiräten, Selbsthilfegruppen, durchaus aber auch von durch Zugewanderte geprägte Religionsgemeinschaften, die eine wichtige Rolle im Integrationsprozess spielen, zu beachten. Angehörige dieser Organisationen waren explizit Zielgruppen im EMPA-Projekt der RAA Brandenburg. Im nationalen Integrationsplan hat sich zwar die Sichtweise „durchgesetzt“, dass das Engagement in den oben genannten Organisationen integrationsfördernd sei; gleichwohl wird dieses in der wissenschaftlichen Diskussion durchaus ambivalent beschrieben. Migrantenorganisationen (und man wird hier auch durch zugewanderte geprägte Religionsgemeinschaften mit nennen dürfen) gelten einerseits als integrationsfördernd, als Integrationsbrücken, die dem und der Einzelnen u.a. einen Rückhalt für den schwierigen Integrationsweg eröffnen können, andererseits gelten sie als Integrationsfallen, die zwar einen angenehmen Schutzraum für Zugewanderte bieten, aber sie deshalb eben auch von dem notwendigen Weg der Integration abbringen: „Durch ethnische Koloniebildung (wird) durchaus das Selbst gestärkt, dieses aber unter der Gefahr einer kulturellen und sozialen Abschottung einerseits und der Ausgliederung aus den strukturellen Aufstiegsmöglichkeiten, für die die ethnische Kolonie die erforderlichen formalen und ‘periphe-

ren’ Qualifikationserfordernisse nicht bereitstellen kann“ (Esser 1986: 115). Das Eintauchen in die ‘ethnische Kolonie’ gilt als Mobilitätsfalle und damit ist sie integrationsgefährdend. Diesem Entweder-Oder setzt die neuere Integrationsforschung eine komplexere Sichtweise entgegen: „Erstens sind Migrantenorganisationen nur ganz selten auf nur eine Zielsetzung und Funktion begrenzt tätig. Sie haben fast immer multidimensionelle Aufgaben und verändern sich im Zeitverlauf. Zweitens besteht eine Wechselwirkung zwischen Migrantenorganisationen und ihrer Umwelt, derzufolge das Verhalten von Migrantenorganisationen sehr stark davon abhängt, wie sie von ihrem gesellschaftlichen Umfeld wahrgenommen und behandelt werden. Drittens (...) ist zu berücksichtigen (...), dass Migrantenorganisationen – auch wenn dies häufig von den Organisationen selbst noch von ihrer Umwelt direkt wahrgenommen wird – sehr oft einen Grenzen überspannenden Bezug haben“ (Pries 2010: 20).

Aus meiner Sicht – und besonders mit Blick auf die Situation in den ostdeutschen Flächenländern – ist eine Beachtung der Mehrdimensionalität der Organisationen, sowohl der Selbstorganisationen als auch der religiösen Organisationen ein Schlüssel, Erfolge, aber auch Misserfolge im Hinblick auf „Grenzüberschreitung“ oder „Schließung“ in den Integrationsprozessen zu erkennen und zu beschreiben.²²⁾ In der Tat werden hierbei auch die Herkunft der Mitglieder eine Rolle spielen. Versteht sich die Organisation als homogen aufgrund ethnischer Zusammensetzung oder nationaler Herkunft oder versteht sie sich als heterogen? Wie sieht die Zielhierarchie der Organisation aus (als offene oder „geheime“ Agenda): Geht es eher um interessenpolitische Vertretung, heimatverbundene Gesellung, religiösen Kultus oder integrationspolitische Intervention im Bildungswesen (Elternvereine)? Die Möglichkeiten für segregierende wie für integrative Entwicklungen sind vielfältig. Und schon längst sind sie

einigungsrecht (Art. 9), Recht auf Freizügigkeit (Art. 11) und das Recht auf freie Wahl von Beruf und Arbeitsplatz (Art. 12). Dies bedeutet nicht die Beschränkung aller politischen Rechte, so wird das Recht auf politische Betätigung verfassungsrechtlich garantiert. Ebenso das Recht auf Vereinsgründung auf einfacher gesetzlicher Basis.

22) Besonders gilt dies für Religionsgemeinschaften. Natürlich ist jede auf einen religiösen Kultus ausgerichtete Organisation inklusiv für Anhängerinnen und exklusiv für Dritte. Religionsgemeinschaften achten, wie die Geschichte lehrt, auf die Unterscheidung gerade dann, wenn sie sich gegebenenfalls sehr nahe sind.

nicht unabhängig vom Agieren der mehrheitsgesellschaftlich geprägten Umwelt. Die Zielrichtung der Organisation kann brückenbauend sein, aber die Umwelt mag das Handeln immer als Absonderung, als geschlossene Gesellschaft wahrnehmen.

5. Die Förderung der demokratischen Zivilgesellschaft durch Migrant*innenorganisationen

Aus demokratischer Sichtweise ist der institutionelle Ausschluss von Zugewanderten aus dem engeren politischen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozess ein durchgängiges politisches Problem. Die Einrichtung von Integrationsbeiräten ist hierbei eine Hilfskonstruktion, die eine wichtige Bedeutung hat, aber deren Bedeutung ebenso institutionell beschränkt ist. Migrant*innenorganisationen sind damit in besonderer Weise notwendig für die Repräsentation von Werthaltungen und Interessen für einen beachtlichen Teil der bundesdeutschen Gesellschaft. Sie haben einerseits eine öffentliche Funktion, weil sie – wenn auch regelmäßig mit Mühe und hohem persönlichen Aufwand der Mitglieder gerade in den östlichen Bundesländern – Probleme, wenn man so will „Integrationsprobleme“, in der Gesellschaft benennen und greifbar machen. Sie bringen Themen auf die politische Agenda, die für die Mehrheitsgesellschaft nur selten erkennbar sind. Dabei sind diese Themen häufig auch konfliktiv. Sie benennen größere Skandale, machen aber auch für den, der hören kann und will, auf Diskriminierungen aufmerksam, die die Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft mangels eigener Erfahrung gar nicht wahrnehmen können. Sie sind Seismografen der Integrationslage und damit nicht selten unbequem für Teile der oder die gesamte Mehrheitsgesellschaft. Für die Mitglieder bieten

sie – in der Regel, aber sicher auch nicht immer – eine Möglichkeit, Problemlagen zu bearbeiten, Sicherheit und Anerkennung zu erleben, im gemeinsamen oder stellvertretenden Agieren auch Selbstwirksamkeit zu erfahren und damit selbstbewusst unsere Gesellschaft mit zu gestalten. Sie lernen in diesen Aktivitäten, Funktionsweisen des politischen Prozesses hierzulande mit all seinen Brüchen und Eigenheiten kennen und mit ihnen zu leben.²³⁾ Deshalb brauchen diese Organisationen auch eine entsprechende Förderung, sei es finanziell, sei es durch Anerkennung, sei es durch ideelle und praktische Unterstützung. Wenn Integration keine Einbahnstraße ist, sondern wie im brandenburgischen Landesintegrationskonzept verstanden wird „als ein langjähriger gegenseitiger Prozess (...), der Einzelpersonen aus ethnischen Gruppen auf allen gesellschaftlichen Ebenen chancengleiche Teilhabe ermöglicht, ohne von den Zugewanderten eine Assimilation im Sinne einer Aufgabe der eigenen kulturellen Identität zu verlangen, und der Anforderungen an die Zugewanderten, aber auch an die Aufnahmegesellschaft stellt“²⁴⁾, dann empfiehlt sich für die Mehrheitsgesellschaft eine viel stärkere Gelassenheit gegenüber den Ungleichzeitigkeiten von Grenzüberschreitungen, -verwischungen, und -verschiebungen in den Integrationsprozessen als in der Unterstützung der Sarrazinpositionen zum Ausdruck gekommen ist. Der Blick auf den Assimilationsansatz – gerade aufgrund der Wahrnehmung seiner historischen Veränderungen und Anpassungen – ermöglicht dabei auch über die Frage eines notwendigen gemeinsamen Kerns nachzudenken, den ich zum Abschluss kurz skizzieren will. Dahinter verbirgt sich auch die sehr deutsche Frage nach der Leitkultur. Eine „Leitkultur“ beansprucht, den „Wesenskern“ einer Gesellschaft oder einer gesellschaftlichen Gruppe zu definieren. Sie kann eine Frage von Mehrheit und Minderheiten sein, sie kann zur Frage des Minderheitenschutzes, der Toleranz²⁵⁾ einer Gesellschaft werden. Die Frage, ob der Islam nun zu Deutschland gehöre

23) Dazu gehört, dass die Organisationen über ein gewisses Maß an Vereins-Know-How verfügen. Für öffentlich geförderte Maßnahmen der Organisationen ist das Wissen um Zuwendungsrecht und der Umgang mit Förderanträgen eine grundsätzliche Bedingung, die gerade für das Ehrenamt einen hohen Aufwand bzw. eine hohe Hürde bedeutet.

24) Konzeption der Landesregierung zur Integration bleibeberechtigter Zuwanderer im Land Brandenburg. Kabinettsbeschluss vom 7. Mai 2002 im Internet unter: www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php?id=35956&_siteid=7.

25) Durchaus im Sinne einer „Duldung“ oder „Duldsamkeit“ gegenüber Dingen, die mir nicht gefallen. Ich kann Techno und volkstümliche Musik „hassen“, muss diejenigen, die Fans dieser Musikrichtungen sind, dennoch nicht verachten oder gar bevormunden.



oder nicht, ist eine Frage der Grenzziehung einer solchen Leitkultur, und wir sehen, dass diese Frage nicht nur vom Bundespräsidenten und dem Bundesinnenminister sehr unterschiedlich beantwortet wird. Diese Debatte wird uns in den kommenden Jahren erhalten bleiben. Sie ist eine Debatte über das demokratische Selbstverständnis dieser Republik und damit keine Debatte über Wahrheit, sondern – wie sich hoffentlich zeigen wird – eine Debatte über Veränderungen eines „Mainstreams“ (Alba/Nee) einer Gesellschaft. Das heißt nicht, dass hierbei alle Meinungen integrationsförderlich und duldsam hinzunehmen seien. Im Gegenteil: Die Verknüpfung der Verfassungsordnung mit der behaupteten kulturellen Identität der Tradition des Staatsvolkes ist demokratiethoretisch ein dramatischer Fehlgriff, weil er politische und kulturelle Freiheitsrechte, gegebenenfalls auch soziale Grundrechte, bestimmten Gruppen einräumt und für andere Gruppen ausschließt. Nichts anderes tut die Leitkulturdebatte, wie sie z. B. vom CSU-Vorsitzenden Horst Seehofer geführt wurde. Sie schließt in demokratisch nicht akzeptabler Weise soziale Gruppen aus. Sie ist – wenn man die Debatte Politik werden lässt – demokratie- und damit verfassungsfeindlich.²⁶⁾

Um einiges aus der Diskussion über die Leitkultur aufzunehmen, plädiere ich im Blick auf politische Integration von einem Leitbild **demokratischer Integration** auszugehen:

(1) Integration findet nicht im luftleeren Raum statt. Eine Gesellschaft wie die Bundesrepublik, die Menschenrechte, Demokratie und Chancengleichheit als Fundamente des eigenen Selbstbildes beschreibt, wird sich daran messen können und müssen, wie es gelungen ist, ihre zukünftigen Bürgerinnen und Bürger zu integrieren. Dies betrifft gleichermaßen nachwachsende Generationen wie zugewanderte Bewohnerinnen und Bewohner. Die Anerkennung, als Gleiche unter Gleichen alle politischen Rechte wahrnehmen und alle Ämter des

politischen Gemeinwesens anstreben zu können, gilt als Zentrum jeglicher Integrationsanstrengung.²⁷⁾ Nachdem die Bundesrepublik sich als Einwanderungsland bekannt und damit ein wenig an Wirklichkeitseinsicht gewonnen hat, kann die demokratische Integration gar kein anderes Ziel haben. Politik, die demokratische Integration verfolgt, muss demnach die Voraussetzungen schaffen, um die Wahrnehmung von demokratischen politischen Rechten – schnellstmöglich – zu gewährleisten. Unter diesem Gesichtspunkt stellt die Förderung von Beteiligung in allen gesellschaftlichen Teilbereichen ein Instrument der Zielerreichung dar.

(2) *Demokratische Integration* ist nicht beliebig. Sie kennzeichnet eine gesellschaftliche Übereinkunft, dass gesellschaftliche Veränderungen nur demokratisch vollzogen werden können. Es braucht einerseits keine Leitkultur, andererseits ist der Grundsatz der politischen Gleichheit Aller nicht mehr verhandelbar, Mehrheitsprinzip und Minderheitenschutz sind konstitutiv und die Geltung von Grundrechten mehr oder weniger in Stein gemeißelt.

(3) Der Begriff *Demokratische Integration* stellt die Offenheit des Gemeinwesens in den Mittelpunkt. Die demokratische und offene Gesellschaft wird gestaltet und ist gekennzeichnet durch die Organisation und Vertretung von Interessen, Werthaltungen und Überzeugungen, die öffentliche Auseinandersetzung um Zielsetzungen, die friedliche Austragung von Konflikten. Integration heißt damit Beteiligung an der Zukunft der gemeinsamen Gesellschaft. Pluralismus und Heterogenität sind Voraussetzungen für die Veränderung und Weiterentwicklung der Gesellschaft.

(4) Eine *demokratische Integration* fordert die Stärkung der Chancen demokratischer Beteiligung zugunsten derjenigen, die Staatsbürgerinnen und Staatsbürger werden wollen und sollen.²⁸⁾ Politik und Verwaltung bedürfen deshalb einer interkulturellen Offenheit, gege-

27) Dies bestätigen die Debatten über das (kommunale) Wahlrecht für Ausländerinnen und Ausländer und die Einbürgerung: Ist die Einbürgerung das Ende des Integrationsprozesses oder ist das Wahlrecht und die Einbürgerung (wie in den USA) ein wesentlicher Schritt zur Integration, quasi deren Voraussetzung?

28) Das heißt nicht, dass demokratische Beteiligung nur für die Staatsbürgerinnen relevant ist. Es gibt für eine Reihe von Zugewanderten gute Gründe, einen dauerhaften Aufenthalt mit einer anderen Staatsbürgerschaft zu verbinden. Natürlich sind Beteiligungschancen, -institutionen und -prozesse gerade auch für diejenigen wichtig, die (noch) nicht die vollen bürgerlichen Rechte genießen.

benenfalls einer Öffnung, um die Partizipationsmöglichkeiten sensibel zu unterstützen und nicht zu konterkarieren.

Politische Integration durch Beteiligung, das ist eine der wichtigsten Leistungen, die Migrant*innenorganisationen für die Integration der Einzelnen, aber auch für die Integration der Gesamtgesellschaft leisten. Dafür verdienen sie Anerkennung und auch Förderung. Dies auch und ganz besonders durch und in der Kooperation mit anderen Organisationen im Feld der sozialen Integration und der Integrationspolitik. Kooperation mit den Migrant*innenorganisationen auf Augenhöhe ermöglicht den mehrheitsgesellschaftlich bestimmten Organisationen „blinde Flecke“ ihrer Wirklichkeitswahrnehmung, etwa im Blick auf Diskriminierungserfahrungen, zu bearbeiten. Dazu brauchen beide Seiten die entsprechenden „interkulturellen“ Kompetenzen und die Offenheit für den Dialog.

Literatur

Alba, Richard/Nee, Victor (2004): *Assimilation und Einwanderung in den USA.* In: Bade, K. J./Bommes, M. (Hrsg.) (2004): *Migration – Integration – Bildung. Grundfragen und Problembereiche. IMIS-Beiträge, Heft 23.* S. 21-39.

Aumüller, Jutta (2009): *Assimilation. Kontroversen um ein migrationspolitisches Konzept.* Bielefeld.

Esser, Hartmut (1986): *Ethnische Kolonien: „Binnenintegration“ oder gesellschaftliche Integration?* In: Jürgen H.P. Hoffmeyer-Zlotnik (Hrsg.): *Segregation und Integration.* Mannheim. S. 106-117.

Filsinger, Dieter (2008): *Bedingungen erfolgreicher Integration – Integrationsmonitoring und Evaluation. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.* Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Han, Petrus (2005): *Soziologie der Migration.* Stuttgart. 2. Aufl.

Redaktionsgruppe Memorandum (2005): *Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern. Chancen. Risiken. Aufgaben.* <http://www.brandenburg.de/media/1333/memorandum.pdf>.

Pries, Ludger (2010): *(Grenzüberschreitende) Migrant*innenorganisationen als Gegenstand der sozialwissenschaftlichen Forschung.* In: Pries, L./Sezgin, Z. (Hrsg.): *Jenseits von „Identität oder Integration“: Grenzen überspannende Migrant*innenorganisationen.* S. 15-60.

Roos, Alfred (1994): *Staatliche Politik gegenüber Flüchtlingen.* In: Böhme, G./Chakraborty, R./Weiler, F. (Hrsg.) (1994): *Migration und Ausländerfeindlichkeit.* Darmstadt: Wiss. Buchgesellschaft. S. 191-199.

Thränhardt, Dietrich (2008): *Einbürgerung. Rahmenbedingungen, Motive und Perspektiven des Erwerbs der deutschen Staatsangehörigkeit.* WISO-Diskurs. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Weiss, Karin (2007): *Zuwanderung und Integrationsmaßnahmen in Brandenburg.* www.dokkyo.ac.jp/kokuse/symposium/pdf/06.pdf.





RAA Brandenburg – Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie

Die RAA Brandenburg haben seit 1992 umfassende Erfahrungen in der Fortbildungs- und Beratungsarbeit mit Schulen, mit Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie mit Akteuren aus der Integrationsarbeit und aus kommunalen Strukturen gesammelt. Sie halten darauf aufbauend ein breites Spektrum von Bildungs- und Beratungsangeboten bereit.

Die Infrastruktur der RAA Brandenburg wird von den sechs Niederlassungen gebildet, die die brandenburgischen Schulamtsbereiche abdecken, sowie einer Geschäftsstelle, in der in der Regel auch überregionale und landesweit tätige Projekte und Programme der RAA angesiedelt.

Die Angebote der RAA Brandenburg sind dem entsprechend in zwei Säulen gegliedert:

- eine Struktur regionaler Niederlassungen, die mit starker lokaler Vernetzung und Feldkenntnis als Ansprechpartner vor Ort dienen
- überregionale und landesweite Projekte und Programme, die mit innovativem Vorgehen neue Impulse setzen und mit ihren Ressourcen dazu beitragen, ein breites Angebot der RAA im gesamten Land sicher zu stellen.

Gestützt auf ihre regionale Verankerung und die landes- und bundesweiten Kooperationsstrukturen sind die RAA Brandenburg in der Lage, ihren Adressatinnen und Adressaten fachlich kompetente und situationsspezifische Bildungsangebote zu unterbreiten sowie Institutionen auch längerfristig bei Veränderungs- und Entwicklungsprozessen zu beraten und begleiten.

Die RAA Brandenburg setzen sich für ein demokratisches und weltoffenes Brandenburg ein. Das beinhaltet die Förderung demokratischer Beteiligung und die Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und anderen menschenverachtenden Ideologien.

Die RAA Brandenburg fördern die Integration von Zugewanderten und treten für eine Gesellschaft ein, welche von gegenseitigem Respekt und Anerkennung getragen wird und auf die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen zielt.

Die RAA Brandenburg

- bieten Lehrer/innen, Erzieher/innen und Mitarbeiter/innen in der Jugend- und Integrationsarbeit Fortbildungen an
- beraten bei der demokratischen Gestaltung des Sozialraums Schule und bei Jugendarbeit und -bildung
- beraten und unterstützen bei der interkulturellen Öffnung von Einrichtungen und Institutionen
- kooperieren mit Netzwerken, Stiftungen, Verbänden und Vereinen zum Abbau von Diskriminierung und Vorurteilen
- unterstützen interkulturelle und internationale Bildungs- und Begegnungsprogramme
- konzipieren Projekte und Materialien in den Bereichen Demokratiepädagogik, interkulturelles/globales Lernen und historisch-politische Bildung.

Die Arbeit der RAA Brandenburg wird gefördert durch das Büro der Integrationsbeauftragten, das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, das Handlungskonzept „Tolerantes Brandenburg“ und die Freudenberg Stiftung.

Weitere Informationen zur RAA Brandenburg finden Sie auf unserer homepage www.raa-brandenburg.de.



ISBN 978-3-00-035737-4