

Evaluierung des Projektes „Integrationslotsen in Niedersachsen“. Abschlussbericht

Autoren	Prof. Dr. Michael Bommes Dr. Marina Seveker Judith Paral (M.A.), Sarah Temborius (M.A.)
Datum	März, 2010



Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	III
Zusammenfassung	IV
Einleitung	1
1 Anlass der Evaluation	3
2 Das Projekt „Integrationslotsen in Niedersachsen“	5
3 Der Forschungsstand: Freiwilliges Engagement und Integration	10
4 Das Konzept der Evaluation	15
4.1 Die Fragestellung und das methodische Vorgehen	15
4.1.1 Erhebung der Projektdaten	16
4.1.2 Befragung von Integrationslotsen: Konzeption des Fragebogens	17
4.1.3 Tiefeninterviews mit Akteuren der Integrationsarbeit und Integrationslotsen	18
4.1.3.1 Auswahl der Befragungspersonen.....	18
4.1.3.2 Konzeption der Interviews	19
4.2 Die Reflexion des Evaluationsverlaufs	20
5 Die Lotsenqualifizierung	24
5.1 Die Landschaft der Maßnahmeträger	24
5.2 Die Zugangswege zum Lotsenprojekt	27
5.3 Die didaktische Rahmung und Profilierung.....	31
5.4 Die Reflexion der Qualifizierungsangebote durch Integrationslotsen	39
6 Das Lotsenengagement	43
6.1 Die geographische Verteilung des Lotsenengagements.....	43
6.2 Das soziodemographische Profil der Integrationslotsen	46
6.3 Die Motivlage der Integrationslotsen	52
6.4 Das Einsatzspektrum der Integrationslotsen	54
6.4.1 Die Betätigungsfelder der Integrationslotsen.....	55
6.4.2 Die Lotsenprofile.....	56
6.4.2.1 Integrationslotsen in vielfältigen Bereichen.....	56
6.4.2.2 Stadtteillotsen.....	57
6.4.2.3 Elternlotsen	58
6.4.2.4 Berufs- und Ausbildungsotsen.....	59
6.4.2.5 Hochschullotsen.....	61
6.4.2.6 Toleranzlotsen.....	63
6.4.2.7 Sportlotsen.....	65
6.4.3 Besondere Beispiele des Lotsenengagements	67
6.5 Die Nachfrage nach Integrationslotsen	72
6.6 Die Unterstützung des Lotsenengagements.....	74
6.6.1 Rahmenbedingungen	74
6.6.2 Kooperationen und Vernetzung	80
6.6.3 Anerkennung	84
6.7 Aktives Ehrenamt und Engagementabbruch	88

7	Diskussion der Evaluationsergebnisse	91
7.1	Die Stärken und Schwächen des Lotsenprojektes	91
7.2	Das Gelingen des Lotsenengagements.....	93
7.3	Anregungen an Politik.....	94
8	Der Blick auf die Potenziale	96
	Literatur.....	99
	Anhang.....	105
1	Durchgeführte Interviews.....	105
2	Verzeichnis der Veranstaltungen im Rahmen des Lotsenprojekts	107

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altes und neues Ehrenamt im Vergleich	11
Abbildung 2: Trägerlandschaft.....	24
Abbildung 3: Standorte der Integrationslotsen	43
Abbildung 4: Verteilung der Maßnahmeträger	44
Abbildung 5: Altersaufbau unter Berücksichtigung des Geburtsortes der Integrationslotsen.	47
Abbildung 6: Erlernter Beruf	50
Abbildung 7: Derzeitige Beschäftigung	50

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erhebungsart	22
Tabelle 2: Finanzierung der Einrichtung aus öffentlichen Mitteln	25
Tabelle 3: Informationswege der Integrationslotsen.....	29
Tabelle 4: Bewertung der Basisqualifizierung	39
Tabelle 5: Altersgruppen	46
Tabelle 6: Familienstand	47
Tabelle 7: Sprachliche Ressourcen der Integrationslotsen	48
Tabelle 8: Berufsabschluss: Universität/ FHS	49
Tabelle 9: Höchster Schulabschluss.....	49
Tabelle 10: Mitgliedschaften	51
Tabelle 11: Motive für die Qualifizierung zum Integrationslotsen	52
Tabelle 12: Informationswege von Migranten	72
Tabelle 13: Zu Lotsende.....	73
Tabelle 14: Aufnahme des Ehrenamtes nach der Qualifizierung	89
Tabelle 15: Veranstaltungen zum Integrationslotsenprojekt.....	107

Zusammenfassung

Die vorliegende Zusammenfassung der Evaluationsstudie ist der ausführlichen Darstellung des Forschungsdesigns und der Forschungsergebnisse vorangestellt. Beginnend mit dem Hintergrund und der Anlage der wissenschaftlichen Untersuchung werden vier Bausteine des Lotsenprojektes umrissen: Die Bedeutung der Qualifizierungsangebote, die Spezifika der Freiwilligen in der Integrationsarbeit, deren Engagementbereiche und das Zusammenfinden von Angebot und Nachfrage nach Begleitung von Zugewanderten im Integrationsprozess. Dies wird mit der Darstellung weiterer ausgewählter Ergebnisse der Evaluierung abgerundet.

Ausgangslage der Evaluation

Die an das Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) vom Niedersächsischen Ministerium für Inneres, Sport und Integration in Auftrag gegebene Evaluationsstudie verfolgt das Ziel, die Akzeptanz und Verbreitung des landesweiten Förderprogramms für freiwillige Integrationshelfer bzw. Integrationslotsen darzustellen und seine Gelingensbedingungen, Potenziale und Barrieren einzuschätzen.

Mit dem so genannten Lotsenprojekt bescheinigt das Land Niedersachsen dem Thema Integration großes Interesse. Es setzt damit auf die Aktivierung freiwilligen Engagements in der Einwanderungsgesellschaft und unterstützt dadurch die Kommunen bei der Integration vor Ort. Auf der Grundlage der im Mai 2007 veröffentlichten Richtlinie „Integrationslotsen“ wird die Qualifizierung von Zugewanderten und Einheimischen zu Integrationslotsen gefördert. Die Richtlinie stellt das Angebot von Lotsenqualifizierungen landesweit bis 2011 sicher. Die in jüngster Zeit angestiegene Zahl von Trägern, die im Rahmen des Lotsenprojektes solche Qualifizierungsangebote initiiert haben, unterstreicht die Aktualität des Themas.

Wie die Qualifizierung zu Integrationslotsen vor Ort umgesetzt und angenommen wird, die Integrationslotsen zu einem Einsatz kommen und ehrenamtlich aktiv bleiben und welche Stärken und Schwächen das Lotsenprojekt im regionalen Vergleich aufweist, wird im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung analysiert. Der Fokus der Gesamtuntersuchung richtet sich auf die Analyse sowohl der gelungenen Umsetzung des Lotsenprojektes und seiner Optimierungsmöglichkeiten als auch des Abbruchs des freiwilligen Engagements von Integrationslotsen.

In der Engagementforschung liegt keine einheitliche Definition des freiwilligen Engagements vor. Zumeist wird es als individuelles Handeln definiert, das freiwillig, gemeinwohlorientiert und öffentlich erfolgt und nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet ist. Das freiwillige Engagement in Form einer Begleitung von Zugewanderten im Integrationsprozess umfasst eine über die Mitgliedschaft in Organisationen hinausgehende, unentgeltliche und freie Tätigkeit im Anschluss an die abgeschlossene Qualifizierung zum Integrationslotsen, die mit der Übernahme von Aufgaben im Bereich der Integrationsarbeit einhergeht. Die Sichtung der Forschungsliteratur zeigt, dass empirische Erkenntnisse über Motive, Barrieren und Umfang des freiwilligen Engagements in der Einwanderungsgesellschaft rar sind. Die vorliegende

Studie leistet einen Beitrag zum besseren Verständnis neuer Engagementformen in der Integrationsarbeit und gibt Einblick in die vor Ort gefundenen Lösungen zur Optimierung der Integrationsprozesse durch aktive Integrationslotsen.

Anlage und Verlauf der Untersuchung

Die vorliegende Studie ist multimethodisch angelegt. Sie besteht aus der Erhebung der bei der Regierungsvertretung Oldenburg (Bewilligungsbehörde) und den Maßnahmeträgern vorliegenden Projektdaten, einer standardisierten Fragebogenerhebung von Integrationslotsen und Tiefeninterviews mit ausgewählten Integrationslotsen und Akteuren der Integrationsarbeit.

Der Erhebungszeitraum der Evaluationsstudie umfasste den Zeitraum von Dezember 2008 bis August 2009. Es wurden von 57 Trägern Daten zu den Qualifizierungsmaßnahmen ermittelt. An der vorstrukturierten Lotsenbefragung nahmen insgesamt 350 Personen bzw. 32% aller in Niedersachsen qualifizierten Integrationslotsen teil. Ferner wurden im Rahmen der Studie 38 Tiefeninterviews mit insgesamt 48 Personen geführt. An den Tiefeninterviews nahmen insgesamt 20 Integrationslotsen und 28 Akteure der Integrationsarbeit teil. Mittels des gewählten Forschungsdesigns wurde ein umfangreiches belastbares Datenmaterial zum Lotsenprojekt in Niedersachsen erhoben.

Professionalisierung der freiwilligen Integrationsarbeit

Das Lotsenprojekt erstreckt sich über das gesamte Landesgebiet. Im Zeitraum von Oktober 2005 bis zum Zeitpunkt der Evaluierung wurden in 38 Landkreisen bzw. kreisfreien Städten Niedersachsens ca. 1.100 Freiwillige zu Integrationslotsen qualifiziert. Es wurden bislang 219 Qualifizierungsmaßnahmen für angehende Integrationslotsen angeboten: Basiskurse, Spezialisierungen und Nachhaltigkeitsmodule, die von insgesamt 64 Trägern durchgeführt wurden. Mit 22% ist ein verhältnismäßig hoher Anteil der Träger in der Region Hannover angesiedelt. Am häufigsten wird die Lotsenqualifizierungsmaßnahme von Volkshochschulen (35%) angeboten. Der Häufigkeit nach folgen ihnen an zweiter Stelle Migrantenorganisationen (14%). Weitere Trägertypen sind herkunftsheterogene Vereine, Kommunen oder Landkreise (jeweils 12%). Seltener befindet sich das Lotsenprojekt in der Trägerschaft von Wohlfahrtsverbänden (10%) oder anderen Bildungsorganisationen (4%).

Beschäftigte im Integrationsapparat des Landes fungierten im Wesentlichen als Triebkräfte und Promoter des Lotsenprojektes. Träger, die bereits eng mit der Landesregierung am Thema Integration zusammenarbeiteten, nahmen es am ehesten als Instrument der Integrationsarbeit wahr. Sie bauten die Lotsenqualifizierung zum Teil konzeptionell aus, setzten das Lotsenprojekt trotz anfänglicher Skepsis in Kommunen um und entwickelten es unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen vor Ort und ihrer eigenen Interessen weiter. Erkennbar wurden mindestens drei Motive der Träger für die Inanspruchnahme des Lotsenprojektes: Stärkung der bereits Engagierten durch das Qualifizierungsangebot bzw. Professionalisierung ihres freiwilligen Engagements, Problembewältigung von Zugewanderten in strukturell benachteiligten Bereichen (Studium, Schule, Übergang in den

Beruf, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben u.a.) sowie Mobilisierung eigener ungenutzter Potenziale in Hinblick auf die Gestaltung der Integration.

Den Trägern gelang es zumeist, eine angemessene Größenordnung von Interessenten an der Teilnahme an der Lotsenqualifizierung zu finden. Eine Schwierigkeit zeigte sich dennoch darin, die Heterogenität der Teilnehmenden zu gewährleisten. Schwierig gestaltete sich die Rekrutierung in einzelnen Landkreisen und im Bereich Sport. Im Wesentlichen waren die Volkshochschulen und ressourcenschwache Vereine auf die Unterstützung der Kommunen beim Aufbau des Lotsenprojektes angewiesen.

Für die Qualifizierung der Integrationslotsen liegt ein erprobtes Qualifizierungskonzept vor, das in der Umsetzung um individuelle Komponenten erweitert wird. Die Qualifizierung macht deutlich, dass sich der Engagementbereich von Integrationslotsen von anderen freiwilligen Aufgabenbereichen dadurch unterscheidet, dass es Verständnis für den Umgang mit Zugewanderten in verschiedenen Lebensbereichen voraussetzt, das in der Qualifizierung vertieft wird. Integrationslotsen haben ferner die Möglichkeit einer Profilierung ihres Engagements. Neben den Integrationslotsen in vielfältigen Bereichen entwickeln sich Lotsenprofile, die größtenteils innerhalb der Spezialisierungen didaktisch aufgearbeitet werden: Elternlotsen, Berufs- und Ausbildungslotsen, Stadtteillotsen, Toleranzlotsen, Hochschullotsen, Sportlotsen und neuerdings auch Umweltlotsen. Da die Profilierung der Integrationslotsen im ländlichen Raum wenig Akzeptanz findet, bietet sich hier eine Schwerpunktsetzung auf der allgemeinen Schulung an.

Ferner ist erkennbar, dass sich der nachhaltige Einsatz der qualifizierten Integrationslotsen in den Kommunen als erfolgreich erweist, in denen die Qualifizierungsmaßnahmen früh an bestehende Integrationsstrukturen anknüpfen und eine Unterstützung von Hauptamtlichen einleiten. Auch die Rekrutierung von engagementerfahrenen Interessenten und der Ausbau des Gruppengefühls der Lotsen als Interessengruppe wirken sich positiv auf die Entwicklung des Lotsenengagements aus. Unter Berücksichtigung der bestehenden Erwartungen der Integrationslotsen, sich kontinuierlich relevantes Fachwissen anzueignen und in Konfliktsituationen professionell beraten zu werden, sollte eine Kontinuität der Qualifizierungsangebote und bei Bedarf eine anschließende Supervision für freiwillige Integrationshelfer gewährleistet werden.

Spezifika der Freiwilligen in der Integrationsarbeit

Das Lotsenprojekt konnte bislang Frauen in stärkerem Maß als Männer für das freiwillige Engagement in der Integrationsarbeit gewinnen. 70,3% der Integrationslotsen sind weiblich. Die Mehrzahl der Engagierten ist zwischen 40 und 49 Jahren alt. Während engagierte Integrationslotsen mit Zuwanderungsgeschichte vornehmlich ein Alter zwischen 30 bis 49 aufweisen, gehören die in Deutschland geborenen Engagierten mehrheitlich der Altersgruppe von 50 bis 69-Jährigen zu. Das Engagement der Älteren wurde mit dem Lotsenprojekt bereits erschlossen, wohingegen die in der Integrationsarbeit engagierten Jugendlichen derzeit unterrepräsentiert sind.

Überdurchschnittlich sind in der freiwilligen Integrationsarbeit Menschen aus Familien mit Kindern engagiert: 66,3% der Lotsen (n=347) sind verheiratet und 72,5% der Lotsen (N=350) haben Kinder. 49% der befragten Integrationslotsen haben einen Migrationshintergrund. Laut eigener Angabe der Lotsen sind 56% der Engagierten (n=321) deutsch. Unter den Personen mit einem anderen ethnischen Hintergrund interessieren sich für das Lotsenengagement vorwiegend Personen türkischer und kurdischer Herkunft (jeweils 12,5% und 4,7%), Personen mit russischem Migrationshintergrund ohne deutsche Vorfahren (5,3%), Aussiedler (3,1%) und Personen ukrainischer Herkunft (2,5%). Insgesamt wurden mehr als 30 Ethnien erfasst. Eine Stärke des Lotsenprojektes ist das überdurchschnittlich hohe Bildungsniveau der qualifizierten Integrationslotsen. Die Analyse der erlernten Berufe der Lotsen zeigt, dass diese von Tischlern, Schneidern, Feinblechnern und Hebammen über Ingenieure, Architekten und Pastoren bis Kriminalbeamten breit gefächert sind. Die Dominanz der Berufsgruppen im sozialen Bereich zeigt auf, dass das Lotsenprojekt vorwiegend Personen erreichen konnte, die beruflich mit Migranten in Berührung gekommen sind bzw. kommen und von Amts wegen an der Lotsenqualifizierung interessiert sind. Unter Berücksichtigung der derzeitigen Beschäftigung der Integrationslotsen lässt sich erkennen, dass Rentner (16,6%, n=331), arbeitssuchende Personen (7,3%) und Beschäftigte in sozialen Berufen (7,3%) unter den Integrationslotsen überrepräsentiert sind. Ihnen folgen Lotsen, die als Arbeitskräfte ohne nähere Tätigkeitsangabe (6,6%) tätig sind, Lehrer (5,7%), Studenten und Auszubildende (5,7%) oder Schüler (5,2%) sind sowie Lotsen, die Berufen in der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung nachgehen (3,6%).

Die Integrationslotsen nehmen die Lotsenqualifizierung zumeist wahr, um Zugewanderten zuverlässige Hilfeleistungen zu bieten. Dies stellt das am häufigsten verbalisierte Motiv der Integrationslotsen (96%, n=324) dar. An zweiter Stelle liegt das Interesse in der Teilnahme an Prozessen der interkulturellen Verständigung in der Einwanderungsgesellschaft (91,8%, n=339) begründet. Mit diesem Beweggrund für die Qualifizierung hängt das dritt häufigste Motiv der Lotsen sehr eng zusammen: grundlegendes Interesse für andere Sprachen und Kulturen (86,1%, n=331). Früheres freiwilliges Engagement (73,1% der Befragten, n=317), ein privater Bezug zu Personen mit Migrationshintergrund (63,6%, n=327) sowie der Wunsch der eigenen Weiterqualifizierung und Professionalisierung der Arbeit mit Zugewanderten (53,1%, n=309) stellen weitere häufig genannte Motive der Integrationslotsen dar.

Engagementbereiche der Integrationslotsen

Das Engagement der Integrationslotsen erstreckt sich über eine Vielzahl von Betätigungsfeldern. Die Lotsen der allgemeinen Schulung stellen die größte Gruppe der Integrationslotsen in Niedersachsen dar. Nach diesen Integrationslotsen in vielfältigen Bereichen (20,7%) sind die Elternlotsen mit 15% die zweitgrößte Lotsengruppe. Insgesamt lässt sich folgendes Phänomen erkennen: Den Integrationslotsen ist vermutlich die im Lotsenprojekt entstandene Profilierung nicht immer bekannt. Anzunehmen ist, dass Integrationslotsen ihr Profil je nach Interpretation ihrer Aufgaben definieren. Im Folgenden werden die Aufgaben der Lotsen entlang der bestehenden Profile dargestellt:

-
1. Integrationslotsen allgemeiner Schulung nehmen vielfältige Aufgaben im Rahmen der Begleitung der Zugewanderten im Integrationsprozess wahr.
 2. Als Elternlotsen engagieren sich zumeist Mütter und seltener Väter mit möglichst eigener Migrationserfahrung sowie mit dem Interesse, Eltern mit Migrationshintergrund für die Themen Bildung, Schule und Erziehung zu sensibilisieren und deren Zusammenarbeit mit den Bildungsinstitutionen zu stärken.
 3. Die Berufs- und Ausbildungslotsen unterstützen vorwiegend Jugendliche beim Einstieg ins Erwerbsleben.
 4. Die Stadtteillotsen sind darauf spezialisiert, Probleme und Anregungen im Stadtteil aufzugreifen, diese im Lotsenteam zu reflektieren und bei Bedarf an zuständige Institutionen weiterzuleiten.
 5. Um hohen Abbrecherquoten und Benachteiligungen von internationalen Studierenden und Bildungsinländern entgegen zu wirken, engagieren sich die Integrationslotsen im Hochschulbereich. Die Aktivitäten der Hochschullotsen umfassen individuelle Betreuung, Coaching, Vermittlung von Sprachtandems und Organisation von Veranstaltungen.
 6. Die als Toleranzlotsen qualifizierten Jugendlichen übernehmen die Rolle eines Trainers und sensibilisieren anhand eigener Trainings und Workshops Schüler und Jugendliche für Themen wie Diskriminierung und Vielfalt.
 7. Sportlotsen setzen sich je nach Bedarf in Konfliktsituationen ein und fungieren als Kommunikationslotsen, die mit kulturellen Unterschieden im Breitensport angemessen umgehen können.

Jugendliche Interessenten werden derzeit durch mindestens drei Profile -Toleranz-, Schüler- und Sportlotsen - angesprochen. Es sollte geprüft werden, in welchem der damit umrissenen Engagementbereiche Jugendliche am besten verortbar sind. Im Vergleich mit anderen Lotsenprofilen zeichnet sich derzeit ein herausragender Erfolg des Engagements der Hochschullotsen sowie der Sportlotsen ab, der auf ihre strukturelle Einbettung zurückzuführen ist. Zugleich lässt sich erkennen, dass das Potenzial, welches sowohl die Hochschullotsen als auch die Sportlotsen in das Integrationslotsenprojekt und somit in das Integrationsgefüge vor Ort mit einbringen, noch nicht ausgeschöpft ist. Die Etablierung des Lotsenprofils Stadtteillotsen, das derzeit noch nicht didaktisch aufgearbeitet ist, zeigt auf, dass das Thema Integration Eingang auf kommunalpolitische Ebene gefunden hat. Die Weiterentwicklung dieses Profils kann vermutlich mehr Kommunen für die Teilnahme am Lotsenprojekt und die Gestaltung der Integrationsverhältnisse vor Ort in Zusammenarbeit mit der Landesregierung gewinnen. Insgesamt zeigen sich große Unterschiede entlang der Engagementbereiche bzw. der Lotsenprofile sowie in der Umsetzung des Lotsenprojektes von Ort zu Ort. Eine besondere Stärke des Lotsenprojektes ist es somit, dass Lösungen für die Entwicklung der freiwilligen Integrationsarbeit vor Ort gefunden werden. Es bietet sich an, einen systematischen Erfahrungsaustausch über diese Lösungen durchzuführen.

Zusammenführung von Angebot und Nachfrage

Dass sich lediglich 49,6% aller qualifizierten Integrationslotsen (N= 350) aktiv in die freiwillige Integrationsarbeit einbringen, deutet darauf hin, dass die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement höher als das tatsächliche Engagement liegt und persönliche Ressourcen der Integrationslotsen für das Auffinden geeigneter Einsatzstellen selten ausreichen. Das vermeintliche Überangebot an bereits qualifizierten Integrationslotsen, welches von einigen Akteuren wahrgenommen wird, liegt vermutlich nicht darin begründet, dass Einsatzbereiche der Lotsen begrenzt sind, sondern in der unzureichenden Außendarstellung des Lotsenprojektes. Es zeigt sich deutlich, dass die Nachfrage durch Organisationen infolge der Bekanntmachung des Lotsenprojektes zunimmt und die Situation sich damit durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit komplett umkehren könnte.

Das Fehlen geeigneter Einsatzstellen für Integrationslotsen stellt einen der Gründe für den Abbruch ihres Lotsenengagements dar. Das Auffinden der Einsatzstellen gestaltet sich v.a. für Lotsen mit wenig Engagementerfahrung als problematisch, besonders dann, wenn ihre Aufgabenbereiche während der Qualifizierung nicht geklärt sind und die Zusammenarbeit von Freiwilligen und Hauptamtlichen nicht vorbereitet wird. Auch die Zurückhaltung einiger Kommunen sowie mangelnde Informationen über Einsatzstellen erweisen sich als nicht engagementförderlich. Um sich aktiv in den Integrationsprozess einzubringen, gilt es abstrakte Anliegen ohne Konkretisierung des Einsatzes abzubauen.

Erkennbar ist, dass aktive Integrationslotsen Anerkennung für ihr Engagement größtenteils im Engagement selbst finden. Mehr Anerkennung für ihr Engagement wünschen sich zumeist Integrationslotsen, die sich engagieren wollen und keinen Einsatz als Lotse finden können.

Weiterhin lässt sich erkennen, dass der Bedarf nach dem Lotsenengagement nicht ethnisch bedingt ist, sondern andere Ursachen aufweist (z.B. prekäre Lebenslagen, Schulprobleme u.ä.) und auch deutsche zu Lotsende von Freiwilligen betreut werden. Insgesamt konnte nicht festgestellt werden, dass Lotsen meistens Personen mit der gleichen ethnischen Herkunft im Integrationsprozess begleiten. Allgemein ist zu beobachten, dass die Nachfrage nach dem Lotsenengagement infolge der Bekanntmachung des Lotsenprojektes durch Organisationen zunimmt.

Potenziale der Einwanderungsgesellschaft für eine Gestaltung von Integrationsprozessen wurden mit dem Lotsenprojekt weiter erschlossen. Freiwillige in der Integrationsarbeit haben aus Sicht der Akteure mehr Wissens- und Orientierungshunger als Ehrenamtliche in anderen Bereichen. Es könnte sich zu einer Schwäche des Projektes entwickeln, wenn dieses Interesse nicht in konkrete Aufgaben übertragen wird. Da Freiwillige häufig über knappe zeitliche Ressourcen verfügen und kurzfristige Einsätze bevorzugen, ist zu prüfen, inwiefern kurzfristiges Lotsenengagement gewährleistet werden kann.

Wesentliche Evaluierungsergebnisse

Das Lotsenprojekt beinhaltet verschiedene neue Formen des freiwilligen Engagements, die Einfluss auf Prozesse der Integration auf individueller Ebene nehmen können. Mit dem Lotsenprojekt werden die Selbstregulierungsmöglichkeiten der Gesellschaft wahrgenommen: Integrationslotsen wollen etwas Sinnvolles tun, die Integration im Kleinen mitgestalten und Chancen von Zugewanderten bei Teilhabe an wesentlichen Lebensbereichen verbessern. Durch ihr Engagement werden nicht nur Probleme sozioökonomischer sondern auch kultureller Natur abgebaut.

Die Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen zu Integrationslotsen bietet Einsicht in den Umgang mit Migranten. Aus derartigen interkulturellen Begegnungen wird beispielhaft Gewinn erzielt. Dieser Gewinn der Lotsenqualifizierung besteht darin, dass bei Engagierten Verständnis füreinander und die Selbständigkeit der Zugewanderten generiert werden.

Eine zielführende und für alle Beteiligten vorteilhafte Tätigkeit der Integrationslotsen kann als gelungen gelten, wenn Integrationslotsen als Gruppe und Teil eines Netzwerkes fungieren, als Integrationshelfer von Hauptamtlichen wahrgenommen werden und den Dialog zwischen Einheimischen und Migranten zustande bringen.

Das Lotsenprojekt profitiert insbesondere vom Engagement der älteren sowie engagementerfahrenen Lotsen. Die letztgenannten profitieren eindeutig von den vor der Aufnahme des Lotsenengagements bestehenden Kontakten, z.B. durch Gremienarbeit oder Kontakte zu Politikern. Es ist zugleich darauf hinzuweisen, dass vielseitig der Wunsch der Integrationslotsen an Vernetzung besteht, der zum Teil unerfüllt bleibt.

Mitwirkung der Kommunen und das Engagement von Verwaltungs- und Vereinsspitzen sind für die Nachhaltigkeit des Lotsenprojektes von Bedeutung. Mit ihrer Hilfe können das erschlossene Selbsthilfepotenzial der Lotsen an die bestehende soziale und institutionelle Infrastruktur angebunden, zeitnahe Konsequenzen für die Entwicklung der Engagementkarriere gezogen und Neuausrichtungen im Lotsenprojekt vorgenommen werden.

Festgehalten werden kann, dass das Land Niedersachsen mit dem Lotsenprojekt positive Effekte erzielt. Eine besondere Stärke des Lotsenprojektes ist die Förderung von freiwilligem Engagement in der Integrationsarbeit. Das Lotsenprojekt ermöglicht nicht nur eine soziale Orientierung in der Einwanderungsgesellschaft. Durch die damit erfolgte Nutzung von Ressourcen freiwilliger Integrationshelfer werden auch Schwierigkeiten von Zugewanderten im Integrationsprozess individuell abgebaut. Die Entwicklung von Freiwilligenkarrieren in der Integrationsarbeit erweist sich als ausbaufähig. Mobilisierungsanstrengungen des Landes im Rahmen des Lotsenprojektes haben mehr Potenziale: Bei derartigen kommunal adressierten Initiativen bietet es sich an, Strategien und Zuständigkeitsbereiche der Kommunalpolitik und der Landesregierung zu klären. Da das Ehrenamt keinen Selbstläufer darstellt, ist die Nachhaltigkeit der Qualifizierungsangebote für freiwillige Integrationshelfer zu sichern.

Einleitung

Als ein interdisziplinäres und interfakultatives Forschungsinstitut der Universität Osnabrück beschäftigt sich das Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) mit gesellschaftlichen Aspekten von räumlicher Mobilität und interkultureller Begegnung. Im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration evaluiert das IMIS das landesweite Programm bzw. Projekt „Integrationslotsen in Niedersachsen“ zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements für und mit Migranten¹ in Bezug auf Gelingensbedingungen, Barrieren und Potenziale.

Das Lotsenprojekt ist Teil der niedersächsischen Integrationspolitik und setzt auf Kompetenz zur Selbsthilfe in der Einwanderungsgesellschaft sowie den Ausbau von Möglichkeiten kommunaler Integrationspolitiken. Mit der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für ehrenamtliche Integrationslotsen will das Ministerium für Inneres, Sport und Integration den Interessenten mit und ohne Migrationshintergrund² eine Freiwilligenkarriere im Bereich der Integrationsarbeit ermöglichen und hiermit die Kommunen bei der Optimierung der Integrationsprozesse stärken.

Die Evaluierung, auf der der vorliegende Bericht fußt, basiert auf drei Zielen. Erstens soll die Realisierung der Freiwilligenkarriere der Integrationslotsen und die Verteilung des Lotsenprojektes im niedersächsischen Landesgebiet beleuchtet werden. Zweitens wird ein Überblick über die Entwicklung des Lotsenengagements in Niedersachsen gegeben. Der Schwerpunkt liegt hier auf der Vorstellung der Integrationslotsen. Drittens will der Bericht eine Gesamteinschätzung der Akzeptanz und des Gelingens des Lotsenprojektes geben. In der multimethodisch angelegten Evaluationsstudie werden folgende Fragen aufgegriffen: Wer lässt sich zu Integrationslotsen qualifizieren? Schafft die Qualifizierung Anreize für das Engagement? Wie bringen sich die Integrationslotsen in die Gestaltung der Integration vor Ort ein und wie entwickelt sich ihr Engagement nach der Qualifizierung?

Der Bericht gliedert sich in acht Kapitel. In den ersten vier Kapiteln werden der Rahmen der Evaluierung des Lotsenprojektes und das Lotsenprojekt skizziert sowie der Forschungsstand und das Forschungsdesign der Evaluationsstudie erläutert. Kapitel 5 und 6 stellen Evaluierungsergebnisse dar und betrachten entsprechend der Zielsetzung der Evaluierung die Vorbereitung und Verbreitung des Lotsenengagements sowie die Entwicklung und das Verständnis des Lotsenengagements durch Engagierte und Akteure der Integrationsarbeit. Abschließend werden in Kapiteln 7 und 8 die Stärken, Schwächen und Potenziale des Lotsenprojektes zur Diskussion gestellt, wobei auch darauf eingegangen wird, ob bzw.

1 Auf Grund der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht die männliche Form benutzt. Die Aussagen beziehen sich aber immer, soweit es im Text nicht explizit anders benannt wird, jeweils auf Lotsinnen und Lotsen. Dies gilt auch für die Bezeichnung Migranten.

2 Die in diesem Bericht verwendete Bezeichnung „Personen mit Migrationshintergrund“ liegt der Definition des Statistischen Jahrbuchs 2009 zugrunde. Einen Migrationshintergrund haben demnach Personen, die nach 1949 nach Deutschland zugezogen sind, sowie alle in der Bundesrepublik geborenen Ausländer und alle in Deutschland als deutsche Staatsbürger geborene mit mindestens einem zugezogenen oder als Ausländer in der BRD geborenen Elternteil (Statistisches Bundesamt 2009: 32).

inwiefern die empirischen Ergebnisse des Lotsenprojektes auf die Intervention des Landes Niedersachsen kausal zurückzuführen sind. Der Bericht will dabei aufzeigen, welche Lösungen bei der Umsetzung des Lotsenprojektes auf lokaler Ebene gefunden wurden und wie sich die Integrationslotsen in das kommunale Integrationsgefüge einbringen.

Mittels quantitativer und qualitativer Methoden konnte ein umfangreiches Datenmaterial gewonnen und im Hinblick auf die Effekte des Lotsenprojektes analysiert werden. Dass somit in kurzer Zeit ein detaillierter Bericht zum Lotsenprojekt entstehen konnte, ist der intensiven Zusammenarbeit zwischen dem Forschungsteam, dem Niedersächsischen Ministerium für Inneres, Sport und Integration sowie Trägern der Qualifizierungsmaßnahmen zu verdanken, die bei der Evaluierung aktiv mitgewirkt haben. Dem Niedersächsischen Ministerium für Inneres, Sport und Integration möchten wir an dieser Stelle für die Förderung und kontinuierliche Unterstützung der Evaluierung danken. Unser Dank geht hier ganz besonders an Frau Gerhild Frerichs-Schönbohm, Frau Rosemarie Gortheil, Frau Waltraut Reich, Frau Marianne Winkler und an alle Integrationsleitstellen des Landes. Unser herzlicher Dank gilt auch und insbesondere allen Integrationslotsen und Akteuren der Integrationsarbeit, die ihre Zeit und Ihr Wissen für diese Evaluierung zur Verfügung gestellt haben und hier aus Gründen der Anonymität nicht namentlich genannt werden.

1 Anlass der Evaluation

Ziel des im Oktober 2005 von der Stadt und dem Landkreis Osnabrück mit Unterstützung der Ausländerbeauftragten des Landes Niedersachsen ins Leben gerufenen Lotsenprojektes war es, das lokale Integrationspotenzial der Kommunen mit bereits etablierten Informations- und Beratungsangeboten kommunaler Integrationspolitik durch Einsatz von qualifizierten und ehrenamtlich tätigen Integrationslotsen zu erweitern (Leptien 2006: 25).

Das Niedersächsische Ministerium für Inneres, Sport und Integration schrieb diese Abkehr von der Defizitperspektive in der Integrationspolitik hin zu einem Potentialansatz fort: Im Wissen darum, dass die lokalen Potentiale kommunaler Integration in Städten und Gemeinden oft noch unzureichend genutzt wurden, wurde das Osnabrücker Lotsenprojekt als landesweites Förderprogramm für freiwillige Integrationshelfer ausgeweitet. Um den Handlungsspielraum der Kommunen in Kooperation mit ihren Partnern vor Ort zu erweitern, wurden vom Land Niedersachsen personelle Ressourcen in Form von Integrationsleitstellen und Integrationsberatungsstellen zur Verfügung gestellt. In Orientierung an den pragmatisch-pluralistischen Integrationsansatz³ wurden die für eine erfolgreiche soziale Integration bedeutsamen Ressourcen auf Seiten der Einheimischen und Migranten - mittels des Engagements der Integrationslotsen - mobilisiert (siehe Kapitel 2).

Um die Wirksamkeit dieses Förderprogramms für Integrationslotsen, das im Folgenden als Lotsenprojekt bezeichnet wird, zu evaluieren und zu klären, welche Erfolge vorzuweisen sind und wo sich das Lotsenprojekt Barrieren gegenüber sieht, aber auch in welcher Weise es zur Integration beiträgt, wurde das Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) mit der Durchführung dieser Evaluationsstudie beauftragt. Es handelt sich dabei um eine „on-going Evaluation“⁴, die eine Prozessanalyse des Verlaufs darstellt und Stärken sowie Schwächen der integrationspolitischen Interventionsmaßnahme des Landes Niedersachsen erheben soll. Bereits an dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass sich das Forschungsteam - in Anlehnung an Empfehlungen von Dieter Filsinger (2008: 64) an alle Evaluatoren - bei Handlungsempfehlungen zurückhält und auf die empirische Aufklärung der Sichtweisen von Integrationslotsen und Akteuren der Integrationsarbeit setzt.

Diese Evaluierung, von der im Allgemeinen Steuerungspotenziale erwartet werden, bietet keine Erfolgsmessung des Lotsenprojektes. Sie sieht ihre Aufgabe darin, auf beabsichtigte und unbeabsichtigte Folgen der Förderung hinzuweisen und Lösungen zu beleuchten, die im Rahmen des vom Land geförderten Lotsenprojektes auf kommunaler Ebene gefunden wurden, um Prozesse der Integration⁵ in der Einwanderungsgesellschaft nachhaltig zu unterstützen.

3 Zu dem pragmatisch-pluralistischen Integrationsansatz siehe Dieter Filsinger (2009).

4 Laut Dieter Filsinger (2008: 62) ist unter Evaluation „die theoretisch und methodisch reflektierte Analyse und Bewertung von Politiken, Programmen, Maßnahmen, Organisationen und institutionellen Praxen zu verstehen.

5 Wenn im Folgenden von Integrationsprozessen gesprochen wird, wird darunter die Teilnahme von Migranten an den für die Lebensführung bedeutsamen gesellschaftlichen Bereichen verstanden (Bommes 2009).

Bevor das Design der Evaluationsstudie und ihre Umsetzung erläutert werden, soll in den folgenden Kapiteln das Lotsenprojekt und seine Verortung in der niedersächsischen Integrationspolitik sowie der Forschungsstand zum bürgerschaftlichen Engagement im Bereich der Integrationsarbeit, die bei dem methodischen Aufbau der Evaluierung berücksichtigt wurden, skizziert werden.

2 Das Projekt „Integrationslotsen in Niedersachsen“

Bevor das Projekt „Integrationslotsen in Niedersachsen“ sowie dessen Entstehungskontext und Entwicklungsstand im Folgenden erörtert werden, wird der *Status Quo* der niedersächsischen Integrationspolitik skizziert und somit die integrationspolitische Bedeutung des Projekts verdeutlicht.

Die Integration der rechtmäßig Zugewanderten sowie dauerhaft in Niedersachsen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund stellt ein wichtiges politisches Anliegen der Niedersächsischen Landesregierung dar. Integrationspolitik wird als Querschnittsaufgabe verstanden, welche die wichtigen Lebensbereiche, unter anderem Soziales, Recht, Kultur, Religion, Gesundheit, Bildung, Arbeit und Wirtschaft durchdringt und miteinander verbindet (vgl. <http://www.mi.niedersachsen.de>). Zur Umsetzung integrationspolitischer Belange setzt die Niedersächsische Landesregierung sowohl auf den Ausbau von Integrationsstrukturen als auch auf die Implementierung von Integrationsmaßnahmen⁶.

Einige dieser Strukturen stehen in engem Zusammenhang mit dem Integrationslotsenprojekt und sollen an dieser Stelle näher beleuchtet werden⁷. Die Koordinierung und Steuerung der Niedersächsischen Integrationspolitik liegt im Wesentlichen in der Verantwortung des *Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration*. Weiter wurde die Infrastruktur der *Kooperativen Migrationsarbeit Niedersachsen* (KMN) zur Optimierung der Integrationsprozesse etabliert. Ausgehend von der Annahme, Integrationsarbeit könne nur dann Ziel führend sein, wenn die Angebote aufeinander abgestimmt sind, wurde das Netzwerk der KMN entwickelt und somit die zentralen Beratungsangebote für Einwanderer unter einem Dach vereint⁸. Die wichtigsten Eckpfeiler der KMN bilden das Landesprogramm *Integrationsberatung*, die *Kommunalen Leitstellen für Integration* sowie die *Migrationserstberatung* (MEB) und *Jugendmigrationsdienste* (JMD) des Bundes. Während sich das Angebot der MEB an Neuzugewanderte und der JMD an Jugendliche im Alter von 12 bis 27 richtet, umfasst die Zielgruppe der landesgeförderten Integrationsberatung Zugewanderte, die über ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht verfügen und länger als drei Jahre in Deutschland leben. Die Integrationsberatungsstellen finden sich in 43 Landkreisen und sind dort bei Trägern der freien Wohlfahrtspflege, bei örtlichen Vereinen sowie bei Migrantenselbstorganisationen angesiedelt: 30 Vollzeitkräfte übernehmen

6 Jährlich werden von der Landesregierung mehr als 66 Millionen Euro für die Umsetzung der integrationspolitischen Maßnahmen bereitgestellt (vgl. <http://www.mi.niedersachsen.de>).

7 Weitere Integrationsstrukturen, deren Wirkungsbereiche für das Lotsenprojekt derzeit von nachrangiger Bedeutung erscheinen, stellen der Interministerielle Arbeitskreis (IMAK) Integration, das Amt des bzw. der Integrationsbeauftragten, das Amt des bzw. der Landesbeauftragten für Heimatvertriebene und Spätaussiedler sowie das Grenzdurchgangslager Friedland – Niedersächsisches Zentrum für Integration (GDL) dar (vgl. Handlungsprogramm Integration 2008: 8).

8 Im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration hat die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg 2004 den „Evaluationsbericht zur Kooperativen Migrationsarbeit in Niedersachsen - eine Zwischenbilanz auf der Grundlage verschiedener Einzelstudien“ vorgelegt. Dieser zeigt auf, dass die Zusammenarbeit und Vernetzung der verschiedenen Akteure der Migrantenarbeit im Rahmen der Regionalverbände der KMN deutlich gestärkt wurden. Somit konnte die KMN wichtige Voraussetzungen schaffen, um Integration als Querschnittsaufgabe zu verankern und die Beratungsangebote für Migranten nachhaltig zu verbessern. Die Studie weist neben diesen positiven Ergebnissen zusätzlich auf die Notwendigkeit hin, die erschaffenen Netzwerkstrukturen zu erhalten und weiter auszubauen, um die erfolgreiche Arbeit der KMN fortzuführen (vgl. <http://www.kmn.uni-oldenburg.de>).

integrationsspezifische Beratungstätigkeiten in 45 Beratungsstellen und sind ebenfalls im Bereich der Optimierung des bürgerschaftlichen Engagements tätig.

In 15 Kommunen wurden ferner Leitstellen für Integration etabliert. Interessierte Kommunen haben sich um den Einsatz von Landesbediensteten beworben und ansatzweise Vorarbeit geleistet, in dem sie ein Integrationskonzept entwickelt haben. Je nach Möglichkeiten und Prioritäten der Kommune kann die Leitstelle für Integration ihr eigenes kleines Budget erhalten. Die Integrationsleitstellen sind bei Städten unterschiedlich angesiedelt. Sie sind z.B. direkt dem Verwaltungsvorstand oder dem Kulturbüro zugeordnet. Die Zuständigkeitsbereiche der Integrationsleitstellen liegen in der Koordinierung kommunaler Integrationsaufgaben, in der Konzeption und Vernetzung örtlicher Integrationsangebote sowie in der Steuerung der Integration von Neuzugewanderten in Kooperation mit der Ausländerbehörde, den Sprachkursträgern und der *Migrationserstberatung*. Die *Leitstellen für Integration* sollen außerdem Schwachpunkte im lokalen Integrationsgefüge ermitteln und das ehrenamtliche Engagement fördern (vgl. Handlungsprogramm Integration 2008: 9f.).

Eine weitere Integrationsstruktur stellt der Niedersächsische Integrationsrat (NIR) dar, der ebenfalls in engem Kontakt zur KMN steht. Der NIR ist ein landesweiter Zusammenschluss von kommunalen Vertretungen von Zugewanderten. Infolge der Gründung von Ausländer- bzw. Integrationsbeiräten in einigen niedersächsischen Städten und Gemeinden, entstand der Bedarf auf der Landesebene tätig zu werden. Hintergrund dieser Notwendigkeit war die Tatsache, dass Integration zwar hauptsächlich vor Ort in den Kommunen stattfindet, wesentliche Felder der Eingliederung jedoch nicht in den Kompetenzbereichen von Städten und Gemeinden fallen (vgl. <http://www.nds-integrationsrat.de>).

Ziele und Maßnahmen der Integrationspolitik Niedersachsens, auf die im Folgenden kurz eingegangen wird, knüpfen an den *Nationalen Integrationsplan* an. Der 2007 durch die Bundeskanzlerin vorgestellte *Integrationsplan* fordert Bund, Länder und Kommunen dazu auf, auf den jeweiligen Ebenen die Rahmenbedingungen für das gemeinsame Ziel, die erfolgreiche Integration von Zugewanderten, zu schaffen. Das 2008 aktualisierte *Handlungsprogramm Integration* fasst die integrationspolitischen Ziele und Maßnahmen der Landesregierung zusammen. Mit den Schwerpunkten „Sprache und Bildung“, „Übergang Schule/Beruf“, „Integration in das Erwerbsleben“, „Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz“, „Lebensbedingungen von Frauen“, „Integration vor Ort“, „Religion“, „Gesundheit“ und „Antidiskriminierung, Prävention und Sicherheit“ deckt es die wesentlichen integrationsrelevanten Handlungsfelder ab (vgl. Handlungsprogramm Integration 2008: 7). Eines der zentralen integrationspolitischen Anliegen des Landes, welches in konkretem Zusammenhang mit dem Projekt „Integrationslotsen in Niedersachsen“ steht, liegt in der Förderung der Integration vor Ort. Speziell geht es dabei um die Erweiterung von Handlungsspielräumen der Kommunen in Kooperation mit ihren lokalen Partnern. Hintergrund dieser Zielsetzung liegt in der Annahme, dass das unmittelbare Wohn- und Lebensumfeld von zentraler Bedeutung für das Gelingen von Integrationsprozessen ist und zudem die Auswirkungen von Zuwanderung in kommunalen Strukturen am deutlichsten spürbar sind (vgl. Handlungsprogramm Integration 2008: 45f). Eine weitere Aufmerksamkeit

wird im Rahmen der Niedersächsischen Integrationspolitik dem Aspekt der nachholenden Integrationspolitik⁹ gewidmet. Die nachholende Integrationspolitik richtet sich an die vor langer Zeit Zugewanderten sowie die einheimische Bevölkerung, deren Akzeptanz gegenüber Zugewanderten gesteigert werden soll. Dabei gilt es zum einen das freiwillige Engagement zu stärken und zum anderen interkulturelle Kompetenzen zu fördern, sowohl bei Privatpersonen als auch bei staatlichen Akteuren (vgl. <http://www.mi.niedersachsen.de>).

Im Rahmen des freiwilligen Engagements fasst auch das Projekt „Integrationslotsen in Niedersachsen“ Fuß, dessen regionale Verbreitung sich in kürzester Zeit vollzog (siehe Abschnitt 6.1). Das Projekt zielt im Allgemeinen auf die Optimierung von Unterstützungsleistungen und die Ausdehnung von Betreuungs- und Beratungsangeboten für Zugewanderte durch das freiwillige Engagement von qualifizierten Integrationslotsen mit und ohne Migrationshintergrund ab. Den Entstehungshintergrund des Niedersächsischen Integrationslotsenprojekts stellt das Osnabrücker Modellprojekt dar, welches 2005 vom Osnabrücker Kulturberater Reinhart Richter, der Stadt und dem Landkreis Osnabrück sowie vom Land Niedersachsen gemeinsam entwickelt wurde¹⁰. Als Anlass der Projektinitiierung galt die Beobachtung, dass die in Osnabrück beheimateten Migranten die für sie relevanten kommunalen integrationsbezogenen Informations- und Beratungsangebote kaum oder nur in einem geringen Umfang nutzten, hingegen deutlich stärker auf Informationsquellen zurückgriffen, die ihnen das persönliche Umfeld – insbesondere bereits länger in Deutschland lebende Angehörige oder Bekannte der selben Herkunft – bot. Durch die Projektentwicklung sollte folglich eine Verbindung zwischen den von Stadt und Landkreis bereitgestellten professionellen Beratungsangeboten und den sich im Privaten vollziehenden Informations- und Beratungsleistungen entstehen. Die Absolvierung einer auf die Brückenfunktion zugeschnittenen Qualifizierung der ehrenamtlich tätigen Integrationslotsen sollte diesen einen Wissensvorsprung verschaffen, der sie in ihrer Tätigkeit befähigen sollte, Informationsdefizite zu decken und Fehlinformationen zu korrigieren. Beabsichtigt wurde hiermit, der Entstehung von Fehlentwicklungen in Integrationsprozessen vorzubeugen und somit ein komplementäres Instrument zu den bereits existierenden Leistungen im Bereich der kommunalen präventiven Integrationspolitik herzustellen. In zeitlicher Nähe zur Konzeptions- und Durchführungsphase des Osnabrücker Modellprojekts wurde am IMIS eine erste prozessbegleitende Evaluation des Integrationslotsenprojekts durchgeführt¹¹. Trotz einiger Schwachstellen, die die Evaluation offenlegte, fiel das Fazit des Forschungsprojekts positiv aus. Besonders wurde das Potenzial des Integrationslotsenprojekts zur „Schaffung Brückenbildenden Sozialkapitals zur Optimierung kommunaler Unterstützungsangebote für Migranten“ hervorgehoben (Leptien 2006: 56). In Anlehnung an das Osnabrücker Modellprojekt wurde das Projekt „Integrationslotsen in Niedersachsen“ im Jahr 2007 erstmals

9 Maßgebliches Ziel der nachholenden Integrationspolitik ist hier den vor langer Zeit Zugewanderten gleichberechtigte Teilhabechancen an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu eröffnen. Gleichzeitig rückt das Leitprinzip des ‚Fördern und Forderns‘ in den Vordergrund, welches dem Abbau von Schwachstellen im Bereich der Integration von Zugewanderten und deren Nachkommen dienen soll (siehe hierzu <http://www.mi.niedersachsen.de>).

10 Die Konzeption des Curriculums der Basisqualifikation lag in den Händen von Christina Müller-Wille (2007).

11 Die empirische Basis der Evaluation bestand aus Leitfadeninterviews, die mit angehenden Lotsen und Projektteilnehmern geführt wurden, sowie aus einer Reihe analysierter Protokolle der wöchentlich stattgefundenen Qualifizierungsmaßnahmen.

landesweit angeboten. Gleichzeitig wurde die Richtlinie „Integrationslotsen“ verabschiedet, die eine jährliche Förderung des Qualifizierungsangebots in Höhe von 300.000 Euro durch das Niedersächsische Ministerium für Inneres, Sport und Integration bis zum Jahr 2011 gewährleistet. Als Träger des Projekts eignen sich u.a. Kommunen, Wohlfahrtsverbände oder örtliche Institutionen und Vereine (siehe Abschnitt 5.1). Bislang¹² fanden landesweit 219 Kurse statt, in denen über 1.100 Interessierte mit und ohne Migrationshintergrund zu Integrationslotsen geschult wurden. Die Qualifizierung umfasst zwischen 30 und 100 Unterrichtsstunden, wird in Form von Basiskursen, Spezialisierungskursen und Nachhaltigkeitsmodulen angeboten und schließt mit der Vergabe eines Zertifikats ab (vgl. <http://www.mi.niedersachsen.de>, <http://www.integrationslotsen.net>). Zusätzlich zu den Bildungsangeboten werden die Integrationslotsen in lokalen Netzwerken sowie in Anbindung an professionelle Integrationsberater in der Ausübung ihres Ehrenamts unterstützt. Eine besondere Rolle nehmen hier die oben bereits erwähnten *Kommunalen Leitstellen für Integration* ein, die - wie dies die Evaluierung des Projektes aufzeigt - dem Integrationslotsenprojekt wichtige Impulse geben und die ehrenamtlich Engagierten nachhaltig unterstützen. Das freiwillige Engagement von Integrationslotsen erstreckt sich derzeit auf dem weiten Feld der Integration von Zugewanderten und nimmt vielseitige Formen an: Integrationslotsen engagieren sich für Einzelpersonen oder betreuen kleine Gruppen – z.B. im Kontext ehrenamtlicher Sprachförderung (siehe Abschnitt 6.4).

Das Tätigkeitsspektrum von Integrationslotsen konnte bereits in wesentliche Bereiche des gesellschaftlichen Lebens vordringen: Die Ehrenamtlichen betätigen sich auf den Gebieten des Sports, der Gesundheit, der Erziehung und Ausbildung sowie in Schulen und Hochschulen. Entsprechend konnten in ausgewählten Bereichen spezielle Qualifizierungskonzepte (siehe Abschnitt 5.3) entstehen, die Elemente aus Basis- und Spezialisierungsmodulen miteinander vereinen und auf die konkreten Tätigkeitsanforderungen von „Ausbildungslotsen“, „Elternlotsen“, „Sportlotsen“, „Hochschullotsen“, „Toleranzlotsen“ und „Umweltlotsen“ zugeschnitten sind (vgl. <http://www.mi.niedersachsen.de>).

Die Vermittlung von Lotsen in geeignete Tätigkeitsfelder ist auf unterschiedliche Weise geregelt. So werden die Lotsen zum einen durch bestehende Netzwerkstrukturen oder die Träger bei der Suche nach neuen Aufgaben unterstützt. Zum anderen fußt das Zusammenfinden von Lotsen und ehrenamtlichen Aufgaben auf der Eigeninitiative der Lotsen. Der Bekanntmachung des Lotsenengagements dienen zusätzlich die zahlreichen Internetpräsenzen von Maßnahmenträgern und anderen Institutionen, die mit dem Lotsenprojekt in Verbindung stehen. Außerdem verweisen einige Lotsengruppen auf ihren eigens kreierte Webseiten auf bestehende Möglichkeiten des Engagements.

Mit der Zielsetzung der stetigen Optimierung des Lotsenprojekts finden seit Juni 2006 kontinuierlich Workshops, Tagungen und Veranstaltungen¹³ zum Zweck des

¹² Allein im Jahr 2009 wurden laut Angaben des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration 17 Basiskurse; 13 Spezialisierungen und 11 Nachhaltigkeitskurse durchgeführt.

¹³ Eine Auflistung der bereits stattgefundenen Veranstaltungen bietet Tabelle 15 im Anhang.

Erfahrungsaustauschs in niedersächsischen Städten und Gemeinden statt. Sie wollen den verschiedenen Akteuren des Projekts eine geeignete Plattform zur Diskussion und Ermittlung von Gelingensfaktoren, Schwachstellen, Entwicklungsbedarfen und Zukunftsperspektiven bieten.

Nachdem das Projekt „Integrationslotsen in Niedersachsen“ als Teil der Niedersächsischen Integrationspolitik skizziert wurde, wird im folgenden Kapitel der aktuelle Forschungsstand der für eine Analyse des Integrationslotsenprojekts einschlägigen Aspekte – insbesondere das freiwillige Engagement im Feld der Integration – offen gelegt.

3 Der Forschungsstand: Freiwilliges Engagement und Integration

Der Forschungsstand zum freiwilligen Engagement im Zusammenhang mit der Gewährleistung sozialer Integration wird im Folgenden in zwei Schritten skizziert. Erstens wird auf relevante Erkenntnisse und bestehende Lücken in der Engagementforschung kurz eingegangen. Zweitens wird auf integrationspolitische Maßnahmen hingewiesen, mit denen Voraussetzungen für das Ehrenamt im Bereich der Integrationsarbeit geschaffen werden sollen. Dies soll helfen, das zu evaluierende Niedersächsische Lotsenprojekt von anderweitig bestehenden engagementfördernden Maßnahmen abzuheben.

Das freiwillige Engagement¹⁴ hat in der neuen Integrationspolitik Konjunktur. Während sich international der Begriff „*civic engagement*“ – Zivilengagement – durchgesetzt hat, werden im deutschsprachigen Raum die Bezeichnungen ‚freiwilliges‘ bzw. ‚bürgerschaftliches Engagement‘ und ‚Ehrenamt‘ parallel und synonym verwendet. Die Begriffe ‚freiwilliges‘ und ‚bürgerschaftliches Engagement‘ werden vorwiegend analog verstanden. Dennoch wird in der Wissenschaft – wie in diesem Bericht – der Begriff ‚freiwilliges Engagement‘ bevorzugt. Entscheidungsträger und Akteure in Staat und Gesellschaft verwenden überwiegend die Bezeichnung ‚bürgerschaftliches Engagement‘ (Gensicke/Picot/Geiss 2006: 42). Während die Kennzeichnung ‚bürgerschaftlich‘ die zivilgesellschaftliche Bedeutung des Engagements hervorhebt, wird dem freiwilligen Engagement der stärkere Bezug zum Konzept der ‚Tätigkeitsgesellschaft‘, im Unterschied von der ‚Arbeitsgesellschaft‘, und die Freiwilligkeit der Selbstverpflichtung zugeschrieben (ebd.). Bislang liegt in der Engagementforschung keine allgemeingültige Definition des freiwilligen bzw. bürgerschaftlichen Engagements vor (Alscher/Dathe/Priller/Speth 2009: 14). In der Regel wird darunter ein individuelles Handeln verstanden, welches freiwillig, gemeinwohlorientiert und öffentlich erfolgt und nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet ist (ebd.: 12, vgl. Gensicke/Picot/Geiss 2006: 34). Infolge von „Umwertungen der Werte“ wurde der Begriff ‚Ehrenamt‘, bei dem das Verständnis der Ehre als Antrieb der gesellschaftlichen Aktivitäten grundlegend war, durch modernere Begriffe wie ‚Elan‘ und ‚Engagement‘ verdrängt (Pankoke 1996: 32f.). Während das alte Ehrenamt dauerhaft an eine Trägerorganisation gebunden war und vorwiegend eine Laintätigkeit darstellte, findet sich das neue qualifizierungsorientierte Engagement in verschiedenen Organisationsformen vor (Braun 2007: 12, siehe Abbildung 1).

14 Zum Konzept der Zivilgesellschaft und dem Zusammenhang des bürgerschaftlichen Engagements und der Zivilgesellschaft siehe Jürgen Habermas (1994). Laut Jürgen Habermas setzt sich die Zivilgesellschaft aus „jenen mehr oder weniger spontan entstandenen Vereinigungen, Organisationen und Bewegungen zusammen, welche die Resonanz, die die gesellschaftlichen Problemlagen in den privaten Lebensbereichen finden, aufnehmen, kondensieren und lautverstärkend an die politische Öffentlichkeit weiterleiten“ (1994: 443). Zur Integration als zivilgesellschaftliches Projekt siehe Dieter Filsinger (2008: 35f.).

Abbildung 1: Altes und neues Ehrenamt im Vergleich

„Altes Ehrenamt“	„Neues Ehrenamt“
- weltanschauliche und dauerhafte Bindung an eine charakteristische Trägerorganisation	- vielfältige, zeitlich befristete, pragmatische und tätigkeitsorientierte Engagements in verschiedenen Organisationsformen und Engagementfeldern vor dem Hintergrund eines zeitweise gemeinsamen Themas
- milieugebundene Sozialisation	- biographische Passung
- selbstloses Handeln, Aufopferung und Fürsorge	- Norm der Gegenseitigkeit von Geben und Nehmen; Medium der Selbstfindung und Selbstsuche
- unentgeltlich	- Aufwandsentschädigung, Honorartätigkeit
- Laientätigkeit	- ausbildungsorientiert, Kompetenzentwicklung, (Semi-) Professionalität

Quelle: Darstellung von Sebastian Braun (2007: 12).

Die neueren Entwicklungen und Formen des Engagements sind in der Wissenschaft noch unzureichend abgebildet (Deutscher Bundestag 2009). Zudem weisen vorliegende Befunde und Daten zur Entwicklung des Engagements Uneinheitlichkeiten und Widersprüche auf (Alscher/Dathe/Priller/Speth 2009: 22f.). Beispielsweise wird in einer Arbeit darauf hingewiesen, dass der Anteil von Engagierten in Deutschland von 37% auf 42% gestiegen ist und die Engagementquoten in den letzten zwei Jahrzehnten somit einen Aufwärtstrend zeigen (Embacher/Lang 2008: 40f.). Gleichzeitig wird in einer anderen Studie festgestellt, dass der Anteil von Engagierten an der Gesamtbevölkerung bei 34,3% liegt und leicht zurückgegangen ist (Sittler 2008: 5). Im Rahmen der Erhebungen wird der Engagementbegriff unterschiedlich operationalisiert. Es wird in den einen Erhebungen zwischen aktiver Mitgliedschaft und ehrenamtlicher Tätigkeit unterschieden, in den anderen zwischen Mitgliedschaft, Teilnahme an den Aktivitäten von Organisationen, Geldspenden und ehrenamtlichen Tätigkeiten (Alscher/Dathe/Priller/Speth 2009: 23f.).

In diesem Bericht umfasst das freiwillige Engagement eine über eine Mitgliedschaft in Organisationen hinausgehende ehrenamtliche Tätigkeit im Anschluss an die abgeschlossene Qualifizierung zum Integrationslotsen, die mit der Übernahme von Aufgaben im Bereich der Integrationsarbeit einhergeht.

Sowohl Entwicklungen des Engagements über längere Zeiträume hinweg als auch der Unterstützungsbedarf seitens engagierter Personen bleiben bislang im Verborgenen (ebd., Huth 2003: 16, Deutscher Bundestag 2009, Nationales Forum für Engagement und Partizipation 2009). Wenig erforscht ist auch das Verhältnis von Haupt- und Ehrenamtlichen sowie das Verhältnis von Angebots- und Nachfragestrukturen in den Engagementbereichen Bildung, Integration, Arbeitsmarkt und Lebensbewältigung (Deutscher Bundestag 2009). Rar sind ebenfalls Erkenntnisse über die Leistungsfähigkeit freiwillig Engagierter und die Potenziale des gemeinwohlorientierten Sektors (Das Forschungsprojekt 2008: 3). Das aktuell laufende Projekt „Bürger unternehmen Zukunft“ will hier Abhilfe schaffen und fokussiert Angebots- und Nachfragestrukturen in den Engagementbereichen Bildung, Integration,

Arbeitsmarkt und Lebensbewältigung (ebd.). Der vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) aktuell vorgelegte Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Engagements in Deutschland bietet im Ergebnis einer umfangreichen Sekundäranalyse einen Einblick in den Stand der Engagementpolitik und die Entwicklung des Engagements in Deutschland. Gleichzeitig räumt er ein, dass aufgrund von bestehenden beträchtlichen Lücken hinsichtlich des Wissens und der Daten kein konturenscharfes und differenziertes Bild des Engagements gezeichnet werden konnte¹⁵ (Alscher/Dathe/Priller/Speth 2009: 10).

Dünn ist die Empirie zu Motiven, Barrieren und dem Umfang des freiwilligen Engagements in der Einwanderungsgesellschaft (Nationales Forum für Engagement und Partizipation 2009: 128). Es liegen empirisch gesicherte Erkenntnisse über die Vereinslandschaft und Vereinskultur von Migranten im Sinne von zivilgesellschaftlichen Potenzialen und einen allgemeinen Nachwuchsmangel vor (Haupt 2003: 11). Im Hinblick auf die Landschaft ehrenamtlicher Aktivitäten von Personen mit Migrationshintergrund wurde eine geringe Beteiligung erkennbar, wobei sichtbar wurde, dass sie sich nicht weniger, sondern anders als Einheimische engagieren (vgl. Huth 2003, 2007). Das Engagement von Migranten in der Freien Wohlfahrtspflege, die sich traditionell der Integrationsarbeit widmet, sowie lose Initiativen von Personen mit Migrationshintergrund bleiben bislang weitgehend im Verborgenen (Huth 2003: 15f.). Aussagekräftige Daten und Erkenntnisse zum Engagement in Deutschland liefert der seit 1999 regelmäßig ausgeführte und 2009 fortgesetzte Freiwilligensurvey (vgl. Gensicke/Picot/Geiss 2006). Bei den bisherigen Erhebungen des Freiwilligensurveys wurden aufgrund der deutschsprachigen Telefonführung dennoch überwiegend besser integrierte Migranten erreicht (ebd. 20). Es liegen darüber hinaus Befunde über das Engagement von Migranten vor, welche die durch Heterogenität gekennzeichnete migrantische Bevölkerung nicht repräsentativ abbilden können (ebd.).

Lediglich wenige Untersuchungen sind verfügbar, die sich dem Engagement der deutschen Bevölkerung im Bereich der Integrationsarbeit widmen. Ein differenziertes Bild über die Beteiligungspotenziale in der modernen Gesellschaft zeichnet z.B. die SINUS Lebenswelt-Studie ab, in der die Entwicklung des freiwilligen Engagements entlang der Milieuzugehörigkeit analysiert wurde, wobei die Zuordnung zu einem Milieu auf Grundlage von ähnlichen Lebensauffassungen und Lebensweisen erfolgte. Unter Berücksichtigung der Milieuzugehörigkeit von Migranten wurde in Hinblick auf das Engagement festgehalten, dass die Bereitschaft zum Engagement auf lokaler Ebene stets höher ist als der *Status Quo* (Beck 2008). Eine wesentliche Erkenntnis der SINUS Studie ist es auch, dass die *top-down* angesetzte Engagementbeteiligung notwendig und zwiespältig bleibt, wobei der Wechsel zur *Bottom-Up*-Perspektive unabdingbar ist und von staatlichen und kommunalen Stellen das Überdenken ihrer Rollen verlangt (Jost 2007: 16).

Im Bereich der Integrationspolitik wird den Kommunen das Überdenken ihrer Rolle durch bundes- und landesstaatliche Mobilisierungsanstrengungen für Integration nahe gelegt, die

¹⁵ Zu den aktuellen Forschungsprojekten im Bereich der Engagementforschung siehe Mareike Alscher, Dietmar Dathe, Eckhard Priller und Rudolf Speth (2009b: 16f.).

hierbei größtenteils mit dem Selbstverständnis der Kommunen korrespondieren, dass die ‚Integration vor Ort‘ stattfindet und Möglichkeiten hierfür gezielt wahrzunehmen sind (vgl. Bommers 2008: 180f.). Diese Möglichkeiten einer kommunalen Integrationspolitik werden in vielen Städten und Gemeinden bzw. Kommunen als politischen Gebietskörperschaften¹⁶ noch unzureichend genutzt und wurden bislang in Ansätzen erforscht (vgl. Bommers 2009, Penninx 2009). Kommunal adressierte Initiativen werden dabei durch Länder, Bund, die EU und Stiftungen gefördert und lokal durch Kommunen umgesetzt. Im Bereich der Engagementförderung für Integration wimmelt es derzeit an ähnlichen Ansätzen¹⁷ wie Lotsen-, Paten- und Mentorenprojekten, die in Kommunen umgesetzt und vom Bund oder von Ländern gefördert werden (vgl. Huth 2007). Zum einen ist wenig darüber bekannt, wie die Kommunen diese Projektansätze kommunal ausrichten und ihr Moderationspotenzial nutzen. Zum anderen steht auch die Kooperation zwischen diesen Ansätzen in Anfängen. Teilweise lassen sich Überschneidungen und Konkurrenz um wirkungsvolle Highlights aus der ehrenamtlichen Integrationsarbeit erkennen. Die meisten Projektansätze für ehrenamtliche Integrationsarbeit sind im Bereich Bildung und Erziehung¹⁸ angesiedelt und zielen auf Unterstützung von sozial schwachen deutschen Familien und Migranten. Ihnen folgen Projekte im Bereich der Gesundheits- und Sprachförderung¹⁹. Das Positive dieser Ansätze kann mit einem Stichwort umrissen werden: Dies ist die Beteiligung und Aktivierung der Einwanderungsgesellschaft. Das Negative scheint darin zu liegen, dass solche Modellprojekte parallel laufen, miteinander wenig verknüpft sind und alle vor der Schwierigkeit stehen, Nachhaltigkeit zu erzielen. Aspekte der nachhaltigen Förderung und strukturellen Einbettung sind dabei von Bedeutung und wurden in dieser Evaluierung besonders beachtet (siehe Abschnitt 6.6). Bei der Intervention in die Integrationsprozesse durch das Niedersächsische Lotsenprojekt wurden lokal Lösungen gefunden, die es zu wissen gilt, um die Integrationspolitik an die Realität besser heranzuführen bzw. zu optimieren (vgl. Radtke/Stošić 2008: 107).

16 Zur Rolle der Kommunen in der Gestaltung der Integrationsprozesse in Deutschland siehe Michael Bommers (2009), Alfred Reichwein (2009) und Dietrich Thränhardt (2009). Zum Integrationsmanagement durch Kommunen im europäischen Vergleich siehe Rinus Penninx (2009).

17 Susanne Huth bietet eine erste Dokumentation zu den im Jahr 2007 163 bundesweit angebotenen Lotsenprojekten und hält fest, dass 70% dieser Projekte in den Bereichen Alltagsbegleitung und Sprachförderung angesiedelt sind (2007: 9). Erfasst wurden ferner folgende Betätigungsfelder der Integrationslotsen: Ausbildung, Beruf- und Arbeitsmarktorientierung; Elternarbeit, Schule und Kindertagesstätte, Gesundheitsförderung, Stadtteilintegration sowie Finanz- und Rentenangelegenheiten (ebd.).

18 Um nur einige Beispiele zu nennen: Am 29. Juni 2009 startete das bundesweite Modellprojekt „Junge Migranten als Lotsen“ (JuMiLo). Interessierte Migrantenjugendliche werden zu ehrenamtlichen Lotsen qualifiziert und an die Jugendmigrationsdienste gebunden (<http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2009/mitMarginalspalte/06/jumilo.html?nn=109632>). In Frankfurt am Main, Aachen und Berlin werden Elternlotsen im Rahmen eines vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Projekts qualifiziert: Je Stadt gibt es drei hauptamtliche Lotsen und einen Projektleiter. Die Lotsen in Berlin arbeiten gezielt mit drei Schulen im Bezirk Mitte (Moabit) zusammen (http://www.tbb-berlin.de/?id_menu=18&id_submenu=23).
19 In Niedersachsen werden Migranten auch im Rahmen des Gesundheitsprojektes „Mit Migranten für Migranten“ (MiMi) zu ‚Gesundheitsmediatoren‘ qualifiziert (<http://www.bkk-bv-gesundheit.de/bkk-promig/>). Für die Qualifizierung zu Eltern-Medien-Trainerinnen mit dem Schwerpunkt Migration werden interessierte Frauen und Männer gewonnen, um eigenständig Kurse für Eltern mit türkischem Migrationshintergrund zu veranstalten. Diese Qualifizierung wird vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen und Familie unterstützt (<http://www.eltern-medien-trainer.de/>). In mehreren Bundesländern, darunter Niedersachsen, werden Laienhelferinnen bzw. so genannte Hausbesucherinnen im Rahmen des niederländischen Programms „Opstapje“ geschult und zur Entwicklungsförderung 2-jähriger Kinder und Kompetenzförderung ihrer Eltern eingesetzt (<http://www.opstapje.de/>). Eine ähnliche Funktion sollen Erziehungslotsen übernehmen, die an einer Qualifizierung in Familienbildungsstätten teilnehmen, Eltern und Kinder unterstützen und Hemmschwelle für die Inanspruchnahme von institutionellen Beratungsangeboten abbauen sollen. Dieses Angebot wird ebenfalls vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen und Familien gefördert (http://www.ms.niedersachsen.de/master/C48421312_N48421180_L20_D0_I674.html).

Unter Berücksichtigung des hier skizzierten Forschungsstandes werden in dieser Evaluierung die drei folgenden Aspekte behandelt: Motivlage der Lotsen und Absichten der Träger, didaktische Rahmung der Qualifizierungsmaßnahmen sowie Verortung der Lotsen in lokalen Strukturen unter Berücksichtigung kommunaler Rahmenbedingungen. Im folgenden Kapitel wird auf den Aufbau der Evaluationsstudie ausführlicher eingegangen, indem die Fragestellung der Evaluierung benannt und das Design sowie der Verlauf der Untersuchung skizziert werden.

4 Das Konzept der Evaluation

4.1 Die Fragestellung und das methodische Vorgehen

Die Gestaltung von Prozessen der Integration steht im Aufmerksamkeitszentrum der gegenwärtigen Politik (vgl. Böhmer u.a. 2009: 11). Die Gewährleistung der Teilnahme von Migranten und ihrer Familien an Bildung und Arbeitsmarkt sowie dem sozialen Leben einer Gemeinde gilt als eine der aktuell bedeutsamen Aufgabenstellungen, wie dies nicht zuletzt die nationalen Integrationsgipfel unter Beteiligung aller relevanten gesellschaftlichen Gruppen einschließlich der Migranten und der daraus hervorgegangene Nationale Integrationsplan dokumentieren (vgl. ebd.: 12f.). Kaum verwunderlich scheint, dass für die soziale Integration von Migranten den Städten und Gemeinden eine bedeutsame Rolle zukommt, denn – dies ist inzwischen zum geflügelten Wort geworden – „Integration findet vor Ort statt“ (Bommes 2006: 11, Bommes 2008: 162). In informellen Netzwerken oder in Migrantenselbstorganisationen wirken Migranten längst bei der Gestaltung der Integration mit. Auch Einheimische engagieren sich traditionell in Kirchen oder Wohlfahrtsverbänden zu karitativen Zwecken für Migranten und können für weitere Engagementformen im Bereich der Integrationsarbeit gewonnen werden. Die Selbstregulierungsmöglichkeiten der Gesellschaft sind ausbaufähig. Integrationspolitische Modell- und Strukturförderung, die auf diese Potenziale der Einwanderungsgesellschaft setzt, findet sowohl auf der Bundes- als auch auf der Landesebene statt. Größtenteils entwickeln diese Förderprogramme Lösungen, über die wenig bekannt bleibt (vgl. Gesemann/Roth 2009, Reichwein 2009).

Diese Evaluationsstudie will die Akzeptanz und Verbreitung des Niedersächsischen Förderprogramms für freiwillige Integrationshelfer darstellen und einen Einblick in die Gestaltung sozialer Integrationsprozesse auf lokaler Ebene mittels des somit aktivierten Engagements der Integrationslotsen vermitteln. Die vorliegende Evaluierung setzt sich zum Ziel, die Gelingensbedingungen und Akzeptanz dieses Lotsenprojektes zu erfassen und das Engagement der Integrationslotsen abzubilden. Sie behandelt die folgenden Fragestellungen:

- Wer lässt sich zu Integrationslotsen qualifizieren? Schafft die Qualifizierung Anreize für das Engagement?
- Wie entwickelt sich das Engagement der Integrationslotsen über längere Zeiträume hinweg? Wer engagiert sich und wo ist dieses Engagement zu finden?
- Sind die ehrenamtlichen Integrationslotsen in das kommunale Integrationsgefüge eingebettet?
- In welcher Weise trägt das Lotsenprojekt zur Integration bei?

Die Evaluationsstudie wird entsprechend der oben dargestellten Zielsetzung aufgebaut. Neben einer quantitativen Erhebung, mit der das Engagement in Niedersachsen erfasst wird, wird auf die subjektive Perspektive gesetzt, um Sichtweisen von Integrationslotsen und Akteuren der Integrationsarbeit erfahrbar zu machen. Der Studie wird ein Methodenmix zugrunde gelegt, der die Erhebung der vorhandenen Projektdaten, eine standardisierte Fragebogenerhebung von möglichst vielen qualifizierten Integrationslotsen und Tiefeninterviews mit Integrationslotsen und Akteuren der Integrationsarbeit umfasst. Die Evaluierung fokussiert dabei nicht nur die gelungene Praxis des Lotsenprojektes sondern auch den Abbruch des Lotsenengagements. Eine besondere Berücksichtigung erfahren in der Evaluationsstudie außerdem die Absichten von Maßnahmeträgern sowie Motive und das Einsatzspektrum der Integrationslotsen, aber auch Unterstützungsangebote für Integrationslotsen vor Ort. Die Untersuchung soll darüber hinaus einen Einblick in die Qualifizierungsangebote und Engagementlandschaft in Niedersachsen sowie die Engagementbereiche der Lotsen und Unterstützungsangebote vor Ort vermitteln. In den folgenden Abschnitten wird der gewählte Methodenmix im Einzelnen vorgestellt und der Verlauf der gesamten Evaluation beschrieben bzw. reflektiert.

4.1.1 Erhebung der Projektdaten

Um einen Überblick über die Verbreitung des Lotsenprojektes in Niedersachsen zu erhalten und die Landschaft der Maßnahmeträger umfassend darzustellen, wurde vorliegendes Datenmaterial bei der Regierungsvertretung Oldenburg gesichtet, registriert und verarbeitet. Das Datenmaterial beinhaltet Anträge aller an der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Integrationslotsen interessierten Maßnahmeträger sowie Konzepte und Berichte, die nach Ermessen der Maßnahmeträger vor bzw. nach der Qualifizierung im Rahmen der Zuwendungsprüfung bei der Regierungsvertretung eingereicht wurden. Da das verfügbare Datenmaterial nicht einheitlich für alle stattgefundenen Qualifizierungsmaßnahmen vorliegt, wurde entschieden, die Maßnahmeträger ergänzend zu dieser Projektdokumentation nach ihren Qualifizierungsmaßnahmen zu befragen.

Es wurde ein knapper Fragebogen entwickelt, mit dem folgende Daten erhoben wurden: Angaben über den Maßnahmeträger (Name der Organisation, Trägertyp, Region, rechtlicher Status, Finanzierung und Kooperation mit anderen Organisationen) und die Qualifizierung (Zielgruppe und inhaltliche Schwerpunkte der Qualifizierungsmaßnahmen, Zahl der Basislehrgänge und Spezialisierungen, Zahl der Unterrichtsstunden, Zahl der qualifizierten Integrationslotsen pro Lehrgang und insgesamt sowie das Profil der qualifizierten Integrationslotsen). Im Fragebogen wurde den Maßnahmeträgern außerdem die Möglichkeit eingeräumt, das Forschungsteam auf die Kreativität und besondere Engagementformen oder Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Qualifizierung und Tätigkeit freiwilliger Lotsen der Integrationsarbeit aufmerksam zu machen.

Ferner sollten die Maßnahmeträger in einer anonymisierten Form ergänzende Angaben über die bei ihnen qualifizierten Integrationslotsen machen. Gefragt wurde nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Integrationslotsen. Angesichts der zeitlichen Ressourcen und des

organisatorischen Aufwands wurde vereinbart, dass das Forschungsteam die Integrationslotsen direkt kontaktiert, um sie für die Teilnahme an der standardisierten Befragung zu gewinnen. Deswegen sollten die Maßnahmeträger vor allem die E-Mail-Adressen der Integrationslotsen angeben. Auf den Verlauf der Fragebogenerhebung wird in Abschnitt 4.1.4. eingegangen. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die erhobenen Angaben der Maßnahmeträger über die Integrationslotsen bei dieser Evaluierung nur ansatzweise berücksichtigt werden können. Unvollständig sind vor allem die Daten über die Staatsangehörigkeit der Integrationslotsen. Zum einen verfügten einzelne Träger über diese Angaben nicht, da sie diese im Laufe der Qualifizierung nicht explizit erhoben haben. Darüber hinaus wurden von Maßnahmeträgern ersatzweise die Angaben über die beherrschten Sprachen bzw. den ethnischen Hintergrund gemacht. Zum anderen hatten die Maßnahmeträger datenschutzrechtliche Bedenken und stellten dem Forschungsteam die Lotsenangaben entweder zusammengefasst oder nicht vollständig zur Verfügung. Im nächsten Abschnitt soll dargestellt werden, wie die Befragung von Integrationslotsen, die auf die Umfrage der Träger bzw. der Projektdatenerhebung aufbaute, konzipiert wurde.

4.1.2 Befragung von Integrationslotsen: Konzeption des Fragebogens

Dieser Teil der Evaluierung stellt die Integrationslotsen in den Mittelpunkt der Untersuchung. An der Fragebogenerhebung zu der Person, Motivation und persönlichen Ressourcen der Integrationslotsen, ihrer Qualifizierung und ihren Erfahrungen nach der Qualifizierung sollten alle Integrationslotsen teilnehmen, die eine Qualifizierungsmaßnahme absolviert haben, unabhängig davon, ob sie sich derzeit ehrenamtlich engagieren oder nicht. Eine solche Erhebung sollte einerseits die Vergleichbarkeit der gegebenen Antworten und damit ihre Bearbeitbarkeit mit statistischen Verfahren gewährleisten, ohne die Befragten mit Bezug auf Besonderheiten ihrer Arbeit zu sehr einzuschränken.

Es wurde ein Fragebogen konzipiert, der folgende sechs Fragenbereiche enthält: persönliche Angaben, Bildungsbiographie und Arbeitsmarktposition, Qualifizierung zum Integrationslotsen, Tätigkeit als Integrationslotse, Unterstützungsangebote und Vernetzung. Der Fragebogen enthielt vor allem geschlossene Fragen. Ergänzend zu den geschlossenen Fragen nach Motiven für das Engagement, Unterstützungsangeboten, Wertschätzung und Bedeutung des Engagements als Integrationslotse sowie Zufriedenheit mit der Qualifizierung und dem eigenen Engagement wurde den Befragungspersonen die Möglichkeit geboten, sich zu diesen Aspekten in freier Form zu äußern. Für den Bereich der praktischen Tätigkeit bzw. den Abbruch des Ehrenamtes wurde ebenfalls ein offener Frageteil vorgesehen.

Anhand der erhobenen Daten wird die Gruppe der aktiv tätigen Integrationslotsen differenziert beschrieben und erkennbare Schwerpunkte in der Zusammensetzung der Gruppe sowie typische Stärken und Schwächen identifiziert (siehe Abschnitt 6.2). Insbesondere werden hierbei die verschiedenen von den Integrationslotsen durchlaufenen Phasen im Einzelnen mit einem Schwerpunkt auf ihre praktische Tätigkeit analysiert: die Phase vor der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme und Motivationen zur Teilnahme

(siehe Abschnitte 5.2 und 6.3), die Phase der Qualifizierung, die Erfahrung insbesondere der Basis-, Spezialisierungs-, und Nachhaltigkeitslehrgänge aus der Sicht der Integrationslotsen (siehe Abschnitt 5.4) sowie die Zeit nach der Qualifizierungsmaßnahme und damit die Tätigkeit als Integrationslotsen (siehe Abschnitt 6.4).

Der Fragebogen enthielt möglichst verständlich formulierte Fragen und Aussagen. Ausgehend davon, dass sich das Bildungsniveau sowie das Sprachniveau der Lotsen sehr unterscheiden, hatten alle Befragungspersonen bei Verständnisschwierigkeiten und Fragen die Möglichkeit, die Hilfe des Forschungsteams telefonisch oder per E-Mail in Anspruch zu nehmen. Der Fragebogen wurde zunächst für die Online-Befragung aufbereitet. Eingebaut wurden zwei Filterfragen. Zum einen konnten die Befragungspersonen die Fragen im Zusammenhang mit der Spezialisierung überspringen, soweit sie diese nicht abgeschlossen haben. Zum anderen hatten nur solche Befragungspersonen den Fragenbereich zur praktischen Tätigkeit als Integrationslotse auszufüllen, die die Lotsenqualifizierung bis zum 01.01.2009 abgeschlossen hatten. Um die Zahl der Befragungsteilnehmenden zu optimieren, wurde der Fragebogen für die Druckversion angepasst und den Integrationslotsen, die an der Online-Befragung nicht teilnehmen konnten, auf postalischem Weg zugänglich gemacht. Auf die technische Umsetzung, den Verlauf und die Teilnahme an der standardisierten Fragebogenerhebung für die Integrationslotsen wird in Abschnitt 4.2 eingegangen.

4.1.3 Tiefeninterviews mit Akteuren der Integrationsarbeit und Integrationslotsen

Um die Bedeutung des Lotsenprojektes umfangreich einzuschätzen, wurde im Anschluss an die standardisierte Befragung der Integrationslotsen die Sicht von Integrationslotsen und Akteuren der Integrationsarbeit mittels offener leitfadengestützter Interviews erfasst. Im Folgenden Abschnitt wird die Auswahl der Befragungspersonen vorgestellt, die an Tiefeninterviews teilgenommen haben. In Abschnitt 4.1.3.2 wird skizziert, wie die Tiefeninterviews im Rahmen dieser Evaluierung konzipiert wurden.

4.1.3.1 Auswahl der Befragungspersonen

Die Auswahl der Befragungspersonen, die an Tiefeninterviews teilgenommen haben, erfolgte interessengeleitet. Folgende Kriterien wurden besonders berücksichtigt: Region (Stadt/Land), Trägerart und Engagementformen (Lotsenprofile). Anhand dieser Kriterien wurden Maßnahmeträger und Integrationsleitstellen ausgesucht, die vom Forschungsteam zwecks Terminabsprache und einer engeren Befragtenauswahl direkt kontaktiert wurden. Maßgebend für die Auswahl der zu befragenden Integrationslotsen war es, dass die Befragungspersonen möglichst unterschiedlich sind und die Gruppe der Integrationslotsen in Niedersachsen in ihrer Vielfalt repräsentieren: Berücksichtigt wurden bisherige Engagementenerfahrungen bzw. Abbruch der ehrenamtlichen Tätigkeit als Integrationslotse, Engagementformen (Lotsenprofile) sowie individuelle Ressourcen der Integrationslotsen (Alter, Geschlecht, Familienstand, Bildungsgrad, Erwerbstätigkeit, Migrationserfahrung und Sprachkenntnisse). Die endgültige Auswahl der Befragungspersonen erfolgte in Absprache mit Maßnahmeträgern bzw. Integrationsleitstellen, die Integrationslotsen als

Befragungspersonen unter Berücksichtigung der oben genannten Kriterien vorgeschlagen haben. Außerdem wurden solche Integrationslotsen interviewt, die auf Tagungen und bei Telefongesprächen auf sich aufmerksam gemacht hatten und dem Forschungsteam als Befragungspersonen als geeignet erschienen. Zumeist handelte es sich um solche Integrationslotsen, die engagiert sind, jedoch keine Einsatzstelle finden oder bis jetzt keine Möglichkeit gefunden haben, ihre Sicht auf das Lotsenprojekt zu verbalisieren.

Auch die zu befragenden Vertreter relevanter Organisationen bildeten die Gesamtgruppe der an der Qualifizierung der Integrationslotsen und am Integrationsprozess beteiligten Akteure möglichst repräsentativ ab. Befragt wurden Integrationsleitstellen, Maßnahmeträger (unter anderem VHS, herkunftsheterogener (Sport-)Verein, Migrantenorganisationen), Dozenten, pädagogische Mitarbeiter, Erziehungswissenschaftler und Erzieher, Mitarbeiter und Leiter der Freiwilligenagenturen, Koordinator der Kooperativen Migrationsarbeit in Niedersachsen (KMN), ein Integrationsbeauftragter eines Polizeipräsidiums und der stellvertretende Vorsitzende des Niedersächsischen Integrationsrates (NIR) sowie leitende Angestellte der Aufnahme- und Ausländerbehörde. Außerdem wurden die Daten aus der Online-Befragung der Integrationslotsen berücksichtigt, die einen Einblick darüber geben konnten, mit welchen Institutionen die Integrationslotsen am häufigsten zusammenarbeiten. Auch Vertreter dieser Institutionen wurden in die Befragung von relevanten Akteuren möglichst miteinbezogen. Weiterhin wurden auch die vom Ministerium für Inneres, Sport und Integration als Befragungspersonen vorgeschlagenen Integrationslotsen und Akteure der Integrationsarbeit berücksichtigt. Interviewt wurden auch solche Akteure der Integrationsarbeit, die den Antrag auf die Qualifizierung der Integrationslotsen bei der Regierungsvertretung Oldenburg gestellt und zurückgezogen hatten. Für die Durchführung der qualitativen Gespräche waren außerdem solche Merkmale wie Natürlichkeit der Kommunikation und Freiwilligkeit wichtig. Deswegen wurde zunächst eine größere Anzahl von Regionen und Personen gewählt. Es zeigte sich allerdings, dass die meisten gewählten Maßnahmeträger sowie die meisten vorgeschlagenen Integrationslotsen für die Teilnahme am Interview bereit waren.

4.1.3.2 Konzeption der Interviews

Dieser Abschnitt soll die Konzeption der durchgeführten Interviews mit Integrationslotsen und Akteuren der Integrationsarbeit erörtern. Mittels Tiefeninterviews sollte erfahrbar gemacht werden, was im Bereich des Lotsenprojektes in Niedersachsen und in der relevanten Kommune gut läuft und welche Verbesserungen aus der Sicht der unmittelbar Beteiligten möglich und nötig sind. Im Vorfeld der Interviewführung wurden zwei Leitfäden jeweils für Integrationslotsen und relevante Akteure entwickelt. Der Leitfaden für Integrationslotsen umfasste fünf Themenbereiche: persönliche Ressourcen bzw. Hintergrunddaten der Befragungsperson und Motive für das Lotsenengagement; Erfahrungen mit der Qualifizierung; Tätigkeit als Integrationslotse; erfahrene Koordination, Kooperation und Vernetzung sowie Verbesserungsmöglichkeiten im Hinblick auf das Lotsenengagement und das Lotsenprojekt. Der Leitfaden für Akteure wurde ähnlich aufgebaut, wobei zuerst zu eruieren war, was für die Antragstellung sprach. Es handelte sich um drei Themenbereiche:

Qualifizierung und Tätigkeit der Integrationslotsen; Kooperation, Vernetzung und Unterstützung im Rahmen des Lotsenprojektes bzw. vor Ort sowie Verbesserungsmöglichkeiten der Qualifizierung und Tätigkeit der Integrationslotsen. Die Interviews wurden von drei Interviewerinnen geführt und möglichst erzählgenerierend aufgebaut. Die Probeinterviews fanden in Hannover und Osnabrück statt. Die Leitfäden wurden von den Interviewerinnen individuell überarbeitet, um deren flexiblere Handhabung sicherzustellen. Es wurden möglichst Einzelinterviews geführt. In Ausnahmefällen wurden mehrere Integrationslotsen bzw. Akteure der Integrationsarbeit gleichzeitig interviewt.

4.2 Die Reflexion des Evaluationsverlaufs

Der Erhebungszeitraum dieser Evaluationsstudie umfasst den Zeitraum vom Dezember 2008 bis August 2009. Im Folgenden wird knapp umrissen, wie die einzelnen methodischen Schritte – die Projektdatenerhebung und Trägerumfrage, die standardisierte Lotsenbefragung sowie Tiefeninterviews mit Lotsen und Akteuren der Integrationsarbeit – ausgeführt wurden, welche Probleme bei der Erhebung aufgetreten sind und welche Entscheidungen im Forschungsprozess getroffen werden mussten, um sie zu bewältigen.

Im Dezember 2008 wurden die zum Zeitpunkt der Evaluierung vorliegenden 121 Projektanträge für die Jahre 2007-2008 gesichtet. Ein Teil der Maßnahmeträger hatte in diesem Zeitraum bereits mehrere Anträge eingereicht. Sieben von insgesamt 64 Maßnahmeträgern teilten mit, dass ihre Anträge auf die Lotsenqualifizierung zurückgezogen haben. Folglich wurden 57 Maßnahmeträger im Hinblick auf die Evaluierung als relevant identifiziert. Da das vorliegende Datenmaterial nicht einheitlich war, wurden ergänzend alle identifizierten Maßnahmeträger zu ihren Qualifizierungsangeboten befragt. Zwei Träger waren nicht bereit, die Evaluierung zu unterstützen. Die Mitarbeit der Maßnahmeträger bei der Evaluierung erfolgte insgesamt von umgehend und sehr engagiert bis zögerlich, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass auch die Maßnahmeträger ihre Arbeit im Rahmen des Lotsenprojektes freiwillig wahrnehmen und aus Zeitmangel bei der Evaluierung nicht mitwirken konnten. Um den Unterschieden der Maßnahmeträger Rechnung zu tragen und möglichst alle Qualifizierungsmaßnahmen zu erfassen, musste der Zeitraum für die Umfrage der Träger ausgedehnt werden. Nach anderthalb Monaten seit dem Beginn der ergänzenden Umfrage lagen die Angaben von 56% der Maßnahmeträger vor. 31 Träger wurden im Februar 2009 mit einer Erinnerungsmail wiederholt kontaktiert. Nach Ablauf von drei Wochen wurden 14 Träger angerufen und um die Mitwirkung bei der Evaluierung gebeten. An dieser per E-Mail durchgeführten Fragebogenerhebung nahmen 51 Maßnahmeträger teil. Dies bedeutete eine 89%ige Beteiligung.

Um die Motive und Ressourcen der Lotsen erfahrbar und die Akzeptanz der Qualifizierung sowie das Lotsenengagement sichtbar zu machen, wurde im März 2009 eine standardisierte Fragebogenerhebung der Integrationslotsen gestartet. Im Vorfeld dieser Befragung wurde eine Testumfrage mittels des entwickelten und im Internet veröffentlichten Fragebogens ausgefüllt. Doppelt gestellte und weniger verständliche Fragen wurden dadurch ausgeschlossen. Bei diesem Pretest wurde außerdem festgestellt, dass einige Fragen online

anders formatiert erscheinen und es kleine Abweichungen von der erarbeiteten Endversion des Fragebogens gibt, die browserabhängig sind und nicht geändert werden konnten. Eine dritte Filterfrage nach dem ethnischen Hintergrund der Integrationslotsen konnte aus technischen Gründen nicht eingebaut werden. Das heißt, dass alle Integrationslotsen sowohl danach gefragt wurden, ob sie in Deutschland geboren wurden, als auch nach ihrem ethnischen Hintergrund. Die Frage nach dem ethnischen Hintergrund war für die Integrationslotsen ohne Migrationshintergrund etwas irritierend. Zum Teil sahen sie sich mit dieser Frage zum ersten Mal konfrontiert. Ihre Angaben variierten von deutsch, ‚ewig deutscher Osten‘ bis Schlesien. Die Antworten auf halbstrukturierte und offene Fragen lieferten darüber hinaus umfangreiche Daten, die eine intensive Datenbereinigung seitens des Forschungsteams verlangten.

Nach einer Absprache mit Datenschutzrechtlern und unter Berücksichtigung der Sensibilität in punkto ehrenamtliches Engagement wurde dem Forschungsteam vom Niedersächsischen Ministerium für Inneres, Sport und Integration, das alle Maßnahmeträger für die Teilnahme an der Evaluierung ausgiebig sensibilisierte, empfohlen, den Kontakt zu den Lotsen über die Maßnahmeträger aufzunehmen. Die bereits ermittelten Kontaktdaten der Lotsen konnten daher nicht genutzt werden und es erfolgte keine direkte Kontaktaufnahme mit den Lotsen. Alle identifizierten Maßnahmeträger wurden daraufhin kurzfristig angeschrieben und darum gebeten, das vom Forschungsteam erfasste Anschreiben an alle qualifizierten Lotsen zu übermitteln. Aufgrund der vorgeschlagenen Kontaktaufnahme zu den Lotsen über die Träger konnte diese vom Evaluationsteam weder überblickt noch beeinflusst werden.

Es wurde kein einheitliches Passwort für die Lotsen erstellt, um den Online-Fragebogen auszufüllen. Jeder Integrationslotse sollte einen persönlichen Link erhalten, der im Anschreiben mitgeteilt wurde und einen eindeutigen Authentifizierungscode enthielt, was eine deutlichere Sicherheit bieten und die Beteiligung von projektfremden Personen ausschließen sollte. Erstellte Links wurden je nach Anzahl der Integrationslotsen an die Träger weitergeleitet. Die Fragebögen sollten überwiegend online ausgefüllt werden. Den Integrationslotsen, die keinen Internetzugang haben, wurde die Möglichkeit geboten, das Forschungsteam telefonisch zu kontaktieren: Diese Integrationslotsen wurden zurückgerufen und der Online-Fragebogen wurde mit ihnen gemeinsam telefonisch ausgefüllt. Um dies zu ermöglichen, wurde genau festgehalten, welche Maßnahmeträger welche Links erhalten haben, um schnell den richtigen Link zu finden. Problematisch war für einzelne vermutlich weniger computeraffine Träger die Vergabe der Links. Die Links wurden beim Weiterleiten der E-Mail nicht in einer Zeile angegeben und konnten dann nicht komplett angeklickt werden, so dass die Lotsen nicht zum Fragebogen weitergeleitet wurden. Im Zusammenhang damit gab es Nachfragen seitens der Träger und der Lotsen. Der Einsatz des Online-Fragebogens zeigte sich insgesamt dennoch eher als positiv, weil alle Daten vollständig erhoben und schnell ausgewertet werden konnten. Trotz der angebotenen Möglichkeit, den Online-Fragebogen am Telefon gemeinsam mit Lotsen auszufüllen, blieb

die Beteiligung der Integrationslotsen an der Umfrage gering. Um mehr Lotsen für die Befragung zu gewinnen, was in Hinblick auf die Evaluierungsergebnisse ausschlaggebend ist, wurde die Online-Fragebogenerhebung der Lotsen mit Unterstützung des Auftraggebers ausgeweitet: Von einem Träger bzw. der Integrationsleitstelle wurde der elektronische Fragebogen per E-Mail an die Lotsen übermittelt, die ihn ausgefüllt an das Forschungsteam weiterleiteten. Ab dem 26. Mai 2009 wurde die Druckversion des Online-Fragebogens über die Träger an die Integrationslotsen verschickt. Bei postalischem Versand der Fragebögen wurde im Anschreiben an die Integrationslotsen darauf hingewiesen, dass der Fragebogen nur die Personen auszufüllen hatten, die an der Lotsenbefragung im Internet nicht teilgenommen hatten. Dieses Vorgehen erzielte eine höhere Teilnahme an der Lotsenbefragung, wobei die Angaben zu einzelnen Fragen in Teilen unvollständig gemacht wurden. Die Teilnahme an der Lotsenbefragung ergab dementsprechend folgendes Bild: Online bzw. per E-Mail wurden 121 Fragebögen ausgefüllt. 229 ausgefüllte Papier-Bögen sind per Post am IMIS eingegangen. An der Lotsenbefragung haben insgesamt 350 Lotsen teilgenommen. Geht man davon aus, dass in Niedersachsen im Zeitraum von Oktober 2005 bis zum Zeitpunkt der Evaluierung exakt 1.083 Lotsen qualifiziert wurden, so liegt der Rücklauf bei 32% (siehe Tabelle 1). Es wurden insgesamt 29 Standorte der Maßnahmeträger und 112 Standorte der Integrationslotsen erfasst (siehe Abschnitt 6.1).

Tabelle 1: Erhebungsart

	Häufigkeit (N=350)	Prozent
Papier-Bögen	229	65,4
Online-Bögen	111	31,7
Per E-Mail ausgefüllte Bögen	10	2,9
Gesamt	350	100,0

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Im Anschluss bzw. parallel zur Lotsenbefragung wurden Tiefeninterviews mit Lotsen und Akteuren der Integrationsarbeit vereinbart und geführt. Ungeachtet der Tatsache, dass bei Evaluierungen langfristige Planungen kaum möglich sind und die Terminierung in der Regel kurzfristig erfolgt, war die Bereitschaft der ausgewählten Träger und Integrationsleitstellen, auch bei diesem letzten methodischen Schritt im Rahmen der Evaluierung mitzuwirken, ausgesprochen hoch. Im Zeitraum vom 24.04.2009 bis zum 12.08.2009 wurden 38 Tiefeninterviews geführt bzw. 48 Personen interviewt. An den Tiefeninterviews nahmen insgesamt 20 Integrationslotsen und 28 Akteure der Integrationsarbeit teil. Unter Berücksichtigung des Sprachvermögens des Forschungsteams bestand die Möglichkeit die Interviews in Englisch oder Russisch zu führen. Ein Interview wurde auf Wunsch einer Integrationslotsin in Russisch geführt. Alle Interviews wurden aufgenommen. Es wurden 38 Verlaufsprotokolle erstellt. Fünf besonders ausgiebige Interviews wurden transkribiert. 33 Interviews wurden unter Berücksichtigung des eigens entwickelten Codebuches, das bei der

Datenauswertung mit MaxQDa eingesetzt wurde, stichwortartig bis ausführlich verschriftlicht.

Dem Forschungsteam lag ein umfangreiches eigens erhobenes belastbares Datenmaterial vor. In den zwei nun folgenden Kapiteln werden die aus der Datenauswertung ableitbaren Ergebnisse der Evaluierung in Hinblick auf die Engagementlandschaft und Engagementbereiche der Integrationslotsen in Niedersachsen bzw. die Umsetzung und das Gelingen des Lotsenprojektes vorgestellt.

5 Die Lotsenqualifizierung

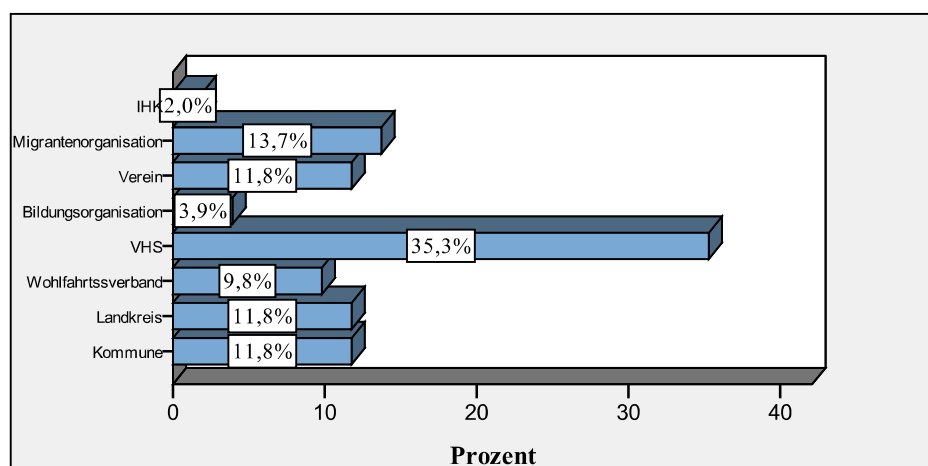
5.1 Die Landschaft der Maßnahmeträger

In diesem Abschnitt wird die Trägerlandschaft der Qualifizierungsmaßnahmen des Lotsenprojekts näher erörtert. Dies erfolgt auf Grundlage der Projektdatenerhebung und der schriftlichen Befragung, an der 51 Maßnahmeträger des Projekts teilnahmen und sich zu ihrer Einrichtung, ihren Kooperationspartnern, den von ihnen angebotenen Lehrgängen und deren Teilnehmern äußerten.

Im Zeitraum von Oktober 2005 bis zum Zeitpunkt der Evaluierung wurden in Niedersachsen in 35 Landkreisen bzw. kreisfreien Städten 1.100 ehrenamtlich Engagierte zu Integrationslotsen qualifiziert. Die geographische Verteilung der Maßnahmeträger erstreckt sich über das gesamte Landesgebiet, wobei ein höherer Anteil bzw. 22% der befragten Maßnahmeträger in der Region Hannover angesiedelt ist (siehe Abschnitt 6.1).

Was das Angebot und die Trägerschaft von Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich des Freiwilligenmanagements betrifft, heben Birger Hartnuß und Thomas Kegler u.a. die Rolle der kommunalen und regionalen Bildungseinrichtungen (insbesondere Volkshochschulen) hervor (vgl. Hartnuß/Kegler 2006: 5). Ähnlich ergab die Befragung der Maßnahmeträger des Lotsenprojekts, dass die Lotsenqualifizierung am häufigsten (in 35% der Fälle) von einer Volkshochschule angeboten wird. Der Häufigkeit nach folgen ihr an zweiter Stelle Migrantenorganisationen (14%), die als Träger der Lotsenqualifizierung fungieren. Weitere Trägertypen stellen mit je 12% herkunftsheterogene Vereine, Kommunen oder Landkreise dar. Seltener steht das Projekt in der Trägerschaft von Wohlfahrtsverbänden (9,8%) oder anderen Bildungsorganisationen (4%). Eine Qualifizierungsmaßnahme wurde von der Industrie- und Handelskammer (IHK) angeboten (Abbildung 2).

Abbildung 2: Trägerlandschaft



Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

In Bezug auf die Finanzierung ihrer Einrichtung gaben alle der 51 befragten Träger an, ihre Einrichtung unter anderem über öffentliche Mittel finanziert zu haben. Dabei handelt es sich bei 37% der Fälle um Landeszuschüsse, bei jeweils 2% um Bundes – bzw. kommunale Gelder und bei 16% der Zuschüsse um öffentliche Mittel verschiedener Verwaltungsebenen. 43% der Träger machten keine näheren Angaben zu der Quelle ihrer öffentlichen Zuschüsse. Alle Befragten äußerten darüber hinaus, ihre Finanzierung zusätzlich durch Eigenmittel und anderweitige Mittel sicher zu stellen (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Finanzierung der Einrichtung aus öffentlichen Mitteln

	Prozent
Landeszuschüsse	37
Bundeszuschüsse	2
Kommunale Zuschüsse	2
Zuschüsse verschiedener Art	16
Keine Angaben zu Art der Zuschüsse	43

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Bezüglich der Durchführung des Integrationslotsenprojekts gaben alle der 51 befragten Maßnahmeträger an, von einer oder mehreren Einrichtungen unterstützt zu werden. Die Unterstützung bezieht sich in 31% der Fälle auf die Planung und/oder die Durchführung der Lotsenqualifizierung. Hingegen gaben 10% der Befragten an, im Bereich der Nachbetreuung und/oder Vernetzung unterstützt zu werden. 14% der Träger genießen sowohl bei der Planung der Qualifizierung von Integrationslotsen als auch bei der Nachbetreuung Unterstützung von weiteren Einrichtungen. 45% der befragten Träger machten keine Auskünfte darüber, in welcher Form eine Kooperation mit anderen Einrichtungen besteht.

Die Basisqualifizierung verlief in 76% der 51 Fälle ausschließlich in Anlehnung an das Qualifizierungskonzept von Christina Müller-Wille (2007). Weitere 10% der Träger legten zusätzlich den inhaltlichen Schwerpunkt der Qualifizierung im Bereich der interkulturellen Sensibilisierung, 6% in den Gebieten Recht, Politik und Gesundheit und 4% im Bereich der Elternarbeit und Bildung. Jeweils 2% der befragten Träger stellten das Thema Sport bzw. sonstige Schwerpunkte, so z.B. den Umgang mit behinderten Personen mit Migrationshintergrund, in den Mittelpunkt der Basisqualifizierung. Von den 25 befragten Trägern, die Spezialisierungen durchführten, legte die Mehrheit, nämlich 80%, die inhaltliche Gestaltung der Qualifizierung auf mehrere Schwerpunkte, unter anderem Netzwerkarbeit, Kommunikation, Jugendkultur, Freizeitverhalten, Krankheit oder Schulen. 12% der Träger fokussierten sich inhaltlich auf die Felder Elternarbeit und Bildung, wohingegen jeweils 4% das Hauptaugenmerk auf den Bereich Sport bzw. auf sonstige Bereiche richteten.

Die Analyse der Gegenstandsbereiche und Inhalte der Basis- und Spezialisierungskurse verdeutlicht, dass die Qualifizierungen neben einigen Kernelementen oftmals durch

individuelle Schwerpunktsetzungen ergänzt wurden. So vollzog sich zwar insbesondere die Basisqualifizierung in Anlehnung an das Qualifizierungskonzept von Christina Müller-Wille. Entsprechende Trainingseinheiten wurden jedoch in vielen Fällen durch zusätzliche individuelle Komponenten ergänzt. Dieses Phänomen zeichnet sich besonders in den Spezialisierungen ab, die durch verschiedene Schwerpunktlegungen auf den Qualifizierungsbedarf vor Ort abgestimmt wurden. Entsprechend dieser Erkenntnis zieht auch Joachim Burmeister in Bezug auf die inhaltliche Ausrichtung von Qualifizierungen im Bereich des freiwilligen Engagements den folgenden Schluss: „Einen Katalog verbindlicher Qualifizierungsthemen nach Art eines Studien- oder Lehrplans kann es angesichts der Pluralität von Funktionen und Leistungen freiwillig Tätiger und der vielfältigen Aufgabenstellungen von sozialen Organisationen, Projekten und Einrichtungen nicht geben“ (Burmeister 1999: 16).

Im Rahmen des Lotsenprojekts bzw. seit dem Inkrafttreten der Richtlinie „Integrationslotsen“ wurden 219 Qualifizierungsmaßnahmen für Lotsen landesweit durchgeführt. Es handelte sich hierbei um 133 Basislehrgänge, 73 Spezialisierungen und 13 Nachhaltigkeitsmodule -, die von 64 Maßnahmeträgern angeboten wurden.

Von den 51 Träger, die ihre Angaben dem Forschungsteam zur Verfügung stellten, wurden seit der Pilotphase im Oktober 2005 bis Dezember 2009 1.094 Integrationslotsen in 90 Basiskursen qualifiziert, davon bildeten sich 462 Lotsen im Rahmen von insgesamt beendeten 54 Spezialisierungsmodulen fort. Insgesamt wurden im Rahmen der Befragung 144 Qualifizierungsmaßnahmen erfasst. 57% der befragten Träger führten lediglich einen Basiskurs durch, während 24% der Träger zwei Basiskurse und 20% der Träger drei bis fünf Basiskurse in dem erfassten Zeitraum anboten. Spezialisierungen wurden von 49% der Befragten angeboten (25 Träger), davon mehr als die Hälfte (15 Träger) führten nur einen Spezialisierungskurs durch. Die Zahl der Teilnehmer pro Lehrgang lag zwischen vier und 23 Personen. Der Basiskurs hatte von zehn bis 102 Unterrichtsstunden. Im Durchschnitt umfasste der Basiskurs 48 Unterrichtseinheiten. Die Spezialisierung umfasste zwischen vier Unterrichtseinheiten pro Modul bis maximal insgesamt 80 Unterrichtsstunden.

Bei der Zusammensetzung der Lerngruppen waren die befragten Träger ganz besonders daran interessiert, möglichst heterogene Teilnehmergruppen v.a. in Hinblick auf Geschlecht und Migrationserfahrung zu gewinnen. Ebenfalls wurde es als sehr wichtig erachtet Personen mit starkem Interesse für das freiwillige Engagement im Umfeld von Migranten für die Qualifizierungen zu akquirieren. Dies trifft auf 30% der befragten Träger zu. Für 12% der befragten Träger war es entscheidend, dass ausschließlich aufgeschlossene Einheimische und bereits integrierte Zugewanderte als potenzielle Integrationslotsen rekrutiert werden. 4% der Träger legten einen besonderen Wert auf den Gender-Aspekt bei der Rekrutierung und versuchten genauso viele Männer wie Frauen für die Qualifizierung zu gewinnen. Genauso viele Träger (4%) wollten mit ihrem Qualifizierungsangebot ausschließlich Jugendliche und junge Erwachsene erreichen. 10% der Träger richteten die Qualifizierung an besondere Zielgruppen – Eltern, Vereinsmitglieder, Teilnehmer aus dem Bereich Fußball, Gasthörer und

Studierende, jüdische Zuwanderer sowie erfahrene Persönlichkeiten aus Unternehmen und Verwaltungen. Ausschließlich Migranten wurden nur von einem Träger rekrutiert.

In Anlehnung an Birger Hartnuß und Thomas Kegel gilt abschließend festzuhalten, dass sich eine „effektive Infrastruktur der Engagementförderung“ dadurch auszeichnet, dass sie den Engagierten im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit neben der Vermittlung, Begleitung und Beratung, Möglichkeiten der Qualifizierung bietet, um die „Verankerung bürgerschaftlichen Engagements“ (Hartnuß/Kegel 2006: 1) zu unterstützen. Organisationen, die den Entschluss fassen, ein qualifiziertes Freiwilligenmanagement zu etablieren, verorten sich nicht nur als ‚lernende Organisationen‘, sondern haben zusätzlich „eher die Chance, neue Freiwillige zu gewinnen und Engagementinteressierte auf sich und ihre Engagementmöglichkeiten aufmerksam zu machen“ (ebd. 2). Dies stellt im Wettbewerb um die Engagementinteressierten einen ‚Wettbewerbsvorteil‘ dar, der bis heute jedoch von einem Großteil der Organisationen noch nicht wahrgenommen wird. Das Lotsenprojekt bildet hier mit seinen 64 Trägern und deren Kooperationspartnern, die bereits seit 2005 fokussiert an der Zielsetzung der Verankerung des freiwilligen Engagements unter Einbezug der oben aufgeführten, für das Projekt eigens konzipierten und vielfältigen Möglichkeiten der Qualifizierung, Beratung und Begleitung arbeiten, eine geeignete Grundlage für die von Birger Hartnuß und Thomas Kegel als solche bezeichneten Wettbewerbsvorteile.

5.2 Die Zugangswege zum Lotsenprojekt

Dieser Abschnitt fokussiert Absichten der Maßnahmeträger, Qualifizierungsmaßnahmen für Lotsen anzubieten sowie die Rekrutierung der Interessenten an der Lotsenqualifizierung. Das Wissen darum ist bedeutsam für die zukünftige Rekrutierung freiwilliger Integrationshelfer. Es liefert Hinweise für die Entwicklung der Trägerlandschaft und deckt ungenutzte Potenziale auf, auf die im Folgenden ebenfalls kurz eingegangen wird.

Aus der Analyse der empirischen Datengrundlage dieser Evaluationsstudie lässt sich erkennen, dass Träger, die mit dem Niedersächsischen Ministerium für Inneres, Sport und Integration eng zusammenarbeiten, das Lotsenprojekt als Instrument der Integrationsarbeit wahrgenommen, konzeptionell ausgebaut und trotz anfänglicher Skepsis umgesetzt und weiterentwickelt haben. Dies veranschaulicht eine folgende Interviewpassage: „Der Verein wurde aufgrund von persönlicher Bekanntschaft vom Ministerium angesprochen. Das Angebot wurde angenommen. Es gibt immer Probleme mit Sportlern mit Migrationshintergrund und es war eine Möglichkeit, Vereine einzubinden. [...] von der Teilnahme am Projekt wurde eine Entspannung im Bereich Fußball erwartet (vgl. Interview mit Frau Meinert, Herrn Bernhard und Herrn Lohmann²⁰ vom 09.06.2009). In Hinblick auf die Verbreitung des Lotsenprojekts spielen auch die Beschäftigten im Integrationsapparat des Landes (Integrationsleitstellen und Integrationsberatungsstellen) eine Rolle. Sie fungieren als Triebkräfte und ‚Promoter‘ des Lotsenprojektes. Als Inhaber solcher Stellen sind sie in der Regel in regionale und landesweite Netzwerke im Bereich der Integrationsarbeit

²⁰ Alle Namen der Befragten wurden anonymisiert.

eingebunden und greifen auf erkennbare institutionelle Ressourcen vor Ort zurück, indem sie entsprechende Kooperationspartner – z.B. VHS und Wohlfahrtsverbände – einbeziehen, sie bei der Planung, Mobilisierung anderer Akteure und in Teilen auch bei der Nachbetreuung der Lotsen unterstützen (vgl. Interview mit Herrn Wille vom 14.07.2009). Aus der Zusammenarbeit mit dem Ministerium in anderen Projekten oder durch die Teilnahme an Veranstaltungen im Rahmen des Lotsenprojektes sind auch Ideen für die Umsetzung des Lotsenprojekts bei Vereinen und Bildungsorganisationen entstanden (vgl. Interview mit Herrn Schneider vom 16.06.2009). Trägern, die im Rahmen anderer Projekte bereits mit Ehrenamtlichen gearbeitet oder den Schwerpunkt ihrer Vereinsarbeit darin gesehen haben, den Umgang mit Migranten und somit das Vereinsleben zu verbessern, bot die Lotsenqualifizierung eine geeignete Gelegenheit (vgl. Interview mit Frau Januar und Frau List vom 15.05.2009, Interview mit Herrn Herbst vom 14.05.2009).

Es zeigte sich, dass die alleinige Verantwortung für das Lotsenprojekt bei einem Träger nur in Teilen dafür ausreicht, dieses umzusetzen. Dies trifft v.a. auf ‚ressourcenschwächere‘ Träger wie Migrantenselbstorganisationen und VHS zu. Migrantenselbstorganisationen sind zwar in der Lage, Interessierte für das Lotsenprojekt zu gewinnen, können jedoch deren Nachbetreuung nicht nachhaltig gewährleisten. Außerdem scheint der Begriff Ehrenamt bei Migrantenselbstorganisationen in Bezug auf die Freiwilligkeit der Lotsentätigkeit nicht positiv besetzt zu sein. In Migrantenselbstorganisationen findet das freiwillige Engagement zwar bereits statt, dennoch liegen hier vermutlich klare Vorstellungen darüber, wo sich die Grenzen der Freiwilligkeit belaufen. Zudem sind Migrantenselbstorganisationen genauso wie Lotsen mit Migrationshintergrund eher daran interessiert, die Lotsen nicht in freiwillige Tätigkeiten einzubinden, sondern ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dies liegt in der Philosophie der Migrantenselbstorganisationen begründet, die sich nicht als ‚Liebhabervereine‘ verstehen, sondern als Interessengemeinschaften fungieren, die Schwierigkeiten im Kontext der Migration und Integration gemeinsam angehen (vgl. Interview mit Frau Allie vom 10.07.2009). Die VHS sehen sich zum Teil bereits bei der Teilnehmerakquise mit Schwierigkeiten konfrontiert, die sie nicht dauerhaft in alleiniger Verantwortung für das Projekt bewältigen können. Eine nicht zureichende Unterstützung durch Kommunen stellte dabei einen der Gründe dafür dar, dass interessierte Träger den Antrag auf die Förderung der Lotsenqualifizierung zurückziehen mussten. Ohne die Unterstützung durch Kommunen sind die VHS auch nicht in der Lage, die Weiterentwicklung des Lotsenprojekts zu verfolgen. Die Durchführung einer Lotsenqualifizierung könnte darüber hinaus durch das Engagement kommunaler Politiker bzw. durch eine Konkretisierung des Eigenengagements der Kommunen beim Lotsenprojekt gewährleistet werden.

In Hinblick auf die Eigenmotive der Träger für die Teilnahme am Lotsenprojekt wurden mindestens die drei folgenden Motivlagen sichtbar: Stärkung der bereits Engagierten durch das Qualifizierungsangebot, Problembewältigung von ‚benachteiligten‘ Bevölkerungsgruppen sowie Mobilisierung eigener ungenutzter Potenziale. Im erst genannten Fall handelt es sich um Träger, die in der Qualifizierung die Möglichkeit sehen, Interessierte, die sich bereits im Bereich Integrationsarbeit freiwillig engagieren, weiterzuqualifizieren und zu unterstützen

(Interview mit Herrn Basti vom 09.06.2009). Ein weiterer Beweggrund stellt für die Träger die Unterstützung von bestimmten Zielgruppen dar. Hierbei handelt es sich um den Abbau starker Benachteiligung ausländischer Studierender sowie Studierender mit Migrationshintergrund, Unterstützungsleistungen für benachteiligte Jugendliche, die Stärkung von Kitas mit einem hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund oder die Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund. Bei dem letzt genannten Motiv wird die Qualifizierung der Lotsinnen dafür genutzt, um die Teilnehmerinnen selbst zu unterstützen, weniger damit sie anderen helfen, als vielmehr um sich selbst zu entwickeln. Der Träger geht davon aus, dass Migrantinnen aufgrund ihrer geringen sprachlichen und institutionellen Kenntnisse zunächst kaum dafür geeignet sind, andere Mütter zu begleiten und selbst weitergebildet werden sollten, um perspektivisch als Multiplikatorinnen agieren zu können (Interview mit Frau Saab vom 22.06.2009). Die dritte Motivlage kennzeichnet interessierte Vereine, welche die Philosophie vertreten, dass sie gemeinsam stark seien und gemeinsam viel mehr erreichen können (Interview mit Herrn Herbst vom 14.05.2009). Indem sie Migranten stärken, verbessern sie ihr Vereinsleben sowie das gesellschaftliche Miteinander in einer Gemeinde.

Je nach Motivlage und Zielgruppen der Lotsenqualifizierung unterscheiden sich auch die Rekrutierungsbemühungen der Träger. Insgesamt lassen sich vier von Trägern erschlossene Zugangswege zum Lotsenprojekt erkennen. Lotsen werden erstens aus dem Pool der Vereinsmitglieder, dem Pool der bereits ehrenamtlich Tätigen und in den Deutschkursen für Fortgeschrittene rekrutiert. Zweitens erfolgt die Teilnehmerakquise traditionell über das Programmheft der VHS. Drittens wird für die Lotsenqualifizierung bei kommunalen Veranstaltungen und durch Pressearbeit in Zeitung und Radio geworben. Viertens werden potenzielle Teilnehmende an der Lotsenqualifizierung durch persönliche Ansprache von Kursleitern, Integrationsleitstellen und Trägern gewonnen. Die Befragung der Lotsen ermöglicht eine Gewichtung der Zugangswege zum Lotsenprojekt. Festzuhalten ist dabei, dass traditionelle Informationswege über Pressemitteilungen in der Zeitung (24%), Flyer (19%) und Programmheft der VHS (14%) am häufigsten genannt wurden. Weitere Informationswege können unter dem Stichwort persönliche Ansprache zusammengefasst werden. Diese erfolgte durch die Mundpropaganda durch Migranten (14%), Integrationslotsen (12%) und relevante Akteure der Integrationsarbeit (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Informationswege der Integrationslotsen

	Häufigkeit	Prozent
Informationsblatt/ Flyer (n=329)	62	18,8
Pressemitteilung/ Zeitung (n=329)	79	24
Ankündigungstext im Programmheft der VHS (n=329)	47	14,3
Agentur für Arbeit/ ARGE (n=329)	6	1,8
Von anderen Integrationslotsen (n=329)	39	11,9

Von anderen Migranten (n=329)	45	13,7
Schule (n=329)	33	10,0
Verein (n=329)	41	12,5
Leitstelle für Integration (n=329)	34	10,3
Caritas/ AWO/ Diakonie (n=329)	23	7,0
Pro Familia (n=329)	1	0,3
Anderes (Kollegin, Ehemann, Nachbarn, Frauentreff, Innenministerium, Stadtverwaltung u. a.) (N=350))	38	10,9

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Um Interessenten für die Qualifizierung von Integrationslotsen für Toleranz und interkulturelle Verständigung zu gewinnen, wurde das Projekt in Schulen bzw. Klassen vorgestellt und mittels einer kurzen Übung veranschaulicht (Interview mit Frau Heine und Frau Antidis vom 24.04.2009). Die Rekrutierungsbemühungen einzelner Sportvereine stehen in Kontrast zu dem allgemein eher vorherrschenden Interesse mangel seitens von (Sport-)Vereinen. Bei der Suche nach Kooperationen mit anderen (Sport-)Vereinen in Bezug auf die Rekrutierung von Qualifizierungsteilnehmern stellten zwei ausgesprochen bemühte Sportvereine fest, dass von anderen Vereinen Ausflüchte gesucht werden und sie nicht bereit sind, sich der Konkretisierung der Integrationsarbeit zu widmen. Dies veranschaulichen die folgenden Interviewpassagen: „18 Fachverbände wurden angeschrieben. Die Resonanz war enttäuschend. Es waren zu wenig Interessierte selbst aus Vereinen, in denen es viele Probleme gibt. Sie waren sich diesen Problemen nicht so bewusst und waren der Meinung, dass sie das nicht unbedingt brauchen. Alle Fußballvereine wurden persönlich angesprochen. Angeschaut wurden Fußballberichte in der Zeitung, wo von den Zwischenfällen berichtet wurde. Die wurden angerufen und waren nicht bereit mitzumachen, angeblich sollte die Presse alles aufgepuscht haben“ (Interview mit Frau Meinert, Herrn Bernhard und Herrn Lohmann vom 09.06.2009). „Im Plan ist zum Herbst ein dritter Lehrgang, den wir eigentlich überwiegend mit eigenen Leuten besetzen möchten, aber auch Mitmacher von außen dabei haben möchten, z.B. von den örtlichen Feuerwehren, Jugendfeuerwehren, auch von den Sportabteilungen der örtlichen Schützenvereine und Sportvereine. Bisher, das haben wir bei den beiden vorangegangenen Lehrgängen auch schon versucht, da ist es aber immer gescheitert, also man hat eigentlich immer Ausflüchte gesucht und gesagt, ja, wir würden ja gerne, aber es passt nicht, trifft nicht so zu, aber wie gesagt, zu dem nächsten Lehrgang machen wir, da laufen auch schon Gespräche und wir hoffen, dass wir da dann noch Leute aus der Gesamtgemeinde dabei haben“ (Interview mit Herrn Herbst vom 14.05.2009).

Abschließend für diesen Abschnitt ist festzuhalten, dass die Rekrutierung von Interessenten trotz der presseöffentlichen Präsentation des Lotsenprojektes von überwältigend bis schleppend erfolgt. Es ist in der Regel möglich eine angemessene Größenordnung zu

finden. Schwierig gestaltet sich die Rekrutierung in einzelnen Landkreisen und im Bereich Sport. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, die Heterogenität der Teilnehmenden zu gewährleisten.

5.3 Die didaktische Rahmung und Profilierung

In diesem Abschnitt werden die durch die „Richtlinie Integrationslotsen“ gegebenen finanziellen Rahmenbedingungen, Grundlagen, Ziele, Zielgruppen, das Schulungspersonal der Basis-, Spezialisierungs- und Nachhaltigkeitskurse unter Berücksichtigung der Qualifizierungskonzepte erörtert und unter Einbezug der diesbezüglichen Sichtweisen von Maßnahmeträgern und anderen Akteuren des Lotsenprojekts reflektiert.

Mit der im April 2007 veröffentlichten „Richtlinie Integrationslotsen“ setzt das Land Niedersachsen ein Zeichen für die Wichtigkeit der nachhaltigen Qualifizierung von ehrenamtlich Tätigen im Rahmen des Projekts „Integrationslotsen in Niedersachsen“ und legt die Grundlage zur Förderung von Maßnahmen zur Qualifizierung und Begleitung von Integrationslotsen. Als zuwendungsfähig sind Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen (Basis-, Spezialisierungs- und Nachhaltigkeitsmodule) in einem Umfang von bis zu 100 Unterrichtseinheiten (UE) pro Maßnahme und bis zu 25 Euro pro Stunde bzw. 50 Euro im Fall einer Doppeldozentur definiert. Zusätzlich werden Ausgaben für Sachmittel, z.B. Unterrichtsmaterialien, mit bis zu 1.000 Euro pro Maßnahme bezuschusst. Entsprechende Zuwendungen können von Kommunen und Wohlfahrtsverbänden, örtlichen Institutionen und Vereinen mit Zuständigkeiten im Bereich der Integrationsarbeit bei der Regierungsvertretung Oldenburg beantragt werden (vgl. Richtlinie Integrationslotsen 2007). Neben den finanziellen Rahmenbedingungen für die Qualifizierung von Integrationslotsen leiten sich auch grundsätzliche Ziele der Basisqualifizierung aus der „Richtlinie Integrationslotsen“ ab: „Über eine Basisqualifizierung sollen für das interkulturelle Handeln wichtige soziale und kommunikative Kompetenzen gefördert und Kenntnisse über Integrationsabläufe und –verläufe vermittelt werden“ (<http://www.mi.niedersachsen.de>). In diesem Sinn werden Interessierte der freiwilligen Integrationsarbeit mit oder ohne Migrationshintergrund von örtlichen Maßnahmeträgern zu Integrationslotsen geschult.

Das in Osnabrück im Sommer 2005 unter der Leitung des Referats „Bildung, Sozialplanung und Integration“²¹ entwickelte modellhafte Qualifizierungskonzept entstand aus dem Bedürfnis nach einer auf die Funktion des Integrationslotsen ausgerichtete Qualifizierung (siehe Kapitel 2). Kernstück der Basisqualifizierung bildet das 2007 von Christina Müller-Wille konzipierte Handbuch „Integration lotsen – Basislehrgang zur Qualifizierung von Integrationslotsinnen und Integrationslotsen, Konzept, Methoden und Auswertung (Evaluierungsbogen)“. Diese Handreichung stellt ein zusammenhängendes Curriculum mit konkreten Vorgaben bezüglich des zeitlichen Umfangs (i.d.R. 48 UE) und inhaltlichen Ablaufs dar. Folgende Themen werden im Basislehrgang, der in der Regel mit einer

²¹ An der Konzeption waren ebenfalls folgende Kooperationspartner beteiligt: Volkshochschule Osnabrück, Migrationserstberatung der Arbeiterwohlfahrt, Jugendmigrationsdienst der Caritas, Freiwilligenagentur, Beirat für Migration und Integrationsausschuss (vgl. Kuhlmann/Schrage 2009: 3).

Zertifikatsvergabe abschließt, behandelt: Kommunikation, Vorurteilsbewusstsein, interkulturelle Kompetenz, Informationsbeschaffung, Einwanderungsprozess, Rahmenbedingungen der Einwanderung, Erfolgsmessung von Integration und Rahmenbedingungen des Ehrenamts (vgl. ebd.). Die Qualifizierung sieht ebenfalls die Arbeit am Umgang mit Emotionen im Rahmen der Lotsentätigkeit vor, die z.B. den Migrations- und Integrationserfahrungen der durch die Lotsen betreuten Migranten zugrunde liegen. Wichtige methodische Ausgangspunkte der Qualifizierung stellen u.a. autonomes Lernen, Übungen zur Wahrnehmung und Visualisierung, der Themenspeicher oder die Fragenliste²² dar (vgl. Müller-Wille 2008: 11). In welchem Ausmaß die Vorschläge aus dem Handbuch von Christina Müller-Wille in der konkreten Umsetzung übernommen werden und ob sie durch individuelle Schwerpunkte ergänzt werden, entscheidet sich in den einzelnen Qualifizierungsprojekten vor Ort. So ging auch aus der Datenerhebung hervor, dass das Basismodul von Christina Müller-Wille teilweise klar befolgt wurde, wohingegen es in anderen Fällen in erweiterter oder auch in gekürzter Form Einsatz fand. Letzteres traf besonders auf die Qualifizierung von Jugendlichen zu, deren Vorbereitung für die Maßnahmeträger einen besonderen Arbeits- und Zeitaufwand bedeutete und teilweise mit Sponsorsuche einherging, um die Umsetzung der eigens entwickelten Konzepte zu ermöglichen (Interview mit Frau Helme und Frau Ortmeier vom 27.05.2009).

In Hinblick auf inhaltliche Gesichtspunkte kam es allgemein zu einer Anpassung der Basisqualifizierung an die Rahmenbedingungen vor Ort und die Bedürfnisse der Teilnehmenden. So wurden z.B. Defizite in der Basisqualifizierung zum Thema „Mögliche Einsatzfelder“ erkannt, worauf der entsprechende Bildungsträger mit der Konzeption zusätzlicher Trainingseinheiten reagierte (Interview mit Herrn Borgardt vom 12.06.2009). Aus den kommunikativ erhobenen Daten ging zusätzlich hervor, welche weiteren Themen als besonders relevant für die Tätigkeit als Lotse erachtet werden und aus der Perspektive der interviewten Träger und weiterer Akteure des Lotsenprojekts folglich Berücksichtigung in der Qualifizierung finden sollten. Hier wurden die Aspekte interkulturelle Kompetenzen (unter besonderer Berücksichtigung der Kultur des Aufnahmelandes), Umgang mit Konflikten, Erkennen von persönlichen Stärken, Grenzen und Schwächen sowie Aufarbeitung der eigenen Biographie genannt. Zusätzlich ergab ein Vergleich der Konzepte der Basis- und Spezialisierungsmodule aus der Perspektive der Bildungsträger, dass Themenvorschläge und Anregungen seitens der Lotsen im Rahmen der Spezialisierungskurse oftmals leichter Berücksichtigung finden können, als dies bei den Basislehrgängen der Fall ist. Bei Letzteren wird in der Regel ein größerer Wert auf die Befolgung der durch das Handbuch dargelegten Qualifizierungsinhalte und -strukturen gelegt (Interview mit Frau Januar und Frau List vom 15.05.2009).

Die Vielzahl der Lotsen und der gleichzeitig bestehende Anspruch, die Qualifizierungen an den jeweils spezifischen Bedarf vor Ort anzupassen, erfordern Differenzierungen in der

²² Der „Themenspeicher“ ist eine Möglichkeit, aufkommende komplexe Fragestellungen festzuhalten, die im Verlauf des Moduls oder aber im Rahmen weiterer Qualifizierungen Berücksichtigung finden sollen. Die „Fragenliste“ hingegen enthält Themen, die relativ zügig durch Fachkräfte beantwortet werden können.

Weiterentwicklung des Lotsenprojekts. Es wurden somit spezielle Qualifizierungskonzepte entwickelt, die in verschiedenen Kommunen teils integrativ, teils additiv zur Basisqualifizierung angeboten werden und den freiwillig Engagierten das notwendige Rüstzeug für ihre besonderen Tätigkeiten als **Ausbildungs-, Eltern-, Hochschul-, Sport-, Toleranz- und Umweltlotsen** liefern. Um den je besonderen Wert und die jeweilige Vorgehensweise der einzelnen Spezialisierungsmodule zu würdigen, werden die einzelnen Qualifizierungskonzepte nun beleuchtet, wobei hier zu berücksichtigen ist, dass die Ausarbeitung der einzelnen Konzepte sowie Art und Umfang entsprechender Dokumentationen teilweise stark in ihrer Tiefe variieren.

Speziell für die Qualifizierung zu den **Elternlotsen** wurde das Konzept „Elternlotsen“ – ein modularisiertes Qualifizierungskonzept für die aktivierende Elternarbeit mit zugewanderten Eltern“ entwickelt. Das Konzept, dessen Verantwortlichkeit in Händen des Niedersächsischen Kultusministeriums und der KMN liegt, basiert zum einen auf Elternlotsenkonzepten, die in den Landkreisen Schaumburg und Osnabrück durchgeführt worden sind, und berücksichtigt zum anderen etliche Institutionen und Projekte. Zielgruppe der Qualifizierung sind Personen mit möglichst eigener Migrationserfahrung sowie mit dem Interesse, Eltern mit Migrationshintergrund für die Themen Bildung, Schule und Erziehung zu sensibilisieren und deren Zusammenarbeit mit den Bildungsinstitutionen zu stärken. Sowohl die strukturelle als auch die inhaltliche Form des Qualifizierungskonzepts für angehende Elternlotsen bieten lediglich eine grobe Orientierung. Eine Modifizierung einzelner Elemente im Sinn einer Anpassung an örtliche Gegebenheiten ist im Einzelfall ggf. in Erwägung zu ziehen, wobei hier insbesondere die Kompetenzen und Bedürfnisse der zu qualifizierenden Gruppe Berücksichtigung finden sollten. Die Qualifizierung setzt sich aus einem Basislehrgang – Inhalte und Struktur beziehen sich auf das Integrationslotsen-Handbuch von Christina Müller-Wille – und einer Vertiefung der Basisqualifizierung zusammen, für die ein zeitlicher Rahmen von etwa 64 bzw. 36 UE à 45 Minuten vorgesehen ist. Der inhaltliche Fokus liegt auf Themen wie Erhöhung des Anteils von Eltern mit möglichst eigener Zuwanderungserfahrung in Gremien von Kita und Schule, Stärkung ihrer Erziehungs- und Bildungskompetenzen, Zusammenarbeit mit den Bildungsinstitutionen und Unterstützung dieser im Bereich der aktivierenden Elternarbeit und Entwicklung von Ansätzen interkultureller Konfliktberatung (vgl. „Elternlotsen“ 2007).

Das von Michael Danner (2009) entwickelte Konzept „**Umweltlotsen**“ ist neu und wird seit 2009 vereinzelt eingesetzt. Die Weiterqualifizierung zum Umweltlotsen richtet sich in erster Linie an bereits aktive Integrationslotsen mit ausgeprägtem Interesse an Umweltthemen sowie deren Weitergabe an Dritte. Ziel des Spezialisierungsmoduls ist sowohl der Erwerb von Kenntnissen zu Umweltthemen als auch die Aneignung von Methoden zur Weitergabe des Wissens an die durch den Lotsen betreuten Migranten. Der Kurs hat eine Dauer von 45 UE und beinhaltet neben einer zweistündigen Einstiegsphase vier weitere Module zu den Themen „Natur erleben“, „Energie“, „Hausmüll“, „Konsum und Mobilität“. Die Module, die in ihrer Länge zwischen 5 und 20 Stunden variieren, sind als Vorschlag zu verstehen, der bei der Entwicklung der UE konkretisiert und ggf. modifiziert werden kann. Die Vermittlung der

Qualifizierungsinhalte geschieht unter Einsatz von mündlichen Methoden (Vorträge, Kurzreferate, Gespräche und Diskussionen), schriftlichen Methoden (Lektüre von Texten und anschließendes Gespräch), erkundenden Methoden (Exkursionen, Besichtigungen) und aktiven Methoden (Übung, Messungen). Zusätzlich wurden für die Qualifizierung zum Umweltlotsen die didaktischen Prinzipien „Betroffenheit“, „Biographische Orientierung“ und „Erfahrungsorientierung“ festgelegt. Hier geht es darum die vorhandene Betroffenheit von Umweltproblemen (z.B. von persönlichen Gefahren und eigenen Erfahrungen in der gegenwärtigen Lebenssituation), im Rahmen der biographischen Orientierung Erfahrungen mit und in der Natur (Erlebnisse aus der Kindheit, Erinnerungen an Umweltprobleme oder -gefahren) sowie im Rahmen der Erfahrungsorientierung das unmittelbare Erfahren der Teilnehmenden zu reflektieren (vgl. Danner 2009: 9).

Im Gegensatz zu den relativ einheitlichen Qualifizierungskonzepten zu den Eltern- oder Umweltlotsen liegt in Bezug auf die Qualifizierung zum **Sportlotsen** derzeit kein vorgeschriebenes Qualifizierungsmodell vor. Die 2009 im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration an der Universität Hannover durchgeführte Projekt-Evaluation der Qualifizierungsmaßnahmen für Sportlotsen ergab, dass die angewendeten Qualifizierungskonzepte der einzelnen Ortschaften starke Differenzen und Diskontinuitäten bezüglich der Zielgruppenbestimmung, des zeitlichen Umfangs, der modularen Ausrichtung sowie der behandelten Kernthemen aufweisen. Das Datenmaterial der Evaluation deutet auf zum Teil sehr unterschiedliche Merkmale der Teilnehmergruppen der Qualifizierungen hin. Waren besonders in einer der Qualifizierungsgruppen Personen mit Migrationshintergrund überrepräsentiert, so lag die Anzahl dieser in anderen Lehrgängen deutlich unter dem Durchschnitt. Ebenfalls stark schwankend in den einzelnen Qualifizierungen war die Verteilung nach Geschlecht. Die sechs bis zum Zeitpunkt der oben genannten Evaluierung stattgefundenen und einer Analyse unterzogenen Qualifizierungen²³ wiesen einen zeitlichen Umfang von insgesamt 24 bis 73 UE auf und wurden in zwei Fällen in Form einer eingliedrigen und in vier Fällen im Rahmen einer zweigliedrigen Ausbildung durchgeführt. Während die inhaltlichen Kernelemente in allen Qualifizierungen mehr oder weniger auf dem Basislehrgang des Osnabrücker Handbuchs basierten, wurden in der Regel spezifische und vertiefende Trainingseinheiten ergänzt, die auf die Situation vor Ort und besonders auf die jeweiligen Sportarten, z.B. Fußball, Tanz oder Boxen abgestimmt waren. Die fachliche Ausrichtung bezog sich in Bezug auf die verschiedenen Sportarten insbesondere auf Themen wie Sportorganisation, Sporttheorie und Sportpraxis, die in den einzelnen Qualifizierungen in unterschiedlicher Intensität behandelt wurden (vgl. Kuhlmann/Schrage 2009).

Noch jung sind die Überlegungen zur landesweiten Qualifizierung junger Menschen zu Integrationslotsen für Toleranz und interkulturelle Verständigung. Dieses Spezialisierungsmodul richtet sich an Schüler ab ca. dem 9. Jahrgang und an junge Erwachsene mit Interesse an der Aufnahme eines Ehrenamtes als **Toleranzlotse**. Eine

²³ Diese fanden in Ahlhorn, Celle, Hildesheim, Osnabrück, Todtglüsing und Wolfenbüttel statt.

heterogene Zusammensetzung der Qualifizierungsgruppe – z.B. in Hinblick auf Geschlecht und Migrationserfahrung – ist gewünscht. Die Qualifizierung beabsichtigt junge Menschen für Themen wie Toleranz, interkulturelle Verständigung oder Gleichberechtigung zu sensibilisieren. Dies soll sie befähigen, selbständig oder gemeinsam mit Erwachsenen, entsprechende Unterrichtseinheiten, Projektstage oder Workshops für jüngere Schüler – auch aus außerschulischen Zusammenhängen – zu organisieren. Die Qualifizierung besteht aus 100 UE, die in einem Block oder in zwei Abschnitten von je 50 UE durchgeführt werden können. Qualifizierungskonzepte und methodische Ansätze können in Anlehnung an bereits bestehende pädagogische Trainingsprogramme zur Auseinandersetzung mit Vorurteilen, Diskriminierung, Rassismus, Identität und interkultureller Verständigung entwickelt werden. So wurde z.B. das vorangegangene Modellprojekt mit einer Gruppe Schülern nach dem New Yorker Peer-Training-Ansatz von „Eine Welt der Vielfalt“ durchgeführt. Die thematische Ausrichtung umfasst hier zwei Felder. In einem ersten Qualifizierungsabschnitt werden wichtige Grundlagen aus dem Handbuch zur Basisqualifizierung von Christina Müller-Wille wie Ehrenamt und Integration sowie elementare Themen aus den zur Verfügung stehenden Trainingsprogrammen behandelt. Letztere werden im zweiten Abschnitt der Qualifizierung anhand von Übungen und der Entwicklung von Strategien zur Umsetzung vertieft und um Themen wie Rassismus, Antisemitismus ergänzt. Eine Begleitung der Integrationslotsen ist laut Richtlinie „Integrationslotsen“ obligatorisch und für die Toleranzlotsen ist sie von besonderer Bedeutung (http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C57773330_L20.pdf). Deshalb empfiehlt sich, dass eine erwachsene Person, neben den Dozenten, bereits während der Qualifizierung als Ansprechpartner zur Verfügung steht (vgl. <http://www.mi.niedersachsen.de>). Verbesserungsbedarf sehen die Träger besonders im Bereich der Finanzierung, der es derzeit an Nachhaltigkeit mangle, da aus ihrer Sicht insbesondere Jugendliche Unterstützung über die Qualifizierung hinaus benötigen (Interview mit Frau Helme und Frau Ortmeier vom 27.05.2009).

Die Qualifizierung zum **Hochschullotsen** ist bis Ende des Untersuchungszeitraums an der Universität Oldenburg einmalig. Die Verantwortlichkeit des Spezialisierungsmoduls liegt in der Trägerschaft der Evangelischen Studentengemeinde Oldenburg. Die Zielgruppe der Schulung bilden ausländische Studierende, Studierende mit und ohne Migrationshintergrund höherer Semester sowie Gasthörer. Beendet wird die aus rund 100 UE bestehende Fortbildung mit einem Zertifikat (vgl. <http://www.mi.niedersachsen.de>). Das Curriculum „Hochschullotsen“ wurde in einer Schriftenreihe der Universität Oldenburg veröffentlicht (Meinhardt/Klausing 2009). Das Qualifizierungskonzept wurde an das Konzept zur Basisqualifizierung angelehnt und dennoch stark auf den Oldenburger Hochschulkontext zugeschnitten. Es sieht seine Besonderheit darin, dass der letzte Abschnitt der Qualifizierung einen 20-stündigen Praxisteil enthält, der die Tätigkeit der zukünftigen Lotsen plant und vorbereitet (Interview mit Herrn Hamadou vom 16.06.09).

Für die ehrenamtliche Tätigkeit der **Berufs- und Ausbildungslotsen** wurde ebenfalls ein Qualifizierungskonzept entwickelt. Es richtet sich an Personen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Herkunft, die eine Ausbildung absolvieren oder bereits berufstätig sind.

Eine erste Qualifizierungsmaßnahme wurde durch die Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in Niedersachsen (LAG JAW) initiiert und im Dezember 2007 abgeschlossen (vgl. <http://www.mi.niedersachsen.de>). Wichtige inhaltliche Schwerpunkte bildeten die folgenden Themen: Angebote der Jugendberufshilfe, Situation am Ausbildungsmarkt, Bewerbungstraining und relevante Ansprechpartner (vgl. Interview mit Frau Heinrich vom 13.05.2009).

Neben den bereits vorgestellten Basis- und Spezialisierungsmodulen stellt zusätzlich das Nachhaltigkeitsmodul, das ferner erörtert wird, einen wichtigen Baustein zur Fortführung des Lotsenprojekts dar. Während sich die Basis- und teilweise auch die Spezialisierungskurse an neue Interessierte richten, bietet das Nachhaltigkeitsmodul den Absolventen der Basisqualifikation und bereits aktiven Integrationslotsen die Gelegenheit, die eigenen Kompetenzen zur Stärkung des Engagements weiter auszubauen. Im Einzelnen bedeutet dies die Erweiterung der eigenen Reflexions- und Verarbeitungsfähigkeit in Zusammenhang mit den bereits gesammelten Erfahrungen im Ehrenamt, die Stärkung der kommunikativen Kompetenzen durch Erfahrungsaustausch sowie den Ausbau von Eignungen zur Reflexion und Verbesserung von für die Lotsentätigkeit nützlichen lokalen und regionalen Netzwerkstrukturen und Gruppenprozessen unter den Integrationslotsen. Darüber hinaus soll das Nachhaltigkeitsmodul der Vertiefung, Vermittlung und Diskussion von Expertenwissen sowie der Aktualisierung relevanter Informationen dienen und die Stabilisierung und Erweiterung von Methodenkenntnissen herbeiführen (vgl. Müller-Wille 2008: 10).

Entsprechend dieser Zielsetzungen wurde im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration die Handreichung zum Nachhaltigkeitsmodul von Christina Müller-Wille (2008) entwickelt. Das Handbuch zum Nachhaltigkeitsmodul ist in Themenfelder²⁴ gegliedert, die Möglichkeiten zur Organisation, Planung und Durchführung der Qualifizierung vorstellen. Da das Nachhaltigkeitsmodul auf Teilnehmerorientierung abzielt und sich nach den Erfahrungen und Gegebenheiten vor Ort richtet, wurde hier im Gegensatz zur Basisqualifikation auf ein Curriculum mit festem zeitlichen Ablauf verzichtet. Auch kann das vorliegende Konzept aus dem genannten Grund lediglich eine Orientierung bezüglich der inhaltlichen Ausrichtung der Qualifizierung bieten. Zur Durchführung der gesamten Qualifizierung sind insgesamt 50 45-minütige UE vorgesehen, die in Form von Kursabenden unter der Woche oder im Rahmen von Tagesseminaren am Wochenende durchgeführt werden können. Die Methodenauswahl der Qualifizierung sieht es vor, dass auch hier altbewährte Methoden aus der Basisqualifizierung Anwendung finden. Dabei wird im Handbuch auf „das selbst organisierte Lernen mit Wissenserforschung und Informationsvermittlung sowie die Übungen zur Wahrnehmung und Visualisierung, in die alle Gruppenmitglieder aktiv einbezogen werden“ (Müller-Wille 2008: 11) Bezug genommen.

²⁴ Die thematische Ausrichtung der Qualifizierung umfasst zwei Kernthemen. Ein erster Themenkreis mit dem Titel „Gesetzliche Änderungen und aktuelle Informationen“ befasst sich mit den äußeren Rahmenbedingungen des Lotsenengagements, während sich ein zweiter Themenkreis „Einsatzstellen und Netzwerke sowie Motivation und Verbesserung der Methoden und Instrumente“ den projektinternen Gegebenheiten und Einstellungen widmet. Die verschiedenen Unterthemen der Themenkreise sind in der Handreichung nach den folgenden Schwerpunkten gegliedert: Ziel, Vorbereitung, Durchführung bzw. Verlauf, Methoden, Material, Hinweise und Empfehlungen für die Durchführenden (vgl. Müller-Wille 2008: 11).

Besonders betont wird die Übernahme der Methoden „Themenspeicher“ und „Fragenliste“. Die Methodenauswahl ist nicht nur durch Kontinuität, sondern stellenweise durch Wandel geprägt, so empfiehlt Christina Müller-Wille für das Nachhaltigkeitsmodul im Vergleich zur Basisqualifizierung einen stärkeren Ausbau ergebnisorientierter Methoden.

Die hier erfolgte detaillierte Darlegung der verschiedenen Qualifizierungsangebote, sprich der Basis-, Spezialisierungs- und Nachhaltigkeitsmodule, zeigt deutlich deren Unterschiedlichkeit in Bezug auf das Ausmaß der konzeptionellen, methodischen, didaktischen und inhaltlichen Ausgereiftheit auf: Während bereits detaillierte Konzepte für den Basislehrgang, das Nachhaltigkeitsmodul und die Spezialisierungen zu den Eltern- und Umweltlotsen vorliegen, sind im Bereich der Spezialisierungen zum Sport-, Toleranz-, Berufs- und Ausbildungs- sowie Hochschullotsen diesbezüglich noch Fortschritte zu erzielen. Eine, zumindest partielle Angleichung und Standardisierung der Qualifizierungskonzepte wäre in dem Sinne hilfreich, dass ‚Neulinge‘ unter den Schulungskonzepten von bereits ausgiebig getesteten Konzepten, speziell von deren methodischen und didaktischen Erfahrungsschatz profitieren und entsprechende Elemente übernehmen könnten, ohne dass örtliche Gegebenheiten und Bedürfnisse dabei aus dem Blickfeld geraten würden. Konzeptionelle und methodische Vorteile neu entwickelter Module sollten zudem stets in die Basisqualifizierung zurückfließen. Dies hätte den Vorteil, dass auch hier stetig Optimierungen erzielt werden könnten. In methodischer Hinsicht scheint die Qualifizierung der Umweltlotsen Vorteile zu bieten, die durchaus auch die Basisqualifizierung, z.B. durch den Einbezug von Rollenspielen zur Herstellung von Praxisbezügen, bereichern könnten.

Zusätzlich wird in Hinblick auf die Qualifizierungsmaßnahmen mehrfach die Wichtigkeit betont, das langfristige Ziel – die nachhaltige Etablierung des Lotsenengagements – stets im Blickfeld zu behalten. Solide Grundlagen für die Etablierung des langfristigen Engagements von Lotsen sollten aus Sicht der Interviewpersonen daher bereits während der Lotsenqualifizierung gelegt werden. Hervorgehoben wird hier die Bedeutung der Entwicklung eines Teamgeistes, der beispielsweise durch ein zusätzliches Angebot an gemeinsamen Aktivitäten neben der eigentlichen Qualifizierung erzeugt werden könnte: „Warum fahren nicht z.B. alle Kursteilnehmer für einen Tag nach Hannover, gucken sich mal den Landtag an und besuchen mal die Integrationsbeauftragte. Das haben die gemacht. Das heißt, das sind auch so Maßnahmen, um das emotionale Miteinander, dieses Gruppengefühl zu stabilisieren“ (ebd.). Was die inhaltliche Ausrichtung des Qualifizierungsangebots betrifft, gilt es insgesamt festzuhalten, dass sowohl Träger als auch weitere Akteure des Lotsenprojekts besonders großen Wert auf die Erschließung von Themen der interkulturellen Verständigung sowie auf Praxisorientierung legen (Interview mit Herrn Feist vom 31.07.2009 und Interview mit Herrn Leine vom 08.05.2009). Qualifizierungsinhalte zu möglichen Einsatzfeldern von Lotsen hätten in der Qualifizierung ausgedehnt werden können, da man hier später einen Mangel feststellte, während Anteile zur Selbstreflexion hätten gekürzt werden können.

Abschließend wird auf das Schulungspersonal des soeben geschilderten Qualifizierungsangebots des Lotsenprojekts - Kursleitung und Gastreferenten - eingegangen. Die Durchführung der Qualifizierungen erfolgte entweder durch Einzelpersonen oder im

Rahmen einer Doppeldozentur. Für verschiedene Qualifizierungskurse konnten zusätzlich Gastreferenten mit fachlicher Expertise in den für die Lotsentätigkeit relevanten Bereichen, z.B. seitens schulischer oder städtischer Behörden gestellt werden. Auch wenn die Hauptverantwortlichkeit für die Stellung des Schulungspersonals bei dem Maßnahmeträger lag, wurden teilweise Kurselemente von anderen Akteuren der Integrationsarbeit, wie z.B. von Integrationsberatungsstellen, der Diakonie oder dem Jugendmigrationsdienst übernommen. Sowohl im Bereich der Konzeptionierung als auch bei der Durchführung der Qualifizierungen war vielerorts die Integrationsleitstelle mit eingebunden. Bereits vorhandene Netzwerke der Maßnahmeträger fungierten in vielen Fällen als Rekrutierungskanäle. In einem Fall konnte unter den bereits aktiven Integrationslotsen eine besonders qualifizierte Person als Dozentin angeworben werden (Interview mit Herrn Borgardt vom 12.06.2009). Zentrale Kriterien, die die Wahl der Kursleiter und Dozenten prägten, waren das Alter, der ethnische Hintergrund, die fachliche Expertise sowie das methodische Know-how. Besonders im Fall junger Teilnehmergruppen wurde die Wahl junger bzw. jung gebliebener Dozenten bevorzugt, denen es in den jeweiligen Fällen gelang, eine intensive Beziehung zu den Kursteilnehmenden aufzubauen (Interview mit Frau Helme und Frau Ortmeier vom 27.05.2009). Allgemein wurde die Übernahme der Kursleitung durch Personen mit möglichst eigener Zuwanderungserfahrung als vorteilhaft betrachtet. Erste Erfahrungen zeigten, dass der Einsatz von Lehrgangslleitern mit Migrationshintergrund von Akteuren und Lotsen als vorteilhaft und erwünscht angesehen wurde. Eignung der infrage kommenden Personen stand jedoch oftmals der Realisierung dieses Wunsches entgegen. Ebenfalls gewünscht waren reflexive Kompetenzen im Umgang mit Heterogenität sowie die sprachliche Gewandtheit der Dozenten. Außerdem wurde von diesen ein verantwortungsvoller Umgang mit den Ressourcen der Teilnehmenden erwartet. Die Vorbereitung der Kursleiter auf die Durchführung der Lotsenqualifizierungen gestaltete sich auf unterschiedliche Weise. Zum Teil erfolgte hier eine Orientierung an den von Christina Müller-Wille entwickelten Qualifizierungskonzepten. Einige Kursleiter profitierten darüber hinaus von persönlichen Coachings durch Christina Müller-Wille. Ergänzt wurden diese Maßnahmen durch die Teilnahme an Vorbereitungsveranstaltungen²⁵. Zusätzlich konnten einige Dozenten aus bereits gesammelten Erfahrungen anderer Tätigkeitsfelder schöpfen, sodass eine spezielle Vorbereitung auf die Durchführung der Qualifizierung anhand der bestehenden Vorbereitungsangebote nicht vonnöten war. Nachdem nun die einzelnen Kernstücke der Lotsenqualifizierung – die Basisqualifizierung, das Spezialisierungsmodul in seinen Ausprägungen sowie das Nachhaltigkeitsmodul – erörtert und unter Berücksichtigung entsprechender Aussagen der interviewten Akteure des Lotsenprojekts reflektiert wurden, steht im nächsten Abschnitt die Reflexion der Qualifizierungsangebote durch die Integrationslotsen im Vordergrund.

²⁵ Hier wurden u.a. Angebote seitens des Niedersächsischen Landesverbands der VHS in Anspruch genommen, die unter der Leitung von Christina Müller-Wille durchgeführt wurden. Auch die Teilnahme an so genannten IKUD Seminaren (IKUD steht für Inter-Kultur und Didaktik; siehe hierzu auch <http://www.ikud-seminare.de>) wurde als Vorbereitung auf die Qualifizierungsmaßnahmen in Betracht gezogen.

5.4 Die Reflexion der Qualifizierungsangebote durch Integrationslotsen

Im Vordergrund dieses Abschnitts steht der ‚Output‘ der Lehrgänge, d.h. der Lernzuwachs und der Nutzen des Erlernten aus der Perspektive der Integrationslotsen. Darüber hinaus wird aufgezeigt, wie die Integrationslotsen die Qualifizierungsangebote allgemein bewerten.

Die befragten Integrationslotsen bewerten die gesamte Qualifizierung generell als positiv. Dies bezieht sich sowohl auf die theoretische Darbietung, die von 92,7% der Befragten (n=341) als klar und zielführend erachtet wird, als auch auf die organisatorische Durchführung, die von 94,4% (n=339) als gut beurteilt wird, aber auch auf die Auswahl der Dozenten sowie die Zusammensetzung der Lerngruppe: Aus Sicht von 93,7% der Lotsen (n=315) wurden für die Durchführung der Lotsenqualifizierung kompetente und engagierte Dozenten gewonnen. 95,3% der Lotsen (n=320) empfanden auch die Zusammensetzung der Lerngruppe im Qualifizierungskurs als angenehm (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Bewertung der Basisqualifizierung

	Prozent				
Die gesamte theoretische Darbietung der Lotsenqualifizierung war aus meiner Sicht klar und zielführend (n=341)	60,1	32,6	6,2	1,2	Trifft gar nicht zu
Die Materialien des Basiskurses sind hilfreich und motivierend (n=338)	53,0	37,0	8,9	1,2	
Die vermittelten Inhalte im Basiskurs waren für mich neu (n=343)	15,5	44,0	31,8	8,7	
Der Basiskurs beinhaltet viel Theorie und war wenig praxisorientiert (n=344)	16,3	35,2	34,3	14,2	
Die organisatorische Durchführung der Lotsenqualifizierung war gut (n=339)	70,8	23,6	3,8	1,8	
Der Basiskurs hat mich unterfordert (n=337)	14,2	26,4	31,5	27,9	
Ich fand die Dozentinnen und Dozenten der Lotsenqualifizierung kompetent und engagiert (n=315)	68,3	25,4	4,4	1,9	
Ich empfand die Zusammensetzung der Gruppe als angenehm (n=320)	65,6	29,7	4,1	0,6	
Die Ausstattung und die Materialien für die Lotsenqualifizierung waren angemessen (n=318)	50,0	36,8	0,7	2,5	Trifft völlig zu

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Zugleich fällt auf, dass der Basiskurs für 40,6% der Lotsen (n=337) eine Unterforderung darstellt. Benennenswert sind an dieser Stelle zwei Aspekte: Für 40,5% der Lotsen (n=343) waren die vermittelten Inhalte der Qualifizierung nicht neu. 48,5% der Lotsen (n=343) empfanden den Basiskurs als sehr theoretisch und wenig praxisorientiert. Ähnlich wurde von den Lotsen auch die Spezialisierung bewertet. Zum einen entsprach sie den Erwartungen der Lotsen, was sich für 61 Befragungspersonen²⁶ (n=78) als zutreffend erweist. Zum anderen empfanden 26 Lotsen (37% der Befragten, n=70) den Spezialisierungskurs als Unterforderung.

Aus Sicht der Integrationslotsen soll die Basisqualifizierung das grundlegende Fachwissen für die Lotsentätigkeit mit einem hohen praktischen Wert beinhalten. Die Kooperation der Träger mit Kommunen ist somit unverzichtbar: Davon versprechen sich die Lotsen einen besseren Ablauf der Qualifizierung sowie die gezielte Verknüpfung von Theorie und Praxis. Der Kerninhalt des Kurskonzepts besteht für die befragten Lotsen in der thematischen Behandlung des Umgangs von Organisationen bzw. von Einheimischen mit Migranten und diesbezügliche Reflektionen von Seiten der Teilnehmenden (Interview mit Frau Bolle vom 13.05.2009). Darüber hinaus sind zwei Aspekte von besonderer Bedeutung: Die Auswahl von Referenten und Dozenten sowie die Zusammensetzung der Lerngruppen. Kritisiert wurden Dozenten, die bei Lotsen den Eindruck hinterließen, selbst über kein Konzept für den Unterricht zu verfügen und unreflektiert mit Inhalten und Zielen des Basislehrgang umgingen (Interview mit Frau Osman vom 16.06.2009, Interview mit Frau Jennings vom 11.05.2009). Sowohl in Hinblick auf die Auswahl von Dozenten und Referenten als auch bezüglich der Zusammensetzung der Lerngruppe sind zwei Kriterien von besonderer Relevanz: das Vorhandensein eigener Migrationserfahrungen sowie der Altersunterschied. Die befragten Lotsen weisen darauf hin, dass Dozenten mit Migrationshintergrund die Anerkennung als Lehrkräfte zunächst erkämpfen müssen und hierbei unterstützt werden sollten. Denn in Bezug auf Lernprozesse im Basiskurs nimmt dieses Lernpersonal eine wichtige Funktion ein (Interview mit Frau Malibi vom 09.06.2009). Allgemein müssen die Dozenten in der Lage sein, die Lotsen dabei zu unterstützen, ihr eigenes Arbeitsfeld zu bestimmen und die gesamte Lerngruppe zusammenzubringen. In Bezug auf das Alter ist darauf hinzuweisen, dass junge Teilnehmende ganz besonders vom geringen Altersunterschied zwischen Dozenten und Lotsen profitieren (Interview mit Frau Bahar, Frau Feyza und Frau Okan vom 27.05.2009, Interview mit Frau Heine und Frau Antidis vom 24.04.2009). Gleichzeitig verstärkt eine hohe Altersspanne unter den Teilnehmenden die Lerneffekte im Basiskurs. Ältere Teilnehmende bereichern aus Sicht der Lotsen die Behandlung der Themen in der Lerngruppe enorm (Interview mit Herrn Hamadou vom 16.06.2009, Interview mit Frau Garn vom 12.06.2009). Von besonderer Bedeutung sind ferner die ersten Unterrichtsstunden der Basisqualifizierung. Bereits in den ersten Unterrichtsstunden sollten die Teilnehmenden einen Lernzuwachs feststellen können. Hervorzuheben ist der aus der Sozialpsychologie bekannte *„Primacy-Effect“*: Die ersten Informationen hinterlassen allgemein einen stärkeren

²⁶ An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass nur 84 Lotsen (25,4% der befragten Integrationslotsen, n=331) an einem Spezialisierungskurs teilgenommen haben und diesen bewerten konnten.

Eindruck. Die Auseinandersetzung mit dem Thema „Bedeutung der Sprachkenntnisse für Migranten“, mit der bisher mancherorts die Basisqualifizierung eingeleitet wird, eignet sich hierfür nicht (Interview mit Frau Horst, Frau Meineke und Frau Sommer vom 14.07.2009). Der Austausch in der Lerngruppe soll somit von Anfang an über das Offensichtliche sowohl für Migranten als auch für Nichtmigranten hinausgehen (ebd., Interview mit Frau Osman vom 16.06.2009).

Während die einen Lotsen auf einen Lernzuwachs in Bezug auf den Umgang mit Kulturen hinweisen (Interview mit Frau Holle vom 14.05.2009), heben die anderen Lotsen hervor, dass im Basiskurs die Informationen über andere Kulturen unzureichend angeboten werden (Interview mit Frau Osman vom 16.06.2009). Dies ist ein inhaltlicher Aspekt, der didaktisch einheitlich berücksichtigt werden sollte. Gemeinsam ist diesen Aussagen der allgemein hohe Wert des Themas „Interkulturelles Lernen.“ Während Lotsen mit Migrationshintergrund dem Basiskurs den Zuwachs ihrer kommunikativen Fähigkeiten zuschreiben (Interview mit Frau Holle vom 14.05.2009), geben die Lotsen ohne Migrationserfahrungen an, dass der Basiskurs aus ihrer Sicht teils neue teils bekannte Inhalte behandelt und ihnen darüber hinaus Professionalität und Sensibilisierung im Bereich vorhandener Kenntnisse ermöglicht hat (Interview mit Frau Malibi vom 09.06.2009, Interview mit Frau Bahar, Frau Feyza und Frau Okan vom 27.05.2009). Die befragten Lotsen ohne Migrationshintergrund sehen einen Nutzen der Lotsenqualifizierung überwiegend darin, dass sie Migranten und deren Sichtweisen kennen gelernt haben. Dies veranschaulicht eine folgende Interviewpassage:

„Allerdings hat der [Basiskurs] mir sehr viele Aufschlüsse gebracht, weil wir Gesetze durchgesprochen haben und ich dort in dem Kurs, das war vielleicht das Wesentlichste, die Migranten kennen gelernt habe. [...] und das war sehr wichtig, weil ich dort erfahren habe, dass Migranten in Führungsstrichen empfindsam sind. Wir hatten das Beispiel, in der Zeit waren in Frankreich die Unruhen gerade. Und zu der Zeit war auch in Berlin an einer Grundschule die Entscheidung getroffen worden, in den Pausen nur noch Unterhaltungen in deutscher Sprache zu erlauben. Das wurde bei uns im Kreis diskutiert. Ich war der Meinung, das war eine gute Entscheidung, denn wenn schon überwiegend 75% Schüler mit Migrationshintergrund auf dem Pausenhof sind, die sich jeweils in ihrer türkischen oder arabischen Muttersprache unterhalten, ist das nicht förderlich zum Lernen der deutschen Sprache. Deutsch lernt man, wenn man mit Deutschen Deutsch spricht. Und insofern fand ich das positiv. Aber, speziell eine dieser Migrantinnen fand, als ich das äußerte, dies wiederum als diskriminierend. Sie hat tatsächlich gedacht, das sei ein Verbot, die Muttersprache zu sprechen. Und sie fand es negativ und man konnte diese Sache nicht auf der Sachebene diskutieren, das hab ich gemerkt, das ging auf die emotionale Ebene. Und da hab ich gelernt, du musst aufpassen, deine Absicht wird gut sein, wenn du irgendwas machst oder tun würdest, aber du musst es sehr positiv anbringen“ (Interview mit Frau Rilke vom 24.04.2009).

Die Teilnehmenden betonen in Interviewgesprächen, dass sie mehr als Gutes tun wollen und sich qualifizieren lassen, um „zuverlässige Hilfe“ zu bieten (Interview mit Frau Garn vom

12.06.2009). Hier bestätigt sich der von Thomas Gensicke, Sibylle Picot und Sabine Geiss beschriebene Trend: Auch Interessierte an der freiwilligen Integrationsarbeit weisen Anforderungen an ‚Fachwissen‘ auf (vgl. 2006:142). Dem kann entnommen werden, dass vermutlich mehr Anforderungen an die Spezialisierung gestellt werden. Der Lehrgang wird allgemein als Begegnungsort verschiedener Kulturen erlebt und soll hierfür didaktisch ausgebaut werden. Anschließend wird im folgenden Kapitel erörtert, wie sich die Engagementkarriere der Integrationslotsen nach der Qualifizierung entwickelt.

6 Das Lotsenengagement

6.1 Die geographische Verteilung des Lotsenengagements

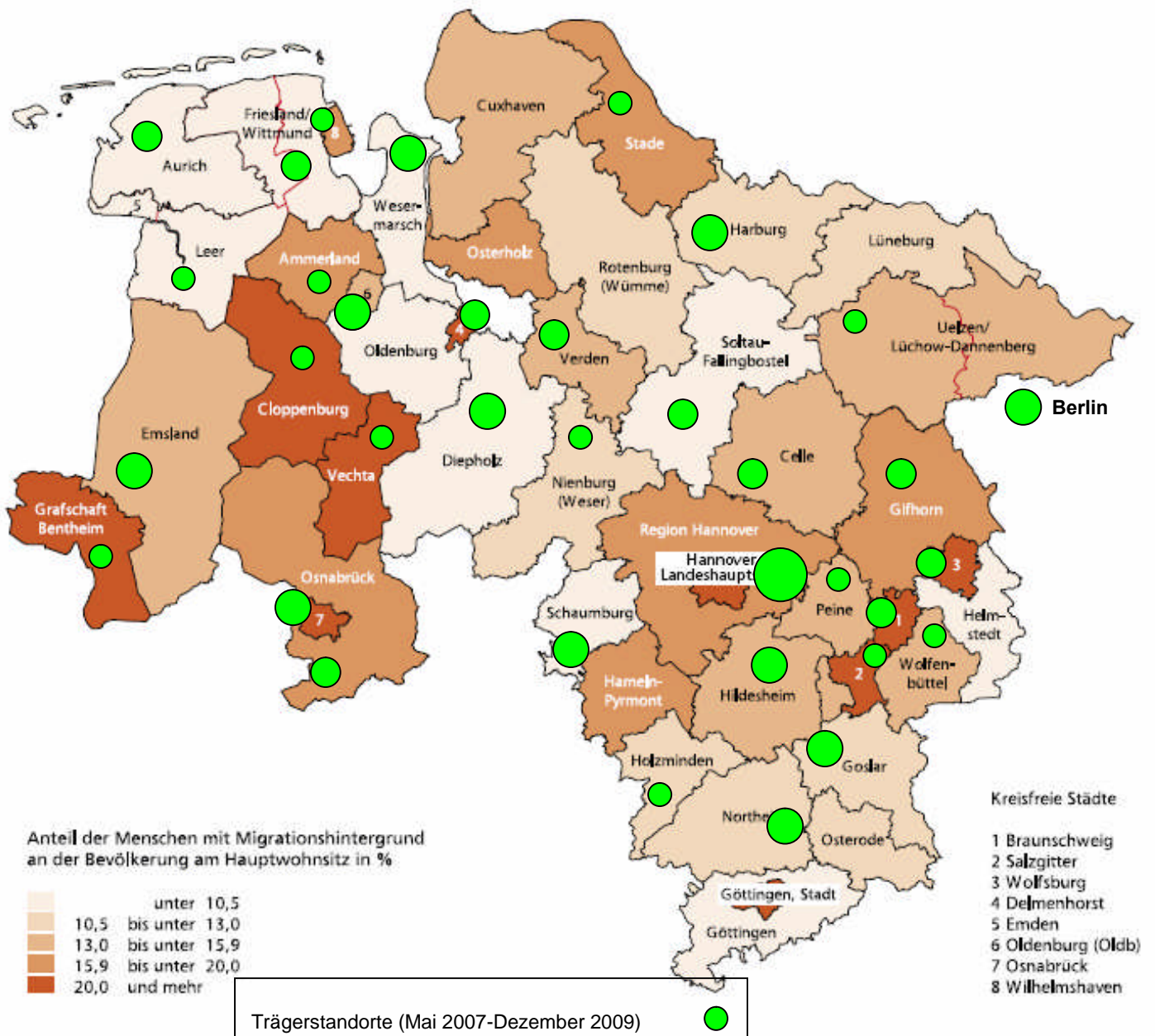
Dieser Abschnitt veranschaulicht die Standorte der Maßnahmeträger sowie die Verteilung der Integrationslotsen in Niedersachsen. Beginnend mit der geographischen Verteilung des Lotsenengagements, dient Abbildung 3 der Veranschaulichung der Wohnorte von 350 befragten Integrationslotsen. Das Engagement der Integrationslotsen erstreckt sich über das gesamte Bundesland. Auffällig ist, dass sich die Wohnorte von Integrationslotsen (4%, N=350) auch außerhalb des Landesgebietes befinden (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Standorte der Integrationslotsen



Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Abbildung 4: Verteilung der Maßnahmeträger



Soweit statistisch notwendig, mussten einige Gebietskörperschaften zusammengefasst dargestellt werden.

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen und Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration.

Handlungsprogramm Integration. Niedersachsen 2009. S. 64. Gefunden unter: http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C53052311_L20.pdf, am 01.10.2009.

Dies zeugt einerseits von Interessenten am Lotsenprojekt in nahe liegenden Nachbarregionen, die das Qualifizierungsangebot in Niedersachsen wahrnehmen. Andererseits weist dies auf die Mobilität und eine hohe Engagementbereitschaft von Integrationslotsen sowie auf eine Dynamik des Lotsenprojektes hin. Der Analyse der Projektdaten zufolge wurde das Lotsenprojekt im letzten Projektjahr um drei Standorte erweitert²⁷: Landkreis Goslar, Landkreis Ammerland und Grafschaft Bentheim. Pro Projektjahr haben fünf bzw. sechs Träger ihren Antrag auf die Lotsenqualifizierung zurückzogen. Der Blick in die verbalen Daten dieser Evaluierungsstudie bietet mindestens zwei Erklärungen für diese Entwicklung: Interessierte Maßnahmeträger sehen sich einerseits aufgrund von auftretenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Interessenten ohne die Unterstützungszusicherung durch die Kommunen nicht in der Lage, ein nachhaltiges Qualifizierungsangebot für Lotsen aufzubauen, obwohl der Bedarf an freiwilliger Unterstützung für Migranten erkannt wird (Interview mit Herrn Peters vom 12.08.2009, Interview mit Herrn Borgardt vom 12.06.2009, Interview mit Herrn Wille vom 14.07.2009). Andererseits können sich die Träger im ländlichen Raum beim Aufbau des Lotsenprojektes nicht auf die Selbstorganisationen von Migranten stützen: In Landkreisen und Kleinstädten sind nicht nur Migrantenselbstorganisationen sondern auch institutionalisierte Beratungsangebote für Migranten marginal (Interview mit Frau Helme und Frau Ortmeyer vom 27.05.2009, Interview mit Herrn Borgardt vom 12.06.2009, Interview mit Frau Kästner vom 14.05.2009). Abbildung 4 gibt einen visuellen Eindruck über die geographische Verteilung der Maßnahmeträger. Als Grundlage für diese Darstellung wurde die Niedersachsenkarte verwendet, auf der der Migrantenanteil je nach Landkreis und Stadt abgebildet wurde. Erkennbar ist, dass die Lotsenqualifizierung sowohl in Landkreisen und Städten mit einem hohen als auch in den Regionen mit einem niedrigen Migrantenanteil angeboten wird (siehe Abbildung 4). Ein höherer Anteil bzw. 22% der befragten Träger des Lotsenprojektes (n=51) kommt aus der Region Hannover. Interessanterweise lässt sich kein direkter Zusammenhang zwischen dem Migrantenanteil und dem Qualifizierungsangebot für Lotsen erkennen. Auch die größten Migrantengruppen in jeweiligen Standorten sind je nach Region unter den Lotsen unterrepräsentiert, dies ist v.a. für den ländlichen Raum zutreffend. Allgemein lässt sich feststellen, dass Personen mit Migrationshintergrund in ländlichen Gegenden unter den Lotsen unterrepräsentiert sind und das Engagement auf dem Land allgemein stark durch den gegebenen persönlichen Kontakt geprägt ist (vgl. Interview mit Frau Horst, Frau Meineke und Frau Sommer vom 14.07.2009). Im folgenden Abschnitt wird das soziodemographische Profil der Lotsen vorgestellt.

²⁷ Interessant ist der sich derzeit abzeichnende Wechsel der Trägerschaft des Lotsenprojektes im ländlichen Raum. An dieser Stelle ist auf die Besonderheiten der Antragstellung im Rahmen des Lotsenprojektes hinzuweisen. Wurden die Anträge anfangs über die Wohlfahrtsverbände gestellt, die mit der Durchführung der Lotsenqualifizierung die VHS beauftragten, so tritt in den letzten Projektjahren die VHS verstärkt als selbständiger Antragsteller bzw. in Kooperation mit anderen Bildungsträgern auf. Ferner erfolgte in einem Landkreis der Übergang der Trägerschaft von der VHS zu einem multiethnischen Verein. In diesem Fall wurde der Antrag von dem Dachverband mit dem Sitz außerhalb Niedersachsens formal gestellt, das Lotsenprojekt jedoch von der lokalen Migranteneinrichtung aufgebaut. Grund dessen war, dass die lokale Initiative nicht über ausreichende Ressourcen hierfür verfügte, der Dachverband hingegen auf weite soziale Netzwerke zurückgreifen konnte. Da die Universitäten als Landeseinrichtungen aus förderrechtlichen Gründen nicht aus dem Landesprogramm gefördert werden dürfen, arbeiten sie mit relevanten Organisationen zusammen, die als formale Antragsteller fungieren (Interview mit Herrn Schneider vom 16.06.2009).

6.2 Das soziodemographische Profil der Integrationslotsen

Der folgende Abschnitt gibt einen Einblick in die soziodemographischen Merkmale der Lotsen. Dieses aus der Lotsenbefragung erfahrbar gemachte Strukturwissen soll Argumente für den Erfolg des Projektes und die Gestaltungsmöglichkeiten der Integrationsprozesse liefern. An der Lotsenbefragung nahmen 350 Personen teil, die sich zu den Integrationslotsen in Niedersachsen qualifizieren ließen. 33% der Befragten sind in einer Stadt und 60% in Landkreisen wohnhaft. 4% der Lotsen haben ihren Wohnsitz außerhalb des Landes Niedersachsen (siehe Abschnitt 6.1). Die Befragung zeigt, dass sich Frauen in stärkerem Maß als Männer für das freiwillige Engagement in der Integrationsarbeit interessieren: 70,3% der Integrationslotsen sind weiblich. Dies bestätigt den aus der Engagementforschung bekannten Unterschied zwischen engagierten Männern und Frauen: Während Männer sich allgemein häufiger als Frauen engagieren, - 2004 handelte es sich um 39% engagierte Männer und 32% engagierte Frauen in Deutschland -, sind Frauen vermehrt in den Bereichen Bildung, Erziehung und Soziales engagiert und widmen „sich dem helfenden Dienst am Menschen“, wobei Männer öfter leitende Funktionen ausüben (Gensicke/Picot/Geiss 2006: 17f.). Der Anteil von den in der freiwilligen Integrationsarbeit engagierten Männern und Frauen im Alter von 15 bis 19 und ab 70 ist interessanterweise verhältnismäßig gleich. Die meisten Engagierten sind zwischen 40 und 49 Jahren alt (siehe Tabelle 5). Während junge Menschen zwischen 14 und 24 Jahren in Deutschland eine der aktivsten Bevölkerungsgruppen mit einer stabilen Engagementquote darstellen (Embacher/Lang 2008: 40f.), sind die in der Integrationsarbeit engagierten Jugendlichen unterrepräsentiert. Das Engagement bei den jüngeren Menschen bis 29 Jahre (14,9%) ist folglich ausbaufähig. Die Lotsenbefragung zeigt, dass sich das Lotsenengagement durch alle Altersgruppen durchzieht und es nicht nur die älteren Personen sind, die sich bei der Gestaltung der Integrationsprozesse zur Verfügung stellen. Aus der Migrationsforschung ist bekannt, dass z.B. junge muslimische Frauen neben einem hohen Bildungsanspruch auch ein starkes Interesse an ehrenamtlicher Arbeit aufweisen (Westphal 2003; vgl. Nökel 2002).

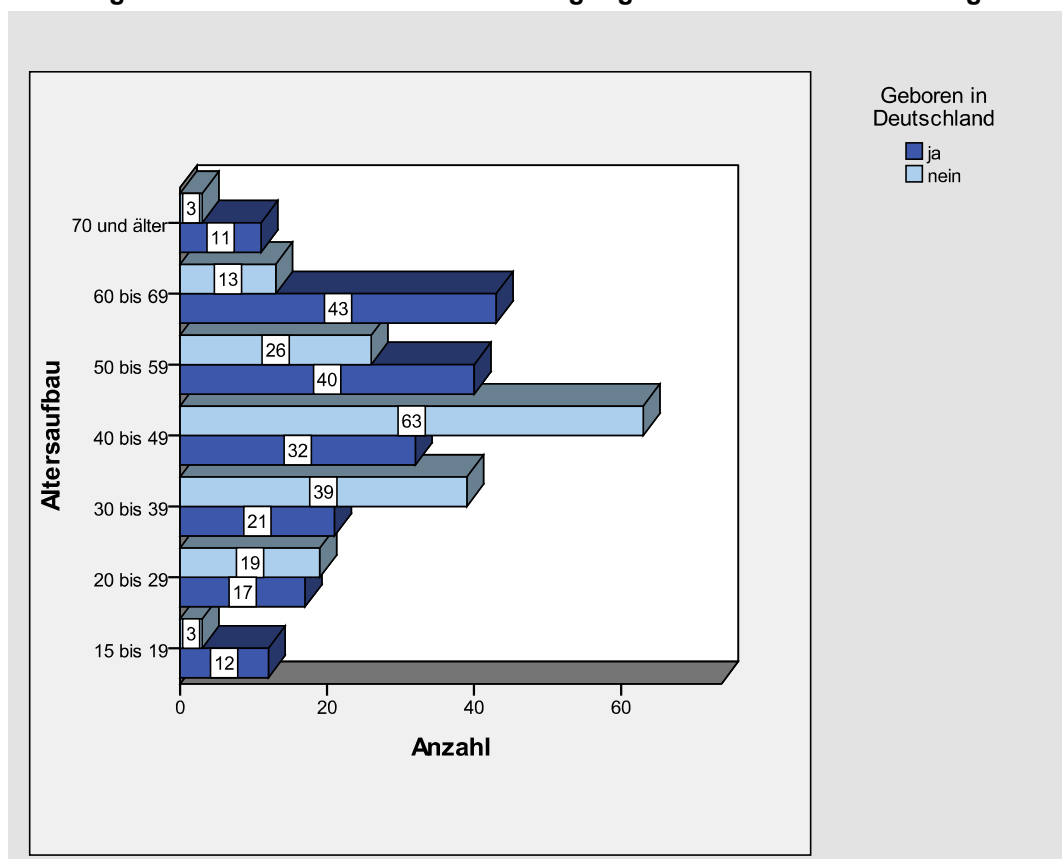
Tabelle 5: Altersgruppen

	Häufigkeit (n=343)	Prozent
15 bis 19	15	4,4
20 bis 29	36	10,5
30 bis 39	61	17,8
40 bis 49	95	27,7
50 bis 59	66	19,2
60 bis 69	56	16,3
70 und älter	14	4,1

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Der Blick in die Geburtsorte der Integrationslotsen zeigt ferner, dass das Potenzial unter den in Deutschland geborenen Menschen im Alter ab 60 Jahren erschlossen ist (Abbildung 5). Die meisten engagierten Lotsen, deren Geburtsort außerhalb Deutschlands liegt, kommen aus der Altersgruppe der 30 bis 49-Jährigen, während die in Deutschland geborenen Engagierten überwiegend der Altersgruppe von 50 bis 69-Jährigen zugehören (ebd.).

Abbildung 5: Altersaufbau unter Berücksichtigung des Geburtsortes der Integrationslotsen



Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Das aus der Engagementforschung bekannte überdurchschnittliche Engagement von Familien (vgl. Alscher/Dathe/Priller/Speth 2009: 36) zeichnet sich auch in der freiwilligen Integrationsarbeit deutlich ab. 66,3% der Lotsen (n=347) sind verheiratet (siehe Tabelle 6) und 72,5% der Lotsen (N=350) haben Kinder. 27% der Befragten (n=337) führen eine binationale Ehe oder Partnerschaft.

Tabelle 6: Familienstand

	Häufigkeit (n=347)	Prozent
Ledig	65	18,7
Verheiratet	230	66,3
Geschieden	38	11,0
Verwitwet	14	4,0

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

51% der Lotsen wurden in Deutschland geboren und die Aufenthaltsdauer der meisten Lotsen mit Zuwanderungsgeschichte liegt zwischen sechs und 19 Jahren (29,4%, N=350). 2,9% der Lotsen sind interessanterweise selbst Neuzuwanderer, die weniger als drei Jahre in Deutschland leben. 56% der Lotsen (n=321) gaben an, deutsch zu sein. Unter den Personen mit einem anderen ethnischen Hintergrund verteilt sich das Engagement wie folgt: Besonders interessiert daran sind Personen türkischer und kurdischer Herkunft (jeweils 12,5% und 4,7%), Personen mit russischem Migrationshintergrund ohne deutsche Vorfahren (5,3%), Aussiedler (3,1%) und Personen ukrainischer Herkunft (2,5%). Insgesamt wurden mehr als 30 Ethnien erfasst (von Afghanen bis Vietnamesen inkl. EU-Bürger). Die Lotsen sind mehrheitlich mehrsprachig. Ihre sprachlichen Ressourcen gehen über die Beherrschung des Deutschen bzw. ihrer Erstsprache hinaus. Neben dem Deutschen, das 94,6% der Lotsen beherrschen, wird am häufigsten Englisch, Russisch, Französisch und Türkisch (63,4%, 24,9%, 21,1% und 20,9%) gesprochen (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Sprachliche Ressourcen der Integrationslotsen

	Häufigkeit (N=350)	Prozent
Arabisch	22	6,3
Afrikanische Sprachen	5	1,4
Deutsch	331	94,6
Englisch	222	63,4
Französisch	74	21,1
Griechisch	2	0,6
Italienisch	16	4,6
Kurdisch	21	6,0
Niederländisch	10	2,9
Polnisch	16	4,6
Portugiesisch	10	2,9
Russisch	87	24,9
Rumänisch	3	0,9
Serbokroatisch	4	1,1
Spanisch	36	10,3
Türkisch	73	20,9
Ukrainisch	17	4,9
Weißrussisch	9	2,6
Andere Sprachen:	35	10

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen

Eine weitere Stärke der Integrationslotsen ist das überdurchschnittlich hohe Bildungsniveau. 56,1% der Lotsen (n=285) haben einen akademischen Hintergrund (siehe Tabelle 8). Auch hier bestätigt sich der aus der Engagementforschung bekannte Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau und der Engagementbereitschaft: „Je höher der Bildungsgrad ist, desto größer ist die Bereitschaft einer Vereinigung beizutreten und sich zu engagieren“ (Ristau/Mackroth 1993: 35).

Tabelle 8: Berufsabschluss: Universität/ FHS

	Häufigkeit (n=285)	Prozent
In Deutschland	113	39,6
Im Herkunftsland	47	16,5
Nicht erworben	125	43,9

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

64,2% der Lotsen haben ihren höchsten Schulabschluss in Deutschland erworben und 47,8% (n=297) haben ihre berufliche Ausbildung in Deutschland absolviert, wobei 29,3% der Lotsen über keine berufliche Ausbildung (n=297) verfügen. Insgesamt haben 75,3% der Lotsen einen Realschulabschluss oder das Abitur (50%) gemacht (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: Höchster Schulabschluss

	Häufigkeit (n=348)	Prozent
Kein Schulabschluss	7	2,0
Grundschulabschluss	11	3,2
Hauptschulabschluss	31	8,9
Realschulabschluss	88	25,3
Abitur (allgemein/ fachgebunden)	174	50,0
Anderer Schulabschluss	37	10,6

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Die von Lotsen genannten erlernten Berufe und derzeitig ausgeübten Tätigkeiten wurden in Anlehnung an die Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes in der Fassung für den Mikrozensus (1992) auf der Ebene der Berufsgruppen erfasst. Bei der Analyse der erfassten Berufsgruppen fällt auf, dass die erlernten Berufe der Lotsen von Tischlern, Schneidern, Feinblechnern und Hebammen über Ingenieure, Architekten und Pastore bis Kriminalbeamten breit gefächert sind, wobei der Berufsbereich Dienstleistungsberufe eindeutig dominiert und folgende Berufsgruppen der Lotsen am häufigsten vertreten sind: Lehrer (12,5%, n=311), soziale Berufe (9,3%), geistes- und naturwissenschaftliche Berufe (9%), Büroberufe und kaufmännische Angestellte (7,7%), übrige Gesundheitsberufe (5,1%), Groß- und Einzelhandelskaufleute (4,8%), Rechnungskaufleute und Informatiker (4,5%) sowie administrativ entscheidende Berufstätige (4,2%, siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Erlernter Beruf

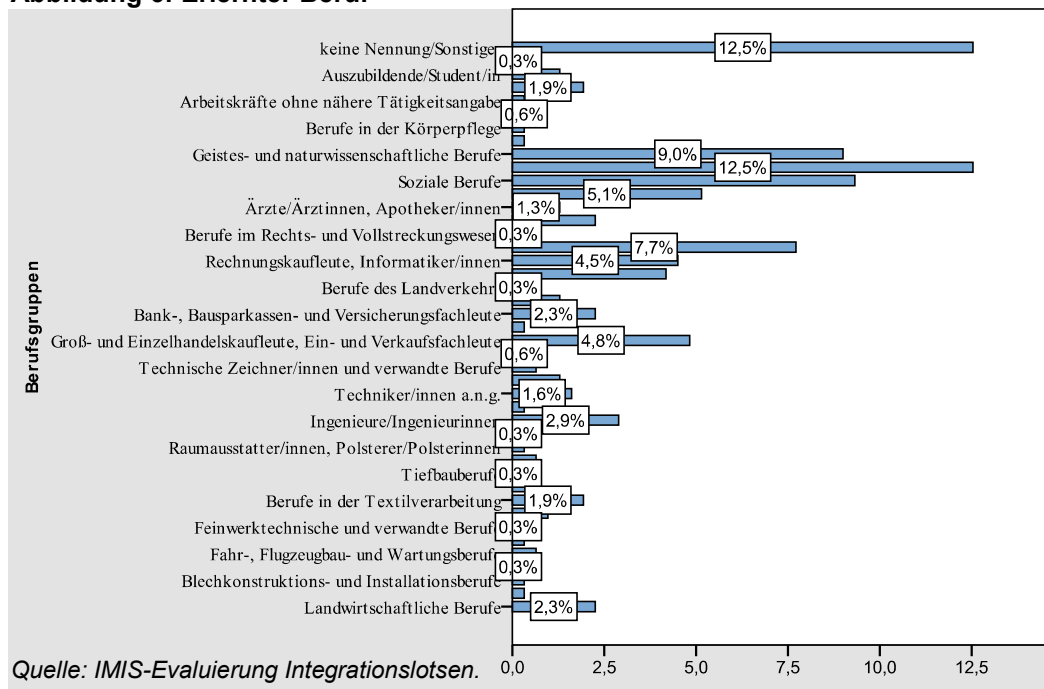
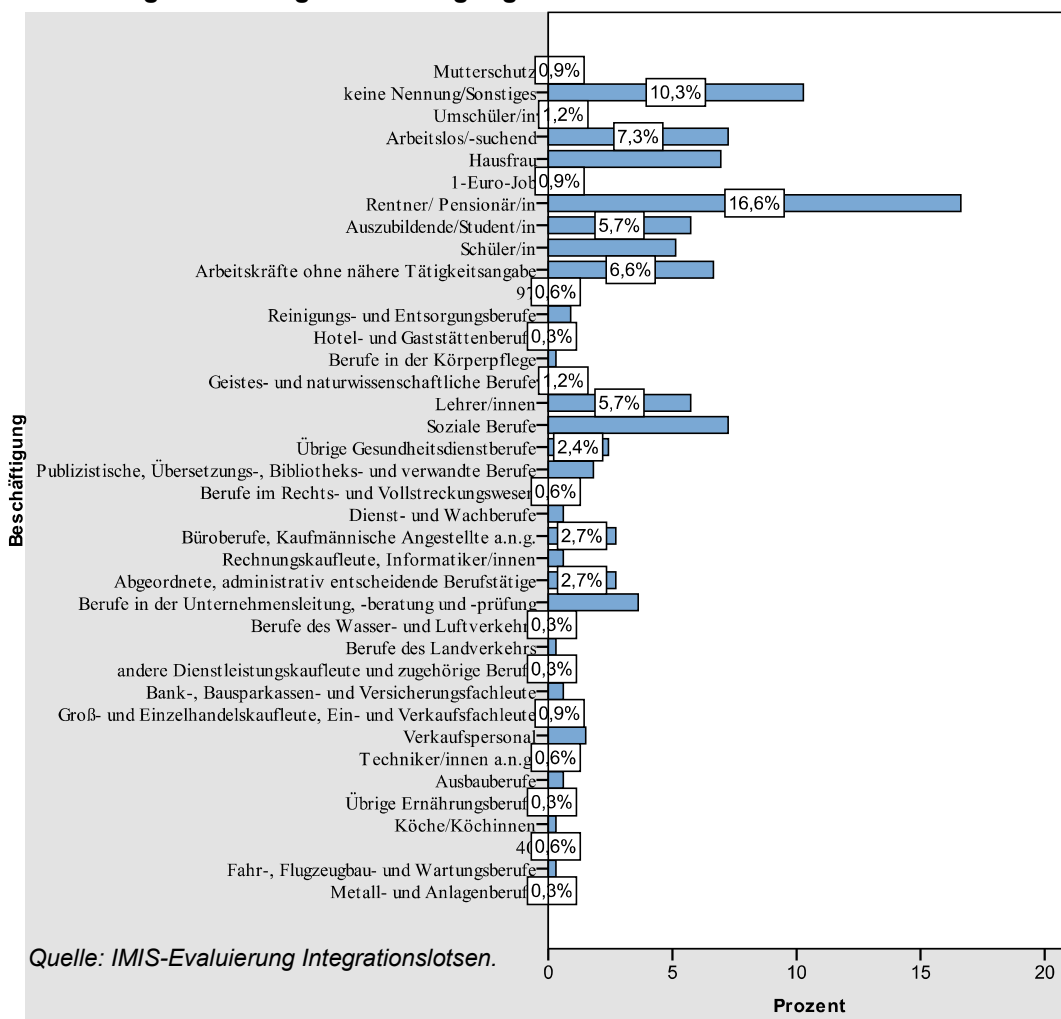


Abbildung 7: Derzeitige Beschäftigung



Die Dominanz der Berufsgruppen im sozialen Bereich zeigt auf, dass das Lotsenprojekt vorwiegend Personen erreichen konnte, die beruflich mit Migranten in Berührung gekommen sind bzw. kommen und von Amts wegen an der Lotsenqualifizierung interessiert sind: Befragte Lotsen sind z.B. als Leiterinnen einer Kita oder eines Mehrgenerationenhauses, Beauftragte für Kriminalprävention, Kriminalkommissarin, in der kommunalen Kinder- und Jugendförderung im Öffentlichen Dienst oder als Dozenten der Erwachsenenbildung bzw. Pädagogen tätig. Der Blick in die erfassten Berufsgruppen unter Berücksichtigung der derzeitigen Beschäftigung zeigt, dass Rentner (16,6%, n=331), arbeitssuchende Personen (7,3%) und Beschäftigte in sozialen Berufen (7,3%) unter den Lotsen überrepräsentiert sind. Ihnen folgen Berufe ohne nähere Tätigkeitsangabe (6,6%), Lehrer (5,7%), Studenten und Auszubildende (5,7%), Schüler (5,2%) sowie Berufe in der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (3,6%, siehe Tabelle 9).

Aus der Analyse der Arbeitsmarktsituation der Lotsen folgt weiterhin, dass 93 Personen (30,4%, n=306) laut ihrer Angaben sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. 31 Lotsen (10,2%, n=303) arbeiten im eigenen Unternehmen und 59 Personen (19,4%, n=304) haben einen Minijob. Die Lotsen sind sozial aktiv und engagieren sich auch in anderen Bereichen freiwillig: 130 Personen (42,4%, n=306) üben zusätzlich zur Lotsentätigkeit ein weiteres Ehrenamt aus. 60,7% der Lotsen waren auch vor der Lotsenqualifizierung ehrenamtlich engagiert (siehe Tabelle 10). In Bezug auf vorhandene Mitgliedschaften zeigt sich, dass sie häufiger Mitglieder einer Gewerkschaft bzw. eines Arbeitgeberverbandes als einer politischen Partei (jeweils ca. 17,5% und 8,9%) sind. Am häufigsten wurden die Mitgliedschaften in herkunftsheterogenen Vereinen (44,4%) und in religiösen Organisationen und Kirchengemeinden (39,9%, n=316) genannt.

Tabelle 10: Mitgliedschaften

	Häufigkeit	Prozent
Politische Partei (Gruppe) (n=313)	28	8,9
Gewerkschaft/ Arbeitgeberverband (N=308)	54	17,5
Migrantenorganisation (n=318)	65	20,4
Herkunftsheterogener/ Deutscher Verein (n=315)	140	44,4
Kirchengemeinde/ religiöse Organisation (n=316)	126	39,9
Ehrenamt vor der Qualifizierung als Integrationslotse (n=321)	195	60,7

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Die Analyse der persönlichen Hintergrunddaten der Lotsen liefert ein folgendes Profil: sie sind zumeist weiblich, befinden sich im Ruhestand oder auf der Suche nach beruflichen Herausforderungen bzw. üben soziale Berufe aus und sind überdurchschnittlich sozial aktiv.

6.3 Die Motivlage der Integrationslotsen

Während Abschnitt 5.2 sich den Zugangswegen von Interessenten am Lotsenengagement widmet und die Bedeutung der Medien und Integrationsleitstellen als Promoter des Projektes hervorhebt, wird im Folgenden auf die Motive der befragten Integrationslotsen für die Teilnahme an der Qualifizierung und die freiwillige Integrationsarbeit näher eingegangen.

Die Motivationen der Integrationslotsen sind vielschichtig. Mittels der Lotsenbefragung wurde ermittelt, dass sich die meisten befragten Integrationslotsen mit dem Wunsch identifizieren können, andere Menschen zu unterstützen. Dieses Motiv wurde am häufigsten, nämlich von 96% der Befragten (n=324), genannt (siehe Tabelle 11). An zweiter Stelle wurde von 91,8% der Befragten (n=339) das Interesse an Prozessen der interkulturellen Verständigung in der Einwanderungsgesellschaft genannt. Mit diesem Beweggrund für die Qualifizierung zum Integrationslotsen hängt das dritt häufigste Motiv der Lotsen sehr eng zusammen: grundlegendes Interesse für andere Sprachen und Kulturen (86,1% der Befragten (n=331). Früheres Engagement (73,1% der Befragten, n=317), ein privater Bezug zu Migranten (63,6%, n=327) sowie der Wunsch der eigenen Weiterqualifizierung (53,1%, n=309) sind weitere häufig genannte Motive der Integrationslotsen (siehe Tabelle 11).

Tabelle 11: Motive für die Qualifizierung zum Integrationslotsen

	Prozent				
	81,2	14,8	3,1	0,9	
Ich habe mich zum Integrationslotsen qualifiziert, um andere zu unterstützen (n=324)	81,2	14,8	3,1	0,9	Trifft gar nicht zu
Ich habe mich zum Integrationslotsen qualifiziert, da ich zwischen Migranten und der deutschen Mehrheitsgesellschaft vermitteln und zu einer interkulturellen Verständigung beitragen möchte (n=339)	65,8	26,0	5,0	3,2	
Ich habe mich zum Integrationslotsen qualifiziert, weil ich mich schon immer für verschiedene Kulturen und Sprachen interessiert habe (n=331)	53,2	32,9	9,1	4,8	
Ich habe mich schon vor der Qualifizierung zum Integrationslotsen für Integration eingesetzt (z. B. in der Nachbarschaft, in meinem Bekanntenkreis, meinem Kulturkreis, in einem Verein) und habe mich schließlich dafür qualifizieren lassen (n=317)	47,9	25,2	14,8	12,0	
Ich habe einen engen familiären/privaten Bezug zu Migranten und möchte mich deshalb für sie engagieren (n=327)	37,6	26,0	18,3	18,0	

Ich sehe meine Tätigkeit als Integrationslotse als eine Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung (n=309)	23	30,1	19,4	27,5
Ich habe mich zum Integrationslotsen qualifiziert, weil ich zur Verbesserung der Stellung meiner eigenen ethnischen Gruppe beitragen möchte (n=324)	22,5	22,2	14,2	41,0
Ich möchte die Interessen meines Vereins vertreten und habe mich deshalb zum Integrationslotsen qualifizieren lassen (n=310)	14,5	15,5	11,9	58,1

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Im Rahmen der Lotsenbefragung hatten die Befragungspersonen die Möglichkeit, die in der oben stehenden Tabelle genannten Motive für die Teilnahme an der Qualifizierung zu ergänzen. 63 Personen (18%, N=350) nahmen diese Möglichkeit wahr. Größtenteils waren die von Lotsen eigens formulierten Beweggründe mit den oben genannten Motivlagen deckungsgleich (z.B. Unterstützung von Migranten; gesellschaftliche Verantwortung; gesellschaftlichen Missständen im Bereich Migration und Integration, Benachteiligungen und Diskriminierungen entgegenwirken; eigene Weiterqualifizierung und Professionalisierung der eigenen Arbeit mit Migranten). An einer Stelle wurde als Motiv für die Teilnahme an der Lotsenqualifizierung die eigene Eingliederung genannt. Dieses Motiv wurde auch in Tiefeninterviews von einer Akteurin des Lotsenprojekts thematisiert: „Am Ende der Qualifizierung wurde einigen klar, dass die Teilnahme dadurch bedingt war, dass die Personen selbst Unterstützung brauchten. Leute, die an der Qualifizierung teilnehmen, nutzen das, was sie erfahren, als eigene Hilfe und Unterstützung“ (Interview mit Frau Heinrich am 13.05.2009).

Der Analyse der verbalen Daten dieser Studie kann entnommen werden, dass die meisten Lotsen im Kleinen etwas bewirken bzw. etwas Sinnvolles tun wollen und dem Gemeinwesen ihre Kenntnisse und Erfahrungen zur Verfügung stellen möchten (Interview mit Frau Garn am 12.06.2009, Interview mit Frau Meiners vom 01.08.2009). Dies können vorherige Berufs- oder eigene Migrationserfahrungen sein. An dieser Stelle unterscheiden sich die Motive der Integrationslotsen für die Aufnahme des Lotsenengagements kaum von den allgemeinen Motiven anderer Engagierter: Was die Motive für Engagement angeht, so dominiert der Wunsch, die „Gesellschaft im Kleinen mitzugestalten“ (29,6%) und „mit anderen Menschen zusammenzukommen“ (25,9%). In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass sich die Dichotomie zwischen „Egoisten“ und „Selbstlosen“ auflöst, da immer mehr Menschen sich für die Gemeinschaft einsetzen, weil sie darin auch einen eigenen Nutzen erkennen“ (Sittler 2008: 5). Die vorliegende Evaluierung zeigt ebenfalls auf, dass auch Menschen, die soziale Kontakte suchen, auf die Lotsenqualifizierung aufmerksam geworden sind und daran teilgenommen haben, um mit Menschen Kontakte zu knüpfen, ins Gespräch zu kommen und am gesellschaftlichen Leben zu partizipieren. Daneben wurden auch folgende persönliche

Interessen verbalisiert: vorherige wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema, Übergang in den Ruhestand u.ä. In einem einzelnen Fall wurde auch finanzielles Interesse als Motiv für das Lotsenengagement genannt (Interview mit Frau Januar und Frau List vom 15.05.2009). Ein besonderes Motiv, das hingegen häufig in Tiefeninterviews genannt wurde und sich von allgemeinen Beweggründen für das freiwillige Engagement unterscheidet, stellt der Wunsch dar, den gesellschaftlichen Wandel besser zu verstehen und mit den Themen Migration und Integration sensibler und angemessener umzugehen (Interview mit Frau Malibi vom 09.06.2009, Interview mit Herrn Feist vom 31.07.2009). Dieses Motiv veranschaulicht eine folgende Interviewpassage: „Interesse wurde z.B. geweckt durch den lokalen Integrationsplan. Interessierte wollten auf dieser Grundlage lernen, wie Gleichberechtigung und andere Ziele des Integrationsplans auf persönlicher Ebene realisiert werden könnten“ (Interview mit Frau Meiners vom 01.08.2009).

Während die Auswertung im Rahmen des Freiwilligensurveys aufgezeigt hat, dass das Engagement von Migranten stärker als bei Einheimischen auf das Lösen eigener Probleme, die Erweiterung eigener Kenntnisse und Erfahrungen sowie auf den beruflichen Nutzen ausgerichtet ist (Gensicke/Picot/Geiss 2006: 20), lässt sich im Rahmen dieser Untersuchung festhalten, dass sich die Motive von Integrationslotsen mit und ohne Migrationshintergrund nur geringfügig voneinander unterscheiden. Einheimische und Zugewanderte waren in relativ gleichen Anteilen bereits vor dem Lotsenengagement engagiert (68,5%, n=166 und 63,8%, n=150) und nutzen die Teilnahme an der Qualifizierung in gleichem Maß dafür, um für andere sowie für sich Nützliches zu tun (z.B. persönliche und berufliche Weiterqualifizierung jeweils für 43,8% der Einheimischen, n=161 und 45,7% der Zugewanderten, n=147). Nur in einem Aspekt lässt sich ein Unterschied zwischen den Integrationslotsen mit und ohne Migrationshintergrund erkennen: 63,8% der Befragten mit Geburtsort außerhalb Deutschlands und 20,8% der in Deutschland geborenen Integrationslotsen gaben an, an der Qualifizierung teilzunehmen, um die Stellung der eigenen ethnischen Gruppe zu verbessern.

Die Frage, ob die Lotsenqualifizierung die Lotsen für die Aufnahme des freiwilligen Engagements motivieren konnte, kann vermutlich bejaht werden. Ob die Integrationslotsen das freiwillige Engagement nach der Qualifizierung jedoch tatsächlich aufgenommen haben, welches Engagement sie ausüben und wie lange sie in ihrem Einsatz aktiv bleiben, wird in den folgenden Abschnitten dieses Kapitels beschrieben und analysiert.

6.4 Das Einsatzspektrum der Integrationslotsen

In den folgenden Abschnitten wird das Einsatzspektrum der Integrationslotsen näher erörtert. Die Arbeit der Integrationslotsen erstreckt sich über eine Vielzahl von Betätigungsfeldern, die in Kapitel 6.4.1 vorgestellt werden. Die Qualifizierung der Integrationslotsen erfolgt auf Grundlage verschiedener Profile, auf deren Besonderheiten in Abschnitt 6.4.2 näher eingegangen wird. Hier wird spezielles Augenmerk auf die Gelingensbedingungen, Barrieren und Potentiale innerhalb der Profile gelegt. Weiterhin werden die soziodemografischen Hintergründe der Lotsen innerhalb der einzelnen Profile, sowie die Einbettung der Profile in die umgebenden, kommunalen Integrationsgefüge beleuchtet. In Abschnitt 6.4.3 werden

einige besondere Beispiele des Lotsenengagements vorgestellt. Zwar ist es nicht Aufgabe der vorliegenden Evaluation, *Best Practices* des Lotsenengagements herauszuarbeiten, dennoch soll in diesem Abschnitt auf einige Aktivitäten eingegangen werden, welche aus Sicht der Lotsen als besonders gelungen definiert wurden oder sich durch ihre Komplexität von anderen Aktivitäten hervorheben.

6.4.1 Die Betätigungsfelder der Integrationslotsen

Die folgende Beschreibung der Betätigungsfelder der Integrationslotsen bezieht sich auf die Ergebnisse der quantitativen Befragung. Nur jene Lotsen wurden aufgefordert, diese Fragen zu beantworten, die als Lotsen aktiv sind und in verschiedenen Betätigungsfeldern Erfahrungen sammeln konnten. 174 Personen bzw. 49,6% der 350 Befragten machten darüber hinaus Angaben zum Stundenumfang ihres Engagements.

Zum Zeitpunkt der Befragung waren sie insgesamt von einer bis zu dreißig Stunden als Integrationslotsen ehrenamtlich tätig. 85% der aktiven Befragten (n=174) engagierten sich ein bis sechs Stunden pro Woche ehrenamtlich als Integrationslotsen. Dies entspricht Ergebnissen des deutschen Freiwilligensurveys 2004. Aus dem Survey geht hervor, dass 68% der freiwillig Engagierten in Deutschland einer regelmäßigen terminlichen Verpflichtung nachgingen, auf die auch die vorliegenden Ergebnisse hindeuten. Freiwilligenarbeit ist demzufolge „keine zeitlich beliebige Angelegenheit“, sondern trotz vielfältiger Unterschiede von stabilen Strukturen bestimmt (Gensicke/Picot/Geiss 2006: 25).

152 und damit 43,3% der befragten Lotsen machten Angaben über die Zahl der von ihnen betreuten Migranten. Die Zahlen variierten stark zwischen einem bis zu sechzig betreuten Personen. Mit 17,1% der 152 Lotsen, die Angaben zu dieser Frage machten, betreute die Mehrheit der Lotsen drei Klienten. Nur 5,5% der Lotsen betreuten 14 Migranten und mehr. Die große Spannweite der Betreuten sowie auch des Stundenumfangs sind unter anderem in den vielfältigen Formen ihres Engagements bedingt. Von der Organisation von sportlichen Aktivitäten, interkulturellen Treffen oder Gesprächskreisen über Beratungsangebote in vielfältigen Anliegen bis hin zu der Begleitung bei Behördengängen ist das Einsatzspektrum der Lotsen sehr heterogen. Besonders viele Lotsen sind im schulischen Bereich aktiv. So gaben 25,9% der Lotsen an, Auskunft und Unterstützung bei Schulproblemen zu geben, fast ebenso viele geben mit 24,1% häufig Auskunft in den Bereichen Bildung, Ausbildung und berufliche Orientierung.

Das Lotsenengagement scheint damit stärker auf jüngere Migranten fokussiert. 40,3% der Lotsen gaben an, nie in die Begleitung von Senioren involviert zu sein. Zugleich gaben aber auch 92,5% der Lotsen an, nur selten oder nie Auskünfte für Studierende oder Abiturienten zu geben. Auch im Bereich der technischen Unterstützung und im Bereich der Stadtteilarbeit sowie der Organisation sportlicher Aktivitäten sind weniger Menschen aktiv. Dies entspricht nur zum Teil Ergebnissen über freiwilliges Engagement in Deutschland im Allgemeinen. Während „Schule und Kindergarten“ in Deutschland ebenfalls einen bedeutenden Engagementzweig darstellen, ist der Engagementbereich „Sport und Bewegung“ im Vergleich mit nationalen Ergebnissen bei den Lotsen eher unterrepräsentiert. Aus dem

Freiwilligensurvey geht diese Sparte als größter Engagementbereich hervor (Gensicke/Picot/Geiss 2006: 22f.). Dies ist sicherlich auch in der Ausrichtung der Lotsenprofile bedingt, die im Folgenden ausführlich thematisiert werden. Wie an einer späteren Stelle aufgezeigt wird, wurde eine Vielzahl der Lotsen zu so genannten Elternlotsen ausgebildet, die sich im schulischen Bereich engagieren.

6.4.2 Die Lotsenprofile

6.4.2.1 Integrationslotsen in vielfältigen Bereichen

Durch die Teilnahme an der Basisqualifizierung erwerben Interessenten an der freiwilligen Integrationsarbeit eine engagementfeldbezogene Qualifikation, die sie zur Unterstützung von Migranten in vielfältigen Bereichen befähigen soll. Es handelt sich um den Erwerb von Schlüsselkompetenzen (z.B. kommunikative und soziokulturelle Kompetenzen) und engagementfeldbezogenen Kenntnissen (Zuwanderungsrecht, Institutionenkenntnisse, Migranten, Integrationsgeschehen, Ehrenamt u.ä.) für die Ausübung des freiwilligen Engagements. Durch die allgemeine Schulung, die i.d.R. 48 UE umfasst und für die ein einheitliches Qualifizierungskonzept vorliegt (siehe Abschnitt 5.3), eignen sich die Interessenten theoretische Grundlagen für das Lotsenengagement an und stärken ihre mitgebrachten Kompetenzen.

Die Lotsen der allgemeinen Schulung stellen die größte Gruppe der Integrationslotsen in Niedersachsen dar. Ausführungen in diesem Bericht in Hinblick auf die Koordinierung, Vernetzung, Unterstützung und Anerkennung des Lotsenengagements beziehen sich vorrangig auf diese Gruppe und werden in diesem Abschnitt nicht gesondert thematisiert. 20,7% der Integrationslotsen (n=319) bzw. 66 Personen sehen sich als Integrationslotsen in vielfältigen Bereichen. Die Befragung der Akteure und Lotsen zum Anforderungsprofil des Lotsenengagements ergab, dass weniger spezielle Fachkenntnisse, als vielmehr Vorurteilsfreiheit, Verantwortungsbewusstsein und Interesse am Ehrenamt die Aufnahme des freiwilligen Engagements voraussetzen (vgl. Interview mit Herrn Hamadou vom 16.06.2009, Interview mit Frau Malibi vom 09.06.2009, Interview mit Herrn Peters vom 12.08.2009, Interview mit Herrn Metzger vom 12.05.2009).

Integrationslotsen in vielfältigen Bereichen sind Einheimische und Zugewanderte, die integrationsbezogene Themen sachlich, souverän und verantwortungsbewusst behandeln wollen. In Worten einer Integrationslotsin handelt es sich bei Aufgaben der Integrationslotsen um zuverlässige Hilfeleistungen (Interview mit Frau Garn vom 12.06.2009). Die Engagementbereiche von Integrationslotsen unterscheiden sich von anderen freiwilligen Aufgabenbereichen dadurch, dass es Kenntnisse über Migranten und Verständnis für Handlungen von Migranten voraussetzt, die in der Qualifizierung vertieft werden. Die Grenzen des Lotsenengagements und anderer Engagementbereiche sind dort fließend, wo es sich um die allgemeine Lebensbewältigung von Personen handelt, die einer Benachteiligung ausgesetzt sind.

Das Einsatzspektrum der Integrationslotsen ist breitflächig angelegt (siehe Abschnitt 6.4). Ihre Aktivitäten erstrecken sich über Einzelfallbetreuung von Migranten bis zu Angeboten für

Gruppen in Form von Deutsch- und Computerkursen, Gesprächskreisen für Frauen oder bestimmte Migrantengruppen und anderen Freizeitaktivitäten (Wasseraktivitäten und Fahrradkurse für Frauen mit Migrationshintergrund, Puppentheater etc.). Durch das freiwillige Engagement von Integrationslotsen in wesentlichen Lebensbereichen wird das Selbsthilfepotenzial der Einwanderungsgesellschaft erschlossen: Lotsen sehen sich als Integrationshelfer. Die aktiven Integrationslotsen sind mit der Einwanderungsgesellschaft vertraut, sind offen im Umgang mit verschiedenen Kulturen und begleiten Migranten zu Erfolg versprechenden Problemlösungen, d.h. die Hilfeleistung von Integrationslotsen wird von Migranten in Anspruch genommen, die Bewältigung des persönlichen und beruflichen Alltags obliegt den Zugewanderten selbst. In den Argumentationen der interviewten Akteure des Lotsenprojekts wird das Anliegen der einheitlichen Verwendung der Begrifflichkeit „Integrationslotse“ besonders hervorgehoben und zum Teil von einer Untergliederung des Hauptprofils in die spezifischen Lotsenprofile (z.B. Elternlotsen, Toleranzlotsen) abgeraten: „Warum bleibt man nicht trotzdem bei Integrationslotsen und hat so einen Schwerpunkt, anstatt die plötzlich alle umzubennen“ (Interview mit Herrn Leine vom 08.05.2009). Von besonderer Relevanz ist dieses allgemeine Lotsenprofil im ländlichen Raum. Einheitlich wird von den befragten Akteuren für die Stärkung der Institution Integrationslotsen plädiert und der Profilierung der freiwilligen Integrationsarbeit in Landkreisen eine ‚Inflation‘ bescheinigt (Interview mit Herrn Wille vom 14.07.2009, Interview mit Frau Allie vom 10.07.2009, Interview mit Frau Kästner vom 14.05.2009, Interview mit Herrn Saleem und Frau Bade vom 14.05.2009). Eine interviewte Akteurin sieht in der Profilierung der Lotsen Verlust von Potenzial, da spezielle Lotsen schwieriger gefunden und eingesetzt werden können (Interview mit Frau Allie vom 10.07.2009). Eine Profilierung ist aus der Sicht dieser Akteurin auch deswegen weniger sinnvoll, weil Lotsen nicht als Experten fungieren, sondern vielmehr breitflächig den Zugang zu Problemlösungen organisieren können sollten (ebd.). Spezialisierungen sollten bei Interesse aufbauend auf die Basisqualifizierung in den Betätigungsfeldern der Lotsen angeboten werden, die den Kontakt mit Schulen bzw. Kindern und Jugendlichen fördern. Ferner bieten sich Profilierungen eher in städtischen Gebieten an. Welche speziellen Lotsenprofile sich in Niedersachsen herausgebildet haben und inwiefern sie sich als übertragbar erwiesen haben, wird in den folgenden Abschnitten vorgestellt.

6.4.2.2 Stadteillotsen

Das Konzept der Stadteillotsen findet in Niedersachsen bislang lediglich in Anwendung. Hier ergänzt ein Team von Stadteillotsen das Angebot der Integrationslotsen in vier Stadtbezirken. Dieses besteht in erster Linie aus einer wöchentlichen Sprechstunde für Personen mit Migrationshintergrund, in der verbindliche und regelmäßig zu erreichende Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Die hier stattfindenden Beratungsgespräche dienen der gemeinsamen Problemlösung, insbesondere im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe oder in Form der gezielten Weitervermittlung der Betreuten an hauptamtliche Experten auf dem jeweiligen Fachgebiet. Eine Tätigkeit, der intensiv nachgegangen wird, stellt die Stadteilarbeit mit Jugendlichen dar, denen es häufig an Ansprechpartnern, Beratungsmöglichkeiten und festen Orten, an denen sie sich aufhalten können, fehlt.

Probleme dieser Zielgruppe liegen insbesondere im schulischen Bereich (Interview mit Frau Hopdediks vom 12.05.2009). Neben den verschiedenen Beratungsmöglichkeiten, sind die Stadteillotsen darauf spezialisiert, Probleme und Anregungen im Stadtteil aufzugreifen, diese im Lotsenteam zu reflektieren und ggf. an zuständige Institutionen weiterzuleiten. Die Stadteillotsen können in gewisser Weise als Sprachrohr der in den Quartieren lebenden Migranten betrachtet werden, die Anregungen und Vorschläge für kommunalpolitisches Handeln weiterleiten und die Weiterentwicklung der Integrationsarbeit vor Ort begünstigen (vgl. <http://www.hildesheim.de/staticsite/staticsite.php?menuid=291&topmenu=3>).

Die Konzeption eines auf die Tätigkeitsfelder zugeschnittenen Spezialisierungsmoduls liegt bislang nicht vor. Empfohlen wird die Entwicklung von Qualifizierungselementen, die den Anforderungen des Lotsenprofils entsprechen und auf die Basisqualifikation aufbauen (Interview mit Frau Hopdediks vom 12.05.2009). Die Betreuung der Stadteillotsen liegt insbesondere in Händen der vom bürgerschaftlichen Engagement überzeugten und selbst sehr engagierten Integrationsleitstelle der Stadt Hildesheim. Des Weiteren werden die Stadteillotsen von einem Team von weiteren Integrationslotsen themen- oder projektspezifisch unterstützt.

Trotz der Gegebenheit, dass Stadteillotsen bisher nur in Hildesheim als solche qualifiziert wurden, würden sich interessanterweise deutlich mehr Integrationslotsen (7,2%) als solche bezeichnen. So gaben bei der Frage nach dem Lotsenprofil 7,2% der Befragungspersonen (n=319) an, als Stadteillotse aktiv zu sein.

6.4.2.3 Elternlotsen

Nach den Integrationslotsen in vielfältigen Bereichen (20,7%), stellen die Elternlotsen mit 15% die zweitgrößte Lotsengruppe dar. Speziell für die Profilierung wurde das Konzept „Elternlotsen“ – ein modularisiertes Qualifizierungskonzept für die aktivierende Elternarbeit mit zugewanderten Eltern“ entwickelt (siehe Abschnitt 5.3). Die Projektidee ging aus der bilateralen deutsch-türkischen Arbeitsgruppe im Niedersächsischen Kultusministerium hervor. Zielgruppe dieser Profilierung sind Personen, zumeist Mütter und Väter, mit möglichst eigener Migrationserfahrung sowie mit dem Interesse, Eltern mit Migrationshintergrund für die Themen Bildung, Schule und Erziehung zu sensibilisieren und deren Zusammenarbeit mit den Bildungsinstitutionen zu stärken.

Laut Konzept können Elternlotsen durch die Organisation gemeinsamer Seminare oder Gesprächskreise für zugewanderte Eltern einen Raum schaffen, der es ermöglicht, eigene Erfahrungen zu reflektieren und neue Erkenntnisse über Erziehung und Bildung zu gewinnen, mit dem Ziel sich aktiv für die Bildungsbelange der eigenen Kinder einsetzen zu können. Weiterhin nehmen Elternlotsen eine unterstützende Funktion in Bildungseinrichtungen ein, indem sie diese für die Belange der zugewanderten Eltern sensibilisieren und Wege für eine fruchtbare Zusammenarbeit und somit für die interkulturelle Öffnung bildungsrelevanter Institutionen bereiten (vgl. „Elternlotsen“ 2007). Besonders engagiert sind die Elternlotsen im Bereich der Initiierung und Begleitung von Eltern- bzw. Müttergruppen in pädagogischen Einrichtungen, vor allem in Kindertagesstätten. Ebenfalls

wird auf stattfindende schulunterstützende Tätigkeiten hingewiesen. Hier engagieren sich Lotsen u.a. als Leselernhelfer oder als Dolmetscher. Wünschenswert wäre aus Sicht eines Trägers die Qualifizierung von Lotsen für den Vorschulbereich (Interview mit Herrn Borgardt vom 12.06.2009). In Hinblick des Abbaus von Unterstützungsleistungen für Förderschulen auf der Landesebene soll aus der Perspektive einer weiteren Akteurin des Lotsenprojekts speziell die Förderung von Müttern und Vätern emotional und sozial auffälliger Kinder durch Integrationslotsen gestärkt werden (Interview mit Frau Heinrich vom 13.05.2009).

Grundsätzlich wird der Bedarf an der zusätzlichen Qualifizierung von Elternlotsen als hoch eingeschätzt. Zum Teil wird aber auch die Absolvierung der Basisqualifizierung als ausreichende Grundlage für die Tätigkeit als Elternlotse betrachtet. Eine interviewte Akteurin des Lotsenprojekts schätzt die Basisqualifizierung im Vergleich zum Spezialisierungsmodul sogar als eine geeignetere Form der Vorbereitung auf die Tätigkeit als Elternlotse ein, da hier grundlegende Themen behandelt würden, für die in den oftmals sehr kurz gefassten Spezialisierungen häufig kein Raum bestünde (Interview mit Frau Heinrich vom 13.05.2009).

In Hinblick auf die anspruchsvolle Beratungstätigkeit der Elternlotsen sollte deren Engagement durch Fachkräfte koordiniert und in örtliche sowie landesweite Strukturen eingebunden sein. Grundbausteine für dieses Gelingen sollten während der Qualifizierung geschaffen werden. Empfohlen wird u.a. eine Zusammenarbeit mit Bildungsträgern, Integrationsleitstellen, Migrationsberatungsstellen, Schulgremien, Integrations-, Präventions- und Elternräten sowie mit Integrationsbeauftragten der Kommunen (vgl. „Elternlotsen“ 2007). Die kommunikativ erhobenen Daten weisen lediglich in geringem Maß auf bereits bestehende Strukturen im Bereich der Betreuung speziell von Elternlotsen hin. In Braunschweig werden die Elternlotsen vom Maßnahmeträger im Rahmen des Projekts „Interkulturelle Bildungspartnerschaften“ bis September 2010 begleitet. In einem weiteren Fall wird von einem ähnlichen Projekt berichtet, welches sich „Motivierende Vielfalt“ nennt und den Einsatz geschulter Kulturmittler an der Schnittstelle von Elternhaus und Schule in Lüneburg fördert (Interview mit Herrn Schimanski vom 23.06.2009). Ein Zuwachs an Kooperationen zwischen Projekten wie diesen, die inhaltlich auf ähnlichem Terrain arbeiten, könnte zukünftig die Nutzung von Synergieeffekten im Bereich der Begleitung der Ehrenamtlichen steigern.

6.4.2.4 Berufs- und Ausbildungsotsen

14,1% der befragten Lotsen engagieren sich derzeit in dem Übergangsbereich von der Schule in den Beruf. Bei den so genannten Berufs- und Ausbildungsotsen handelt es sich im Allgemeinen sowohl um Schüler und Studenten als auch um berufstätige Personen. In einigen Ortschaften wurden besondere Merkmale bei der Auswahl der Berufs- und Ausbildungsotsen berücksichtigt. Zum Teil wurde ein besonderer Wert darauf gelegt, Jugendliche sowie Personen mit eigener Migrationsgeschichte für das Ehrenamt zu gewinnen. In anderen Projekten wurde nach Integrationshelfern unter den Teilnehmenden der vom Ministerium für Inneres, Sport und Integration initiierten Veranstaltung „Vorbildlich“ gesucht (Interview mit Frau Heine und Frau Antidis vom 24.04.2009). In einem weiteren

Lotsenprojekt wurde bei der für die Qualifizierung in Frage kommenden Teilnehmenden darauf geachtet, dass diese bereits über Erfahrungen im Bereich der Zusammenarbeit mit jugendlichen Migranten verfügen. Ebenfalls gingen Berufs- und Ausbildungslotsen aus dem Mentorenprogramm der Niedersächsischen Industrie- und Handelskammer (IHK) hervor (<http://www.hannover.ihk.de>). In den einzelnen Projekten variiert auch die Zielgruppenorientierung. Während sich das Angebot der Berufs- und Ausbildungslotsen in einigen Ortschaften an alle Jugendlichen richtet, fokussiert es anderenorts die Belange Jugendlicher mit eigener Migrationsgeschichte. Darüber hinaus engagiert sich eine Gruppe von Schülerlotsen vorwiegend an Haupt- und Realschulen, während Aktivitäten an Gymnasien eine Ausnahme darstellen. Die Aufgabe der Schülerlotsen ist, kulturbedingte Missverständnisse rechtzeitig zu erkennen und aufzuarbeiten, Mitschüler bei migrationspezifischen Problemen zu beraten bzw. Anregungen der Mitschüler an das Kollegium weiterzuleiten.

Die Berufs- und Ausbildungslotsen sehen ihre Aufgabe darin, Jugendliche beim Einstieg ins Erwerbsleben zu unterstützen. Beratungsgespräche zur beruflichen Orientierung sind hier ebenso dienlich, wie das gemeinsame Überarbeiten von Bewerbungsunterlagen. Verfügt der Lotse über nützliche Kontakte, z.B. zu potenziellen Arbeitgebern oder Ausbildungsbetrieben, wird auch hierüber versucht, den Weg in die Ausbildung oder den Erwerbseinstieg zu ebnen (Interview mit Frau Kästner vom 14.05.2009).

Die für die Tätigkeit im Übergangsbereich Schule-Beruf benötigten Grundkenntnisse erwerben die Lotsen meist in speziellen Trainingseinheiten. Teilweise wurden hierfür integrative Qualifizierungsmodule konzipiert, die sowohl einige allgemeine Elemente aus dem Basismodul als auch speziell auf das Lotsenprofil zugeschnittene Themen abdecken. In anderen Fällen knüpfen Spezialisierungskurse an die abgeschlossene Basisqualifizierung an. Der zeitliche Umfang der Qualifizierung liegt in der Regel zwischen 50 und 70 Unterrichtseinheiten (UE). In einem Fall haben die angehenden Berufs- und Ausbildungslotsen eine Kurzqualifizierung absolviert. Der Entschluss der Verantwortlichen, sich auf einige wenige Kerninhalte zu beschränken, ergab sich aus der Tatsache, dass die Teilnehmer bereits stark durch ihr Ehrenamt ausgelastet waren.

Auch wenn sich die einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen größtenteils thematisch voneinander unterscheiden, nehmen sie doch ohne Ausnahme die Problematik der Jugendarbeitslosigkeit sowie die üblichen Problemlagen beim Übergang Schule-Beruf in den Blick. Weitere übliche Themenfelder stellen die Berufsorientierung und die Berufswahl dar. Diese geben den Lotsen einen aktuellen Überblick zu Arbeits- und Stellenmarkt sowie zu Berufsprofilen und deren Qualifizierungsanforderungen. Bewerbungstipps und Anregungen zur Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern sowie die Präsentation relevanter Fördersysteme im Bereich des Berufseinstiegs können ebenfalls Inhalte der Qualifizierung sein. Weitere Qualifizierungsinhalte, die seitens der Befragungspersonen erwähnt wurden, dienen der Steigerung der interkulturellen Kompetenz von Berufs- und Ausbildungslotsen, um diese insbesondere für die möglicherweise auftretenden, kulturell bedingten

unterschiedlichen Erwartungen an Beruf und Ausbildung von Einheimischen und Zuwanderern zu sensibilisieren (Interview mit Frau Heine und Frau Antidis vom 24.04.2009).

Als wesentliche Kooperationspartner der Berufs- und Ausbildungslotsen fungieren derzeit ein JobCenter, eine Migrationsberatungsstelle sowie eine Integrationsberatungsstelle des Diakonischen Werkes. Auch eine Integrationsleitstelle wurde in ihrer Funktion als betreuende Institution hervorgehoben. Verantwortlichkeiten in Bezug auf die Unterstützung von Berufs- und Ausbildungslotsen wurden ebenfalls von den Niedersächsischen Handwerkskammern sowie den IHKs übernommen (<http://www.wk.niedersachsen.de>). Weitere Betreuungsformen ergaben sich in einem Landkreis über ein anderweitiges Projekt zur beruflichen Integration von Jugendlichen (*My Life Coaching-Projekt*). Zusätzlich zu den Kooperationen, die die Lotsen mit Institutionen der Integrationsarbeit und Einsatzstellen pflegen, ist die Vernetzung der Berufs- und Ausbildungslotsen untereinander hervorzuheben. Gewinnbringend ist z.B. ein Internetforum, in dem sich Integrationslotsen mit Mitgliedern eines ähnlichen Projekts (*My Life Coaching-Projekt*) gegenseitig austauschen und über aktuelle Stellenausschreibungen und Ähnliches informieren (Interview mit Frau Kästner vom 14.05.2009).

6.4.2.5 Hochschullotsen

Das Konzept der Hochschullotsen an der Universität Oldenburg ist bisher in Niedersachsen einzigartig. Im Wintersemester 2007/2008, das heißt von Oktober 2007 bis Februar 2008, wurden hier in 52 Unterrichtseinheiten insgesamt 32 Integrationslotsen unter Trägerschaft der Evangelischen Studierendengemeinde (ESG) in Kooperation mit dem Interdisziplinären Zentrum für Bildung in Migrationsprozessen (IBKM) der Universität Oldenburg qualifiziert. Die Gruppe der Lotsen setzt sich zusammen aus einheimischen Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund, internationalen Studierenden sowie Gasthörernden. Ihre wesentliche Aufgabe sehen die Hochschullotsen der Universität Oldenburg darin, Verständigungswege für internationale Studierende sowie die Gruppe der so genannten Bildungsinländer²⁸ zu finden (Interview mit Herrn Hamadou vom 16.06.2009). Darüber hinaus war ein Hauptmotiv für die Entwicklung dieses Profils der Versuch, hohen Abbrecherquoten und Benachteiligungen von internationalen Studierenden und Bildungsinländern entgegen zu wirken (Interview mit Herrn Schneider vom 16.06.2009). Das Handlungsfeld der Hochschullotsen beschränkt sich auf den Kontext der Universität, wird aber durch die Einbindung in die außeruniversitäre Integrationsstruktur der Kooperativen Migrationsarbeit Niedersachsen (KMN) erweitert. Innerhalb der Universität kooperieren die Hochschullotsen insbesondere mit dem ‚Runden Tisch Ausländerstudium‘ der Universität, der ESG, der Katholischen Hochschulgemeinde (KHG), dem Allgemeinen Studierenden-Ausschuss (AstA), sowie dem International *Student's Office*.

Die Aktivitäten der Lotsen erstrecken sich über individuelle sowie schriftliche Betreuung, Beratung und Coaching, die Vermittlung von Sprachtandems sowie die Organisation von Veranstaltungen. Dazu zählen ein ‚Konversationsclub Deutsch‘ zwischen den Semestern

²⁸ Als Bildungsinländer werden ausländische Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund bezeichnet, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im deutschen Schulsystem erhalten haben (vgl. Isserstedt/Link 2008: 6).

sowie zwei Mal monatlich eine so genannte ‚Internationale *Coffee Hour*‘. Einen großen Teil ihrer Arbeit machen derzeit Korrekturleistungen von Hausarbeiten, Diplomarbeiten u.ä. aus. Dieser Zweig soll jedoch durch die Institutionalisierung solcher Leistungen verkleinert werden. Die Hochschullotsen verfolgen diesbezüglich auch das Anliegen, sich auf politischer Ebene für die Belange internationaler Studierender einzusetzen, um so die strukturellen Bedingungen ihrer Situation zu verbessern.

Die befragten Lotsen sehen sich mit einer großen Nachfrage konfrontiert, die sie auf ihre aktive Öffentlichkeitsarbeit sowie die Vernetzung mit Institutionen, die internationale Studierende mit Unterstützungsbedarf an sie weiterleiten können, zurückführen. Die Hochschullotsen sind wöchentlich mit einem Informationsstand vor der Hochschulmensa als Ansprechpartner präsent und leisten intern und extern Öffentlichkeitsarbeit durch Pressemitteilungen, Handzettel sowie die Teilnahme an relevanten Hochschulgremien und Veranstaltungen. Die Aktivitäten der Lotsen wurden während der Qualifizierung geplant und eingeleitet. Eine Besonderheit der Qualifizierung der Hochschullotsen in Oldenburg besteht darin, dass im letzten Teil innerhalb von 20 Praxisstunden der Einsatz der Lotsen geplant und vorbereitet wird. Unter themenspezifischer, professioneller Anleitung u.a. des *International Student's Office* werden Konzepte erstellt und Arbeitsgruppen gebildet, die sich z.B. auf die Bereiche Öffentlichkeitsarbeit oder Statistik spezialisieren. Etwa die Hälfte der 15 im Rahmen der Qualifizierung geplanten Arbeitsgruppen sind heute tätig (Interview mit Herrn Hamadou vom 16.06.2009).

Aus Sicht der Interviewten ist die Übertragung des Qualifizierungskonzeptes auf andere Universitäten möglich, muss jedoch auf die Belange der jeweiligen Hochschule abgestimmt werden. Eine Anfrage liegt von der Technischen Universität Clausthal vor. Die Vernetzung der Lotsen und die Koordinierung ihrer Arbeit wird über eine Internetplattform gewährleistet, über die Unterstützung suchende Studierende außerdem Kontakt zu den Lotsen aufnehmen können. Darüber hinaus werden Aktivitäten in einem monatlichen *Jour fixe* geplant und besprochen. Eine Besonderheit der Arbeit der Hochschullotsen in Oldenburg besteht in der Zusammenarbeit mit so genannten ‚Lotsenassistenten‘, bei denen es sich vorrangig um ausländische Studierende handelt, die nicht zu Hochschullotsen qualifiziert wurden, die Lotsen jedoch bei Bedarf bei ihren Aktivitäten unterstützen (Interview mit Herrn Hamadou vom 16.06.2009).

Aus der Erhebung und mit Blick auf die Untersuchung der anderen Lotsenprofile kann geschlossen werden, dass der derzeitige Erfolg der Arbeit der Hochschullotsen mit auf ihre strukturelle Einbettung zurückzuführen ist. Infrastrukturell und auch finanziell profitieren die Hochschullotsen von der Unterstützung universitärer Institutionen, insbesondere die Anbindung an das IBKM, durch das auch die Betreuung der Hochschullotsen gewährleistet wird. Als weitere Gelingensbedingung für die Arbeit der Hochschullotsen erwies sich die intensive Planung ihrer Aktivitäten schon während der Qualifizierungsphase unter Anleitung verschiedener Akteure, die hauptamtlich im Bereich der Integration aktiv sind, sowie die Anerkennung ihrer Arbeit durch die Hochschule.

Grenzen der Hochschullotsenarbeit liegen in der Bearbeitung struktureller Schwierigkeiten, denen internationale Studierende ausgesetzt sind. Schwierigkeiten der Arbeit der Hochschullotsen liegen darüber hinaus, bedingt durch den Studierendenstatus der meisten Ehrenamtlichen in diesem Bereich, in ihrer hohen Fluktuation. Spätestens mit Beendigung ihres Studiums ist mit der Aufgabe des Engagements der Hochschullotsen zu rechnen. Weiterhin sehen die Hochschullotsen ihre zeitlichen Kapazitäten durch die hohe Nachfrage ihrer Arbeit nahezu ausgeschöpft. Entgegengewirkt wird diesen Schwierigkeiten bisher durch die Einbindung von Gasthörernden, die stärker ortsgebunden sind als die Studierenden, sowie die Unterstützung durch Lotsenassistenten. Langfristig lässt sich dieses Problem jedoch nur durch die regelmäßige Qualifizierung von neuen Hochschullotsen lösen.

Gewünscht wird darüber hinaus die Anerkennung der Lotsenarbeit als Hochschulleistung, um das ehrenamtliche Engagement attraktiver zu machen und zeitlich auch für jene Studierenden zu ermöglichen, die ehrenamtliches Engagement und Studium bisher nicht vereinbaren können.

6.4.2.6 Toleranzlotsen

Die Qualifizierung von Integrationslotsen für Toleranz und interkulturelle Verständigung richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene und wurde bis zum Zeitpunkt der Evaluierung einmalig in Hannover konzipiert und umgesetzt. Die als Toleranzlotsen qualifizierten Jugendlichen übernehmen die Rolle eines Trainers. Anhand eigener Trainings sensibilisieren sie Schüler und Jugendliche für Themen wie Diskriminierung und Vielfalt. Rekrutiert wurden Jugendliche aus dem 11. Jahrgang einer Schule in Hannover. Das Qualifizierungskonzept wurde zunächst in Klassen veranschaulicht. In der Qualifizierung wurden interessierte Jugendliche in Anlehnung an einen in New York entstandenen Peer-Trainingsansatz zur Auseinandersetzung mit Vielfalt und Vorurteilen, Fremdenfeindlichkeit, Extremismus, Rassismus, Sexismus und Antisemitismus durch junge Erwachsene geschult (siehe Abschnitt 5.3). Eine Besonderheit der Qualifizierung zu Toleranzlotsen besteht darin, dass die Schulung in einer lernfreundlichen Unterrichtsform bzw. von gleich zu gleich als *„learning by co-operative doing“* erfolgt. Aus gruppenspezifischen Gesichtspunkten übernachteten die Jugendlichen während des Trainings gemeinsam. Nach Abschluss der Qualifizierung führten sie eigene Trainings in Jugendwerkstätten, einer Grundschule, ihrer eigenen Schule, einer Jugendstrafanstalt sowie ein Training mit Erwachsenen im Rahmen des Internationalen Fachkräfteaustausches durch. Im ersten Jahr nach der Qualifizierung wurden die Toleranzlotsen durch eine Praktikantin beim Träger während der Vor- und Nachbereitung von Trainings bzw. Workshops unterstützt. Der Träger fungierte als Vermittlungsstelle zwischen Interessenten und Toleranzlotsen und stellte eine große Nachfrage nach Toleranzlotsen fest.

Während der Organisationsaufwand beim Aufbau des Projektes seitens des Trägers bewältigt werden konnte, fehlten ihm finanzielle und personelle Ressourcen, um Jugendliche in ihrem Engagement zu begleiten. Auch die Träger der Qualifizierung von Schülerlotsen weisen darauf hin, dass insbesondere Jugendliche Unterstützung über die Qualifizierung

hinaus benötigen und es folglich einer angepassten Modulkonzeption, einer besseren Planung von Einsatzstellen im Voraus sowie einer nachhaltigen Finanzierung bedarf (vgl. Interview mit Frau Helme und Frau Ortmeier vom 27.05.2009). Aus Sicht der Träger ist der Nutzen des Engagements von Jugendlichen offensichtlich, „denn gerade an Schulen kneift es“ (Interview mit Frau Heine und Frau Antidis vom 24.04.2009). Außerdem ist ihre Tätigkeit über die ‚Projekte‘ hinaus wichtig – sie können „als Beraterinnen, Unterstützerinnen und Multiplikatorinnen in ihrem Familien- und Freundeskreis“ fungieren (vgl. Interview mit Frau Helme und Frau Ortmeier vom 27.05.2009). Gleichzeitig wird hervorgehoben, dass Schülerlotsen in Schulen noch wenig nachgefragt werden und darüber hinaus bei ihrem Engagement gezielt begleitet werden sollten (ebd.). In Zusammenhang mit dem Engagement der Jugendlichen ist an dieser Stelle auf drei folgende Aspekte hinzuweisen: Engagementserfahrung, Teilhabe von benachteiligten Jugendlichen und Fluktuation. Aus früheren einschlägigen Studien ist bekannt, dass „das aktuelle freiwillige Engagement wesentlich davon abhängt, ob Personen früher engagiert waren: Von denjenigen, die unter 16 Jahren bereits engagiert waren, sind heute noch 54% engagiert, während die Zahl bei den Nicht-Engagierten lediglich bei 15% liegt“ (Rauschenbach 2008: 3). Die Lotsenqualifizierung ist somit in Hinblick auf die Entwicklung der Engagementkarriere von Schüler- bzw. Toleranzlotsen von Bedeutung. Ferner kann sie die Zugangschancen zum freiwilligen Engagement für benachteiligte Jugendliche verbessern. Aus der Engagementforschung ist bekannt, dass die statusabhängige Engagementbeteiligung auch bei Kindern reproduziert wird und die Zugangschancen zum Ehrenamt sozial ungleich verteilt sind (vgl. Fehren/Sauter 2008: 19). Da als Toleranz- und Schülerlotsen Schulabgänger qualifiziert werden, ist eine Fluktuation im Engagement offensichtlich. Um die Institution der Toleranzlotsen zu etablieren, ist darüber hinaus eine Koordinierungsstelle für Interkulturelle Kompetenz für Jugendliche in Niedersachsen zu schaffen (Interview mit Frau Heine und Frau Antidis vom 24.04.2009).

Zu überlegen wäre, in welchem Bereich der Integrationsarbeit Jugendliche am besten verortbar sind. Die Jugendlichen werden durch mindestens drei Profile -Toleranz-, Schüler- und Sportlotsen - angesprochen. Um das Engagement der Jugendlichen angemessen zu fördern, erscheinen eine für Jugendliche zugeschnittene Modulkonzeption und eine über die Qualifizierung hinausgehende Begleitung als sinnvoll. Abschließend für diesen Abschnitt ist auf eine interessante Entwicklung hinzuweisen. Den Lotsen ist vermutlich die im Lotsenprojekt entstandene Profilierung nicht immer bekannt. Anzunehmen ist, dass die Befragten ihr Profil je nach Interpretation ihrer Aufgaben als Lotse definieren. Die Lotsenbefragung ergab, dass sich 23 befragte Integrationslotsen (6,6%, N=350) als Toleranzlotsen identifizieren. Die sich als ‚Toleranzlotsen‘ bezeichnenden Engagierten kommen aus 15 Landkreisen und Städten Niedersachsens, obwohl eine offizielle Qualifizierung zu den so genannten Toleranzlotsen lediglich in Hannover stattfand. Ein ähnliches Phänomen zeichnet sich bei Integrationslotsen ab, die sich als Sportlotsen bezeichnen. Vermutlich aufgrund ihrer hauptsächlichen Betätigung im Bereich Sport identifizierten sich 24 Lotsen aus 18 Landkreisen und Städten als Sportlotsen, obwohl die

spezielle Qualifizierung nur an sechs Standorten stattgefunden hat. Auf das Profil der Sportlotsen wird im nächsten Abschnitt ausführlicher eingegangen.

6.4.2.7 Sportlotsen

Der Bereich „Sport und Bewegung“ war 2004 mit 11% der größte Engagementbereich in Deutschland, dem die Felder „Schule und Kindergarten“ (7%), „Kirche und Religion“ (6%) sowie „Soziales“ (5%) folgen (Embacher/Lang 2008: 42). Das Handlungsfeld Sport ist derzeit sowohl durch Wandel als auch durch Kontinuität geprägt. So steht es zum einen vor neueren Herausforderungen: der Entwicklung neuer Management- und Marketingstrategien und der Gewinnung von Interessenten für die Verbindlichkeit der ehrenamtlichen Pflichten (Pankoke 1996: 34). Zum anderen behält es als klassisches Ehrenamt die Verbindung mit sozialen Leitbildern von Gemeinschaft und Kameradschaft bei (Pankoke 1996: 33).

Da sich aus Sicht der befragten Akteure Migranten mehrheitlich für Fußball und Kampfsport interessieren, sind in solchen Vereinen mehr Migranten repräsentiert als in anderen. Während der Spiele und seltener bei Trainings lassen sich Konfliktsituationen beobachten, an denen sich überwiegend Migranten beteiligen. Solche Vorfälle und Problemspiele lieferten den Anlass für die Antragstellung (Interview mit Frau Meinert, Herrn Bernhard und Herrn Lohmann vom 09.06.2009). Aus Sicht der befragten Sportlotsen und Akteure engagieren sich die als Sportlotsen²⁹ qualifizierten Personen nicht durchgehend für Migranten. Es handelt sich größtenteils um intervenierende oder erweiterte Einsätze: Sportlotsen setzen sich je nach Bedarf in Konfliktsituationen ein und können als Kommunikationslotsen bezeichnet werden, die gelernt haben, in Konfliktsituationen mit kulturellen Unterschieden angemessen umzugehen (ebd.). Erkennbar wurde außerdem, dass die Vielfalt der Integrationsarbeit im Handlungsfeld Sport sehr stark vom diesbezüglichen Verantwortungsbewusstsein des Vereins abhängt. Je konkreter die Integrationsvorstellungen eines Vereins sind, z.B. wenn diese als solche im Verein systematisch diskutiert und von Mitgliedern im Verein und nach außen vertreten werden, desto umfangreicher sind die integrativen Tätigkeiten im Sport. Während im Ergebnis der Evaluation des bundesweiten Programms „Integration durch Sport“ festgehalten wurde, dass keine einheitlichen durchdachten Integrationskonzepte im Handlungsfeld Sport vorliegen und v.a. die Vorstellung dominiert, dass Integration quasi automatisch als Nebenprodukt des gemeinsamen Sporttreibens erfolgt (Baur 2009: 24-26), weisen die Integrationskonzepte der am Lotsenprojekt beteiligten Sportvereine deutlichere Konturen auf. An dieser Stelle ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Integrationsarbeit im Bereich Sport im Rahmen des Lotsenprojekts mehr auf individueller Ebene erfolgt und nur wenige Sportvereine gezielte Integrationsarbeit betreiben und die Lotsenqualifizierung hierfür wahrnehmen. Am

²⁹ Den Anträgen für die Förderung der Qualifizierung der Sportlotsen kann entnommen werden, welche Aufgaben Sportlotsen in der freiwilligen Integrationsarbeit im Handlungsfeld Sport übernehmen sollten: Idealerweise übernimmt der qualifizierte Sportlotse die Rolle eines Bindegliedes zwischen Vereinen und Verbänden und die Rolle eines Kulturvermittlers, um Trainer und Übungsleiter in Sportvereinen, Sparten oder Mannschaften im Umgang mit Spielern und beim Training zu unterstützen. Weiterhin begleitet er interessierte Migranten bei ihrer Kontaktaufnahme zu Sportvereinen, erhebt den Bedarf an Sportangeboten bei Migranten und gibt diesen an die Vereine weiter. Mehr über das Qualifizierungskonzept kann in Abschnitt 5.3 nachgelesen werden.

Lotsenprojekt waren bislang nur solche Sportvereine interessiert, die erstens Migranten als Zielgruppe wahrgenommen haben und zweitens erkannten, dass im Sport auch erzieherische Aspekte behandelt werden und die Integration im Sport pädagogische Arrangements abverlangt. Das Verständnis der Integrationsarbeit sowie der Notwendigkeit solcher Arrangements veranschaulichen folgende Interviewpassagen:

„Als Sportverein ist man gut beraten, wenn man Migranten als Zielgruppe wahrnimmt, [...] ganz fernab von irgendwelchen humanitären Überlegungen, sondern einfach bezogen auf die materielle Zukunft des Vereins. [...] Wir machen Integration nicht nur der Sache wegen, sondern auch wegen uns selbst. Wir sind eben schon der Auffassung, dass der Ausbau der sozialen Kompetenz im Verein, dem Verein auch nützt. Es nützt nicht nur den Zielgruppen, also den Migranten, sondern auch dem Verein. Der Verein wird einfach sozialer, er wird interessanter, er wird menschlicher, er wird irgendwie besser, durch diese Arbeit [...]. Wir machen eine Art Sozialarbeit, dass wir Sachen machen, die eigentlich für den Sportverein gar nicht in Frage kommen, die aber irgendwie gemacht werden müssen, weil es sonst nicht funktioniert [...]. Trainer wissen z.B. nach dem Lehrgang, wie sie mit kulturellen Unterschieden umgehen, [...] das Ziel ist, alle Sportangebote mit dieser Materie vertraut zu machen, sie auch im Vorstand nachhaltig zu verankern, Sensibilität zu schaffen, dass es in Abteilungen funktioniert. Auch die Beteiligung von allen an der Netzwerkarbeit ist gewünscht, dass Kontakte professionell betrieben werden. Jeder soll sich im Rahmen seiner Möglichkeiten engagieren“ (Interview mit Herrn Herbst vom 14.05.2009).

Zum einen lässt diese Evaluierung erkennen, dass der Lernbedarf in Hinblick auf einen ‚professionellen‘ Umgang mit kulturellen Unterschieden und Konflikten im Bereich Sport vorliegt und die Lotsenqualifizierung hierfür eine Lösung bietet. Zum anderen wird sichtbar, dass die Interventionen von außen von Sportvereinen nicht reibungslos akzeptiert werden und auch das Interesse an der Qualifizierung der potenziellen Sportlotsen unter Vereinsmitgliedern nicht selbstverständlich ist:

„Und Oberbegriff war immer Machbarkeit. [...] Für uns ist es ein rotes Tuch, mit einer nicht endenden Theorie, endlosen Diskussionen und Ergebnislosigkeit können sie uns schlagartig zur Weißglut bringen, das ist was, was wir nicht wollen, nicht können und nicht mitmachen. Das heißt, wenn wir uns mit Integrationsprojekten befassen, wenn man uns die näher bringt von außen, dann ist immer gleich die Frage, ist das etwas für uns, können wir das machen, können wir das überhaupt und macht das Sinn, wenn ja, wie kann das dann gehen“ (ebd.). „An der Qualifizierung nahmen Jugendleiter und andere Engagierte teil. Der Anteil von Migranten war gering, es ist schwer, aktive Migranten dafür zu gewinnen, weil sie bereits überall aktiv sind [...]. Ein Problem stellt die Fluktuation unter Jugendlichen dar. Ihr Interesse an der Qualifizierung ist nicht selbstverständlich. Sie sollten motiviert werden“ (Interview mit Frau Meinert, Herrn Bernhard und Herrn Lohmann vom 09.06.2009).

Bevor im folgenden Abschnitt besondere Beispiele des Lotsenengagements, zu denen auch die von einem engagierten Sportverein gefundenen Lösungen für die Integrationsförderung im Sport zählen, vorgestellt werden, ist an dieser Stelle auf zwei Effekte des Lotsenprojekts im Handlungsfeld Sport hinzuweisen. Die Teilnahme am Lotsenprojekt bietet nicht nur die Einsicht in den Umgang mit Migranten, sondern auch die Möglichkeit, das Gemeinschaftsgefühl in Abteilungen des Sportvereins und bei Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen zu stärken. Dies wird an zwei Beispielen veranschaulicht: In dem Todtglüinger Sportverein von 1930 e. V. (TSV) wurde eine neue Struktur geschaffen. Es handelt sich um eine Art ‚Kulturverein‘ im Rahmen eines Mehrspartenvereins, an dem sowohl Zugewanderte als auch Einheimische partizipieren können. Die in diesem Verein engagierten Migranten gestalten durch ihr Engagement das Vereinsleben aktiv und kreativ mit (vgl. Interview mit Herrn Herbst vom 14.05.2009). Als bestes Ergebnis des Lotsenprojekts mit dauerhafter Wirkung wird der durch die gemeinsame Teilnahme an der Lotsenqualifizierung gestärkte Zusammenhalt zwischen den Abteilungen erklärt:

„Sie haben in den meisten Sportvereinen keine Gemeinsamkeit, weil alle Abteilungen für sich machen. Ein Handballer hat keinen Kontakt zu einem Karatemann, interessiert ihn nicht. Und Fußballer haben sowieso mit keinem Kontakt, weil es für sie nur Fußball gibt und eine Frau, die Gymnastik macht, interessiert auch nicht, ob einer Badminton spielt. Also das ist immer sehr gruppenweise getrennt, was ein großer Nachteil ist, für alle Themen, die übergreifend sind [...]. Also, sofern es den Gesamtverein betrifft, haben sie, je größer der Verein wird, große Schwierigkeiten, die Leute zu solidarisieren und ein Gemeinschaftsgefühl zu erzeugen. Und ich muss sagen, schon Jahrzehnte lang bemühen wir uns durch verschiedene Maßnahmen den Zusammenhang zwischen Abteilungen zu stärken, d.h., die miteinander zusammen zu bringen, an gemeinsamen Projekten zu beteiligen, damit man das Gefühl hat, wir sind alle eins, wir sind nicht nur die Badmintonleute, sondern wir sind alle. Und dieser Lehrgang, der hat also ganz toll dazu beigetragen, weil da wirklich das Gefühl entstanden ist, wir sind ein Sportverein. Wir sind nicht Fußball und wir sind nicht Judo oder Kraftsport, sondern wir sind ein Sportverein“ (ebd.).

Sportvereine können durch die Teilnahme an der Lotsenqualifizierung ihr Vereinsleben und die Solidarität im Verein stärken: Ressourcen einzelner Abteilungen werden für übergreifende Themen mobilisiert. Solche Vereine fungieren als eine interessenübergreifende aktive Gemeinschaft. Diese an Migranten als Zielgruppe interessierten Vereine setzen auch über ihren Verein hinaus integrative Arrangements um und suchen Kontakte zu anderen Vereinen, die in Bezug auf den Umgang mit Migration noch Zurückhaltung üben. Das Potenzial, welches die Sportvereine in das Lotsenprojekt und somit in das Integrationsgefüge vor Ort mit einbringen, ist noch nicht ausgeschöpft.

6.4.3 Besondere Beispiele des Lotsenengagements

Bei der Auswahl von besonderen Beispielen gelungener Praxis im Lotsenengagement wurde die Sichtweise der Integrationslotsen berücksichtigt, die das Besondere ihres Engagements

im kleinen Erfolg und in der Innovativität sehen (Interview mit Frau Hopdediks vom 12.05.2009, Interview mit Herrn Hamadou 16.06.2009). In diesem Abschnitt werden sowohl einzelne Aktivitäten³⁰ in der freiwilligen Integrationsarbeit als auch Erfolg versprechende Projekte der Lotsen in verschiedenen Betätigungsfeldern geschildert, die durch ihre Komplexität herausragen und übertragbar sein können.

Um Kontakte mit der Zielgruppe des Lotsenengagements herzustellen, werden gemeindeweite Veranstaltungen initiiert bzw. genutzt. Die Lotsen beteiligen sich an Straßenfesten, organisieren Sportfeste und Bazare. In der Stadt Osnabrück wurde von Integrationslotsen ein Willkommenstag ins Leben gerufen, an dem Neuzugewanderte begrüßt, über Behörden und Unterstützungsangebote der Lotsen informiert werden. Die Organisation des zweiten Willkommensstags wurde von der Stadt in Zusammenarbeit mit Lotsen durchgeführt. Neuzugewanderte wurden offiziell vom Oberbürgermeister zum Begrüßungstag eingeladen und von der Bürgermeisterin begrüßt. Dieser positiven Erfahrung gingen eine intensive Vorarbeit und eine enge Kooperation mit Migrantenorganisationen voraus, die darauf abzielte, Neuzugewanderte zahlreich zu erreichen und ihre Integration von Anfang an zu unterstützen (Interview mit Frau Rilke vom 24.04.2009). Integrationslotsen bieten außerdem Führungen für Menschen mit Migrationshintergrund in Bibliotheken an, übersetzen Flyer für Vereine, die sich z.B. gegen Gewalt und Diskriminierung einsetzen, entwickeln mehrsprachige Informationsbroschüren zu Themen, die Migranten besonders interessieren (z.B. Bildungssystem in Niedersachsen) und zweisprachige Fingerspielbücher. Junge zugewanderte Integrationslotsen drehten einen Film für Eltern. Integrationslotsen unterstützen Lehrer einer Hauptschule, indem sie einmal in der Woche für zwei Stunden ihre Hilfe zur Verfügung stellen (Interview mit Frau Heinrich vom 13.05.2009). Es entwickelten sich Einsätze im Zusammenhang mit Initiativen wie „Biss und basta“, ein Projekt gegen häusliche Gewalt, oder in Zusammenarbeit mit Polizisten, die Familien von Jugendlichen aufsuchen, bei denen Auseinandersetzungen beobachtet wurden (ebd.). Integrationslotsen in Aurich haben vor, einen Waschsalon für Jugendliche im ländlichen Raum einzurichten. In Brake werden z.B. Aktionen wie „Flüchtlingskinder gegen Krieg“ geplant. Sie bieten Wassergewöhnungskurse, Schwimmstunden bzw. –badetage und Fahrradlernkurse für Frauen und Hausaufgabenhilfe an. Ein allein erziehender berufstätiger Vater wandte sich an die VHS und wird von einer Lotsin bei der Vorbereitung zur B1-Prüfung unterstützt (Interview mit Frau Garn vom 12.06.2009). Einzelne Lotsenengagements werden öffentlich als herausragend anerkannt: Im Rahmen des Wettbewerbs „Aktiv für Demokratie und Toleranz 2009“ wurde das Projekt eines Integrationslotsen "Häftling mit Zukunft" vom Beirat des Bündnisses für Demokratie und Toleranz in der Sitzung am 30. November 2009 als vorbildlich eingestuft und ausgezeichnet.

Von großer Bedeutung für den Erfolg des Lotsenprojektes ist das persönliche Engagement der Beteiligten: Der Geschäftsführer eines gemeinnützigen Vereins für interkulturelle Arbeit, der zugleich Träger der Lotsenqualifizierung ist, engagiert sich seit über 25 Jahren für

³⁰ Aus Platzgründen werden die von Integrationslotsen angebotenen Aktivitäten und Initiativen im Bereich der Integrationsarbeit in diesem Abschnitt nur kurz benannt.

Integration und wurde für sein Engagement mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet. Um einen Gewinn aus der Begegnung zwischen den Kulturen zu erzielen, werden von diesem Verein eine interkulturelle Teestube, Kochvormittage, ein interkultureller Treff und ein Kindertheater angeboten und unterstützt (Interview mit Frau Bade und Herrn Saleem vom 14.05.2009). Das Projekt einer Integrationslotsin aus diesem Verein, ein umfangreiches Sprachlernangebot für Frauen, das von einer Lotsin in Unterstützung der Leiterin einer Kita und der Integrationsleitstelle umgesetzt wird, sowie integrative Tätigkeiten von Lotsen eines Sportvereins werden ausführlicher beschrieben.

Am interkulturellen Kindertheater, welches in Brake von einer Integrationslotsin angeboten und konzipiert wurde, beteiligen sich 20-24 Kinder im Alter von zehn bis zwölf Jahren. Das Angebot ist kostenlos und bietet sich für kinderreiche Familien an. Auch deutsche Kinder, die vom Kinderschutzbund betreut werden, kommen in Genuss des Kindertheaters. Aus Sicht der Integrationslotsin integrieren sich Erwachsene selbst, Kinder hingegen benötigen Unterstützung und so früh wie möglich interkulturelle Begegnungen (Interview mit Frau Holle vom 14.05.2009). Alles, was die Lotsin mit einem pädagogischen Hintergrund aus der sowjetischen Freizeitgestaltung für Kinder weiß, versucht sie im Verein umzusetzen. In der Möbelwerkstatt des Vereins wird Dekoration für die Auftritte hergestellt. Die Schneiderei des Vereins entwirft die Kostüme. Aufzutreten wird z.B. in Seniorenheimen. Die Rollen im Kindertheater werden so verteilt, dass Zuwandererkinder z.B. als Hänsel und Gretel auftreten und deutsche Kinder Shehrezade aus 1001 Nacht spielen. Die Kinder übernehmen neben den schauspielerischen Aktivitäten weitere Aufgaben im Rahmen des Kindertheaters, die z.B. in der Moderation oder der Kassenführung liegen. Alle Ausgaben werden notiert, denn die Kinder bekommen Spenden und lernen hier, mit Geld umzugehen. Aus Sicht der Lotsin lernen die Kinder somit Verantwortung zu übernehmen. Nach vielen Veranstaltungen und Auftritten sind sie zu Vorbildern geworden, was sie zu bestimmten Benimmregeln – auch in der Schule – verpflichtet. Der Lotsin ist es gelungen, mit den Kindern vertrauliche Verhältnisse aufzubauen, so dass Jugendliche hier über vieles offen sprechen können. Freiwillig geht sie in die Schule, um sich nach dem schulischen Befinden der Kinder zu erkundigen. Denn das Kindertheater fordere viel Zeit, worunter die schulische Leistung der Kinder nicht leiden dürfe.

Mit der Leiterin eines Kindergartens wurde im Landkreis Schaumburg von einer anderen Integrationslotsin ein Konzept zum Sprachenlernen für Mütter entwickelt, welches seit über zwei Jahren umgesetzt wird. In diesem Kindergarten sind 112 Kinder, davon 42% Kinder deutscher Herkunft und 58% Kinder mit Migrationshintergrund. Die Lotsin ist pensionierte Arzthelferin, die sich bereits seit vielen Jahren bei der Landeskirche und der Hospizarbeit ehrenamtlich engagiert. Nachdem sie in Rente gegangen ist, wollte sie etwas für ausländische Frauen und ihre Kinder machen. Während ihrer Berufstätigkeit stellte sie fest, mit welchen Schwierigkeiten dieser Personenkreis zu kämpfen hat und wollte diese abbauen (vgl. Interview mit Frau Bolle vom 13.05.2009). Ein besonderes Anliegen der Lotsin besteht darin, Mütter mit Zuwanderungsgeschichte für die Wichtigkeit der Integration ihrer Kinder in die Gesellschaft zu sensibilisieren. Das andere Standbein des von ihr initiierten

Sprachlernangebots ist die Tatsache, dass dafür sehr viel geworben wird. Für den Deutschkurs wurden Materialien des für die Grundschule entwickelten Kurskonzeptes „Mama lernt Deutsch“ und erfolgreiche Elemente aus Konzepten wie „Hamburger ABC“, „Rucksack“ und „Mein Bilderlesebuch“ adaptiert:

„Zunächst werden die Frauen indem bestärkt, dass ihnen beigebracht wird, wie wichtig für ihre Kinder die Erstsprache ist, und erst dann kommt das Deutsche für sie und nicht so wie das ihnen von Ärzten und Lehrern gesagt wird, dass sie immer Deutsch mit den Kindern sprechen müssen, denn sie selbst beherrschen es nicht. [...] der Sprachunterricht wird nicht bei Kaffee und Kuchen gemacht. Dafür wird einmal im Monat ein Frühstückstreffen im Familienzentrum angeboten. Es wird gemeinsam vorbereitet und abgesprochen. Von Anfang an hat es sich so etabliert, dass zuerst ein Erkennungslied (Hallo, hallo, schön, dass Du da bist) gesungen wird. Jede Mutter bekommt ein Liederbuch. Es wird auch ein Abschiedslied gesungen, es sind immer Lieder, die die Kinder im Kindergarten singen. Im Familienzentrum gibt es eine Spielecke und man kann tanzen und sich bewegen. Wichtig ist, dass die Mütter ihre Kinder immer mitbringen dürfen. [...] Das muss ganz locker gehandhabt werden, sonst funktioniert es nicht“ (ebd.).

Für die Teilnehmerinnen ist das Sprachlernangebot kostenfrei. Sie bezahlen nur das Lehrbuch. Zu Anfang war der Landkreis der Geldgeber, der wiederum auf finanzielle Unterstützung vom Land Niedersachsen zurückgreifen konnte. Der jetzige Träger ist die Stadt. Finanziert werden die Kinderbetreuung und die Alphabetisierung. Der Geldgeber verlangt eine regelmäßige Präsenz der Mütter und der Lotsin. Der Kurs findet alle zwei Wochen von 14h bis 17 Uhr statt und die Lotsin dokumentiert die Unterrichtsstunde. Die Bekanntmachung des Projektes und die Beteiligung im Kindergarten (Sommerfest, Theater im Mehrgenerationenhaus, Treffen mit der Zahnfee, Laternenumzug) waren für die Lotsin von Anfang an entscheidend. Die Lotsin motiviert die Mütter, bei diesen Aktivitäten mitzuwirken. Die Mütter besuchen Elternabende, um andere Mütter für die Teilnahme am Projekt zu gewinnen. Die Lotsin organisiert auch den gemeinsamen Besuch von Beratungsinstitutionen. Nach dem Besuch der Stadtbücherei fand ein Lesenachmittag statt und die Mütter stellten die von ihnen mitgebrachten Kinderbücher vor. Die Mütter werden darauf aufmerksam gemacht, dass sie das ‚Gelernte‘ mit Kindern zu Hause nachmachen können (Interview mit Frau Bolle vom 13.05.2009).

Bevor im Folgenden das Engagement der Sportlotsen des Todtglüsingener Sportvereins von 1930 e.V. (TSV) veranschaulicht wird, ist das besondere Engagement des Vorstandes dieses Sportvereins hervorzuheben, der einst selbst Leistungssportler und Trainer war und sich als erster zum Lotsen qualifizieren ließ. Der TSV wurde 1930 gegründet und zählte im Gründungsjahr 31 Mitglieder. 2009 verfügte der TSV über 26 Abteilungen, mehr als 50 Sportangebote und ca. 5.000 Mitglieder, darunter 44 Ethnien bzw. 18% Personen mit Migrationshintergrund. Vor über drei Jahren wurde ein Sozialsponsoring eingeführt, welches sozial schwachen Familien die Mitgliedschaft im Verein ermöglicht (Interview mit Herrn Herbst vom 14.05.2009). Mit der Lotsenqualifizierung wurde hier der Posten eines

Integrationsbeauftragten installiert: „Der, jetzt sagen wir mal, fachlich das bearbeitet, Ideen hereinbringt und konzeptionell weiterentwickelt. Wir sitzen wöchentlich zusammen und reden über einzelne Dinge. Meistens konzeptionell, wie können wir das verbessern, wie können wir das weiterentwickeln“ (ebd.). Die Sportlotsen sind meist selbst Trainer. Ein Fußballtrainer, der sich zum Sportlotsen qualifizieren ließ, betreut 40 Jugendliche und fand Finanzierungsmöglichkeiten für ihre Teilnahme an einem Feriencamp in Dänemark. Eine Trainerin für Judo und Ju-Jitsu, die ebenfalls die Lotsenqualifizierung abgeschlossen hat, bietet einen Selbstverteidigungskurs für Frauen an und kann in geeigneter Weise psychologische Aspekte (Selbstwertgefühl, Distanz herstellen) behandeln. Der Fitness- und Kraftsport ist mit 1.900 Mitgliedern die größte Abteilung dieses TSV und hat eine große russlanddeutsche Mitgliedschaft. Hier sind fünf Integrationslotsen tätig. Als Abteilungsleiter wurde hier erstmalig eine Doppelspitze gewählt: eine deutsche Frau – eine sehr erfahrene Trainerin, und ein junger Russlanddeutscher, der auch Trainer und Wettkampfsportler ist. Der Kampfsport wird traditionell von Personen mit Migrationshintergrund betrieben. Trainer wurden in der Lotsenqualifizierung für den Umgang mit Aggressivität sensibilisiert und können den Sporttreibenden nicht nur die ‚für die Sportart nötige Aggressivität‘ technisch beibringen, sondern auch die gleichermaßen benötigte Selbstbeherrschung, damit sie sich nach sportlichen Regeln verhalten. Der TSV verfügt ferner über integrative Gymnastikangebote für Frauen. Lotsen engagieren sich auch im Hundesport, Kinderturnen und in Krabbelgruppen. Im Rahmen der Jugendgerichtshilfe beschäftigt der TSV Jugendliche und Erwachsene, die Sozialstunden ableisten müssen. Im Rahmen des Lotsenprojekts wurde überlegt, über die Sanktion hinaus zu gehen und Möglichkeiten zu schaffen, sich sportlich zu betätigen, um hierdurch den gesellschaftlichen Anschluss zu finden. Der TSV arbeitet mit der Polizei und dem Amtsgericht zusammen und hat 2007 für dieses Projekt den Europäischen ersten Integrationspreis bei *United Sports* bekommen. Dieses Projekt hat der Verein ausgeweitet: Jugendliche, die einen Kurzarrest haben, werden einen Tag abgeholt und zurückgebracht und haben die Möglichkeit hier Sport zu treiben, „wobei Sport als Türöffner gesehen wird“ (Interview mit Frau Kästner vom 14.05.2009).

Die hier vorgestellten Beispiele des Lotsenengagements zeigen, wie das Lotsenprojekt der Aktivierung innovativer zivilgesellschaftlicher Integrationspotenziale beitragen kann. Abschließend für diesen Abschnitt sind mögliche neue Einsatzbereiche der Lotsen zu nennen, die in Tiefeninterviews verbalisiert wurden und an dieser Stelle als Ideen für das Lotsenengagement nur benannt werden: Lotsen für Lotsen (als Freiwilligenmanager bzw. Ehrenamtskoordinatoren), Bürgerbeteiligungslotsen, Lotsen für Entscheidungsträger, Lotsen für Angehörige der Mehrheitsgesellschaft, Lotsen für die Sensibilisierung für die private Altersvorsorge und interkulturelle Verständigung in der Altenpflege, Bestattungslotsen und Kulturmittler. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass mit bereits entstandenen Lotsenprofilen die wesentlichen Lebensbereiche von Zugewanderten abgedeckt werden und keine neuen Einsatzfelder nötig sind (Interview mit Herrn Dorgan am 01.08.2009). Sinnvoller erscheint der Austausch über konkrete realisierte Ideen der Lotsen.

6.5 Die Nachfrage nach Integrationslotsen

In diesem Abschnitt werden die zu Lotsenden und ihre Zugangswege zum Lotsenprojekt aus der Sicht der befragten Integrationslotsen skizziert. Die Lotsenbefragung zeigt auf, dass die zu Lotsenden vom Lotsenprojekt am häufigsten von anderen Migranten (28,8%, n=337) und aus dem Bekanntenkreis der Integrationslotsen (24,3%) erfahren haben (siehe Tabelle 12). Am zweit häufigsten werden Informationswege durch Organisationen genannt (in 16,9% der Fälle über Schulen und Kitas und in 16,6% der Fälle durch kommunale Behörden). An dritter Stelle wurden Informationsblätter und Pressemittelungen genannt, denen die Interessenten die Informationen über das Lotsenprojekt entnehmen konnten.

Tabelle 12: Informationswege von Migranten

	Häufigkeit (n=337)	Prozent
Pressemitteilung/Zeitung	44	13,1
Schule/ Kita	57	16,9
Von anderen Migranten	97	28,8
Durch Ihren Bekanntenkreis	82	24,3
AWO/Caritas/Diakonie	36	10,7
Ankündigungstext im Programmheft der VHS	11	3,3
Kommunale Behörden (z. B. Ausländerbehörde/ Sozialamt/ Agentur für Arbeit/ ARGE)	56	16,6
Durch einen Verein	45	13,4
Informationsblatt/ Flyer	53	15,7

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Allgemein scheint die direkte Ansprache der zu Lotsenden durch Migranten sowie Organisationen (Mundpropaganda, Infostand, Willkommenstag, Frauenfrühstück etc.) am wirksamsten zu sein. Das Engagement der Integrationslotsen nehmen am häufigsten Personen mit einem türkischen und kurdischen Migrationshintergrund (jeweils 30,7% und 25%, n=335), Aussiedler (20,9%), Personen mit einem russischen Migrationshintergrund (20%) sowie albanische (12,8%) und irakische Zugewanderte (11,9%) in Anspruch. Seltener werden Personen mit portugiesischem (1,2%), italienischem (2,1%), indischem (2,4%), bulgarischem (3%), spanischem und griechischem (3,3%) Migrationshintergrund im Integrationsprozess begleitet. 11% der Lotsen nannten andere Ethnien: Syrer, Pakistaner, Chinesen, Sumatra, Roma, Thailänder, Peruaner, Deutsche u.a. Dass auch deutsche zu Lotsende genannt werden, deutet darauf hin, dass der Bedarf nach dem Lotsenengagement nicht ethnisch bedingt ist, sondern andere Ursachen aufweist (z.B. prekäre Lebenslagen, Schulprobleme u.Ä.). Es konnte ebenfalls nicht festgestellt werden, dass Lotsen meistens

Personen mit der gleichen ethnischen Herkunft begleiten (Tabelle 13). Interessanterweise begleiten die Integrationslotsen häufiger solche Migranten im Integrationsprozess, die mehr als drei Jahre in Deutschland leben (40,3%, n=325). Neuzuwanderer werden hingegen nur von 14,1% der Integrationslotsen viel begleitet.

Tabelle 13: Zu Lotsende

	Prozent		
	Viel	Wenig	Nie
Mit welchen Migranten arbeiten Sie als Lotse und wie häufig?	39,4	13,2	6,2
Als Lotse arbeite ich mit erwachsenen Migranten (keinen Migranten im Rentenalter) (n=325)	7,6	21,3	28,6
Als Lotse arbeite ich mit älteren Migranten (im Rentenalter) (n=315)	33,2	13,7	11,5
Als Lotse arbeite ich mit Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund (n=322)	14,1	20,8	22,4
Als Lotse begleite ich Neuzuwanderer (Migranten, die nicht länger als 3 Jahre in Deutschland leben) (n=313)	40,3	13,8	4,6
Als Lotse arbeite ich mit den bereits länger in Deutschland lebenden Migranten (Migranten, die mehr als 3 Jahre in Deutschland leben) (n=325)	31,7	16,3	10,0

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Unter Berücksichtigung der Annahme, dass das freiwillige Engagement in jenen Bereichen an Bedeutung gewinnt, in denen es um die Belange der Älteren geht (Alscher/Dathe/Priller/Speth 2009: 37), weist das Engagement für ältere Migranten im Rahmen des Lotsenprojektes noch Potenziale auf. Der vorhergesagte quantitative Rückgang des freiwilligen Engagements für Kinder und Jugendliche (ebd.) lässt sich im Bereich der freiwilligen Integrationsarbeit ebenfalls nicht erkennen.

Die Integrationslotsen arbeiten viel (in 33,2% der Fälle) und aus eigener Initiative mit Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Gleichzeitig weisen die befragten Lotsen darauf hin, dass ihnen Kontakte zu Migranten fehlen. Die allgemein fehlende Nachfrage nach Lotsenengagement wird von Integrationslotsen als einer der Gründe für den Engagementabbruch genannt (siehe Abschnitt 6.7). Problematisch erscheint einerseits das Auffinden geeigneter Einsatzstellen für Integrationslotsen. Andererseits nimmt die Nachfrage durch Organisationen infolge der Bekanntmachung des Lotsenprojektes zu und könnte die Situation komplett ändern. Dies veranschaulicht eine folgende Interviewpassage: „Zu Beginn gab es große Schwierigkeiten geeignete Einsatzstellen zu finden, mittlerweile ist das

Gegenteil der Fall, es könnten doppelt so viele Lotsen eingesetzt werden als tatsächlich existieren“ (Interview mit Herrn Borgardt vom 12.06.2009).

Die Nachfrage nach Lotsenengagement hängt vermutlich eng mit der Akzeptanz des Lotsenprojektes in der Kommune bzw. seinem Bekanntheitsgrad sowie mit der Integrationsbereitschaft von Migranten zusammen, die diese durch die Inanspruchnahme des Lotsenengagements signalisieren. Erreichbar sind v.a. aufgeschlossene Migranten, die sich integrieren wollen. Die Erreichbarkeit von Migranten im Rahmen des Lotsenprojektes ist darüber hinaus ausbaufähig.

6.6 Die Unterstützung des Lotsenengagements

Die Implementierung effektiver Unterstützungsstrukturen bildet eine Grundlage für den nachhaltigen Erfolg des Lotsenengagements. In diesem Bewusstsein sind Handlungsfelder entstanden, die heute einen Eckpfeiler des Lotsenprojekts bilden. Hervorzuheben sind die unterstützend wirkenden Rahmenbedingungen, die dem Lotsenprojekt eine Struktur verleihen. Auch Bemühungen im Bereich der Vernetzung sowie auf dem Gebiet der Anerkennung und Wertschätzung zählen dazu. Dieses Kapitel dient der Darlegung bereits vorhandener Unterstützungsstrukturen, die auf Stärken des Lotsenprojekts hindeuten. Darüber hinaus werden auch die aus Sicht der Befragungspersonen bestehenden Schwächen, und daher zukünftig gewünschte Entwicklungen reflektiert.

6.6.1 Rahmenbedingungen

Dieser Abschnitt setzt sich mit allgemeinen Rahmenbedingungen des Lotsenengagements auseinander. Die sechs nachfolgend behandelten Themenschwerpunkte sind in diesem Zusammenhang von besonderer Relevanz: Unterstützung im Bereich der Koordinierung der Lotsentätigkeit, finanzielle Anerkennung, Raumnutzung, Versicherungsschutz, Möglichkeiten der Fortbildung und die Schaffung eines ‚Dienstausweises‘ für Integrationslotsen. Eine wesentliche Form der Unterstützung des Lotsenengagements, die im Rahmen dieser Studie intensiv beleuchtet wurde, stellt die Koordinierung der Lotsentätigkeit nach Abschluss der Lotsenqualifizierung dar. Die Fragebogenerhebung deutet hier tendenziell auf eine mittlere Zufriedenheit der Lotsen mit der ihnen entgegengebrachten Unterstützung bei der Koordinierung ihres Engagements hin: Nur 27% bzw. 30% der Befragungspersonen (n=185) waren der Ansicht, die Koordinierung der Lotsentätigkeit sei eher bzw. völlig hinreichend, wohingegen 17% bzw. 26% angaben, diese sei völlig bzw. eher unzureichend³¹. Die Analyse der verbalen Daten deckt einen Bedarf an der Vermittlung von Lotsen in geeignete Einsatzgebiete auf, worauf z.B. eine folgende Interviewpassage hindeutet: „Man kann die Verantwortung für Organisation, besonders an der Stelle des Übergangs von Qualifizierung zu Tätigkeit, nicht den Lotsen selbst zuschreiben. Da muss eine verlässliche Stelle vorhanden sein“ (Interview mit Frau Januar und Frau List vom 15.05.2009). Diese Aussage

³¹ Dieser Meinungstrend umfasst lediglich die Ansicht der aktiven Integrationslotsen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass weitere 50% der befragten Integrationslotsen derzeit keinem Engagement nachgehen und daher in Bezug auf die Koordinierung des Lotsenengagements nicht Stellung beziehen konnten, sollten zukünftig Unterstützungsleistungen im Bereich der Koordinierung der Lotsentätigkeit nach Abschluss der Qualifizierung ausgebaut werden.

bezieht sich auf die Begleitung von Jugendlichen durch Integrationslotsen. Die Interviewpersonen geben an, besonders das Kennen lernen zwischen Ehrenamtlichen und jugendlichen Migranten müsse organisiert werden. Als Grund für das Fehlen entsprechender Strukturen wurde seitens der Träger häufig ein Mangel an finanziellen und personellen Ressourcen angeführt. Auch eine „fehlende Weitsicht“ von Politikern auf kommunaler und Landesebene in Hinblick auf die Fortführung des Lotsenengagements in Anschluss an die Qualifizierung fand teilweise Erwähnung (Interview mit Herrn Peters vom 12.08.2009). Es wurde darauf hingewiesen, dass die hierbei empfundene Ansicht, der Träger sei hier allein verantwortlich, Illusorisch sei (ebd.). Neben den aufgeführten fehlenden Unterstützungsstrukturen wurden die bereits bestehenden Bemühungen der Koordinierung der Lotsentätigkeit sichtbar. Hierzu zählen Angebote zu Einzelfallgesprächen, die Raum für den individuellen Beratungsbedarf, persönliche Fragen und die Kompetenz- und Interessenermittlung der Integrationslotsen bieten. Letztere dienen der persönlichen Profilentwicklung der Lotsen, die wiederum das Auffinden passender Einsatzstellen erleichtern. Das Angebot zu Einzelfallgesprächen wäre ohne die ehrenamtliche Bereitschaft von Dozenten sowie die Unterstützung der Integrationsleitstellen oftmals nicht möglich. Bemühungen seitens der Träger sowie weiterer Akteure des Lotsenprojekts liegen in der Organisation von gemeinsamen Treffen der Integrationslotsen, die vordergründig dem Erfahrungsaustausch, der Reflexion von Problemen und der Planung gemeinsamer Initiativen dienen. Eine zusätzlich erwähnte Unterstützungsleistung stellt die Ermittlung der Nachfrageseite des Lotsenengagements, speziell das Aufsuchen geeigneter Einsatzstellen, wie Schulen, Jugendämter, Migrationsberatungsstellen, das Pro-Aktiv-Center oder die ARGE dar. Da diese Einrichtungen teils eigeninitiativ auf die Verantwortlichen des Lotsenprojekts zugehen und die Lotsen während ihres Einsatzes begleiten, geht auch von ihnen eine unterstützende Wirkung im Bereich der Koordinierung der Lotsentätigkeit aus. Insgesamt kann in Bezug auf die Koordinierung der Lotsentätigkeit festgehalten werden, dass sich aus Sicht der Befragungspersonen der Erfolg des Lotsenprojekts in wesentlichem Ausmaß an der Bereitschaft zur Unterstützung auf diesem Gebiet seitens der für das Projekt relevanten Institutionen bemisst: „Es ist nicht ausreichend bedacht worden, dass das Lotsenengagement durch solche Sachen scheitern oder gewinnen kann“ (Interview mit Frau Heine und Frau Antidis vom 24.04.2009). Dieses Spektrum der Unterstützungsstrukturen ist um weitere Aspekte zu ergänzen, auf die im Folgenden kurz eingegangen wird. Hierzu zählt die finanzielle Anerkennung für das aufgebrachte Engagement. Dabei stellen verschiedene Lösungswege eine Möglichkeit dar, den finanziellen und zeitlichen Aufwand, der den Lotsen im Rahmen ihres Engagements entsteht, zu erstatten: In einigen Kommunen werden Fahrtkosten, Telefongebühren oder Kosten für Fotokopien übernommen, die den Integrationslotsen im Rahmen ihrer Tätigkeit anfallen. Die Bereitstellung der dafür benötigten Mittel erfolgt in einzelnen Fällen durch die Kommunen, die den Integrationsleitstellen entsprechende Gelder zur Verfügung stellen. In anderen Ortschaften wurde eine Aufwandsentschädigung in Form der Auszahlung einer wöchentlichen oder monatlichen Pauschale eingeführt, die in diesen Fällen von Kommunen oder Jugendämtern übernommen wird. Weiterhin wird aus dem Budget eines Pro-Aktiv-Centers sowie aus dem Etat eines

Projekts zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration von Migranten den Integrationslotsen im Bereich der Nachhilfe eine Entschädigung i.H.v. 10 Euro und in sonstigen Tätigkeitsfeldern i.H.v. 6,60 Euro gezahlt (Interview mit Frau Januar und Frau List vom 15.05.2009). Eine Integrationslotsin berichtete von einer Pauschale von 5 Euro, die pro besuchtes Netzwerktreffen der Lotsen sowie für die einmal monatliche Vorlage eines Arbeitsheftes, in dem die Lotsen für jeden Monat ihre angefallenen Tätigkeiten dokumentieren, ausgezahlt wird und für die die zuständige Kommune aufkommt (Interview mit Frau Rilke vom 24.04.2009). Ein weiterer Lotse äußerte, die Zahlung einer Aufwandsentschädigung sei in seiner Gemeinde auf die Öffnungszeiten des Lotsenbüros begrenzt (Interview mit Herrn Dorgan vom 01.08.2009). Durch die Einführung der Ehrenamtskarte in einigen Kommunen ist eine zusätzliche Form der finanziellen Unterstützung gegeben. Anhand der Fragebogenerhebung ließ sich ermitteln, dass 15% der Lotsen (n=193) eine Ehrenamtskarte durch die Gemeinde erhielten. Eine interviewte Akteurin des Lotsenprojekts berichtet von einer solchen, die den Lotsen ihres Landkreises ermöglicht, „in den Genuss bestimmter Vergünstigungen zu kommen, wenn man gewisse Stunden ehrenamtlich tätig war“ (Interview mit Frau Kästner vom 14.05.2009). Die Einführung der Ehrenamtskarte sei in diesem Fall - im Landkreis Harburg - jedoch kontrovers diskutiert worden: „Die Lotsen sehen einerseits ihren Arbeitsaufwand, andererseits sagen sie, dass sie das gar nicht dokumentieren wollen, weil sie das so weit machen, wie sie es können“ (ebd.).

Die befragten Maßnahmeträger und Akteure des Lotsenprojekts stehen der finanziellen Unterstützung der Integrationslotsen fast ausschließlich positiv gegenüber und sehen in ihr einen Nutzen. Zum einen besteht die Annahme, die finanzielle Anerkennung wirke sich in positiver Weise auf die Qualität des Lotsenengagements aus: „Ich denke wir würden einfach nicht so fitte, gute Unterstützer bekommen, die man wirklich so toll und zuverlässig einsetzen kann“ (Interview mit Frau Januar und Frau List vom 15.05.2009). Zum anderen wird die finanzielle Unterstützung als ein Medium der Wertschätzung betrachtet (Interview mit Frau Heinrich vom 13.05.2009). Einen weiteren Grund, weshalb die finanzielle Anerkennung des Lotsenengagements als wünschenswert betrachtet wird, stellt die folgende Auffassung von Ehrenamt dar: „Ich glaube einfach, dass Ehrenamt nicht immer für Null gemacht werden muss“ (Interview mit Frau Januar und Frau List vom 15.05.2009). Auch scheint der Wille zu bestehen, durch eine Aufwandsentschädigung insbesondere diejenigen unter den Lotsen zu entlasten, die selbst über keine stabile Einkommenssituation verfügen und dennoch oftmals eigenständig für die im Rahmen der Lotsentätigkeit anfallenden Kosten aufkommen (Interview mit Herrn Borgardt vom 12.06.2009). Ein besonderes Anliegen stellt hier die Übernahme von Fahrtkosten dar, die bislang nur in seltenen Fällen durch die Kommune gegeben ist, aber insbesondere in ländlichen Gegenden dringend erforderlich wäre³². Trotz zahlreicher Bemühungen und Ziele in Bezug auf die Gewährleistung finanzieller Formen der Unterstützung für die Lotsentätigkeit, gestaltet sich die Umsetzung nicht immer reibungslos. Im Rahmen der Fragebogenerhebung gaben lediglich 24% der befragten Lotsen

32 Die Befragung der Lotsen ergab, dass in 83% der Fälle eine Übernahme der Fahrtkosten durch die Gemeinde nicht gegeben ist. 90% der Befragungspersonen gaben zusätzlich an, auch eine Übernahmeregelung für die betreuten Migranten sei nicht vorhanden.

(n=182) an, finanziell unterstützt zu werden, während 76% dies nicht behaupten konnten. Ein Grund für den Mangel an Lösungen im Bereich der finanziellen Anerkennung des Lotsenengagements wird seitens von Trägern und weiteren Akteuren des Lotsenprojekts in dem zum Teil lückenhaften Know-How seitens des zuständigen Personals gesehen: „Im Ehrenamtsbereich gibt es steuerrechtliche Festlegungen, also was ich zahlen kann, wie es mit Auslagenerstattung ist. Das wissen zum Teil aber die Kollegen, die in den Qualifizierungen sind, überhaupt nicht, weil die mit dem Thema Ehrenamt nie etwas zu tun hatten“ (Interview mit Herrn Leine vom 08.05.2009). Außerdem wird ein Problem in der teils als gering wahrgenommenen Engagementbereitschaft seitens der Politik gesehen: „Eine Aufwandsentschädigung wird nicht gezahlt. Es wäre eine politische Entscheidung einer Stadt, einer Kommune oder eines Landkreises, diese zu zahlen, falls ihnen die Lotsenarbeit etwas wert wäre“ (Interview mit Frau Heinrich vom 13.05.2009). Auch das Fehlen „spezieller finanzieller Töpfe“ wurde als Grund für den Mangel an Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung betitelt (vgl. Interview mit Herrn Saleem und Frau Bade vom 14.05.2009). Eine weitere Form der Unterstützung, die im Rahmen der Datenanalyse ermittelt wurde, stellt die Bereitstellung von Räumlichkeiten zur Ausübung der Lotsentätigkeit dar. Dabei gaben 37% der Befragten (n=182) an, einen Raum für die Ausführung der Lotsentätigkeit gestellt zu bekommen, wohingegen dies bei 63% nicht der Fall war. Dennoch äußerte die Mehrheit der befragten Integrationslotsen (n=193) gar keine (52%) oder eher keine (23%) Probleme zu haben, Räumlichkeiten für die Ausübung ihrer Lotsentätigkeit zu finden. Generell lässt sich eine mehrheitlich hohe Bereitschaft seitens der Verantwortlichen des Lotsenengagements feststellen, sich für die Bereitstellung von Räumen zu bemühen. Als problematisch erweist sich die Raumnutzung durch Lotsen in dem Fall, wenn diese in Konkurrenz zur Nutzung der Räumlichkeiten durch andere Personen oder Gruppen stehen könnte (Interview mit Frau Januar und Frau List vom 15.05.2009).

Die erhobenen Daten deuten zusätzlich darauf hin, dass nur wenige der Lotsenteams über eigene Büroräume verfügen, die sie eigenständig verwalten. Wesentlich häufiger stellen Einrichtungen des Lotsenengagements ihre Räumlichkeiten für bestimmte Aktivitäten des Lotsenprojekts zur Verfügung. Hier fanden insbesondere das Mehrgenerationenhaus, die VHS, das Pro-Aktiv-Center, die AWO, Kindergärten, Schulen und im Rahmen des Engagements der Hochschullotsen das IBKM der Universität Oldenburg Erwähnung, die Räume für Treffen der Lotsen untereinander sowie für die Ausübung der Lotsentätigkeit an sich bereitstellen. Die Organisation von Treffpunkten für Aktivitäten, deren Ausführung keiner Räumlichkeiten bedarf, wie z.B. auswärtige Behördengänge mit Migrant*innen, geschieht in der Regel durch die Lotsen selbst (Interview mit Frau Januar und Frau List vom 15.05.2009). Die Gewährleistung des Versicherungsschutzes wird allgemein als wichtige Voraussetzung für die Ausübung der Lotsentätigkeit erachtet. Dabei wurden in den Tiefeninterviews sowohl seitens der Lotsen als auch von Trägern und weiteren Akteuren des Lotsenprojekts bereits ergriffene Versicherungsmaßnahmen (Unfall- und Haftpflichtversicherung) skizziert. In Bezug auf die Frage nach entsprechenden Verantwortlichkeiten wurden Kommunen, Einsatzstellen von Integrationslotsen, Maßnahmeträger sowie in einem Fall die sogenannte Kontaktstelle Ehrenamt benannt. Trotz bereits initiierten Bemühungen auf dem Gebiet des

Versicherungsschutzes wurde in den Tiefeninterviews teilweise auf ungeklärte Fragen in Bezug auf die versicherungstechnische Abwicklung der Lotsentätigkeit hingewiesen. Insbesondere aus Sicht der Maßnahmeträger bestehe eine Diskrepanz zwischen dem realen Bedarf und entsprechenden Lösungen. Diese führe u.a. zu allgemeiner Skepsis gegenüber dem Lotsenprojekt und erzeuge ein Gefühl der Überforderung. Gleichzeitig bestünde die Auffassung, Maßnahmeträger können sich mit Fragen des Versicherungsschutzes nicht allein auseinandersetzen, weshalb hier langfristig Mittel zur Verfügung gestellt werden müssen (Interview mit Herrn Peters vom 12.08.2009). Die dem Versicherungsschutz beigemessene Relevanz von Seiten der Integrationslotsen wurde aus Sicht der Akteure des Lotsenprojekts unterschiedlich eingeschätzt. Während einige der Interviewpersonen von einem seitens der Lotsen bestehenden Wunsch nach der Klärung des Versicherungsschutzes berichteten, gaben andere an, hier bestünde kein Bedarf: „Für die Lotsen ist diese Frage nicht so wichtig, die stellen sich meistens die Institutionen, für die die Lotsen eingesetzt werden“ (Interview mit Frau Heinrich vom 13.05.2009).

Die Notwendigkeit für die Bereitstellung einer Art Dienstaussweis oder Visitenkarte für die Ausführung der Lotsentätigkeit wurde von Beteiligten des Lotsenprojekts unterschiedlich argumentiert. Nur wenige Akteure des Lotsenprojekts betonten explizit die Wichtigkeit der Erstellung eines Ausweises für die Einsätze der Lotsen (Interview mit Herrn Wille vom 14.07.2009). Darüber hinaus stellte sich die Frage nach der Legitimation der Lotsentätigkeit im Rahmen eines Einsatzes, die aus Sicht eines Akteurs durch die Einführung eines Dienstaussweises Unterstützung finden könnte (Interview mit Herrn Leine vom 08.05.2009). Die durch die Fragebogenerhebung ermittelte Sichtweise seitens von Integrationslotsen (n=189) ist hier zweigeteilt. Während 43% der Befragungsperson angaben, der Erwerb eines Dienstaussweises oder einer Visitenkarte könne zu einem selbstbewussteren Auftreten der Lotsen führen und deren Unterstützung von Migranten optimieren, vertraten 57% der befragten Integrationslotsen diese Meinung nicht.

Bereits bestehende Formen der Unterstützung stellen ferner die Übernahme von Fahrtkosten zu Tagungen, die Organisation zweier Bildungsreisen sowie die Beantragung von Geldern für weitere Qualifizierungsmaßnahmen dar. Für entsprechende Kosten kamen hier ein *International Student's Office* sowie eine Jugendstiftung auf. Auf eine Gruppe von Toleranzlotsen zutreffend, konnte zusätzlich eine finanzielle Unterstützung seitens der zuständigen Kommune erzielt werden, die im Rahmen der Qualifizierung der Lotsen für die Kosten der Verpflegung und der Unterkunft aufkam (Interview mit Frau Heine und Frau Antidis vom 24.04.2009). In anderen Fällen wurde auf den Wunsch der Übernahme von Verpflegungskosten für den Zeitraum der Qualifizierung hingedeutet, der aus Sicht der Verantwortlichen des Projekts nicht nur eine finanzielle Unterstützung für die Lotsen, sondern ebenfalls ein Ausdruck der Anerkennung darstellen könnte.

Auch die Unterstützung des Lotsenengagements durch Fortbildungsangebote wurde in den Tiefeninterviews thematisiert. Zusätzliche Unterstützungsformen im Bereich der Qualifizierung werden neben den Basis-, Spezialisierungs- und Nachhaltigkeitsmodulen allgemein aus dem entscheidenden Grund als wichtig erachtet, um Kontinuität in Bezug auf

das Lotsenprojekt zu gewährleisten. Eine mehrfach betonte Möglichkeit zur Stärkung des nachhaltigen Lotsenengagements stellt die Supervision der Integrationslotsen dar, die in wenigen Kommunen ehrenamtlich praktiziert wird.

6.6.2 Kooperationen und Vernetzung

Im Folgenden geht es um die bestehenden und gewünschten Netzwerke des Lotsenprojekts. Dabei wird die Vernetzung der Integrationslotsen untereinander sowie mit anderen Akteuren des Lotsenprojekts beleuchtet. Ferner werden die Netzwerkstrukturen der Maßnahmeträger und konkret die Einbettung der Träger in bestehende Netzwerke der Integrationsarbeit zu erörtert. Abschließend werden bestehende Schwierigkeiten der Netzwerkbildung im Bereich des Lotsenprojekts aufgeführt.

Aus der Analyse der Daten der Fragebogenerhebung ging hervor, dass mehr als die Hälfte (51%) der aktiven Lotsen (n=162) häufig mit anderen Lotsen kooperieren, während 29% gelegentlich und 20% nie mit anderen Lotsen zusammen arbeiten. Diese Ergebnisse können als eine relativ intensive Vernetzung der Lotsen untereinander interpretiert werden.

Die Vernetzung der Lotsen untereinander geschieht zum Teil in Eigenregie der Lotsen. Dies ist besonders in Ortschaften der Fall, wo sich in den Reihen der Lotsen Personen mit einem hohen Maß an Eigeninitiative befinden: „Einige Lotsen sind so aktiv, dass sie einige Dinge selbst organisieren können, z.B. wurde ein Treffen unter den Nachhilfe-Betreuern zum Zweck des Austausches von Lernmaterialien organisiert“ (Interview mit Frau Januar und Frau List vom 15.05.2009). In Bezug auf die selbst initiierte Vernetzung der Lotsen untereinander kommt auch der Lotsenqualifizierung eine besondere Bedeutung zu, die oftmals einen fruchtbaren Boden für den Aufbau von Kontakten darstellt: „Also das Gute an dieser Qualifizierung ist, dass ich so viele Leute kennen gelernt habe, die auch ehrenamtlich arbeiten. Wir pflegen Kontakt bis jetzt“ (Interview mit Frau Asmara vom 29.04.2009). Auch die interviewten Maßnahmeträger wiesen zum Teil auf das Potenzial der Qualifizierung für die Vernetzung der Integrationslotsen untereinander hin. So wurde in Bezug auf das Lotsenprojekt an einer Schule auf die positive Wirkung der Qualifizierung auf die Vernetzung der Schüler mit Schülern anderer Schulen hingewiesen (Interview mit Frau Helme und Frau Ortmeier vom 27.05.2009). Andere befragte Träger betrachten den zeitlichen Rahmen der Lotsenqualifizierung hingegen als zu gering, um eine solide Vernetzung der Integrationslotsen untereinander zu entwickeln (Interview mit Herrn Basti vom 09.06.2009).

Neben dem ausgeprägten Engagement einzelner Lotsen, führt die besondere Initiative seitens der Maßnahmeträger oder Kommunen zu einer gelungenen Vernetzung der Lotsen: „Nur weil die Beratungsstelle vorhanden ist und wir diese Arbeit auch unabhängig von der Lotsentätigkeit leisten, besteht die Möglichkeit einen Teil der Lotsen zu vernetzen“ (Interview mit Frau Malibi vom 09.06.2009). Maßnahmeträger bemühen sich hier teilweise um die Beantragung zusätzlicher Referentemittel. Angepasst an den Bedarf der Lotsen wird darüber hinaus deren Begleitung durch einen Referenten bzw. Koordinatoren gewährleistet.

Die Vernetzung der Lotsen untereinander geschieht teilweise auf inoffizielle Weise und ist in anderen Fällen wiederum eher von offiziellem Charakter. Die Handhabung der Kontaktpflege über den telefonischen Kontakt der Lotsen untereinander, insbesondere zum Zweck der Fallvermittlung, ist in die Sparte der eher inoffiziellen Vernetzungsbemühungen einzuordnen (Interview mit Herrn Dorgan vom 01.08.2009). Dass sich die Vernetzung der Lotsen zu

einem beachtlichen Anteil im Privaten entwickelt, dürfte u.a. an der Tatsache liegen, dass sich die Integrationslotsen zum Teil vor der Qualifizierung kannten und Kontakte zueinander pflegten. Dies trifft mehr auf das in ländlichen Gegenden verbreitete Lotsenengagement zu, als auf städtische Gebiete. Neben diesen Vernetzungsformen finden sowohl ortsinterne als auch überregionale offizielle Zusammenkünfte der Lotsen statt. Die Fragebogenerhebung der aktiven Lotsen (n=188) ergab, dass 15 Lotsen in zweiwöchentlichem, 83 Lotsen in monatlichem Rhythmus und 64 Lotsen einmal pro Quartal an Netzwerktreffen der Lotsen teilnehmen. Lediglich 14 Lotsen gaben an, Netzwerktreffen der Lotsen fänden nicht statt.

Trotz der bereits entwickelten Strukturen zugunsten der Vernetzung der Integrationslotsen untereinander, weisen die kommunikativ erhobenen Daten auf den Wunsch nach dem Ausbau von Gelegenheiten des Austauschs der Lotsen sowohl ortsintern als auch mit Lotsen anderer Kommunen hin (Interview mit Frau Januar und Frau List vom 15.05.2009). Auch die Ergebnisse der Fragebogenerhebung deuten indirekt auf Defizite im Bereich der Vernetzung der Lotsen hin. So gaben bei der Frage nach den Hindernissen im Laufe der Lotsentätigkeit mehr als die Hälfte der 193 Befragten (55%) an, einen Bedarf an Erfahrungsaustausch zu haben. Zusätzlich gaben 23% an, sich seit Abschluss der Lotsenqualifizierung insgesamt eher allein gelassen zu fühlen. Wenige stattgefundenere Treffen der Lotsen verschiedener Ortschaften dienten dem Erfahrungs- und Informationsaustausch sowie dem Vergleich der ortsspezifischen Formen des Engagements (Interview mit Herrn Fleißig vom 15.05.2009). Derartige Treffen sollten aus Sicht der interviewten Träger und Lotsen und auch in Hinblick auf das erkennbare Interesse an einem überregionalen Austausch daher zukünftig ausgebaut werden.

Neben der Vernetzung der Lotsen untereinander bestehen Kontakte zu Institutionen, die Berührungspunkte zum Lotsenprojekt aufweisen. Die Intensität der Vernetzung der Lotsen mit den Akteuren des Lotsenprojekts ist jedoch schwer zu ermitteln. So weist die Analyse der Fragebogenerhebung einerseits darauf hin, dass die aktiven Lotsen (n=191) mehrheitlich (56%) der Meinung sind, Lotsen seien gut mit anderen Einrichtungen vernetzt. Andererseits deuten die Antworten auf die Frage „Mit welchen Institutionen arbeiten Sie als Lotse zusammen und wie häufig?“ darauf hin, dass bei Antwortmöglichkeiten von „viel“, „wenig“ und „nie“, prozentual fast ausschließlich „nie“ die am häufigsten gegebene Antwort darstellte.³³

Abgesehen von der Vernetzung der Lotsen mit dem Maßnahmeträger, sind die Lotsen zum Teil mit weiteren Institutionen des Lotsenprojekts vernetzt. Diese Vernetzung bestand im Vorfeld der Lotsenqualifizierung und ist für engagementenerfahrene Lotsen kennzeichnend. Solche Lotsen profitieren eindeutig von den vor der Aufnahme des Lotsenengagements bestehenden Kontakten, z.B. durch Gremienarbeit oder Kontakte zu Politikern. Sowohl befragte Lotsen als auch Akteure des Lotsenprojekts vertreten dabei die Sichtweise, Lotsen seien bei dem Aufbau von Kontakten zu Institutionen des Lotsenprojekts vorwiegend auf sich

³³ Dies trifft für die folgenden Institutionen zu: Agentur für Arbeit, ARGE, Sozialamt, religiöse Gemeinden, Wohlfahrtsverbände, Caritas, Diakonisches Werk, Vereine, Kita, Jugendmigrationsdienst, Jugendamt, Ausländerbehörde und VHS. In einem Ausnahmefall, der Institution Schule, war „viel“ die prozentual am häufigsten gegebene Antwort.

gestellt: „Die Vernetzung liegt dann aber schon so ein bisschen in der Hand der Lotsen, in der Initiative der Lotsen selber“ (Interview mit Herrn Leine vom 08.05.2009). Dennoch sind ihnen oftmals die während der Lotsenqualifizierung gesammelten Erfahrungen in punkto Netzwerkarbeit dienlich. So gaben im Rahmen der Fragebogenerhebung 73% der befragten Lotsen (n=277) an, völlig oder eher davon überzeugt zu sein, durch die Lotsenqualifizierung wertvolle Institutionenkenntnisse erworben und relevante Kontakte vor Ort geknüpft zu haben. Eine Interviewpassage bestätigt diesen Meinungstrend: „Ich habe noch immer Kontakt zu einigen Einrichtungen, die man uns in der Qualifizierung vorgestellt hat“ (Interview mit Frau Baha vom 13.05.2009). Zusätzlich scheint auch die Teilnahme der Lotsen an Treffen von Personen und Organisationsvertretern, die mit Migranten arbeiten zur Netzwerkbildung zu führen. Der Fragebogenerhebung ist diesbezüglich zu entnehmen, dass 66% der aktiven Lotsen (n=169) an derartigen Treffen teilnehmen. 13% der Befragten gaben an, an keinerlei Treffen dieser Art teilzunehmen und 21% äußerten, Vernetzungstreffen seien in ihrem Umfeld nicht vorhanden.

Neben den Maßnahmeträgern, die den Lotsen zum Teil unterstützend bei der Vernetzung zur Seite stehen, wurde in den Interviews auf weitere Einrichtungen hingewiesen, die diesbezüglich Initiative zeigen. Mehrfach wurde auf die Institution Schule Bezug genommen. Hier gaben die Lotsen bei der Frage nach Akteuren, mit denen sie zusammenarbeiten am häufigsten an, mit Schulen zu kooperieren: Von 166 aktiven Lotsen, äußerten 45% viel und 27% wenig mit Schulen zusammenzuarbeiten, wohingegen 28% der Befragten angaben, nie mit Schulen zu kooperieren. Eine Berufsschule zeigte hier eine folgende Eigeninitiative: Sie entwickelte ein Pilotprojekt und stellte den Integrationslotsen mögliche Einsatzfelder vor (Interview mit Herrn Winter vom 15.05.2009).

Ein zusätzliches Engagement auf dem Gebiet der Vernetzung von Integrationslotsen mit den für das Projekt relevanten Einrichtungen geht mancherorts auch von Integrationsleitstellen, Gleichstellungsstellen, Flüchtlings- oder Sprachförderungsberatungsstellen oder von kommunalen Behörden wie der ARGE oder der Ausländerbehörde aus. In Bezug auf die Vernetzung lässt sich ein zunehmendes Interesse von den im Bereich Integrationsarbeit tätigen Akteuren an der Kooperation mit Hochschullotsen erkennen. Zum einen werden Potenziale der Lotsen seitens relevanter Einrichtungen erkannt, zum anderen finden sich die Hochschullotsen darin gestärkt, auf die Hochschulstrukturen zurückgreifen zu können und von der bestehenden Einbindung zu profitieren (siehe Abschnitt 6.4.2.5).

Eine besondere Schwierigkeit in Hinblick auf die Vernetzung der Lotsen mit den für das Lotsenprojekt relevanten Akteuren stellt die vorherrschende Befürchtung dar, Lotsen könnten eine Konkurrenz für Hauptamtliche darstellen: „Schulen, Jugendhäuser und viele andere Einrichtungen kommen heute auf Stadteillotsen zu, aber die Anfangszeit war sehr schwierig, weil sie Konkurrenz vermutet haben. Um hauptamtliche Arbeit zu ersetzen, sind allerdings die wenigsten Lotsen ausgebildet“ (Interview mit Frau Hopdediks vom 12.05.2009).

Erwünscht und kaum vorhanden erscheint die Vernetzung der Integrationslotsen mit der Privatwirtschaft. Mit Ausnahme eines engagierten Sportvereins, der am Sozialsponsoring

interessiert ist und seine Netzwerke gezielt in viele Richtungen ausbaut, wurden Beispiele einer bestehenden Kooperation zwischen Lotsen und der Privatwirtschaft nicht verbalisiert. Solche Vernetzungsmöglichkeiten werden jedoch von Akteuren der Integrationsarbeit als nützlich angesehen (vgl. Interview mit Herrn Peters vom 12.08.2009).

Der Aufbau und die Pflege von Netzwerkstrukturen seitens der Maßnahmeträger sind in Hinblick auf den Aufbau des Lotsenprojekts allgemein sowie speziell für die Entwicklung von Strukturen des Zusammenfindens von Angebot und Nachfrage des Lotsenengagements vor Ort von besonderer Bedeutung. Maßnahmeträger bemühen sich daher vordergründig, die Einbindung der eigenen Institution in bereits bestehende kommunale oder landesweite Netzwerke der Integrationsarbeit zu sichern. So berichtet ein befragter Akteur im Rahmen der kommunikativen Datenerhebung, zur Sicherung des Lotsenengagements vor Ort nehme man an verschiedenen Treffen von Organisationsvertretern der Migrationsarbeit teil, an denen sich u.a. das Ordnungsamt, die Ausländerbehörde, Bildungsträger, Politiker, Migrationsberatungsstellen und Jugendzentren beteiligten (Interview mit Frau Helmut vom 22.06.2009). Auch ist die Einbindung teilweise dadurch gegeben, dass Mitarbeiter des Maßnahmeträgers im Rahmen ihrer Beschäftigung zusätzlich in andere Institutionen eingebunden sind und somit eine Funktion als Bindeglied einnehmen (Interview mit Herrn Peters vom 12.08.2009).

Die in den Tiefeninterviews erfassten Hindernisse in Bezug auf die Herausbildung von Netzwerkstrukturen sind vielfältiger Natur. Zum einen wurde die fehlende Unterstützung seitens der Landesregierung bei der nachhaltigen Errichtung von überregionalen Netzwerkstrukturen für die Lotsenarbeit bemängelt. Zum anderen lassen sich ortsbedingte Vernetzungsschwierigkeiten erkennen. Sichtbar wurde interessanterweise ein in Teilen mangelndes Interesse seitens der Lotsen an ihrer Vernetzung untereinander sowie an der Vernetzung mit den Akteuren der kommunalen Integrationsarbeit. Ebenfalls wurde auf fehlende zeitliche Ressourcen – sowohl auf Seiten der Lotsen als auch der Maßnahmeträger – als Grund für eine mangelnde Netzwerkbildung hingedeutet: „Treffen zum Zweck der Vernetzung müssten jedoch auch wieder organisiert werden, wozu oft die Kapazitäten fehlen“ (Interview mit Herrn Leine vom 08.05.2009). Insbesondere fand hier das geringe Zeitfenster von hauptamtlich und gleichzeitig ehrenamtlich Tätigen Erwähnung. Zusätzlich zu den begrenzten zeitlichen Möglichkeiten wurde auf logistische Schwierigkeiten aufgrund örtlicher Gegebenheiten hingedeutet, wohingegen geäußert wurde, dass „Netzwerkveranstaltungen, wo die Anfahrtswegen nicht zu groß sind, häufiger Anklang finden“ (Interview mit Frau Kästner vom 14.05.2009). Als problematisch wurde vereinzelt die Hauptverantwortung für die Etablierung von Netzwerkstrukturen bei der VHS betrachtet: „Die Gefahr, die ich von Beginn an gesehen habe, ist, dass plötzlich Erwachsenenbildungsträger, weil ein Angebot gemacht wird, sich sagen, wir bieten das an. Aber nicht wirklich vernetzt und strukturell eingebunden sind in das ganze Integrationsgeschehen“ (Interview mit Herrn Leine vom 08.05.2009).

Die Vernetzung von Lotsen untereinander sowie mit relevanten Institutionen soll bereits während der Qualifizierung angebahnt werden. Zu berücksichtigen sind die Erfahrungen von

Lotsen, die im Vorfeld der Qualifizierung bereits freiwillig aktiv waren. Zu überlegen wäre, ob bzw. inwiefern eine Vernetzung von Organisationen, in denen die Integrationslotsen sich freiwillig engagieren, sinnvoll wäre. Um das Lotsenengagement nachhaltig auszubauen, erscheint ein solcher Austausch zwischen den ‚aufnehmenden‘ Organisationen (z.B. Schulen, Kindergärten etc.) über den Umgang, die Möglichkeiten und Hürden des Lotsenengagements als besonders sinnvoll.

6.6.3 Anerkennung

Im Folgenden soll erörtert werden, welche Bedeutung sowohl Lotsen als auch Träger und weitere Akteure des Lotsenprojekts der Anerkennung der freiwilligen Integrationsarbeit von Lotsen beimessen. Diese wird in einem ersten Schritt aus den im Rahmen der Evaluierung erhobenen Daten rekonstruiert. Darauf folgend gilt es vorhandene oder wünschenswerte externe Faktoren aufzuzeigen, die aus Sicht der Lotsen bzw. der Akteure bei den ehrenamtlich Engagierten ein Gefühl der Anerkennung fördern bzw. fördern könnten.

Die Auswertung der kommunikativ erhobenen Daten ergab, dass Lotsen in Teilen keine signifikante Verbindung zwischen ihrem Ehrenamt und externer Wertschätzung sehen, weshalb sie keine explizite Anerkennung oder Belohnung für ihr Engagement erwarten. Dies verdeutlicht eine folgende Interviewpassage: „Um die Frage [der Anerkennung] geht es für mich beim Ehrenamt nicht, für meine Tätigkeit erwarte ich keine Anerkennung. Wer sich so eine Frage stellt, der sitzt ganz ehrlich im falschen Boot“ (Interview mit Herrn Dorgan vom 01.08.2009). Vermutlich speisen sich die Motive für die Ausübung des Lotsenengagements bei Personen, die angeben, keine Wertschätzung von außen zu erwarten, verstärkt aus dem Bedürfnis, die Tätigkeit, um ihrer selbst willen auszuführen. Hierauf verweisen drei folgende Argumentationen: „Also für meine Arbeit brauche ich nicht irgendwie ein Dankeschön zu bekommen, [...] denn ich mache das, um diesen wirklich benachteiligten Kindern ein bisschen an Chancen zu geben“ (Interview mit Frau Rilke vom 24.04.2009). „Wertschätzung geschieht nicht durch außen, die holt man sich selbst“ (Interview mit Herrn Winter vom 15.05.2009). „Eine zusätzliche Wertschätzung ist nicht nötig, denn diese ziehe ich selbst aus der Arbeit mit den Müttern“ (Interview mit Frau Bolle vom 13.05.2009).

Dass die ehrenamtlich aktiven Lotsen die Anerkennung in ihrem Engagement finden und sich nur selten eine zusätzliche Anerkennung wünschen, bestätigt die Analyse der Fragebogenerhebung: Nur 4% der Lotsen (N=350) wünschen sich Anerkennung für das aufgebrachte Engagement von außen. Gleichzeitig lässt sich aus der Datenauswertung ableiten, dass die Anerkennung des Lotsenengagements von außen v.a. für Lotsen von besonderer Relevanz ist, die sich engagieren wollen und keinen Einsatz als Lotse finden können. Die fehlende Anerkennung wird als Hindernis für die Ausübung des Engagements betrachtet: 17% der Befragten geben bei der Frage nach den Hindernissen an, auf die sie im Laufe der Lotsentätigkeit gestoßen sind, zu wenig Anerkennung für ihr Engagement erfahren zu haben. Mangelnde Anerkennung stellt einen der Gründe für den Abbruch des Ehrenamtes dar (siehe Abschnitt 6.7). In diesem Zusammenhang erscheint die Argumentation einer Lotsin als richtungsweisend in Hinblick auf die Wertschätzung des Lotsenengagements

„Erfolgserebnisse und Anerkennung sind mir sehr wichtig“ (Interview mit Frau Osman vom 16.06.2009).

Herrscht bei den befragten Lotsen Uneinigkeit bezüglich der Relevanz von Anerkennung für das erbrachte Engagement von außen, so sind sich die interviewten Akteure des Lotsenprojekts fast ausschließlich einig, die öffentliche Anerkennung des Engagements sei von herausragender Bedeutung. Dies verdeutlicht eine folgende Interviewpassage: „Eines der wichtigsten Rahmenkriterien von Ehrenamt ist Wertschätzung und Anerkennung“ (Interview mit Herrn Leine vom 08.05.2009). Als ein wesentliches Indiz für die hohe Bedeutung, die der Wertschätzung des freiwilligen Engagements mittlerweile zukommt, werden u.a. die vielfältigen, zugunsten des freiwilligen Engagements errichteten Institutionen der verschiedenen Verwaltungsebenen betrachtet: „Im öffentlichen Rahmen versucht man ja Ehrenamt wertzuschätzen. Ansonsten hätte das Land nicht den Freiwilligenserver auf die Beine gestellt, die Ehrenamtcard entwickelt, jetzt diese Förderung der Senioren-Service-Büros in Niedersachsen auf die Beine gestellt. Ansonsten hätte die Stadt nicht auf eigene Kosten eine Freiwilligenagentur eingerichtet, hätte nicht den Tag des Ehrenamtes eingerichtet“ (Interview mit Herrn Feist vom 31.07.2009).

Was die Befragung der Lotsen nach den Personen betrifft, durch die sie Anerkennung für ihr Engagement erfahren, kristallisierten sich drei Personengruppen heraus, die in besonderem Maß Erwähnung fanden. Dabei handelt es sich um die Zielgruppe des Lotsenengagements – die betreuten Migranten, um Personen des öffentlichen Lebens, z.B. Politiker, sowie um Hauptamtliche, mit denen die Lotsen im Rahmen ihrer Aktivitäten kooperieren. Auch die zu diesem Aspekt befragten Akteure des Lotsenprojekts bezogen sich in ihren Antworten auf diese Personengruppen, erwähnten jedoch zusätzlich eine weitere Gruppe – die Träger der Qualifizierungsmaßnahmen – die aus ihrer Perspektive den Lotsen ebenfalls Anerkennung für das erbrachte Engagement entgegenbringt. Erkennbar wurde, dass die Integrationslotsen im Rahmen ihrer aktiven Lotsentätigkeit bereits vielfältige Bemühungen der Anerkennung erfahren, die sich u.a. in Form von Dankbarkeit, Kooperationsbereitschaft, karrierefördernder Anerkennung und öffentlicher Wertschätzung, z.B. durch Ehrungen und Presseberichte, äußern. Auch wenn die in den Interviews geschilderten Beispiele als Indiz für die bereits bestehende Anerkennung in den oben genannten vier Ausprägungen betrachtet werden können, verdeutlichte die Befragung, dass ein Ausbau von Strategien der Anerkennung vereinzelt in den Bereichen Dankbarkeit, Kooperationsbereitschaft und öffentliche Wertschätzung, aber insbesondere im Bereich der karrierefördernden Anerkennung gewünscht wird. An dieser Stelle sind die bereits erkennbaren Formen der Anerkennung zu erörtern und die in diesen Bereichen zukünftig erwünschten Fortschritte zu beleuchten.

Die Auswertung der kommunikativ erhobenen Daten ergab, dass eine wesentliche Form der Anerkennung die Dankbarkeit darstellt, die die Integrationslotsen unmittelbar im Rahmen ihrer Lotsentätigkeit durch die betreuten Migranten erfahren: „Die Klienten denken, Lotsen werden dafür bezahlt. Wenn die Lotsen erklären, dass sie ehrenamtlich arbeiten, wird die Arbeit sehr geschätzt“ (Interview mit Frau Hopdediks vom 12.05.2009). „Studenten sind sehr dankbar z.B. bei der Hilfe bei Hausarbeiten“ (Interview mit Herrn Hamadou vom 16.06.2009).

Auch die Träger der Qualifizierung erkennen: „Die Lotsen werden dort, wo sie tätig sind, wertgeschätzt“ (Interview mit Frau Heinrich vom 13.05.2009). Trotz der Anerkennung, die die Lotsen während ihrer freiwilligen Integrationsarbeit in Form von Signalen der Wertschätzung und Dankbarkeit seitens der Zielgruppe des Engagements erfahren, ergab die Analyse der Fragebogenerhebung, dass 40% der Lotsen (n=286) der Überzeugung sind, ein Zuwachs an Anerkennung seitens von Migranten könne eine zusätzliche Wertschätzung herbeiführen.

Eine weitere Form der Anerkennung stellt die Wertschätzung seitens hauptamtlich Tätiger dar, die diese den Lotsen in Form von Kooperationsbereitschaft und Akzeptanz signalisieren. Die folgenden Interviewpassagen verdeutlichen dies exemplarisch: „Anerkennung und Respekt erfahren wir ab und zu z.B. durch Lehrkräfte in den Klassen, in denen wir arbeiten und allgemein im Kollegium“ (Interview mit Frau Baha vom 13.05.2009); „Lotsen bereiten die Wege und kommunizieren mit Behörden. Diese rollen ihnen den roten Teppich aus, auch das ist eine Form der Wertschätzung“ (Interview mit Frau Heinrich vom 13.05.2009). Die Argumentation eines Akteurs des Lotsenprojekts weist auf eine vorgelagerte Schwierigkeit hin, die zunächst beseitigt werden musste, bevor eine stetig wachsende Wertschätzung der Lotsentätigkeit seitens hauptamtlich Tätiger erfolgte: „Einige Institutionen reagieren mit Vorsicht, wollen nicht, dass die Lotsen eine Konkurrenz darstellen. Wir Lotsen versuchen aber klar zu machen, dass wir nur für die Vernetzung und Ergänzung von Angeboten sind [...] Wir haben sehr schnell deutlich gemacht, auch durch die gute Kooperation mit den anderen Einrichtungen, dass das Lotsenengagement ein ergänzendes Angebot ist, dass wir da in keiner Weise eine Konkurrenz für die professionellen Einrichtungen sein wollen. Seitdem das klar ist, erfreut sich die Arbeit von Lotsen einer großen Wertschätzung. [...] und alle wissen jetzt, was sind die Unilotsen, und dass man da Unterstützung bekommen kann“ (Interview mit Herrn Schneider vom 16.06.2009). Während Konkurrenzängste in diesem Fall beseitigt wurden und die Hochschullotsen mittlerweile eine besonders ausgeprägte Anerkennung erfahren, konnten ähnliche Probleme in anderen Lotsenprojekten noch nicht behoben werden: „Die verschiedenen Einrichtungen, mit denen wir in Kontakt stehen, sollten den Lotsen mit mehr Respekt begegnen und auch Signale geben, an dem Finden gemeinsamer Lösungen zu arbeiten und interessiert zu sein“ (Interview mit Herrn Dorgan vom 01.08.2009); „Was die Wertschätzung nach innen betrifft, da müssen die Einrichtungen noch mal gucken, die mit Freiwilligen arbeiten. Es ist ausgesprochen wichtig den Ehrenamtlichen als freiwillig mitarbeitenden Kollegen zu sehen, mit all seinen Rechten und Pflichten“ (Interview mit Herrn Feist vom 31.07.2009).

Ein zusätzlicher Faktor für die Stärkung der Anerkennung für die freiwillige Integrationsarbeit stellt die öffentliche Wertschätzung dar. Es lässt sich bereits ein hohes Maß an öffentlicher Wertschätzung erkennen, die besonders in Form von Ehrungen und Danksagungen durch namhafte Personen sowie durch entsprechende Berichterstattung in der Presse in Erscheinung tritt. Aus Sicht der befragten Akteure des Lotsenprojekts ist insbesondere die bereits erbrachte Anerkennung seitens von Personen des öffentlichen Lebens gegeben. Hierbei wird auf das Event der häufig auf die Absolvierung der Lotsenqualifizierung folgenden Zertifikatsvergabe verwiesen, die oftmals von Ehrungen seitens namhafter

Personen sowie von Presseauftritten begleitet ist: „Ein Händeschütteln bei der Zertifikatsübergabe durch Personen des Ordnungsamts der Ausländerbehörde war sehr wichtig“ (Interview mit Herrn Fleißig vom 15.05.2009). „Wertschätzung erhielten die jugendlichen Lotsen durch die Übergabe der Zertifikate in Anwesenheit des Innenministers und der Abgeordneten des Landtages, die eine jugendgerechte Rede gehalten haben. Das Aufkommen der Presse war für Jugendliche Anerkennung, das Ereignis ließ sich mit der Ehrung von 100 Sportlern vergleichen“ (Interview mit Frau Meinert, Herrn Bernhard und Herrn Lohmann vom 09.06.2009). Weitere Veranstaltungen, auf denen Ehrungen der Lotsen für ihr Engagement oder Danksagungen stattfinden, stellen Weihnachtsfeiern, Besichtigungen von politischen Institutionen, z.B. Bundes- oder Landtag, interkulturelle Feste sowie Anlässe wie der Ehrenamtstag dar. Eine zusätzlich erwünschte Wertschätzung stellt aus dem Blickwinkel eines Akteurs des Lotsenprojektes ein Zuwachs an Anerkennung seitens des Ministeriums für Inneres, Sport und Integration dar: „Schön wäre die Wertschätzung seitens des Ministeriums, wenn zum Ausdruck gebracht würde, dass Integrationslotsen am Thema Integration arbeiten“ (Interview mit Frau Kästner vom 14.05.2009). Was die Sichtweise der Lotsen betrifft, so schildern auch diese bereits erkennbaren Bemühungen im Bereich der öffentlichen Wertschätzung: „Der Kirchenvorstand sagt, dass wir gute Arbeit machen. Auch der Bürgermeister begrüßt die Arbeit“ (Interview mit Frau Horst, Frau Meineke und Frau Sommer vom 14.07.2009).

Gleichzeitig wird seitens der Lotsen weiterhin signalisiert, dass ein Ausbau der öffentlichen Wertschätzung des Lotsenengagements gewünscht ist. So wird in den Interviews der Wunsch nach der „Organisation einer Großveranstaltung für Lotsen in ganz Niedersachsen“ (Interview mit Frau Horst, Frau Meineke und Frau Sommer vom 14.07.2009) geäußert³⁴. Auch die Analyse der Fragebogenerhebung bestätigt, dass aus Perspektive der Lotsen die öffentliche Wertschätzung gesteigert werden könnte: 50% der Lotsen (n=283) halten eine zusätzliche Beachtung des Lotsenengagements in der Presse für besonders wichtig. 44% der Lotsen vertreten den Standpunkt, Möglichkeiten eines Dialogs mit Politikern können eine zusätzliche öffentliche Wertschätzung herbeiführen.

Eine zusätzliche Form der Anerkennung, die Erwähnung fand, stellt die karrierefördernde Anerkennung dar. Da diese derzeit noch in eher geringem Ausmaß vorliegt, verwundert es kaum, dass die kommunikativ erhobenen Daten vordergründig auf zukünftig wünschenswerte Formen der karrierefördernden Anerkennung hindeuten. So streben die Hochschullotsen für die Zukunft eine Anerkennung des Lotsenengagements als Hochschulleistung an, um das ehrenamtliche Engagement attraktiver zu gestalten und die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Studium zu gewährleisten: „Wenn die ausländischen Studenten auch sehen würden, dass sie die Gelegenheit bekommen das anzurechnen, dann würden viele mitmachen, weil viele machen nicht mit, weil sie die Zeit brauchen und wenn die sehen, das kann akkreditiert werden, dann würde das anders aussehen“ (Interview mit

³⁴ Während der Integrationslotsentagung, die vom Niedersächsischen Ministerium für Inneres, Sport und Integration jährlich durchgeführt wird, stehen die Integrationslotsen im Mittelpunkt. Mit deren Durchführung wird ebenfalls ein Zeichen der Anerkennung der Tätigkeit der Integrationslotsen in Niedersachsen gesetzt.

Herrn Hamadou vom 16.06.2009). Dass der Ausbau der karrierefördernden Anerkennung auch aus Sicht von Trägern erwünscht wird, verdeutlicht die folgende Interviewpassage: „Es sollte eine Wertschätzung auf einer anderen Ebene geben, die für die Betroffenen gut wäre. Das wäre z.B. eine besondere Form der Zertifizierung landesweit als Nachweis für das Gelernte. Die Zertifikate hätten dann eine andere Gewichtung gegenüber den Zertifikaten, die der Träger momentan noch selbst entwickelt“ (Interview mit Frau Heine und Frau Antidis vom 24.04.2009). Neben Argumenten, die den Wunsch nach einem Ausbau karrierefördernder Anerkennungsformen hervorheben, wies die folgende Interviewpassage auf erste, bereits bestehende Ausprägungen dieser Form der Anerkennung hin: „Anerkennend für die Lotsen war es, dass sie in einer Annonce des Jobcenters unter Sozialarbeitern und Pädagogen aufgelistet wurden. Gesucht wurden Kräfte für den Einsatz in Schulen im Rahmen eines neunmonatigen Projektes. Eine Lotsin, die über keinerlei andere Ausbildungen verfügt, hat die Stelle erhalten und ist mit ihrer Aufgabe gewachsen“ (Interview mit Frau Heinrich vom 13.05.2009).

Zusätzlich zu den hier skizzierten wesentlichen Formen der Anerkennung wurde vereinzelt auch die Initiierung der Lotsenbefragung als gegebene Wertschätzung bezeichnet: „Auch die Bitte, an dem Lotseninterview teilzunehmen, wird als Wertschätzung gesehen“ (Interview mit Frau Horst, Frau Meineke und Frau Sommer vom 14.07.2009).

In Bezug auf die Formen der Anerkennung des Lotsenengagements fällt auf, dass die der Anerkennung beigemessene Relevanz bei Einheimischen und Lotsen mit Migrationshintergrund variiert. Einheimische sind verhältnismäßig weniger als Lotsen mit Migrationshintergrund der Meinung, dass Ehrenamtliche zu wenig Anerkennung für ihr Engagement erhalten. Erstere scheinen auch häufiger die Anerkennung in dem Engagement selbst zu finden. Dennoch geben mehr Einheimische als Migranten an, die öffentliche Wertschätzung könne durch mehr Anerkennung durch die Betreuten, Initiierung von interkulturellen Festen, Möglichkeiten des Dialogs mit Politikern oder durch die Erhöhung der Darstellung in der Presse ausgebaut werden. Integrationslotsen mit eigener Migrationsgeschichte hingegen stehen der karrierefördernden Anerkennung häufiger positiv gegenüber, als dies bei Einheimischen der Fall ist.

Aufbauend auf die hier umrissene Unterstützung des Lotsenengagements durch die Rahmenbedingungen, Bemühungen der Kooperation und Bildung von Netzwerkstrukturen wird nun der Blick speziell auf die Dynamik des Lotsenengagements gerichtet.

6.7 Aktives Ehrenamt und Engagementabbruch

Die Teilnahme der Integrationslotsen an dieser Evaluierung deutet auf ein hohes Potenzial im Bereich der freiwilligen Integrationsarbeit hin. Zum einen wurde dieses Potenzial durch das Lotsenprojekt bereits erschlossen. Zum anderen wird es vermutlich noch unzureichend genutzt. Von den Integrationslotsen, die bei der Evaluierung mitwirkten, ist derzeit etwa die Hälfte (57%, n=307) freiwillig engagiert, wobei die Zahl der ehrenamtlich aktiven Lotsen, die unmittelbar nach der Qualifizierung das Lotsenengagement aufnahmen, höher ausfällt und auf eine frühe Fluktuation hinweist (siehe Tabelle 14).

Dieser Abschnitt geht der Frage nach, wie sich der Engagementabbruch im Bereich der freiwilligen Integrationsarbeit erklären lässt.

Tabelle 14: Aufnahme des Ehrenamtes nach der Qualifizierung

	Häufigkeit (n=300)	Prozent
Ja	192	64
Nein	108	36

Quelle: IMIS-Evaluierung Integrationslotsen.

Das Fehlen der Einsatzmöglichkeiten wird in Argumentationen der Lotsen als häufigster Grund für den Engagementabbruch genannt: „fehlende Nachfrage“, „kein Angebot von der offiziellen Seite“, „kein Angebot der angefragten Organisationen“, „Zurückhaltung der Stadt“, „eigene Initiative reicht nicht aus“, „keine Einsatzmöglichkeiten meiner Kompetenzen“, „der Einsatzbereich nicht klar“, „ich fühle mich im Netzwerk orientierungslos“. Diese Argumente zeigen eine grundsätzliche Bereitschaft der Lotsen auf, sich freiwillig zu engagieren, wobei sie ihre eigene Initiative dafür jedoch nicht immer als ausreichend empfinden, worauf z.B. die Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme zu Migranten hindeuten. Die Zurückhaltung der Kommunen sowie mangelnde Informationen über Einsatzstellen erweisen sich als nicht engagementförderlich. Die Aufgabenbereiche der Lotsen sollten daher bereits während der Qualifizierung identifiziert und gesichert werden. Dieser Befund korrespondiert mit der Annahme von Frank Jost und Thomas Perry (2006) in Bezug auf die Partizipation der Ehrenamtlichen: „Je abstrakter das Anliegen, desto seltener wird man aktive Partizipation erwarten können“.

Erkennbar wurde, dass arbeitssuchende Personen mit und ohne Migrationshintergrund darauf abzielen, das Lotsenprojekt als einen ‚sozialen Fahrstuhl‘ zu nutzen, um dem beruflichen Stocken zu entweichen. Sie ziehen aus der Qualifizierung einen persönlichen Profit. Schwierig ist es allerdings, für solche Lotsen Einsatzstellen zu finden, die selbst Unterstützung bräuchten. Dort, wo das Lotsenprojekt von Seiten der Lotsen als ‚Sprachpraktikum‘ oder ‚Jobbörse‘ interpretiert wird, ist der Engagementabbruch ebenfalls nachvollziehbar³⁵. Mit der Aufnahme einer Beschäftigung ändert sich auch die Bereitschaft dieses Personenkreises zum freiwilligen Engagement. Da die meisten Integrationslotsen weiblich sind, ist eine interessante Erkenntnis über das aktive Ehrenamt von berufstätigen Männern und Frauen hervorzuheben: „Je höher das wöchentliche Arbeitszeitvolumen bei Frauen, desto geringer ist ihr zeitlicher Einsatz für ehrenamtliche Aktivitäten. Bei Männern verhält es sich genau umgekehrt: Ihr Engagement nimmt bei steigender Arbeitszeit zu“ (Alscher/Dathe/Priller/Speth 2009: 38). Als zweit häufigsten Grund für den Abbruch des Lotsenengagements wird der Zeitmangel genannt. Je nach Arbeits- und Studienbelastung ist die Engagementbereitschaft der Integrationslotsen begrenzt. Aus beruflichen Gründen und

³⁵ An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass mit dem Lotsenprojekt auch einzelne Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden. Neue Stellen sind z.B. im Rahmen der Vereinsarbeit entstanden. In einer regionalen Zeitung wurden explizit Pädagogen bzw. Integrationslotsen für ein Projekt in Schulen gesucht. Drei von vier in ein Praktikum vermittelte Integrationslotsen haben in einer niedersächsischen Stadt einen bezahlten Job an ihrer Einsatzstelle gefunden.

aufgrund fehlender Unterstützung durch Arbeitgeber sind die Lotsen vorübergehend nicht mehr freiwillig aktiv.

Ferner lässt sich eine unterschiedliche Interpretation des Ehrenamtes als Integrationslotse erkennen. Das Engagement im privaten Freundes- und Familienkreis sowie im eigenen beruflichen Umfeld wird u.a. nicht als freiwilliges Engagement gesehen. Personen mit dieser Auffassung gaben an, dass sie als Lotse nicht aktiv sind und begründeten dies wie folgt: „Ich betreue schon seit 20 Jahren eine befreundete türkische Familie“; „Dies fließt in meine berufliche Tätigkeit mit ein“; „Ich habe mich weiter mit meinen schon vorhandenen Projekten beschäftigt, bei denen mir aber die Integrationslotsenqualifizierung zu gute kommt“.

Als weitere Motive für den Engagementabbruch wurden familiäre und gesundheitliche Gründe (Schwangerschaft, Krankheit, Scheidung etc.) sowie mangelnde Sprachkenntnisse genannt. In selteneren Fällen wurde die Beendigung des Engagements mit fehlendem Interesse und dem Gefühl, ausgenutzt zu sein, begründet: „Ich fühlte mich ausgenutzt, meine Kinder gehen jetzt vor. Bin wütend, wie ich belächelt werde“; „Keine Bezahlung, hoher Zeitaufwand“. Weiterhin ist darauf hinzuweisen, dass sich die Integrationslotsen von einmalig über gelegentlich bis regelmäßig engagieren, wobei sie vermutlich partielle Einsatzmöglichkeiten im Bereich der Integrationsarbeit präferieren. Dies korrespondiert mit der allgemeinen Tendenz in der Entwicklung des freiwilligen Engagements, welches mehr und mehr durch relativ kurzfristige Ein- und Austritte gekennzeichnet ist (Alscher/Dathe/Priller/Speth 2009: 37).

Insgesamt entwickelt sich das freiwillige Engagement nicht geradlinig und weist eine starke Dynamik auf (Alscher/Dathe/Priller/Speth 2009, 2009a, 2009b). Dies ist in der Qualifizierung der Integrationslotsen zu berücksichtigen, die bislang eher auf ein langfristiges Engagement ausgerichtet ist.

7 Diskussion der Evaluationsergebnisse

7.1 Die Stärken und Schwächen des Lotsenprojektes

Stärken und Schwächen des Lotsenprojektes wurden in dem vorliegenden Bericht an früheren Stellen unter verschiedenen Gesichtspunkten differenziert behandelt – z.B. in Bezug auf Rahmenbedingungen, Vernetzung, Anerkennung und Profilierung der freiwilligen Integrationsarbeit. Erkennbar sind große Unterschiede entlang der Lotsenprofile sowie in der Umsetzung des Projektes von Ort zu Ort. Das, was in den einen Engagementbereichen unter lokalen Rahmenbedingungen bereits als Stärke gesehen wird, wird von anderen Beteiligten noch als Schwäche erfasst. Im Folgenden werden v.a. die Stärken und Schwächen des Lotsenprojektes benannt, die sich auf die allgemeine Umsetzung des Lotsenprojektes beziehen. Es ist eine besondere Stärke des Lotsenprojektes, dass hiermit Lösungen für die Entwicklung der freiwilligen Integrationsarbeit vor Ort gefunden wurden. Ein systematischer Erfahrungsaustausch über diese Lösungen sollte hingegen noch klare Konturen annehmen.

Mit Blick auf das Lotsenprojekt wird allgemein hervorgehoben, dass dieses - im Vergleich zu anderen Integrationsmaßnahmen in Deutschland, die häufig mit Vorgaben verknüpft sind, die oftmals nicht erfüllt werden können, - unbürokratisch umgesetzt wird, an die Situation vor Ort angepasst werden kann und als Stütze der Integration vor Ort erhalten bleiben soll: „Das Interessante an der Maßnahme ist, dass sie nicht in die festen Strukturen gepresst ist, man kann auf individuelle, örtliche oder auch sozialräumliche Bedarfe reagieren“ (Interview mit Frau Kästner vom 14.05.2009). Während das Antragstellungsverfahren im Rahmen des Lotsenprojektes aus der Sicht von Beteiligten die oben genannten Vorteile bestärkt, weist die Richtlinie „Integrationslotsen“ eine Schwäche auf: Die Befristung der Antragstellung bis zum Jahresende wird von Beteiligten als hinderlich angesehen. Die Lotsenqualifizierung benötigt Vorlauf und durch die Richtlinie werden interessierte Träger unnötig unter Druck gesetzt.

Den freiwillig Tätigen in der Integrationsarbeit ist das Helfersyndrom vermutlich fremd. Sie wollen nicht nur Botschafter des Themas Integration sein, sondern ziehen für sich selbst einen Nutzen daraus, um ihre Kompetenzen für Integration einzusetzen und kleine Erfolge im Integrationsprozess zu erzielen. Es ist generell eine Stärke des Projektes, dass Ehrenamt in der Integrationsarbeit verrichtet wird. Hervorgehoben wird, dass Freiwillige in der Integrationsarbeit mehr „Wissens- und Orientierungshunger“ als typische Ehrenamtliche haben (Interview mit Herrn Leine vom 08.05.2009). Es zeigt sich somit als Schwäche des Projektes, wenn dieses Interesse nicht in konkrete Aufgaben übertragen wird. Die Nachhaltigkeit des Lotsenprojektes scheint gefährdet zu sein, wenn Einsatzbereiche der Lotsen, aber auch die Kontaktaufnahme zu Migranten und Organisationen, in denen die ‚Integration‘ alltäglich erfolgt, im Vorfeld des Engagements nicht geklärt sind. Es wäre von großem Vorteil, wenn es den Maßnahmeträgern gelingen würde, Praktiker aus der Integrationsarbeit sowie Dozenten mit Migrationshintergrund in die Lotsenqualifizierung mit einzubeziehen, die in der Lage wären, mit dem Thema Migration sachlich umzugehen. Eine

weitere Stärke des Lotsenprojektes ist die Heterogenität der Teilnehmerschaft bzw. das Zusammenkommen von Einheimischen und Zugewanderten, das nicht selbstverständlich realisierbar ist, sich für die Entwicklung des Lotsenengagements jedoch als besonders fruchtbar erweist. Die Potenziale der Einwanderungsgesellschaft werden erschlossen: Einheimische lernen im Rahmen des Lotsenprojektes den Umgang mit Migranten und die Situation von Zugewanderten kennen und setzen sich für Integration ein. Eltern mit Migrationshintergrund haben nach der Teilnahme an der Lotsenqualifizierung mehr Mut, ihre Interessen durchzusetzen und empfehlen mehr Zugewanderten, am Lotsenprojekt teilzunehmen, um z.B. einen Zugang zum Feld Schule zu erhalten (Interview mit Frau Baha vom 13.05.2009). Zugewanderte werden im Rahmen des Lotsenprojektes darin gestärkt, dass sie nützlich sind (Interview mit Frau Allie vom 10.07.2009). Aktive Integrationslotsen sind selbstbewusst und tragen zum Verständnis über den Umgang mit Migration bei. Die Stärke der Lotsenqualifizierung besteht somit darin, dass bei Engagierten Verständnis füreinander sowie die Selbständigkeit der Zugewanderten generiert werden.

Als vorteilhaft wird außerdem die Vergabe der Zertifikate in Anwesenheit von Politikern und Entscheidungsträgern hervorgehoben. Dies erfüllt eine doppelte Funktion. Zum einen findet dadurch eine Wertschätzung der Lotsen statt. Zum anderen wird dadurch symbolische Politik gestärkt: Es werden Zeichen dafür gesetzt, dass Integrationsthemen Unterstützung finden. Fruchtbar sind ferner hergestellte Kontakte der Lotsen untereinander sowie mit relevanten Organisationen. Zur Verarbeitung der Probleme von Freiwilligen der Integrationsarbeit ist ein bestehendes Lotsenteam oder ein Ansprechpartner in der Kommune oder den Einsatzeinrichtungen wichtig. Die Gewährleistung des Einsatzes gestaltet sich in einzelnen Kommunen bzw. dort, wo die Lotsen nach der Qualifizierung sich selbst, der VHS oder den ressourcenschwachen Vereinen überlassen werden, die wenig in der Lage sind, zwischen Lotsen und Einrichtungen zu vermitteln und Lotsen und Hauptamtliche aufeinander vorzubereiten, als schwierig. In ländlichen Gegenden scheitert das Zusammenfinden der Beteiligten an weiten Wegen bzw. der Fahrkostenproblematik. Auch die Rekrutierung von Interessenten ist in ländlichen Regionen ohne die Unterstützung von Kommunen mühsam und wird als Schwäche benannt (Interview mit Herrn Wille vom 14.07.2009). Die oftmals fehlende Regelung der Frage nach der Verpflegung im Rahmen der Blockseminare wird von Beteiligten als fehlende Wertschätzung und Schwäche des Lotsenprojektes gesehen.

Insgesamt bewegen sich die Erfolge des Lotsenprojekts im Rahmen: Es ist mit dem Lotsenprojekt gelungen, Freiwillige für die Integrationsarbeit zu gewinnen und die Gestaltung der Integrationsprozesse vor Ort positiv zu beeinflussen. Ausbaufähig sind die Mitwirkung von Kommunen und das Auffinden von Einsatzstellen für Integrationslotsen. Der Einsatz von Stadtteillotsen, die sowohl für Migranten als auch für Organisationen erreichbar sind, zeigt, dass durch die Etablierung dieses Lotsenprofils das Thema Integration Eingang auf kommunal politische Ebene gefunden hat. Es ist darauf hinzuweisen, dass das Interesse an diesem Profil in mehreren Gemeinden geäußert wurde und bislang nur von einer Kommune unterstützt wird. Zu beachten ist, dass auch die Zusammenarbeit mit Schulen sich häufig als schwierig gestaltet. Schulen sind seltener bereit, mit Außenstehenden zu arbeiten. Das

Engagement der Elternlotsen ist nützlich und stagniert zugleich in Schulen, die auf ihre Ideen noch unzureichend eingehen. Neben diesen Schwachpunkten des Lotsenprojekts weist das Lotsenengagement einen klaren Nebeneffekt auf: In Kommunen, Schulen, Vereinen, am Engagementort, am Arbeitsplatz und in der Nachbarschaft der Integrationslotsen wird über die Gestaltung der Integrationsprozesse in der Einwanderungsgesellschaft nachgedacht.

7.2 Das Gelingen des Lotsenengagements

Die Gelingensbedingungen des Lotsenprojektes werden im Folgenden aus Tiefeninterviews rekonstruiert. Der Erfolg der Wirkung des Lotsenprojektes wurde im Rahmen dieser Evaluierung nicht gemessen und wird ausgehend von Erfahrungswerten der Befragungspersonen eingeschätzt und mit den aus der Migrationsforschung bekannten Gelingensfaktoren für das kommunale Integrationsmanagement in Bezug gesetzt. Alfred Reichwein (2009) nennt u.a. folgende Erfolgsfaktoren, die „als Annahmen darüber, was in der kommunalen Praxis den Erfolg der Integrationsarbeit ausmacht“, abgeleitet wurden, auf das Gelingen des kommunalen Integrationsmanagements einwirken: strategische Steuerung, partizipatives Vorgehen, Vernetzung, Engagement der Verwaltungsspitze, sozialräumliches Vorgehen und Zielgruppenorientierung. Lotsen, die sich freiwillig in die Integrationsarbeit einbringen, decken bereits einen der oben genannten Gelingensfaktoren ab. Es handelt sich um partizipatives Vorgehen, bei dem Personen mit Migrationshintergrund zu Beteiligten werden. Interkulturelle Lernziele können durch die Teilnahme von einheimischen Lotsen und Lotsen mit Migrationshintergrund besser erreicht werden. Aus Sicht der Integrationslotsen sowie der Akteure des Lotsenprojektes kann eine zielführende und für alle Beteiligten vorteilhafte Tätigkeit der Lotsen als gelungen bezeichnet werden, wenn Lotsen als Gruppe und Teil eines Netzwerkes fungieren, als Integrationshelfer von Hauptamtlichen wahrgenommen werden und den Dialog zwischen Einheimischen und Migranten zustande bringen. Entscheidend für das Gelingen des Lotsenprojektes ist zum einen das persönliche Engagement der Beteiligten. Für eine erfolgreiche Umsetzung des Lotsenprojektes sind zum anderen das Engagement der Verwaltungsspitze sowie eine Kooperation mit der Kommune von besonderer Bedeutung. Mit der Verwaltungsspitze sind hier sowohl administrativ entscheidende Berufstätige der Kommunen sowie Vorstände der Vereine und Migrantenselbstorganisationen gemeint. Ihre Mitwirkung ist wichtig, um das erschlossene Selbsthilfepotenzial der Lotsen an die bestehende soziale und institutionelle Infrastruktur anzubinden, zeitnahe Konsequenzen zu ziehen und Neuausrichtungen vorzunehmen. Eine erfolgreiche Lotsentätigkeit beinhaltet somit nicht nur die aktive Teilhabe der Beteiligten und Fortschritte auf individueller Ebene, sondern auch eine intensive Vorarbeit während der Qualifizierung: „Ein erfolgreiches Modell für die Kurse scheint die Integration von Planungsphasen für die folgende Lotsenpraxis zu sein, in der Gruppen gebildet und Einsatzfelder ermittelt werden“ (Interview mit Herrn Schimanski vom 23.06.2010, Interview mit Herrn Peters vom 12.08.2010). Die Planung soll ebenfalls eine intensive Öffentlichkeitsarbeit umfassen und je nach Einsatzgebiet der Lotsen ein Praktikum, das den Neigungen und Ressourcen der Lotsen entspricht, bzw. Vorgespräche mit Hauptamtlichen.

7.3 Anregungen an Politik

Anhand der Tiefeninterviews wurden Anregungen zur Aufwertung des Lotsenprojekts ermittelt. Diese fokussieren im Wesentlichen die folgenden Zielsetzungen: Nachhaltige Entwicklung des Lotsenprojekts, Optimierung der Netzwerkplanung, Vertiefung der Auseinandersetzung mit der Thematik Ehrenamt, Perfektionierung der Qualifizierung und anderer Formen der Vorbereitung auf die Lotsentätigkeit, Erschließung neuer Zielgruppen für die Ausübung der Lotsentätigkeit sowie eine realitätsnahe Auseinandersetzung mit dem Lotsenengagement von Seiten der Politik.

Ein besonderes Anliegen der Befragten stellt die langfristige Sicherstellung eines festen Projektbudgets dar, welches seitens der Politik für einen Zeitraum von mehreren Jahren zugesagt werden müsste. Dies würde den Verantwortlichen des Projekts ermöglichen, langfristige Investitionen zu tätigen und dauerhafte Projektstrukturen zu generieren, von denen sich mehr Effektivität versprochen wird: „Es würde sehr viel bringen, wenn da so ein kleiner finanzieller Background geschaffen wird und das regelmäßig, so dass man nicht immer von Halbjahr zu Halbjahr beantragen muss. Dass man einfach sagen kann, wir haben jetzt dieses Projekt und jetzt wird für fünf Jahre ein Budget geschaffen und damit müssen wir auskommen“ (Interview mit Herrn Feist vom 31.07.2009). Auch Rekrutierungsbemühungen könnten ausgeweitet werden, insbesondere dort, wo ein Mangel an engagierten Lotsen besteht. Hier wäre eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit hilfreich, um das Bewusstsein für den Bedarf an Lotsenengagement zu stärken (Interview mit Herrn Hamadou vom 16.06.2009).

Zusätzlich wird die Einbindung des Lotsenprojekts in ein umfassendes Integrationsprogramm als elementar für die Dauerhaftigkeit des Projekts betrachtet. Gewünscht ist hier, mehr Transparenz über regionale und überregionale Initiativen und Integrationsprojekte zu schaffen, diese zusammenzubringen, um einen Austausch zu fördern und gemeinsame Potenziale zu nutzen. Eine Möglichkeit hierfür bietet das landesweite Netzwerk der Kooperativen Migrationsarbeit Niedersachsen (MKN), an dem verschiedene Integrationsakteure partizipieren. Auch würde der Austausch unter den einzelnen Landesministerien für gut geheißen, da aus Sicht der Befragten sehr viele Projekte im Bereich der Integration von Migranten bestehen und auf Seiten der Politik das Fehlen eines Überblicks und eine mangelhafte Nutzung von Synergieeffekten wahrgenommen wird. Verknüpfungspotenziale werden z.B. in Bezug auf das Bund-Länder-Programm „Soziale Stadt“, welches u.a. die sozialräumliche Entwicklung von Stadtquartieren anvisiert, und dem Lotsenprojekt gesehen (Interview mit Frau Kästner vom 14.05.2009).

In Hinblick auf die Institution des Ehrenamts gäbe es aus Sicht der Befragten drei existierende, aber fehlleitende Annahmen zu entkräften:

1. Die Ansicht, Ehrenamt sei nicht kostenlos sondern mit finanziellen Aufwendungen verbunden, schöpft sich aus der Erkenntnis, an der erfolgreichen Umsetzung des Lotsenprojekts hapere es häufig aus finanziellen Gründen (Interview mit Frau Hopdediks vom 12.05.2009). Besonders hervorgehoben wird der einer finanziellen Knappheit zugrunde liegende Mangel an Lösungen im Bereich der finanziellen

Anerkennung des Ehrenamts, Gewährleistung von Fortbildungen oder Unterstützung des Lotsenengagements. Die Möglichkeit einer Fortbildung im Rahmen eines Nachhaltigkeitsmoduls ist den Integrationslotsen gegeben, wurde jedoch von Maßnahmeträgern bislang unzureichend wahrgenommen und ist den Integrationslotsen darüber hinaus wenig bekannt.

2. Die Argumentation, Ehrenamt diene nicht dem Abbau hauptamtlicher Stellen, wird anhand der generell begrenzten Möglichkeiten und Kompetenzen von Lotsen reflektiert. Plädiert wird hier für die Schaffung eines definierten Übergangsbereichs zwischen Hauptamt und Ehrenamt, mit deutlich abgesteckten Rechten und Pflichten der ausführenden Person.
3. Deutlich geht auch die Einstellung, Ehrenamt funktioniere nicht von allein, aus den Tiefeninterviews hervor. Hingewiesen wird auf die Notwendigkeit der Schaffung von Unterstützungsstrukturen für die Projektverantwortlichen. Den Trägern müsse ein Mehr an Handlungsspielräumen zugeteilt werden, um den mit dem Lotsenprojekt verbundenen Organisations-, Verwaltungs- und Begleitungsaufwand decken zu können. Den Trägern lediglich finanzielle Mittel für die Qualifizierung bereitzustellen sei dabei nicht ausreichend. Auch wurde der Wunsch geäußert, eine Lobby für das Ehrenamt in der Integrationsarbeit zu schaffen, die sich für Interessen der Freiwilligen langfristig einsetzt (Interview mit Herrn Feist vom 31.07.2009).

Aus Sicht der Befragten unterschätzen Politiker den Stellenwert, den die Qualifizierung und der Übergang von der Qualifizierung zum Lotsenengagement im Projekt einnehmen. Gefordert wird daher eine intensive Vorbereitung der angehenden Lotsen auf ihre Tätigkeit. In Bezug auf die Wichtigkeit der Vorbereitung auf die Lotsentätigkeit sind die folgenden Aussagen zweier Integrationslotsen richtungweisend: „Wo wir sind und nicht, wo wir sein möchten, müssen wir anfangen“ (Interview mit Frau Heinrich vom 13.05.2009). Auch die Erschließung neuer Zielgruppen für das Lotsenengagement wird als wesentlich erachtet. Vorgeschlagen wird zum einen, sich bei der Gewinnung neuer Interessenten für die Ausübung der Lotsentätigkeit vermehrt auf den Einbezug jugendlicher Personengruppen zu konzentrieren, um auf lange Sicht von Multiplikatoreffekten in Bezug auf die Ausweitung des Lotsenengagements profitieren zu können. Ebenfalls wird nahe gelegt, stets offen für den Einbezug neuer Zielgruppen zu sein. Beispielsweise wird hier eine mutige Neuorientierung empfohlen, in dem Sinne, dass zukünftig auch Einheimische in den Genuss einer Betreuung durch Personen mit Migrationshintergrund kommen könnten (Interview mit Frau Heine und Frau Antidis vom 24.04.2009). Ein besonderes Anliegen der Befragten liegt in der Sensibilisierung von Politikern und anderweitigen Entscheidungsträgern für die Lebenslage und Alltagsrealität von Personen mit Migrationshintergrund: „Es gibt viele Entscheidungsträger, die über das Thema reden, und sie haben keine Idee, wie ein Migrant lebt“ (Interview mit Frau Heine und Frau Antidis vom 24.04.2009). In diesem Zusammenhang wird empfohlen, einen Workshop zum Thema Integration für Entscheidungsträger mit Hilfe von Integrationslotsen zu gestalten, der Raum bieten könnte, sich mit entsprechenden Fragen zu beschäftigen. Hingewiesen wird auf einen Ansatz der Katholischen Kirche, den

zwei Befragte mit „Politik ins Praktikum“ umschrieben (ebd.). Auch wird zum Teil eine verstärkte Teilnahme von Kommunalpolitikern am Geschehen des Lotsenprojekts gewünscht. Um hier einen persönlichen Bezug zu bekommen wird z.B. die gelegentliche Teilnahme von Fraktionsvorsitzenden an regionalen Lotsentreffen empfohlen (Interview mit Frau Rilke vom 24.04.2009). Ein Vergleich der in den Tiefeninterviews thematisierten Anregungen seitens der Befragten an die Politik, weist auf eine unterschiedliche Schwerpunktlegung bei Integrationslotsen und Akteuren des Lotsenprojekts hin. Während sich Anregungen der Lotsen an politische Entscheidungsträger insbesondere auf Bedarfe und Defizite beziehen, auf die sie in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrer Lotsentätigkeit stoßen, reflektieren Verantwortliche des Projekts in übergeordneten Zusammenhängen. Anregungen sind hier struktureller Natur, die sich auf die Vernetzung, Organisation und Planung sowie auf die Definition von Ehrenamt beziehen. Zusammenfassend wird besonders die vermutete Einstellung seitens Politiker, Ehrenamt sei ein Selbstläufer, als irreführend und kontraproduktiv betrachtet, weshalb aus den verschiedenen Anregungen das Anliegen hervorgeht, das Lotsenprojekt auf politischer Ebene zukünftig konzeptionell stärker zu durchdenken und zu diskutieren, bevor eine praktische Umsetzung in die Wege geleitet wird.

8 Der Blick auf die Potenziale

Freiwilliges Engagement und die Gestaltung von Integrationsprozessen sind Handlungsfelder, die unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung an Bedeutung gewinnen. Die Besserung des Images der Freiwilligen bietet darüber hinaus Potenziale.

Integrationslotsen stellen neue Formen des freiwilligen Engagements dar, die Einfluss auf Integrationsprozesse auf individueller Ebene nehmen können. Dieses Potenzial der Einwanderungsgesellschaft wurde mit dem Lotsenprojekt erschlossen. Zwei Sachverhalte sind in Hinblick auf die Entwicklung des freiwilligen Engagements in der Integrationsarbeit von besonderer Relevanz. Auf den Erfolg des Engagements wirkt sich erstens der sozialpsychologische Sachverhalt aus. Hierzu gehören Motive, Ressourcen der Lotsen in Form von Kompetenzen und Zeit, ihre Engagementerfahrung und Formierung eines Lotsenteams. Bei der Akquise von Teilnehmern an der Lotsenqualifizierung sind Neigungen und Interessen der Freiwilligen gezielt anzusprechen und bei der Planung der Einsatzbereiche besonders zu berücksichtigen. Es zeigt sich, dass Integrationslotsen partielle Einsatzmöglichkeiten in der freiwilligen Integrationsarbeit bevorzugen. Diese zeitlichen Präferenzen und Kapazitäten der Lotsen finden bei der Planung der Einsätze derzeit noch wenig Beachtung. Zweitens ist in Hinblick auf die Förderung des Lotsenengagements der organisationssoziologische Sachverhalt hervorzuheben: Die Träger der Lotsenqualifizierung sollten in der Lage sein, Freiwillige an sich zu binden und diese Bindungen zu pflegen (vgl. Jütting/Jochinke 1996: 13). Integrationslotsen brauchen eine Begleitstruktur. Auch die Hauptamtlichen könnten in Fragen der Kooperation mit Freiwilligen gezielt geschult werden. Zu beachten ist, dass der nachhaltige Einsatz der Integrationslotsen in den Kommunen gelingt, in denen die Qualifizierungsmaßnahmen an bestehende Strukturen eng anknüpfen, auf den Ausbau des

Gruppengefühls von Integrationslotsen als Interessengruppe setzen und eine Unterstützung von Hauptamtlichen anbahnen.

Die Skepsis gegenüber dem Lotsenengagement auf der kommunalen Ebene ist hingegen hinderlich. Damit das Potenzial des Lotsenprojektes nicht verloren geht bzw. an der mangelnden Nachhaltigkeit scheitert, sind Strategien und Zuständigkeitsbereiche der Kommunalpolitiken und der Landesregierung zu verdeutlichen. Das Lotsenprojekt benötigt eine genaue Außendarstellung und eine durchdachte, systematische Öffentlichkeitsarbeit. Die Verdeutlichung des Instrumentes Lotsen als Freiwillige der Integrationsarbeit ist ausbaufähig. Wie die Umsetzung des Lotsenprojektes zeigt, kann die Begleitung des Lotsenengagements nicht nach einem Schema funktionieren und soll nach fachlichen Gesichtspunkten an bestehende Strukturen geknüpft werden. Im städtischen Raum bietet sich an, das Lotsenengagement an Freiwilligenagenturen anzuknüpfen, um aus dem Wissen, den Netzwerken und Instrumenten von Freiwilligenagenturen und Ehrenamtsakademien Potenziale zu schöpfen. Gestärkt werden sollten allgemein solche Strukturen, die den Integrationslotsen am nächsten stehen. In ländlichen Gebieten bietet sich die Etablierung einer ämterübergreifenden Stelle an, soweit dort weder Migrantenselbstorganisationen noch Beratungsstellen bestehen. Zu beachten ist ferner, dass eine Differenzierung der Lotsenprofile in ländlichen Gebieten auf wenig Akzeptanz stößt.

Herkunftsheterogene Vereine sowie Hauptamtliche sehen im Lotsenprojekt die Möglichkeit für eine interkulturelle Öffnung. Zwei weitere Potenziale des Lotsenprojektes sind an dieser Stelle hervorzuheben: Die Lotsenqualifizierung baut das Verständnis in der Einwanderungsgesellschaft füreinander auf. Durch das Engagement der Lotsen werden nicht nur Probleme sozioökonomischer Natur sondern auch kultureller Natur abgebaut. Personen mit Migrationshintergrund genauso wie Einheimische, die kulturelle Unterschiede als unüberwindbar einschätzten, finden nach der Qualifizierung Mut, sich für die Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede einzusetzen.

Die Bereitschaft der Jugendlichen, sich in der Integrationsarbeit freiwillig zu engagieren, weist einen gesellschaftlichen Wert auf. Jugendliche, die am Lotsenprojekt teilnehmen, bringen die Inhalte der Lotsenqualifizierung in Schulen, Vereine und ihre Umgebung ein. Die freiwillige Integrationsarbeit von Jugendlichen in Schulen und im Sport, aber auch das Engagement von Studierenden weisen auf derzeit wenig genutzte Potenziale hin. Auch die Koordination von Angebot und Nachfrage nach Engagement der Jugendlichen sollte gestärkt werden. Zielgruppenorientierung soll in der Lotsenqualifizierung didaktisch ausgebaut werden. Zu beachten ist dabei, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund sich stärker mit Orten kollektiver Erfahrungen als mit ethnisch-nationalen Differenzierungen identifizieren und Frauen gemeinsame Aktivitäten bevorzugen, an denen die eigenen Kinder beteiligt sind, was ihr Bewusstsein dafür stärkt, dass die Kinder gefördert werden (Westphal 2003). Die Einbindung von Männern und deren Interessen, aber auch von neuen Formen von Freiwilligenengagement in Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft bieten noch ungenutzte Potenziale. Das Lotsenprojekt kann von dem so genannten ‚Corporate Volunteering‘

ebenfalls profitieren, bei dem die Privatwirtschaft nicht nur als Sponsor auftritt, sondern auch ihre Mitarbeiter für einen Tag freistellt, um soziale Projekte voranzubringen.

Lotsen haben als Freiwillige sowohl Rechte als auch Pflichten. Ihre Pflicht ist ein verlässliches Ehrenamt auszuführen. Ihr Recht ist, geschult zu werden. Die Nachhaltigkeit der Qualifizierungsangebote ist zu gewährleisten. Die Lotsen sind darüber hinaus darin zu unterstützen, ihre Aufgaben und Einsatzbereiche zu erkennen. Als engagementförderlich erscheint die Transparenz bezüglich des Einsatzspektrums der Lotsen sowie der Nachfrage nach freiwilliger Integrationsarbeit. Denkbar ist die Einrichtung von online-basierten Informationsbörsen, praxisbegleitenden Vortragsreihen und einer Supervision. Internetaffine Lotsen können sich in die freiwillige Integrationsarbeit besser einbringen, wenn sie über die Nachfrage anhand von E-Mail-Verteilern regelmäßig informiert werden.

Im Ergebnis dieser Evaluierung kann insgesamt festgehalten werden, dass politische Entwicklungen im Bereich der freiwilligen Integrationsarbeit in Niedersachsen positive Effekte zeigen. Das Lotsenprojekt passt sich an die Situation vor Ort an und zeigt sich als Stütze der Integration. Eine besondere Rolle übernimmt dabei der Integrationsapparat des Landes: Hervorzuheben ist an dieser Stelle das Engagement der in Niedersachsen eingerichteten Integrationsleitstellen und ansatzweise auch die Mitwirkung der Integrationsberatungsstellen. Die Integrationsleitstellen bündeln die kommunalen Ressourcen mit Ressourcen freiwilligen Engagements und sind für den Erfolg des Lotsenprojekts vor Ort besonders mitverantwortlich. Das Lotsenprojekt ermöglicht eine soziale Orientierung in der Einwanderungsgesellschaft und stärkt die Selbstregulierungsmöglichkeiten der Gesellschaft. Die Qualifizierung von Integrationslotsen trägt ferner zur Professionalisierung freiwilligen Engagements in der Integrationsarbeit und der Entwicklung neuer Engagementformen bei. Durch die Verfestigung der Qualifizierungsangebote können die Interessenten an freiwilliger Integrationsarbeit langfristig gewonnen und Integrationsprozesse gestärkt werden. Dort, wo es nicht gelingt, Lotsen an Integrationsstrukturen in Kommunen, ressourcenstarke Vereine und Freiwilligenagenturen anzubinden oder engagementerfahrene Interessenten zu gewinnen, ist davon auszugehen, dass das mit dem Lotsenprojekt beispielhaft erschlossene Engagementpotenzial der Einwanderungsgesellschaft verloren gehen wird.

Literatur

Alscher, Mareike/Dathe, Dietmar/Priller, Eckhard/ Speth, Rudolf (2009): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.). Berlin: BMFSFJ.

dies. (2009a): Handeln für das Gemeinwohl. Eine differenzierte Bilanz bürgerschaftlichen Engagements. In: WZB-Mitteilungen 125, S. 36-39. Online unter: http://www.wzb.eu/publikation/pdf/wm125/wm_125_gesamt.pdf, gefunden am 10.11.2009.

dies. (2009b): Monitor Engagement. Nationaler und internationaler Stand der Engagementforschung. Ausgabe 1. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.). Berlin: BMFSFJ.

Bade, Klaus J. (2007): Versäumte Integrationschancen und nachholende Integrationspolitik. In: Bade, Klaus J./Hans-Georg Hiesserich (Hg.): Nachholende Integrationspolitik und Gestaltungsperspektiven der Integrationspraxis (Beiträge der Akademie für Migration und Integration 11). Göttingen.

dies. (2007a): Die Integration von Zuwanderung in Deutschland. In: Migration und Soziale Arbeit, 29/2. S. 98–106.

Baur, Jürgen (2009). (Hg.). Evaluation des Programms „Integration durch Sport. Band 1 und 2. ASS-Materialien Nr. 35 und 36. Universität Potsdam. Online unter: <http://www.integration-durch-sport.de/de/integration-durch-sport/das-programm/evaluation/>, gefunden am 20.07.2009.

Beck, Sebastian (2008): Migranten-Milieus und lokales Engagement. Status quo und Potenziale. In: vhw Forum Wohneigentum — Zeitschrift für Wohneigentum in der Stadtentwicklung und Immobilienwirtschaft, 6.12.2008. S. 300f. Online unter: http://www.gemeinsam-engagiert.net/fileadmin/ge/Literatur/Beck_Migranten_Milieus_und_lokales_Engagement.pdf, gefunden am 01.05.2009.

Böhmer, Maria/ Laschet, Armin/Weise, Frank-Jürgen/Wolff, Karin/Zimmermann, Klaus F. (2009): Herausforderung Integration. Sankt Augustin/Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. Online unter: http://www.kas.de/wf/doc/kas_15785-544-1-30.pdf, gefunden am 27.03.2009.

Bommes, Michael (2009): Die Rolle der Kommunen in der bundesdeutschen Migrations- und Integrationspolitik. . In: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft: Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 89-110.

dies. (2008): „Integration findet vor Ort statt“ – über die Neugestaltung kommunaler Integrationspolitik. In: Bommes, Michael/Krüger-Portratz, Marianne (Hg.): Migrationsreport 2008. Fakten – Analysen – Perspektiven. Für den Rat für Migration. Frankfurt/New York: Campus. S. 159-194.

ders. (2006): Einleitung: Kommunen als Moderatoren sozialer Integration. In: Bommers, Michael/Kolb, Holger (Hg.): Integrationslotsen für Stadt und Landkreis Osnabrück. Grundlagen, Evaluation und Perspektiven eines kommunalen Modellprojekts. IMIS-Beiträge, 28. S. 11-24.

Braun, Sebastian (2007): Sozialintegrative Potenziale bürgerschaftlichen Engagements für Jugendliche in Deutschland. Expertise zum Carl Bertelsmann-Preis 2007. Online unter: <http://www.for-be.de/download/Expertise.pdf>, gefunden am 15.11.2009.

Burmeister, Joachim (1999): Qualifizierung für Ehrenamt und Freiwilligkeit. Beiträge zum Ehrenamt 3. Robert-Bosch-Stiftung. Online unter: <http://www.ehrenamtsbibliothek.de/literatur/Qualifizierung%20fuer%20Ehrenamt%20und%20Freiwilligkeit.pdf>, gefunden am 19.11.2009.

Dahme, Heinz-Jürgen/ Wohlfahrt, Norbert (2009): Politische Steuerung in der Stadt. In: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft: Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 53-70.

Danner, Michael (2009): Umweltlotsen. Kurskonzept und Unterrichtsmodule. Auftraggeber: Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration. Online unter: http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C56198217_L20.pdf, gefunden am 02.11.2009.

Das Forschungsprojekt „Bürger unternehmen Zukunft – Bürgerschaftliches Engagement von und für ältere Menschen“. Wissenschaftliche Leitung: Centrum für soziale Investitionen und Innovationen (CSI) Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Projektdokumentation, 20.12.2008. Online unter: http://www.csi.uni-hd.de/buz/BuZ_01_Projektdokumentation.pdf, gefunden am 14.04.2009.

Deutscher Bundestag. Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Unterausschuss „Bürgerschaftliches Engagement“. Protokoll 16/31. 11.02.2009. Berlin. Online unter: http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse/a13/buerger_eng/arbeit/protokolle/prot31.pdf, gefunden am 28.03.2009.

„Elternlotsen“ – ein modularisiertes Qualifizierungskonzept für die aktivierende Elternarbeit mit zugewanderten Eltern. Herausgegeben durch das Niedersächsische Kultusministerium und die Kooperative Migrationsarbeit Niedersachsen (KMN). Online unter: http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C42421867_L20.pdf, gefunden am 05.06.2009.

Embacher, Susanne/Lang, Serge (2008): Lern- und Arbeitsbuch Bürgergesellschaft. Eine Einführung in zentrale bürgergesellschaftliche Gegenwarts- und Zukunftsfragen mit einem Beitrag von Roland Roth. Bonn: Dietz Verlag J.H.W. Nachf.

Fehren, Oliver/Sauter, Matthias (2008): Engagementförderung bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Grundlagen. Praxiserfahrungen, Empfehlungen. Eine explorative Studie für die Ehrenamt Agentur Essen. Bonn: Stiftung MITARBEIT.

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

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

Gesemann, Frank/Roth, Roland (2009): Kommunale Integrationspolitik in Deutschland – einleitende Bemerkungen. In: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft: Migration und Integraion als Herausforderung von Kommunen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 11-32.

Habermas, Jürgen (1994): Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats. 4. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Handlungsprogramm Integration. Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration. Online unter: http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C53052311_L20.pdf, gefunden am 03.11.2009.

Hartnuß, Birger/Kegel, Thomas (2006): Bürgerschaftliches Engagement und Qualifizierung. Online unter: http://www.b-b-e.de/uploads/media/nl2106_kegel_hartnuss_01.pdf, gefunden am 14.04.2009.

Haupt, Peter (2003): Begrüßung und Einführung. In: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.): Migranten sind aktiv. Zum gesellschaftlichen Engagement von Migrantinnen und Migranten. Dokumentation. Berlin, Bonn: Bonner Universitäts-Buchdruckerei. S. 7-11.

Hoppe, Jörg Reiner (2003): Freiwilliges Engagement von Migrantinnen und Migranten in bestimmten Sozialräumen. In: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.): Migranten sind aktiv. Zum gesellschaftlichen Engagement von Migrantinnen und Migranten. Dokumentation. Berlin, Bonn: Bonner Universitäts-Buchdruckerei. S. 23-35.

Huth, Susanne (2007): Integrationslotsen: Modelle von Engagement und Integration. Dokumentation des Erfahrungsaustauschs und Workshops zur Entwicklung von Umsetzungsstrategien am 26. und 27. September in Hannover. Frankfurt am Main: INBAS-Sozialforschung. Online unter: http://integrationslotsen.net/portal/images/0710_Dokumentation_Integrationslotsen_SHuth.pdf, gefunden am 12.12.2008.

dies. (2007a): Integrationslotsen: Modelle von Engagement und Integration. Expertise. Frankfurt am Main: INBAS-Sozialforschung. Online unter: http://www.integrationslotsen.net/portal/images/0709_Expertise_Integrationslotsen_SHuth.pdf, gefunden am 12.12.2008.

dies. (2003): Freiwilliges Engagement und Selbstorganisationen von Migranten im Kontext wissenschaftlicher Diskussionen. In: Beauftragte der Bundesregierung für Migration,

Flüchtlinge und Integration (Hg.): Migranten sind aktiv. Zum gesellschaftlichen Engagement von Migrantinnen und Migranten. Dokumentation. Berlin; Bonn: Bonner Universitäts-Buchdruckerei. S. 14-22.

Isserstedt, Wolfgang/Link, Judith (2008): Internationalisierung des Studiums. Berlin: BMBF.

Jost, Frank (2009): Mein Haus – mein Quartier – meine Stadt. Sinus-Milieus und bürgerschaftliches Engagement. In: Hilberer, Wolfgang/Wangermann, Tobias (Hg.): Reader Bürgergesellschaft 2008. Themen zum bürgerschaftlichen Engagement. Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. S. 17-32. Online unter: http://www.kas.de/wf/doc/kas_15778-544-1-30.pdf, gefunden am 01.05.2009.

Jost, Frank/Perry, Thomas: Mein Haus, mein Quartier, meine Stadt. Ergebnisse der Trendbefragung 2005 zum Thema Partizipation. Online unter: http://www.forum-seniorenarbeit.de/media/custom/373_2045_1.PDF, gefunden am 01.10.2009.

Jütting, Dieter H. (1996): Mitarbeitende Mitglieder und verbandliche Qualifizierungssysteme im deutschen Sportvereinswesen: Struktureigenschaften und Modernisierungserwartungen. In: Jütting, Dieter H./Jochinke, Michael (Hg.): Standpunkte und Perspektiven zur Ehrenamtlichkeit im Sport. Münster: LIT. S. 73-88.

Kuhlmann, Detlef/ Schrage, Simon (2009): Integrationslotse Sport. Projekt-Evaluation im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration. Hannover.

Leptien, Kai (2006): Das Osnabrücker Integrationslotsenprojekt: Konzeption, Umsetzung und Ausblick. In: Bommers, Michael/Kolb, Holger (Hg.): Integrationslotsen für Stadt und Landkreis Osnabrück. Grundlagen, Evaluation und Perspektiven eines kommunalen Modellprojekts. IMIS-Beiträge, 28. S. 25-58.

Meinhardt, Rolf/Klausing, Julia (2009): Hochschullotsen an der Universität Oldenburg – Evaluierung eines Pilotprojektes. Schriftenreihe des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM) an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, 47. Oldenburg: BIS.

Müller-Wille, Christina (2007): Integration lotsen. Curriculum der Basisqualifikation. Stadt Osnabrück.

Müller-Wille, Christina (2008): Nachhaltigkeitsmodul. Handreichung für Dozentinnen und Dozenten. Auftraggeber: Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration. Online unter: http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C46354783_L20.pdf, gefunden am 03.03.2009.

Nationales Forum für Engagement und Partizipation. Erster Zwischenbericht, 16.06.2009. Online unter: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/05/Agenda_Gesamt_Web.pdf, gefunden am 01.07.2009.

Nökel, Sigrid (2002): Die Töchter der Gastarbeiter und der Islam. Zur Soziologie alltagsweltlicher Anerkennungspolitiken. Eine Fallstudie. Bielefeld: Transcript.

-
- Pankoke, Eckart (1996): ‚Ehre‘ und ‚Engagement‘ im Sport. Zwischen ‚starker Kultur‘ und ‚aktiver Gesellschaft‘. In: Jütting, Dieter H./Jochinke, Michael (Hg.): Standpunkte und Perspektiven zur Ehrenamtlichkeit im Sport. Münster: LIT. S. 32-48.
- Penninx, Rinus (2009): Vergleichende Studien zu Integrationspolitiken europäischer Städte. In: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft: Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 611-634.
- Präsentation: Die Aktivitäten der Hochschullotsen der Carl von Ossietzky Universität (kurz: Uni-Lotsen) in Zahlen. Von Ende April 2008 bis 14. Mai 2009. (Unveröffentlicht).
- Radtke, Frank-Ollaf/Stošić, Patricia (2008): ‚Sozialraum‘ und ‚Netzwerke‘ – Semantiken kommunaler Integrationspolitik. In: Bommers, Michael/Krüger-Portratz, Marianne (Hg.): Migrationsreport 2008. Fakten – Analysen – Perspektiven. Für den Rat für Migration. Frankfurt/New York: Campus. S. 77-112.
- Rauschenbach, Thomas (2008): Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. In: Arbeitskreis Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat. Protokoll der 32. Sitzung. 28.11.2008. S. 2-4. Online unter: http://www.fes.de/buergergesellschaft/debatten/ProtokolleTagesordnungen/32_%20PROTOKOLL_081128.pdf, gefunden am 01.05.2009.
- Reichwein, Alfred (2009): Kommunales Integrationsmanagement – Ansätze für eine strategische Steuerung der Integrationsarbeit. In: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft: Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 297-310.
- Reinders, H. (2009). Bildung und freiwilliges Engagement im Jugendalter. Expertise für die Bertelsmann-Stiftung. Schriftenreihe Empirische Bildungsforschung, Band 10. Würzburg: Universität Würzburg.
- Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen zur Qualifizierung und Begleitung von Ehrenamtlichen für die Unterstützung von Migrantinnen und Migranten im Integrationsprozess (Richtlinie Integrationslotsen) vom 03.03.2008. In: Niedersächsisches MBI. S. 442.
- Riegert, Klaus (2009): Mehr als Urkunde und Händedruck. Möglichkeiten einer Anerkennungskultur. In: Hilberer, Wolfgang/Wangermann, Tobias (Hg.): Reader Bürgergesellschaft 2008. Themen zum bürgerschaftlichen Engagement. Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. S. 9-16. Online unter: http://www.kas.de/wf/doc/kas_15778-544-1-30.pdf, gefunden am 01.05.2009.
- Ristau, Malte/ Mackroth, Petra (1993): Latente Macht und neue Produktivität der Älteren. In: APuZ 44, S.27-38.
-

Roth, Roland (2009): Integration durch politische Partizipation und bürgerschaftliches Engagement. In: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft: Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 195-216.

Sittler, Loring (2008): Der neue Engagementatlas. In: Arbeitskreis Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat. Protokoll der 32. Sitzung. 28.11.2008. S. 4-6. Online unter: http://www.fes.de/buergergesellschaft/debatten/ProtokolleTagesordnungen/32_%20PROTOKOLL_081128.pdf, gefunden am 01.05.2009.

Stecker, Christina (2005): Nonprofit-Sektor, Sozialkapital und Zivilgesellschaft – Konzepte, Funktionen und Wirkungen. In: Nitschke, Peter (Hg.): Die freiwillige Gesellschaft. Über das Ehrenamt in Deutschland. Frankfurt am Main: Peter Lang. S. 17-40.

Statistisches Jahrbuch 2009. Statistisches Bundesamt. Online unter: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/SharedContent/Oeffentlich/Al/IC/Publikationen/Jahrbuch/StatistischesJahrbuch,property=file.pdf>, gefunden am 18.11.2009.

Thränhardt, Dietrich (2009): Migration und Integration als Herausforderung von Bund, Ländern und Gemeinden. In: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft: Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 267-278.

Westphal, Manuela (2003): Geschlechtsspezifische Aspekte bei der Integration im und durch den Sport. Vortrag auf der 2. Schnittstellenkonferenz Sport(pädagogik) – Jugendhilfe am 17.9.2003 Baunatal (Kassel). Online unter: <http://www.sport-und-jugendhilfe.de/beitraege/Westphal.pdf>, gefunden am 01.05.2009.

Websites

<http://www.ibkm.uni-oldenburg.de/32769.html>

http://www.integrationslotsen.net/portal/index_html

<http://www.kmn.uni-oldenburg.de>

<http://www.mi.niedersachsen.de>

<http://www.nds-integrationsrat.de>

<http://www.refugium-wesermarsch.de>

Anhang

1 Durchgeführte Interviews

Interview mit Frau Heine und Frau Antidis vom 24.04.2009;
Interview mit Frau Rilke vom 24.04.2009;
Interview mit Frau Asmara vom 29.04.2009;
Interview mit Herrn Leine vom 08.05.2009;
Interview mit Herrn Metzger vom 12.05.2009;
Interview mit Frau Hopdediks vom 12.05.2009;
Interview mit Frau Heinrich vom 13.05.2009;
Interview mit Frau Bolle vom 13.05.2009;
Interview mit Frau Baha vom 13.05.2009;
Interview mit Frau Kästner vom 14.05.2009;
Interview mit Herrn Herbst vom 14.05.2009;
Interview mit Herrn Saleem und Frau Bade vom 14.05.2009;
Interview mit Frau Holle vom 14.05.2009;
Interview mit Herrn Fleißig vom 15.05.2009;
Interview mit Frau Januar und Frau List vom 15.05.2009;
Interview mit Herrn Winter vom 15.05.2009;
Interview mit Frau Jennings vom 11.05.2009;
Interview mit Frau Helme und Frau Ortmeyer vom 27.05.2009;
Interview mit Frau Bahar, Frau Feyza und Frau Okan vom 27.05.2009;
Interview mit Frau Osman vom 16.06.2009;
Interview mit Herrn Schneider vom 16.06.2009;
Interview mit Herrn Hamadou vom 16.06.2009;
Interview mit Frau Helmut vom 22.06.2009;
Interview mit Frau Saab vom 22.06.2009;
Interview mit Frau Meinert, Herrn Bernhard und Herrn Lohmann vom 09.06.2009;
Interview mit Frau Malibi vom 09.06.2009;
Interview mit Herrn Basti vom 09.06.2009;

Interview mit Herrn Borgardt vom 12.06.2009;
Interview mit Frau Garn vom 12.06.2009;
Interview mit Herrn Schimanski vom 23.06.2009;
Interview mit Frau Allie vom 10.07.2009;
Interview mit Herrn Wille vom 14.07.2009;
Interview mit Frau Horst, Frau Meineke und Frau Sommer vom 14.07.2009;
Interview mit Herrn Feist vom 31.07.2009;
Interview mit Herrn Alek vom 01.08.2009;
Interview mit Frau Meiners vom 01.08.2009;
Interview mit Herrn Dorgan vom 01.08.2009;
Interview mit Herrn Peters vom 12.08.2009.

2 Verzeichnis der Veranstaltungen im Rahmen des Lotsenprojekts

Tabelle 15: Veranstaltungen zum Integrationslotsenprojekt

Datum/Veranstaltungsort	Veranstaltung	Veranstalter	Zielgruppe	Veranstaltungsinhalte
02.05.2005, Osnabrück	Auftaktveranstaltung zum Modellprojekt „Integrationslotsen in Stadt und Landkreis Osnabrück,“ mit Ministerpräsident Christian Wulff	Ausländerbeauftragte; Niedersächsische Staatskanzlei; Stadt Osnabrück, Landkreis Osnabrück	Relevante Akteure und Interessierte	Integrationsförderung von Menschen mit Migrationshintergrund durch Freiwilligenarbeit, Modellprojekt, Themenforen, Netzbildung und Erfahrungsaustausch
12.06.2006, Osnabrück	Symposium „Integrationslotsen für Stadt und Landkreis Osnabrück“ mit Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer	Ausländerbeauftragte; Niedersächsische Staatskanzlei; Stadt Osnabrück, Landkreis Osnabrück		Erfahrungsaustausch: Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse und des Evaluationsberichts des ersten Projektjahres; Schlussfolgerungen für die Integrationspolitik auf Bundes- und Landesebene
25.11.2006, Osnabrück	Einführungsseminar	Landesverband der VHS Niedersachsen	Trainerinnen und Trainer des Projektes „Integrationslotsen in Niedersachsen“	Vorstellung des Qualifizierungsangebotes
13.03.2007, Osnabrück	Tagung „Qualifizierung und praktische Erfahrungen im kommunalen Ehrenamt“ mit Innenminister	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration, Stadt Osnabrück, VHS	Integrationslotsen, Dozenten, Interessierte	Qualifizierungskonzept und Erfahrungsaustausch

	Schünemann	Stadt Osnabrück		
21.-22.04.2007, Osnabrück	Einführungsseminar	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration, VHS Stadt Osnabrück	Trainerinnen und Trainer des Projektes „Integrationslotsen in Niedersachsen“	Vorstellung des Qualifizierungsangebotes
04.12.2007, Hannover	Fachtagung zur Elternlotsenarbeit	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration, Niedersächsisches Kultusministerium	Elternlotsen, Dozenten, Interessierte	Konzepte und Ziele der Elternlotsenarbeit
29.05.2008, Hannover	Informationsveranstaltung Nachhaltigkeitsmodul	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration	Dozenten und Koordinatoren des Integrationslotsenprojekts	Vortrag „Integrationslotsen in Niedersachsen“, Einführung in die Handreichung zum Nachhaltigkeitsmodul, Erfahrungsaustausch
03.06.2008, Oldenburg	Informationsveranstaltung Nachhaltigkeitsmodul	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration	Dozenten und Koordinatoren des Integrationslotsenprojekts	Vortrag „Integrationslotsen in Niedersachsen“, Einführung in die Handreichung zum Nachhaltigkeitsmodul, Erfahrungsaustausch
06.11.2008, Hildesheim	Integrationslotsentagung mit Innenminister Schünemann	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration,	Integrationslotsen; Begleiter von Lotsen; Integrationsakteure;	Einblicke in die Praxis, „Integrationslotsen in Niedersachsen“ Film von Matthias

		Stadt Hildesheim	Personen anderer Funktionsbereiche	Homdasch, Workshops zu den Themen „Frauen stärken“, „Strukturen schaffen“, „Jugendliche fördern Toleranz“, „Sport und Integration“, „Eltern, Kita und Schule“
10.11.2008, Hannover	Fachtagung „Elternlotsen sind qualifiziert – sind sie auch qualifiziert eingesetzt?“	Niedersächsisches Kultusministerium, Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration	Elternlotsen; Begleiter; Lehrkräfte aus den Qualifizierungsmaßnahmen für Elternlotsen, Interessierte	Gelingensbedingungen und Hemmnisse für die Tätigkeit von Elternlotsen nach der Qualifizierung; Lösungsansätze und Handlungsbedarf; Würdigung und Verbesserung des Engagements und dessen Unterstützung anhand bisher gesammelter Erfahrungen
11.12.2008, Oldenburg	Erfahrungsaustausch	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration	Dozenten und Koordinatoren; Diakonisches Werk	Erfahrungsaustausch, Koordinierung und Begleitung, Anerkennung und Aufwandsentschädigung, Öffentlichkeitsarbeit
23.01.2009, Hannover	Interkulturelle Werkstattgespräche	Interkulturelle Arbeitsgruppe für Beteiligung und Engagement (IBE)	Vertreter aus Politik und Verwaltung; Träger von Qualifizierungsmaßnahmen; Mitarbeiter relevanter Institutionen; Integrationslotsen;	Analyse der Situation von Lotsen in Hannover, Weiterentwicklung des Lotsenprojekts; Anforderungen an die Professionalität und Kompetenz von Lotsen; Gewährleistung von Kontinuität und Qualität des

			Migrantenselbstorganisationen	Ehrenamts; Arbeitsgruppen „Standards der Qualifizierung“, „Koordination“, „Anforderungen an den Lotseneinsatz“
23.04.2009, Hannover	Fachtagung „Elternlotsen sind qualifiziert – sind sie auch qualifiziert eingesetzt?“	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration, Niedersächsisches Kultusministerium	Elternlotsen, Begleiter der Lotsen, Dozenten aus dem Qualifizierungskurs	Gelingensbedingungen und Hemmnisse für die Tätigkeit von Elternlotsen, Lösungsansätze und Handlungsbedarf, Würdigung und Verbesserung des Engagements, dessen Unterstützung anhand bisher gesammelter Erfahrungen
12.05.2009, Oldenburg	Fortbildung Interkulturelle Kompetenz	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration	Dozenten und Koordinatoren des Lotsenprojekts	Erfahrungsaustausch; Unterstützung des Lotsenengagements; Workshop zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“, Zukunftsperspektiven
11.06.2009, Oldenburg	Erfahrungsaustausch	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration	Dozenten und Koordinatoren des Lotsenprojekts; Diakonisches Werk	Erfahrungsaustausch, Projekt „Erziehungslotsen“, Einsatzmanagement von Integrationslotsen mittels EDV und Öffentlichkeitsarbeit, Eckpunkte des Deutschen Vereins zum bürgerschaftlichen Engagement im Gemeinwesen

17.06.2009, Hannover	Erfahrungsaustausch	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration	Dozenten und Koordinatoren des Lotsenprojekts	Erfahrungen und Perspektiven; Gelingensfaktoren und Hemmnisse; Evaluationsstudie, Spezialisierungskurse; Marketing für das Ehrenamt; Anerkennung des Ehrenamts; Dozenten als Weichensteller für einen gelingenden Einsatz; Rolle der Koordinierungsstellen; Fortbildungsbedarf der Dozenten und Koordinatoren
20.10.2009, Delmenhorst	Integrationslotsentagung	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration; Stadt Delmenhorst, Integrationslotsenteam der Stadt Delmenhorst	Integrationslotsen; Akteure der Integrationsarbeit; Begleiter der Lotsen; Personen mit anderen Funktionen, Interessierte	Projektstand, Vortrag zum bürgerschaftlichen Engagement, Erfahrungsaustausch, Workshops: „Lotsen im Internet“; „Lotsen in der Gesellschaft - auch politisch engagiert“; „Lotsen und ihre Strukturen – Selbstorganisation und kommunale Unterstützung“; „Elternlotsen in der Praxis“; „Toleranzlotsen – Junge Menschen setzen sich ein“
28.10.2009, Verden	Vernetzungstreffen Lokale Aktionspläne (LAP) aus dem Bundesprogramm		Bündnispartner aus Niedersachsen, Bremen, Schleswig-Holstein	Projektidee „Toleranzlotsen“, Projektstand; Neuigkeiten aus dem Landespräventionsrat;

	„Vielfalt tut gut“			Weiterentwicklung und Fortschritte zur Implementierung der LAP
28.10.2009, Oldenburg	Fortbildung Interkulturelle Kompetenz	Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration	Dozenten und Koordinatoren des Lotsenprojekts	Interkulturelle Kompetenz, Vorurteile, Diskriminierung und Demokratie
02.11.2009, Hannover	Arbeitsgruppe zur schulischen Situation der Schülerinnen und Schüler türkischer Herkunft in Niedersachsen	Niedersächsisches Kultusministerium	Mitglieder der Arbeitsgruppe	Schulische Situation, Präsentation des Profils Elternlotsen, Optimierung des Einsatzes von Elternlotsen in den Schulen
03.11.2009, Hameln	Markt der Möglichkeiten der politischen Bildung	Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung	Interessierte Öffentlichkeit; Mitarbeiter der Erwachsenen- und Weiterbildung	Vortrag „Integrationslotsen in Niedersachsen“, ökonomische Bildung; Umweltbildung und globales Lernen; Seniorenjournal Wolfsburg als Beispiel für die politische Bildungsarbeit mit älteren Menschen; »Case Studies«-Projekt; Präventiv gegen Extremismus; politische Bildung in den VHS – Leuchtturmprojekte
04.11.2009, Hannover	Open Space		Kommunale Präventionsräte	Vorstellung des Lotsenprofils Toleranzlotsen