

Dr. Margret Spohn

Evaluation des bundesweiten Netzwerks

Integration durch Qualifizierung

Endbericht über die Entwicklungspartnerschaft

MigraNet

November 2007

Die Entwicklungspartnerschaft (EP) MigraNet besteht aus 14 Teilprojekten (TP), die in Bayern (sechs Projekte in Augsburg; zwei in Nürnberg, fünf in München) und Brandenburg (ein Projekt in Potsdam) angesiedelt sind. MigraNet definiert sich als Netzwerk zur strukturellen Neuordnung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Ein zentraler Bestandteil liegt hier in der Veränderung und interkulturellen Öffnung bestehender Institutionen und Strukturen sowohl in der Verwaltung, als auch in Beratung, Ausbildung und Qualifizierung. Die Teilprojekte arbeiten in den Bereichen:

- Beratung
- Qualifizierung
- Kompetenzfeststellungsverfahren
- Interkulturelle Orientierung und Öffnung
- Förderung des Selbsthilfepotentials

Die Koordination des Netzwerks übernimmt Tür an Tür- Integrationsprojekte GmbH in Augsburg. MigraNet ist im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL angesiedelt und dort Teil des Netzwerkes IQ - Integration durch Qualifizierung.

Dieser Bericht fasst die Ergebnisse der durch **anakonde** GbR durchgeführten Evaluation der Entwicklungspartnerschaft MigraNet (2005 – 2007) zusammen. Im Text werden zur Illustration immer wieder „Visualisierungen“ gezeigt werden. **anakonde** nutzt zur Auswertung der qualitativen Daten die Software ATLAS.ti. (ATLAS steht für "Archiv für Technik, Lebenswelt und Alltagssprache" , das Suffix "ti" für "Textinterpretation.") Dieses Programm wurde speziell für diese Form der qualitativen Forschung entwickelt und die Visualisierungen geben die codierten Interviewtexte wieder.

Inhaltsverzeichnis:

<u>1. Evaluation: Selbstverständnis und Umsetzung.....</u>	6
1.1. Evaluationsansatz und Evaluationsverständnis.....	6
1.2. Arbeitsschritte und Tools.....	7
1.3. Wahrnehmung der Evaluation aus Sicht der Teilprojekte und der Koordination ..	12
<u>2. Selbstverständnis, Ziele und Strukturen der Entwicklungspartnerschaft.....</u>	16
2.1. Begrenzung bestehender Ansätze	22
2.2. Migrantenspezifische Stolpersteine.....	24
2.3. Der Integrationsansatz von MigraNet.....	26
2.3.1. Empowermentansatz.....	27
2.3.2. Ressourcenorientierung und Sichtbarmachung von Kompetenzen....	27
2.3.3. Interkulturelle Sensibilität.....	28
<u>3. Leistungsprofil - Aktivitäten der Teilprojekte - aus Sicht der Teilprojekte</u>	30
3.1. TP: Chance M - Träger: Handwerkskammer für Schwaben.....	31
3.2. TP: Interkulturelle Personalentwicklungsberatung - Träger: Ausbildungsinitiative Ausländische Unternehmer e.V. Augsburg.....	33
3.3. TP: MigraNet Case Management - Träger: Augsburg Integration Plus in der Agentur für Arbeit	36
3.4. TP: empowerMi - Träger: Tür an Tür Integrationsprojekte.....	38
3.5. TP: ProMigraNet - Träger: IUBM.....	40
3.6. TP: AMGE - Augsburg Migranten gründen Existenzen Träger: Mesopotamien Verein Augsburg e.V.....	42

<u>3.7. TP: Nachqualifizierung von Handwerkskräften mit Migrationshintergrund</u> <u>Träger: FBM - Gesellschaft zur Förderung der Berufsbildung im Handwerk</u> <u>Mittelfranken m.b.H.</u>	<u>44</u>
<u>3.8. TP: XeneX - Existenzgründungsberatung für ausländische Unternehmer</u> <u>Träger: AAU e.V. - Ausbildungsring ausländische Unternehmer</u>	<u>46</u>
<u>3.9. TP: SEPO-KOM - Selbsthilfefpotenziale fördern - Träger: Verein zur Förderung</u> <u>ethnischer Minderheiten e.V.....</u>	<u>50</u>
<u>3.10. TP: LIMA- Lokale Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen und Migranten -</u> <u>Träger: Amt für Wohnen und Migration, der Landeshauptstadt München...</u>	<u>52</u>
<u>3.11. TP: Beratung für die berufliche Qualifizierung - Träger: Münchner</u> <u>Volkshochschule.....</u>	<u>55</u>
<u>3.12. TP: Internetangebot MigraNet.org -</u> <u>Träger: Euro-Trainings-Centre (ETC) e.V.....</u>	<u>57</u>
<u>3.13. TP: LIDIA - interkulturelle Trainings und Beratung</u> <u>Träger: - Verband für interkulturelle Arbeit VIA Bayern e.V.....</u>	<u>59</u>
<u>3.14. TP: Qualifizierungspass für Migrantinnen und Migranten</u> <u>Träger: BBJ Consult AG.....</u>	<u>61</u>
<u>4. Leistungsprofil: Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft.....</u>	<u>64</u>
<u>4.1. Zahlenwerk.....</u>	<u>66</u>
<u>4.1.1. Altersstruktur der Teilnehmer/innen.....</u>	<u>67</u>
<u>4.1.2. Geschlecht der Teilnehmer/innen.....</u>	<u>68</u>
<u>4.1.3. Entwicklung der Teilnehmer/innenzahlen über die Laufzeit.....</u>	<u>70</u>
<u>4.1.4. Staatsangehörigkeit und Status der Teilnehmer/innen.....</u>	<u>71</u>
<u>4.1.5. Interkulturelle Orientierung und Öffnung.....</u>	<u>73</u>
<u>4.1.6. Dauer der Maßnahmen.....</u>	<u>74</u>
<u>4.1.7. Weiterleitung und Vermittlung der Teilnehmer/innen.....</u>	<u>77</u>
<u>4.2. Aktivitäten der EP - MigraNet.....</u>	<u>77</u>
<u>4.3. Vernetzungsstrukturen innerhalb der Entwicklungspartnerschaft</u>	<u>80</u>
<u>4.4. Die Einbindung der strategische Partner.....</u>	<u>85</u>
<u>4.5. Facharbeitskreise.....</u>	<u>90</u>

4.6. Transnationale Kooperation.....	91
5. Bewertung im Kontext der EQUAL Ziele.....	93
5.1. Innovation.....	93
5.2. Interkulturelle Orientierung und Öffnung	95
5.3. Gender	97
5.4. Empowerment.....	101
5.5. Mainstreaming.....	103
5.6. Vernetzungserträge.....	108
5.7. Anti-Diskriminierung.....	109
6. Schlussfolgerungen und weiterführende Reflektionen.....	111
6.1. Das Migrantenspezifische.....	111
6.2. Zugang zu Migrantenorganisationen.....	114
6.3. Sozialer Nahraum.....	117
6.4. Kooperation mit Betrieben.....	118
6.5. Erkenntnisgewinn.....	121
7. Handlungsempfehlungen.....	127

1. Evaluation: Selbstverständnis und Umsetzung

1.1. Evaluationsansatz und Evaluationsverständnis

Zentrale Leitlinien für den Evaluationsansatz von **anakonde** stellen

Ressourcenorientierung, die Verknüpfung von quantitativen und qualitativen Verfahren sowie die Orientierung an Innovationschancen und –potentialen dar. Der Fokus wird auf Prozessbegleitung und Prozessanalyse gelegt, um im Einzelnen nachzuzeichnen, welche Prozesse und Interaktionen die zentralen Hürden, bzw. die erfolgsentscheidenden Elemente darstellen bei der Integration sozial benachteiligter Gruppen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie in gesellschaftliches Zusammenleben und gesellschaftliche Teilhabe.

Dabei verfolgt **anakonde** einen kooperativen Evaluationsansatz, bei dem Prozesse der Feinabstimmung von Projektzielen, der Bewertung von Arbeitserfolgen, sowie der Bestimmung von modifizierten Vorgehensweisen mit den Projekt-Akteuren/innen gemeinsam diskutiert und erarbeitet werden. Dies erfordert einen Prozess der Vertrauensbildung zwischen Evaluation- und Projektbeteiligten für einen konstruktiven gemeinsamen Prozess einer formativen Evaluation.

Die Bedingungen, unter denen die Projekte arbeiten und unter denen sie erfolgreich oder weniger erfolgreich sind, werden auf den jeweiligen Projektansatz bezogen analysiert. Gewonnene Erkenntnisse werden den Programmbeteiligten kontinuierlich rückgemeldet. Evaluation ist partizipatorisch und kooperativ angelegt und vollzieht sich in Arbeitsformen, die es allen Beteiligten möglich machen, am Evaluations- und Reflektionsprozess teilzunehmen, so dass die Ergebnisse für alle nutzbar sind.

Evaluation dient der Stärkung der Handlungsfähigkeit der verschiedenen Gruppen von Projektbeteiligten: Durch die prozessbegleitende und dialogische Anlage der Evaluation werden Erkenntnisse und Empfehlungen aus der Evaluation als Impuls für eine qualitätsorientierte Veränderung der Projektarbeit kommuniziert und gemeinsam auf ihre Umsetzbarkeit geprüft.

1.2. Arbeitsschritte und Tools

In diesem Abschnitt werden die Arbeitsschritte und Tools dargestellt, die von **anakonde** zur Evaluation der Entwicklungspartnerschaft MigraNet eingesetzt wurden und deren Ergebnisse die Basis dieses Berichts bilden:

Analyse der Ausgangssituation

In diesem Arbeitsschritt erarbeitete sich **anakonde** auf der Basis des Projektantrages und schriftlicher Materialien der EP und der Teilprojekte sowie eines Abgleichs der Arbeitsziele mit regionalen Strukturdaten einen Überblick über Ansatz und Methoden der Entwicklungspartnerschaft sowie ihrer Teilprojekte.

Herstellung eines Arbeitsbündnisses

Auf einem Treffen der Entwicklungspartnerschaft im Oktober 2005 in München wurden die Gbr **anakonde** und der Evaluationsansatz von **anakonde** vorgestellt und diskutiert sowie Vorgehensweisen, Arbeitsschritte und Zeitplan der Evaluation gemeinsam abgestimmt.

Selbstevaluationstool

anakonde entwickelte ein Tool zur Selbstevaluation, das den TP'en die Möglichkeit gab, die eigenen Ziele auch in Übereinstimmung mit den EQUAL Zielen, darzustellen und sich noch im Laufe des Prozesses immer wieder den aktuellen Stand anzuschauen und weitere Planungen darauf abzustimmen, bzw. korrigierend in Planungen einzugreifen. Das Tool wurde Ende 2005 in einem **anakonde** Workshop EP weit präsentiert und in einem Prozess des gemeinsamen Ausfüllens des Tools auf

EP Ebene eingeführt. Die meisten TP'en haben das Tool mindestens einmal zu Beginn - manche nach weiteren Rücksprachen mit der Evaluation - ausgefüllt.

Stakeholder Soziogramm

Das Stakeholder Soziogramm ist ein von **anakonde** entwickeltes Tool, um auf einen Blick den Stand der Vernetzung und Kooperation der EP mit entscheidenden Akteuren im Bereich Arbeitsmarktintegration zu erfassen und zu visualisieren. Es wurde ebenfalls auf dem **anakonde** Workshop Ende 2005 präsentiert und auf EP Ebene gemeinsam ausgefüllt.

Leitfadengestützte Befragung der Teilprojekte

Zwischen März und Mai 2006 fand die erste leitfadengestützte Befragung aller Teilprojekte sowie der Koordination und Leitung der EP statt. Hierbei wurden Projektbeteiligte auf den Ebenen Projektleitung und Projektkoordination, Dozenten/innen und operative Ebene, Administration sowie Teilnehmer/innen in ein bis eineinhalb stündigen Gesprächen interviewt. Insgesamt wurden in der ersten Befragung 34 Interviews durchgeführt.

EP Zwischenbericht

Auf der Basis dieser Interviews wurde der EP Zwischenbericht in Form eines Werkstattberichtes von der Evaluation erstellt und im Juli 2006 auf einem EP Treffen präsentiert. Der fertige gedruckte Bericht lag im August 2006 vor. Dieser Bericht fasst erste Evaluationsergebnisse der EP zusammen und liefert im Sinne einer prozessorientierten Evaluation erste Empfehlungen und Feedback an die EP.

Teilprojekt bezogene Rückmeldungen aus dem EP Zwischenbericht

In den Interviews, die zur Erstellung des Zwischenberichts angefertigt worden sind, kamen auch Fragen nach momentanen Schwierigkeiten vor und wurden Aufgaben

thematisiert, die zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht fertig gestellt waren. Jedes Teilprojekt erhielt nach dem Interview eine Auflistung dieser im Interview erwähnten Punkte, mit der Bitte in angemessenen Rahmen selbst zu prüfen, ob die Punkte mittlerweile erledigt worden waren.

Kontakte mit Teilprojekten

In der gesamten Laufzeit fanden zahlreiche informelle und formelle Gespräche mit einzelnen TP'en statt, in denen nach dem aktuellen Stand, gerade anliegender Schwierigkeiten oder Erfolge gefragt wurde. Diese Gespräche waren nicht regelmäßig und fanden nicht mit allen TP'en statt. Einzelne Teilprojekte kamen auch auf die Evaluation zu, wenn sie selbst Hilfe bei der Erstellung von Erhebungsinstrumentarien brauchten.

Unterstützung im Mainstream

anakonde hat durch Kontakte in anderen Arbeitszusammenhängen immer wieder Wege gefunden, die EP MigraNet auf Tagungen zu plazieren oder Kontakte zu Journalisten/innen und interessierten Einrichtungen zu vermitteln, bzw hat die EP auf spannende Entwicklungen (Bund der türkischstämmigen Parlamentarier/innen, Aufbaustudiengang an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg) hingewiesen.

Erste Befragung strategischer Partner

Im Dezember 2006 und im Januar 2007 fand die erste Befragung der strategischen Partner der EP statt. Nach Rücksprache mit der Koordination, mit der auch der Frageleitfaden abgesprochen war, wurden 11 strategische Partner in ½ - 1 stündigen Telefoninterviews zu ihrer Sicht der strategischen Partnerschaft mit MigraNet befragt. Eine Auswertung dieser Gespräche wurde im Februar 2007 von der Evaluation vorgelegt und auf einem Treffen der EP präsentiert und diskutiert.

Gesamtwischenbericht

Ende Dezember 2006 wurde der IQ weite Gesamtwischenbericht der Evaluation vorgelegt und an alle Teilprojekte verschickt. In diesem Bericht wurden die Zwischenergebnisse aller EP'en auf IQ Ebene zusammenfassend analysiert und dargestellt. Bestandteile des Gesamtberichts sind eine IQ weite Good Practice sowie Produkte Liste nach vorgegebenen Kriterien der Evaluation, in der die Teilprojekte der EP MigraNet mit integriert sind.

Werkstatt Gespräch

Im März 2007 wurde von der Evaluation in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk IQ ein Werkstatt Gespräch veranstaltet, um das Profil des Gesamtnetzwerks zu schärfen und wichtige Botschaften, Trends und Strategien herauszuarbeiten sowie zentrale inhaltliche Debatten IQ weit zu führen. Eine Auswertung des Werkstatt Gesprächs wurde Im Juni 2007 vorgelegt und an alle Teilprojekte verschickt.

Standardkurzberichte

2006 und 2007 wurden jeweils das Common Minimum die EQUAL Programevaluation bedient und darauf aufbauend wurden zwei Standardkurzberichte erstellt.

Zweite leitfadengestützte Befragung der Teilprojekte

Zwischen Mai und Juli 2007 fand die zweite leitfadengestützte Befragung aller Teilprojekte sowie der EP Koordination statt, um die Ergebnisse der Projekte zu evaluieren. Bei dieser Befragung wurden 36 Interviews mit Projektbeteiligten auf allen Ebenen durchgeführt. Bestandteil dieser Interviews war auch die Einholung eines Feedbacks der Projekte zur Bewertung der Evaluation und ihrer einzelnen Tools und Arbeitsschritte.

Quantitative Analyse der Projektergebnisse

Eine quantitative Analyse der Projektergebnisse wurde seitens der Evaluation IQ weit erstellt auf der Basis der Auswertung des EQUAL Tools zur Erfassung statistischer Daten der Projekte. Ergebnisse der quantitativen Auswertung werden in dem **anakonde** Gesamtbericht aufgenommen.

EP Endbericht

Mit diesem Bericht wird der Entwicklungspartnerschaft MigraNet eine Gesamtauswertung der von der Evaluation im Projektverlauf erhobenen Daten und Analysen vorgelegt. Der Bericht steht der EP zum Einsatz nach eigener Einschätzung in EP spezifischen Veröffentlichungs- und Mainstreamingstrategien während des letzten Quartals der Projektlaufzeit und darüber hinaus zur Verfügung.

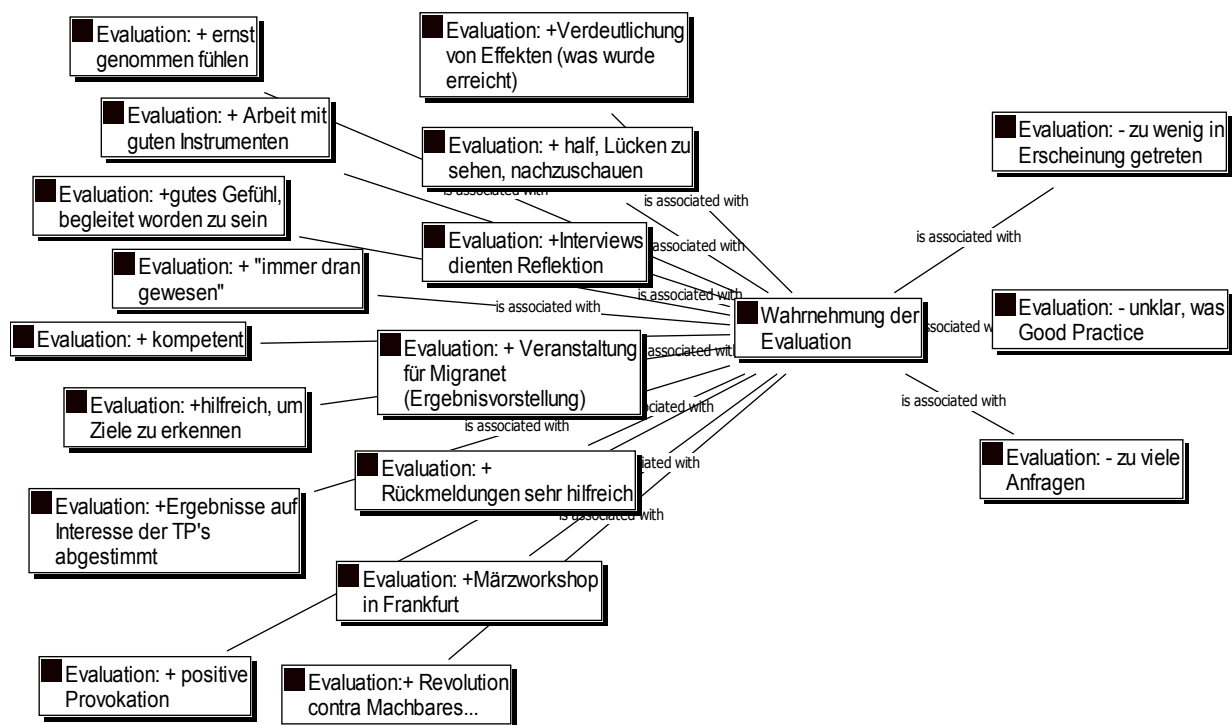
anakonde Gesamtbericht

anakonde erstellt zum Jahresende 2007 eine IQ weite Auswertung der Evaluationsergebnisse des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“. In diesem Bericht sind auch zusammenfassende IQ weite Kurzdarstellungen in Form von Good Practice und Produktelisten sowie in Form von zusammenfassenden Darstellungen der wichtigsten bereits im Projektverlauf erzielten Mainstreamingerfolge enthalten. Dieser Gesamtbericht der Evaluation wird von **anakonde** veröffentlicht.

1.3. Wahrnehmung der Evaluation aus Sicht der Teilprojekte und der Koordination

"Für mich ist das einfach, etwas ändern, Revolution machen und die Evaluation zeigt uns auf, was realistisch möglich ist und was nicht."

Visualisierung: Wahrnehmung der Evaluation



Die Evaluation wurde generell als positiv, begleitend und unterstützend wahrgenommen. Die Teilprojekte fühlten sich in ihrer Arbeit akzeptiert und geschätzt und hatten das Gefühl, dass die Evaluation an den Projekten "dran ist".

*"Ich habe sie (die Evaluation) stärker wahrgenommen als zu Anfang erwartet. Also ich habe da immer das Gefühl, dass **anakonde** nah an den*

Projekten ist und nah an dem, was in den Projekten passiert und dass immer wieder auch Input kommt." (Projektleitung)

Die Ergebnisse und Präsentationen waren auf die Bedürfnisse der Projekte abgestimmt.

"Ich geb ein Feedback. Also was ich gut fand, waren die Vorträge. Also alleine die Art der Darstellung, gerade der graphischen Darstellung. Das hat einem die Sichtweise der Evaluation nahe gebracht. Und es war gar nicht so wichtig, die konkurrierenden Ergebnisse klar zu machen, sondern man hat den Blickwinkel begriffen und das war gut. Ich glaube, durch den Blick in die Evaluation, habe ich einiges gelernt."(Projektleitung)

Durch die Anfragen von **anakonde**, Listen zu Mainstream, Innovation, Produkten und Vernetzung zusammenzustellen, wurde ein EP-interner Diskussionsprozess angeregt, sich noch einmal ausführlicher und intensiver mit der eigenen Arbeit und der Einschätzung unterschiedlicher Ergebnisse auseinanderzusetzen.

*"Die Evaluation hat es durch die Tabellen, die **anakonde** geschickt hat, geschafft, dass wir unsere Arbeit ein bisschen mehr ordnen können. Wir haben so viele Themenbereiche. (...) Es hat uns geholfen, da Prioritäten zu setzen. Es hat uns geholfen, die Arbeit aus einer ganz anderen Sicht reflektieren zu können. Für mich ist das einfach, etwas ändern, Revolution machen und die Evaluation zeigt uns auf, was realistisch möglich ist und was nicht. Die Evaluation hat gut beraten, ich denke, dass ich mich ohne die Arbeit der Evaluation in ein Chaos verstrickt hätte. Das tue ich ja nach wie vor, aber ich glaube, es wäre noch extremer gewesen." (Projektleitung)*

Insbesondere die Auswertung der strategischen Partner wurde als sehr hilfreich und im besten Sinne als prozessbegleitend wahrgenommen. Die Darstellung der Ergebnisse zeigte auf, wo welche strategischen Partner standen, wo es regionale Unterschiede gab und wo man noch einmal gezielte Angebote für die strategischen Partner entwickeln musste. Dazu die Koordination:

"Das hat für mich schon ein Stück weit gezeigt, dass Evaluation im Prozess direkt etwas bewirken kann."

Das Stakeholdersoziogramm erschien am Anfang abstrakt, je mehr man sich jedoch selbst in das Projekt eingefunden hat, umso deutlicher wurde auch das Potenzial des Soziogrammes, nämlich die Verzahnung der unterschiedlichen Akteure/innen

aufzeigen und immer wieder die eigene Position erkennen. Eine Projektleiterin beschreibt dann auch,

"Es hat mir schon geholfen, im unterwegs Sein sozusagen."

Als positiv wurden auch die Rückkopplungen von **anakonde** gesehen. Der Workshop im März in Frankfurt wurde als hilfreich empfunden, um zu erkennen, wo das gesamte Netzwerk steht.

*""Von der Begleitung her? Ich war ja auch bei dem Werkstattgespräch in Frankfurt, da kam ja dann auch Kritik auf. Die kann ich nicht teilen. Also ich habe mich gut begleitet gefühlt. Wir wussten ja, wenn Bedarf ist, hätten wir uns ja auch an die eigene Evaluatorin oder an (jemand anderen von **anakonde**) wenden können. Es gab ja auch immer so einen Austausch bei den Facharbeitskreisen, da war jmd von **anakonde** zum Teil dabei. Auch bei der Rückfahrt, wenn man dort ist, konnte man sich austauschen. Ich bin damit zufrieden." (Projektleitung)*

Die Instrumente der Selbstevaluation wurden durchweg als sinnvoll angesehen. Kritisiert wurde, dass sie mit einem großen Zeitaufwand verbunden waren. Ein Projektleiter führte aus:

"Ich denke, dass, wenn wir mehr Zeit gehabt hätten, dass wir das gemacht hätten, aber es gibt so viele Aufgaben, die auf einen zukommen und da reagieren wir und die Menschen nur so mit einem Filtersystem, was ist wichtig, was müssen wir machen und was nicht. Alles können wir nicht machen und diese Selbstevaluation war wahrscheinlich durch diese Filter durchgerutscht. Ich habe es angefangen, ich habe vielleicht die Hälfte schon gemacht von diesem Fragebogen, aber nicht weiter." (Projektleitung)

Allerdings gibt es auch TP'en, die es im Nachhinein bereuen, nicht konsequent bei der Auswertung dabei geblieben zu sein, da sich herausstellte, dass oft mehr Arbeit damit verbracht wurde, einer Vielzahl von nicht strukturierten Aufgaben gerecht zu werden, als sich die Zeit zu nehmen und konsequent mit den Instrumenten zu arbeiten:

"Jetzt fühle ich mich ertappt. Ich habe das aus den Augen verloren. Ich werde mir das aber sofort wieder vorknöpfen. Mir hatte das damals nämlich gut gefallen, ich erinnere mich sehr gut, an die Schulung in München, das hat mir gut gefallen. Das fand ich durchdacht und hatte das ausgearbeitet"

und ich ärgere mich jetzt ein bisschen, dass ich das aus den Augen verloren habe." (Projektleitung)

"Also ich muss mich auch, also ich muss - ehrlich gesagt - auch sagen, ich finde eure Arbeit auch toll, auch mit diesen Leitfäden und wie die Interviews durchgeführt werden, auch telefonisch, also ich fand es wirklich eine ganz seriöse und tolle Arbeit von euch, also das muss ich euch wirklich sagen." (Projektleitung)

Allerdings profitierten nicht alle Teilprojekte von den Ergebnissen der Evaluation. Hier ist es besonders die Reduzierung, die kritisiert wird und durch die sich einige Projekte mit ihrer Arbeit nicht wieder finden:

*"**anakonde:** Konnten Sie mit den Berichten etwas anfangen, also zum einen den EP Bericht, den IQ Bericht und den Bericht über die Strategischen Partner? Antwort PL: Ich habe mich da nicht oft wieder gefunden, ich denke, dass da auch zu viel reduziert worden ist teilweise und das muss klar sein, Reduzierung, aber so richtig wieder gefunden... vielleicht war es eine zu große Reduzierung." (Projektleitung)*

*"**anakonde:** Die drei Berichte, die es gibt, also IQ, EP und die Strategischen Partner, konnten Sie damit etwas anfangen? Antwort PL: Das war für uns noch mal zum Revue passieren, wo sind wir, was ist passiert, wir sind eigentlich schon viel weiter und dann finden wir uns überhaupt nicht wieder in manchen Teilen, wo wir sagen, wir sind doch genauso innovativ wie die Anderen. Schon um mal zu gucken, wo sind wir im Vergleich zu anderen." (Projektleitung)*

2. Selbstverständnis, Ziele und Strukturen der Entwicklungspartnerschaft

Die Entwicklungspartnerschaft (EP) MigraNet besteht aus 14 Teilprojekten (TP), die in Bayern (sechs Projekte in Augsburg; zwei in Nürnberg, fünf in München) und Brandenburg (ein Projekt in Potsdam) angesiedelt sind. Die Koordination des Netzwerks übernimmt Tür an Tür, Integrationsprojekte GmbH in Augsburg, ein Träger, der seit vielen Jahren aktiv in der Migrations- und Flüchtlingsarbeit aktiv ist. In den drei lokalen Standorten München, Augsburg und Nürnberg gibt es jeweils eine lokale Koordination für die dort ansässigen Teilprojekte, die eng mit der Gesamtkoordination zusammenarbeitet. MigraNet ist im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL angesiedelt und dort Teil des Netzwerkes IQ - Integration durch Qualifizierung. MigraNet definiert sich als Netzwerk zur strukturellen Neuordnung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Um mit einer Vielzahl von Akteuren effektiv zusammenarbeiten zu können, um die Beschäftigungsfähigkeit von Migranten/innen und die Vermittlung in den Arbeitsmarkt zu erhöhen, wurde das EP-interne und EP-externe Netzwerk strategisch aufgebaut:

- als Träger der Teilprojekte konnte die Koordination bereits im Vorfeld Institutionen gewinnen, die in diesem Prozess eine entscheidende Rolle spielten. So wurden gezielt Organisationen als Träger angesprochen, die zum einen täglich mit der Zielgruppe zu tun haben (z.B. die Agentur für Arbeit); für Ausbildung zuständig sind, Zugang zu Betrieben haben und damit den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen können (Handwerkskammer, Ausbildungsinitiative Ausländische Unternehmer, Gesellschaft zur Förderung der Berufsbildung im Handwerk); die selbst seit Jahren mit der Zielgruppe gezielt arbeiten (z.B. Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer); selbst Migrantenorganisationen sind (z.B. Mesopotamienverein, Verein zur

Förderung ethnischer Minderheiten; Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer);

im Weiterbildungsbereich aktiv sind (z.B. Euro Trainings Centre, Verband für interkulturelle Arbeit Bayern, Volkshochschule München),

Teil der öffentlichen Verwaltung sind (z.B. Amt für Wohnen und Migration).

Gleichzeitig fungierten diese

- Träger als Türöffner für Prozesse der interkulturellen Öffnung der eigenen Einrichtung. Dadurch, dass diese Träger zu einem großen Teil zu den Regelinstitutionen gehörten, sollte dadurch eine Sensibilität für Fragen der interkulturellen Orientierung und Öffnung hergestellt werden. Durch die Ansiedlung der Teilprojekte bei den Trägern, konnten die Projekte quasi "von Innen heraus", für diese Fragen sensibilisieren und die Prozesse in Gang setzen. Die Träger hatten, als Teil des Projektes, ein großes Eigeninteresse daran, selbst aktiv in dem Prozess der interkulturellen Öffnung zu werden.
- Strategische Partner unterstützten die EP ebenfalls darin, ihre Belange in (eigene) Regeleinrichtungen zu tragen, diese für die Fragen zu sensibilisieren und die eigenen Türen zu öffnen. Ähnlich wie die Teilprojektträger ein breites gesellschaftliches Spektrum abdecken, wurden auch die strategischen Partner so ausgesucht, dass unterschiedlichste für den Arbeitsmarkt relevante Bereiche abgedeckt wurden. Als strategische Partner fungierten, Handwerkskammern, Migrantengemeinschaften, Selbsthilfegruppen, Bildungseinrichtungen, Universitäten, Ministerien, Gewerkschaften, städtische Verwaltungen, die Bundesagentur, die ARGE. Die strategischen Partner sollten zudem eine wichtige Rolle dabei spielen, die Instrumente und Anliegen in die eigenen Institutionen zu übernehmen bzw. auf politischer Ebene als Sprachrohr und Fürsprecher zu agieren.

MigraNet hat sich zum Ziel gesetzt, die Chancen von Menschen mit

Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und diesbezügliche

Zugangsbarrieren in Institutionen, Verwaltungen, Organisationen etc. abzubauen. Ein

zentraler Bestandteil liegt hier in der Veränderung und interkulturellen Öffnung bestehender Institutionen und Strukturen sowohl in der Verwaltung, als auch in Beratung, Ausbildung und Qualifizierung. Die Teilprojekte arbeiten in den Bereichen:

- Beratung (in dem beispielsweise Migranten/innen beraten werden, die eine eigene Existenz gründen wollen oder für sich nach Wegen suchen, im Ausland erworbene Qualifikationen anerkennen zu lassen und/oder Unterstützung brauchen, um auf dem Erlernten hier aufzubauen)
- Qualifizierung (z.B. im Handwerksbereich, in dem modulare Ausbildungen angeboten wurden)
- Kompetenzfeststellungsverfahren (hier wurden zum einen neue Methoden der Kompetenzfeststellung entwickelt und bewährte Verfahren weiter erprobt und verbessert, zum anderen wurden die Verfahren konkret mit interessierten Menschen mit Migrationshintergrund angewendet)
- Interkulturelle Orientierung und Öffnung (durch viele interkulturelle Schulungen, die Ausbildung zum/zur interkulturellen Trainer/in und durch gezielte Organisationsberatung wurden diese Prozesse in Gang gesetzt)
- Förderung des Selbsthilfepotentials (z.B. durch gezielte Ansprache von Migrantencommunities und dem Aufzeigen von Möglichkeiten, sich aktiv in diese Gesellschaft einzunringen).

Nach wie vor sind Menschen mit Migrationshintergrund überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Gründe hierfür sind vielfältig:

- Es gibt kaum Möglichkeiten, im Ausland erworbene Qualifikationen und Kenntnisse anerkennen zu lassen;
- vorhandene Kenntnisse werden vom Arbeitsmarkt (bisher) nicht nachgefragt oder anerkannt.

- Migranten/innen fehlt oft der Zugang zu Informationen und wenn der Zugang vorhanden ist, sind viele Informationen so aufbereitet, dass sie unverständlich sind.
- Das deutsche Schul- und Ausbildungssystem wird ohne Abschluss verlassen.
- Berufsbezogene Deutschkenntnisse werden nicht konsequent gefördert.
- Die bundesdeutsche Politik hat erst Ende der 90er Jahre anerkannt, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist. Insofern fand eine gestaltende Integrationspolitik 50 Jahre lang nicht statt - mit allen negativen Konsequenzen.

An diesen Punkten setzt die Entwicklungspartnerschaft MigraNet an: Durch langfristig angelegte strukturelle Änderungen des Regelsystems soll eine nachhaltige Integration der Zielgruppe in den Arbeitsmarkt erfolgen.

Um diese Ziele zu erreichen, bearbeitet die EP MigraNet die folgenden Felder:

- Aufbau regionaler strategischer Netzwerke
- Vernetzung von Akteuren des Arbeitsmarktes und denen der Migrationsarbeit
- Erweiterung migrationssensibler bzw. passgenau auf Migranten/innen in ihrer vielfältigen Zusammensetzung zugeschnittener Beratungsangebote.
- Weiterentwicklung von Profiling- und Kompetenzfeststellungsverfahren
- Beratung von Unternehmen (im Bereich Personalentwicklung und Qualifizierung von Mitarbeitern/innen, Diversity Management)
- Aufbau von Unterstützungsstrukturen durch und für MigrantInnenorganisationen
- Förderung von Existenzgründung
- Qualifizierungskonzepte als inner- und außerbetriebliche Weiterbildung ebenso wie als berufliche Vor- und Grundqualifizierung.
- Nachqualifizierungen im Handwerk
- Multiplikatoren/innenschulungen zu den Themen Interkulturalität und Diversity Management
- Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit und Mainstreaming

Konsequenterweise waren somit die Arbeitsschwerpunkte in der zweiten Phase

- weiterer Aufbau des Netzwerkes
- intensiverer Zugang zu den strategischen Partnern
- Implementierung der entwickelten Instrumentarien in die Regelförderung

Eine eindeutige Zuordnung zu einem der sechs Handlungsfelder innerhalb des IQ Netzwerkes: "Qualifizierung, berufsbezogenes Deutsch, Existenzgründung, Beratung, interkulturelle Öffnung, Kompetenzfeststellung" ist schwierig, da die Teilprojekte in allen Handlungsfeldern arbeiten. Die meisten Teilprojekte führen auch Beratung durch. So gehen beispielsweise Prozesse der interkulturellen Öffnung immer mit Beratung der Einrichtungen einher. Gleiches gilt z.B. für die Kompetenzfeststellung. Auch in diesem Fall werden die Personen, die an Kompetenzfeststellungsverfahren teilnehmen auch über eine mögliche Anwendung beraten. Teilweise arbeiten die Teilprojekte auch explizit in mehreren Handlungsfeldern. So ist z.B. das TP empowerMi zum einen für die Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren zuständig, und hat zusätzlich den Auftrag, Migranten/innen bezüglich ihrer Integration in den Arbeitsmarkt zu beraten. Keine Qualifizierungsmaßnahme kann ohne eine ausführliche Beratung der Teilnehmer/innen durchgeführt werden. Quer zu allen Handlungsfeldern und als wichtigstes Gerüst gilt "Empowerment", das der EP zu Grunde liegt.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Einordnung der Teilprojekte in den jeweiligen Handlungsfeldern.

2.1. Begrenzung bestehender Ansätze

Die Teilprojekte von MigraNet setzen da an, wo vorhandene Maßnahmen und Lösungsansätze nicht greifen, entwickeln neue Methoden, gehen innovative Wege, und sind bestrebt, die generelle Sensibilisierung für Migrations- und Integrationsfragen zu erhöhen. Die unterschiedlichen Bestrebungen in den Teilprojekten wollen in folgenden Bereichen neue Wege gehen:

Herkömmliche Beratungseinrichtungen werden nur unzureichend von Migranten/innen aufgesucht. Wenn doch, fehlt es oft an Wahrnehmungsfähigkeit und Sensibilität für kulturelle Unterschiede und Differenzierungen. Aus Überforderung, Überlastung und Missverständnissen wird oft am Bedarf vorbei beraten, oder es breiten sich Indifferenz, mangelnde Motivierung, Schuldzuschreibungen oder Diskriminierung aus. Zeitkontingente, die Berater/innen pro zu Beratenem/r einzuhalten haben, führen dazu, dass sich viele Migranten/innen schlecht beraten und nicht Ernst in ihrem Anliegen genommen fühlen. Die Teilprojekte gehen hier neue Wege, haben z.B. eine "mobile Beratung" entwickelt. Alle Projekte, die im Bereich Beratung aktiv sind, zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich viel Zeit für den Beratungsprozess nehmen und intensiv auf den/die zu Beratenden eingehen, was auch in den meisten Interviews mit den Teilnehmern/innen lobend hervorgehoben wird:

"Ja, ich glaube es ist ganz wichtig für einen Berater, dass er eine positive schöne Ausstrahlung hat und dass man wirklich merkt, dieser Mensch wird mir von Herzen helfen und das spürt man. Herr X nimmt sich die Zeit, er schaut nicht auf die Uhr wenn wir Besprechung haben und es ist sehr wichtig, dass man merkt, es gibt Menschen, die mir wirklich weiterhelfen wollen und nicht nur kompetent, sondern auch freundlich in ihrer menschlichen Art. Ich bin sehr glücklich, dass ich bei ihm gelandet bin, er ist immer herzlich und offen und menschlich auch."(Teilnehmerin)

Oft irren Ratsuchende auch von einer Stelle zur nächsten, ohne in ihren Bedürfnissen gehört zu werden:

"Ich habe überhaupt keine Beratung bekommen, das ist das Problem. Bei der Stadt, ich habe überall angerufen und sie haben mich bei allen vertröstet. Verstehen sie das? Ich habe angerufen, sie haben mich nicht hören wollen, sie haben gesagt, der ist für sie zuständig. Dann habe ich bei dem angerufen, dann haben sie gesagt, der ist nicht zuständig sondern ein anderer ist zuständig. Und mindestens 20, ich weiß nicht wie viel, ich habe tagelang gewartet, aber ich habe keine Antwort bekommen." (Teilnehmer, der eine Gruppe von ca 500 Menschen vertritt und generelle Auskünfte über das Gesundheitssystem und das Schulsystem suchte)

Allgemeine Deutschsprachkurse haben sich als wenig sinnvoll erwiesen, Migranten/innen auf ein Leben in Deutschland und auf den hiesigen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

"Als ich nach Deutschland gekommen bin, hab ich zweimal in der Woche einen Deutschkurs gemacht. Der hat mir nichts gebracht."(Teilnehmerin)

Deutschkurse, die im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft angeboten werden, sind berufs- und alltagsbezogen.

Institutionen sind noch viel zu oft "Institutionen für Deutsche" und keine "Institutionen in Deutschland." Das Bewusstsein in einem interkulturellen Land zu leben, und alle Einrichtungen entsprechend interkulturell zu öffnen, ist erst am Entstehen. Das Thema der interkulturellen Orientierung und Öffnung legt sich wie ein Querschnitt über die Arbeit aller Teilprojekte.

An weitere Grenzen der Systeme stößt man gegenwärtig noch im weiten Bereich Qualifizierung. Zu häufig werden Qualifizierungsmaßnahmen ohne direkten Bezug zu vorhandenen Fähigkeiten des/der Migranten/in oder zum aktuellen Bedarf des Arbeitsmarktes angeboten. Es gibt kaum modulare Qualifikationen, die auf dem mitgebrachten oder lebenszeitlich erworbenen Wissen aufbauen. Damit eng zusammen hängt die schwierige Situation bei der Anerkennung von Zeugnissen, Zertifikaten und Diplomen. Die Kampagne der Entwicklungspartnerschaft MigraNet "Recognition Now" oder die Fachtagung "Kompetenz sucht Job" haben dieses Fragen sehr plastisch verarbeitet. Die Möglichkeit, Diplome o.Ä. anerkennen zu lassen, ist

mehr als verworren und schwankt von Bundesland zu Bundesland und ist ständigen Veränderungen unterworfen:

Da sitze ich in der Arbeitsgruppe und das sagen zwei fachkundige Referenten mit unterschiedlicher Erfahrung, unterschiedlicher Rechtsauffassung. Und das habe ich selten erlebt in solchen Bereichen. Das heißt da war ein wahnsinniges Durcheinander." (Projektleitung)

Das Teilprojekt "global competences" von Tür an Tür, angesiedelt bei der Entwicklungspartnerschaft integra.net, erarbeitet seit 2007 eine vergleichende Studie zur Anerkennungspraxis in Deutschland, um Handlungsempfehlungen für die Zukunft der Anerkennung in Deutschland zu entwickeln.

2.2. Migrantenspezifische Stolpersteine

Unter "Stolpersteinen" werden Bedingungen erfasst, die aus Sicht der Migranten/innen (Communities) die Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt erschweren

Hier steht der unzureichende Zugang zu Informationen ganz oben. Auch wenn Einrichtungen, wie HWK, IHK, Beratungseinrichtungen etc. ihre Angebote in mehreren Sprachen veröffentlichen, bleibt festzustellen, dass diese die Zielgruppe nicht in dem gewünschten Maße erreichen. Der Zugang zu den formellen Informationssystemen ist oft nicht gegeben.

"Viele kommen tatsächlich durch Mundpropaganda, weniger durch Werbematerial. Deswegen halten wir auch unseren Werbeetat begrenzt, weil wir sagen, das macht gar nicht so viel Sinn, da groß zu investieren, in die Flyer und in die Plakate." (Projektleitung)

Hinzu kommen frustrierende Erlebnisse mit herkömmlichen Beratungen. Viele Migranten/innen fühlen sich missverstanden, in den eigenen Fähigkeiten unterschätzt und ausgebremst.

"Aber dann hat meine Beraterin im Arbeitsamt gesagt, dass ich in Mathe und im psychologischen Test 100% erreicht habe. Aber in Deutsch waren es

nicht 100% und deshalb kann sie für mich nichts mehr probieren und so viel Geld investieren und so. Und sie hat mir eine Stelle als Putzfrau angeboten, obwohl die mich dort nicht brauchen. Trotzdem habe ich meine Bewerbung geschickt und dann nichts gekriegt." (Teilnehmerin, Lehrerin im Herkunftsland)

Ein zentraler Stolperstein liegt in der Entmutigung und Resignation vieler Menschen, die sich in die eigene ethnische Gruppe zurückgezogen haben und sich von der hiesigen Gesellschaft aufgrund vieler frustrierender Erfahrungen nichts mehr erwarten. Eine Rolle spielt auch, dass eine zu intensive Beschäftigung mit hiesigen Bedingungen als Abkehr vom Herkunftsland verstanden werden könnte.

"Es ist wie es abgegeben zu haben an die Gesellschaft. Die gibt es dann doch plötzlich als abstrakte Form: „Die soll das machen.“ Die macht das aber nicht. Da kommt niemand und sagt: 'Du, ich habe da einen guten Job für dich. Du bist jetzt ab heute qualifiziert.' Und dadurch waren sie viel tiefer in ihrer Opferrolle. Andererseits gab es hier den Vorwurf, wir beschäftigen uns mit diesen Themen nicht, also sehr subtil, weil wir dadurch nicht mehr loyal sind mit dem, was in unserem Herkunftsland passiert. Ein Teufelskreislauf." (Projektleitung)

Der Rückzug in die eigene Community und das Akzeptieren einer marginalisierten Stellung führen dazu, dass man für sich selbst und die eigenen Kinder keine Zukunftsvisionen mehr entwickelt:

"Es gibt hier sehr viele Menschen, die ich kenne, man sagt, dass sie sich im sozialen System eingemischt haben. Ich beobachte, dass da auch mittlerweile Vorbereitungen stattfinden, ihre Kinder dort einzunisten, also eine verantwortungslose Art." (Projektleitung)

Hier setzt der Empowerment-Ansatz an, der für die Entwicklungspartnerschaft MigraNet von immenser Bedeutung ist, an. Es geht um den Aufbau von Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl und dem (Wieder-)erkennen der eigenen Fähigkeiten. Ein Prozess, der am Anfang aller weiteren Maßnahmen stehen muss.

"Es ist nicht mehr diese Opferhaltung, so ungefähr "Ich warte, was man mit mir macht." sondern ich kann sie davon überzeugen, dass dieses Land und diese Gesellschaft die Möglichkeit bietet, selbstgestalterisch zu wirken, also aktiv daran teilzuhaben. Das hat zum einen den Vorteil, dass die Leute endlich die Trägheit überwinden und auch die Ängste, Berührungsängste überwinden und etwas einfordern, weil es ihnen gesetzlich ja zusteht oder

weil es Gesellschaftskonsens ist. Es ist etwas anderes im Alltag. Im Alltag wird ihnen sehr oft vieles verwehrt, sei es in der Arbeit, sei es in der Freizeit usw. usf., da erfahren sie Diskriminierung und projizieren das letztendlich auf die ganze Gesellschaft. Das stimmt so nicht. Und es ist mir gelungen, einen Teil von diesen Leuten zu überzeugen, so dass sie sagen: „Ja gut, lasst uns neue Wege gehen.“ (Projektleitung)

Der schwierigste Stolperstein betrifft eine strukturelle Diskriminierung gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund, von denen die deutsche Gesellschaft und auch der Arbeitsmarkt nicht frei sind. Dies ist am schwierigsten nachzuweisen und trifft auf die meisten Widerstände bei Diskussionen:

"Der Punkt ist, ich finde es wird viel zu wenig thematisiert und dargestellt. Auch bei IQ. Man geht immer sehr sachlich ran: 'Warum kriegen denn die Leute keinen Job? Na ja, vielleicht weil der Lebenslauf nicht gut ist oder weil die Unternehmer nicht wissen, was für eine Fülle an Kompetenzen Menschen mit Migrationshintergrund hinkriegen oder wie auch immer'. Aber man sagt ganz selten offen, dass auch die Diskriminierung ein ganz großer Punkt ist, dass Leute einfach abgelehnt werden aufgrund ihrer Hautfarbe oder ihres Namens, ihres nicht deutschen Namens. Und das vermisste ich in dem gesamten IQ Netzwerk, das ist vielleicht auch nochmal dieser politischere Anspruch zu sagen, dass wir dagegen auch einfach vorgehen möchten." (Projektleitung)

2.3. Der Integrationsansatz von MigraNet

Ausgehend von dem Ziel von MigraNet - die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu verbessern und bestehende Strukturen dafür interkulturell zu öffnen - unter Berücksichtigung der Begrenzung bestehender Ansätze und unter Einbeziehung der Analyse der migrantenspezifischen Stolpersteine, wird in diesem Kapitel der Integrationsansatz der Entwicklungspartnerschaft MigraNet erläutert.

2.3.1. Empowermentansatz

Der strukturelle Ansatz der Entwicklungspartnerschaft MigraNet ist geprägt davon, die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund (wieder) sichtbar zu machen (z.B. durch Kompetenzbilanzierungen), darauf ausgerichtet passgenaue Förderungsmaßnahmen zu entwickeln und sie in ihrer weiteren (nicht nur) beruflichen Entwicklung so zu stärken, dass sie selbstbestimmt ihre Zukunft gestalten können. Das umschließt Möglichkeiten weiterer beruflicher Qualifizierung (modulare Ausbildung), Beratung und Begleitung im Prozess der Existenzgründung, Angebote von berufsspezifischem Deutsch oder generell die Aktivierung und Sensibilisierung der Migrant:innencommunities, für die eigenen Belange einzutreten und aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Empowerment zieht sich daher wie ein roter Faden durch die Angebote und das Selbstverständnis aller Teilprojekte:

*"Denn bei der Hilfe zur Selbsthilfe ist es nicht nur, dass der, der Hilfe braucht, gefordert ist, sich zu empowern, sondern auch, ihn zu lassen! Man bräuhete kein Empowerment, wenn es nicht Barrieren gäbe, die die Leute daran hindern, sich zu entfalten. Und da muss ich sagen, ist die andere Seite auch gefordert, Barrieren abzubauen, damit die Leute sich schneller und leichter um sich selber kümmern können. Aber prinzipiell ist Empowerment die Grundlage unserer Strategien, unserer Methoden."
(Projektleitung)*

2.3.2. Ressourcenorientierung und Sichtbarmachung von Kompetenzen

Unmittelbar aus dem Empowerment Ansatz folgt, dass MigraNet die Sichtbarmachung und Anerkennung von Ressourcen, Kompetenzen, Qualifikationen und Potentialen von Menschen mit Migrationshintergrund in den Mittelpunkt seiner Arbeit stellt. Hier sind an erster Stelle die (weiter-) entwickelten Ansätze der Kompetenzbilanz und des Kompetenzenpanoramas zu sehen. Mit der Imagekampagne und vor allem den Kinospots („Recognition Now“) ist es gelungen, auch jenseits der Fachkreise Öffentlichkeit zu gewinnen und vor allem auch bei Migrant:innen das Gefühl zu wecken, sie würden endlich mit ihren Anliegen und Kompetenzen wahrgenommen:

"Also wir bekamen teilweise Reaktionen von Leuten, die es irgendwo gesehen haben. Es war jetzt nicht so, dass von der Bevölkerung Leute anriefen und sagten, 'hey, was macht denn ihr da? Find ich nicht schlecht oder gut, wie auch immer', aber es gab eher Leute, die schon was von MigraNet wussten und die es dann rückgemeldet hatten, so, 'fand ich klasse, dass es lief' und jetzt von den Communities hier haben wir sehr großen Zuspruch bekommen, von den Migrantenselbstorganisationen oder von den Spätaussiedlerbeauftragten, die meinten, das ist genau das Richtige, weil eben das ein Riesenproblem bei ihnen sei." (Projektleitung)

Mit dieser ungewöhnlichen Form von Öffentlichkeitsarbeit lassen sich Bildungs-, Talent- und Arbeitsreserven in das öffentliche Bewusstsein rücken. Die Vermittlung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt lässt sich gezielt erhöhen, wenn gesellschaftlich sichtbar wird, dass diese Gruppe Arbeitnehmer/innen spezifische Fähigkeiten mitbringen und beitragen kann. Die Kompetenzen und Fähigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund werden sichtbar gemacht, anerkannt und als Bereicherung für die Gesellschaft und als Gewinn für die wirtschaftliche Kraft Deutschlands gesehen.

2.3.3. Interkulturelle Sensibilität

Ein weiteres Anliegen, das der Arbeit aller Teilprojekte zugrunde liegt, ist das Ziel der interkulturellen Orientierung und Öffnung von Beratungseinrichtungen, öffentlicher Verwaltung, Unternehmen sowie Handwerks- und Industriekammern. Die Institutionen sollen damit für die Bedingungen einer multikulturellen Gesellschaft fit gemacht werden. Dabei geht es nicht nur darum, einzelne Mitarbeiter/innen dieser Organisationen mit interkulturellen Trainings zu sensibilisieren, vielmehr geht es um den Prozess einer mittel- und langfristigen Organisationsentwicklung, an deren Ende Einrichtungen stehen, die sich der kulturellen Vielfalt ihrer Mitarbeiter/innen bewusst sind, diese als Kapital begreifen und auch entsprechend einsetzen. In den Projekten und Aktivitäten von MigraNet wird daher auf die positiven gesellschaftlichen Potentiale und die wirtschaftlichen Wettbewerbsvorteile aufmerksam gemacht, die durch die

Integration von Migranten/innen und durch die Ausbildung interkultureller Kompetenzen in Betrieben, Institutionen, sowie bei der Förderung von Betriebsgründungen möglich werden.

3. Leistungsprofil - Aktivitäten der Teilprojekte - aus Sicht der Teilprojekte ¹

Die Entwicklungspartnerschaft MigraNet besteht aus 14 Teilprojekten. In Augsburg, dem Sitz der Koordination, sind sechs Projekte ansässig, in München fünf, zwei in Nürnberg und ein Projekt in Potsdam. In diesem Kapitel werden die Teilprojekte in ihren spezifischen Ansätzen und Vorgehensweisen zusammenfassend dargestellt. In diesem Abschnitt geht es **in erster Linie um die Selbsteinschätzung der Teilprojekte**, ob die gestellten Ziele erreicht wurden und **erst in zweiter Linie um eine diesbezügliche Bewertung seitens der Evaluation**. Die Evaluation erfolgt in den Gliederungspunkten 4 und 5.

Die Teilprojekte haben in unterschiedlichem Umfang und mit regionalen, EP-weiten, IQ-weiten und internationalen Partnern Veranstaltungen, Fachtagungen, Workshops etc. organisiert und durchweg mit großem Erfolg durchgeführt. Diese Veranstaltungen stehen - als Ergebnis der Arbeit der Entwicklungspartnerschaft als Ganzes - unter dem Leistungsprofil der EP und wurden nicht jedem Teilprojekt zugeordnet. Jedes Teilprojekt setzt an einem etwas anderen Schwerpunkt an und entfaltet spezifische Facetten und Aspekte des Gesamtkonzepts. Dadurch ergibt sich ein breites Anwendungs- und Erfahrungsfeld für die Gesamt-EP, aus dem sich Erkenntnisse über den Gesamtzusammenhang der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zusammentragen und ziehen lassen.

¹ In diesem Kapitel geht es nicht um das minutiöse Nachzeichnen eines zweijährigen Prozesses. Vielmehr werden die Punkte aufgezeigt, die die Befragten, als wichtig und zentral bei der Frage der Zielerreichung angegeben haben. Die Punkte geben nur einen Teil der Arbeit wieder. Näheres zur Arbeit der Teilprojekte ist den einzelnen Kapiteln zu entnehmen.

3.1. TP: Chance M - Träger: Handwerkskammer für Schwaben

"Jetzt boomt es"

Chance - M ist angesiedelt bei der Handwerkskammer in Schwaben und im Bereich der interkulturellen Öffnung und Weiterbildung tätig. Ziele sind:

- Unterstützung und Beratung von Handwerksbetrieben bei der Integration von Migrantinnen und Migranten und bei ausländerrechtlichen Fragen
- Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Handwerk (z.B. Nachqualifizierung, Deutsch für den Beruf)
- Interkulturelle Trainings für Ausbilder/innen und Multiplikatoren im Handwerk
- Beratung und Schulung von Existenzgründern/innen mit Migrationshintergrund

Das Ziel der interkulturellen Öffnung und Orientierung der Kammer wurde nach den Aussagen der Projektmitarbeiterin erreicht.

*"Das Ziel, welches wir bisher erreicht haben, die interkulturelle Öffnung der Kammer oder auch der bayrischen Kammern, das haben wir erreicht, also das ist in vollem Gange. Wir haben erstmal angefangen die Mitarbeiter, also die Ausbildung, haben wir anfangen zu schulen, d.h. also mit Trainings und was ganz wichtig war die Profilgruppe. Das sind bei uns die Leitungen. Die haben wir auch eingebunden in Trainings und die haben das auch mittragen und wünschen sich das jetzt auch für ihre eigenen Abteilungen, für ihre Mitarbeiter. Da sind wir jetzt auch dabei, das nochmal durchzuführen. Wir haben gesagt, wir wollen auch unsere angegliederten Berufsförderwerke mit dazu nehmen, weil die eben auch in der Ausbildung sind. Die sind auch zu Trainings eingeladen worden und nehmen da auch rege daran teil."
(Projektmitarbeiterin)*

Des Weiteren fanden Seminare für Ehrenamtsträger und Unternehmerfrauen im Handwerk statt. Insgesamt hat das Teilprojekt über 600 Personen beraten und qualifiziert.

Ursprünglich war gedacht, dass vor allem in Richtung Qualifizierung und Nachqualifizierung von ausländischen Unternehmern/innen ein Bedarf bestünde. Dies lief sehr schleppend an, wobei die Kurse mittlerweile ebenfalls wahrgenommen werden. Am stärksten wurden jedoch berufsbezogene Deutschkurse nachgefragt. Was die Planung erschwerte, war die nicht immer einschätzbare Reaktion der

Zielgruppe auf die Angebote, die auch regional - aus nicht erklärbaren Gründen - unterschiedlich wahrgenommen werden:

"Wo ich ein bisschen enttäuscht war, war der Kurs Kalkulation für Gebäudereiniger. Da kamen die Anfragen von Unternehmen selbst, die das haben wollten. Das haben wir dann auch geplant und haben auch bei den Gebäudereinigern rumtelefoniert, die schriftlich angefragt, ob sie teilnehmen wollen und haben das angeboten. Es kam allerdings nur eine kleine Gruppe zusammen. Für mich war es enttäuschend, weil die beiden, die das haben wollten, nicht kamen, die praktisch die Initiative gestartet haben. Schade eigentlich." (Projektmitarbeiterin)

Schwierig gestaltete sich auch der Zugang zu Menschen mit Migrationshintergrund, neben der Kammer selbst, eine weitere wichtige Zielgruppe der Arbeit des Teilprojektes. Hier hat es sich als sehr hilfreich erwiesen, mit Schlüsselpersonen zu arbeiten.

"Also wir haben gesagt, wir machen das nicht nur über eine Firma sondern auch über andere Kontakte und dann haben wir mit einer Frau gesprochen, die hier einen Bezugspunkt hat. Sie ist also bei der Stadt angesiedelt und hat die ganzen Stadtteilmütter und Kindergärten unter sich. Und da ist die Idee entstanden, dass wir es für diese Gruppe auch anbieten könnten. Sie hat gesagt, dass da viele in der Gebäudereinigung arbeiten und wir sollten doch mal diesen Weg versuchen. Das hat eingeschlagen wie eine Bombe, wir hatten dann eine Informationsveranstaltung und da waren dann auf einmal 50 Frauen da." (Projektmitarbeiterin)

Als Schlüsselpersonen werden die Personen bezeichnet, die durch ihre Verankerung in der Zielgruppe (sei es durch eigene Zugehörigkeit oder aufgebaute Kontakte) in der Lage sind, den Kontakt herzustellen.

Aufgrund von Geldmangel mussten die Existenzgründungskurse, die in der ursprünglichen Projektplanung noch vorhanden waren, aufgegeben werden, obwohl immer wieder Nachfragen kamen.

Dem Teilprojekt ist es durch seine Anbindung bei der Handwerkskammer selbst gelungen, den Prozess der Öffnung dieser Einrichtung zu initiieren, voranzutreiben und zu verankern. Es bleibt abzuwarten (und zu hoffen), dass der Prozess der

interkulturellen Öffnung der Handwerkskammer auch nach Wegfall einer Förderung durch MigraNet weiter voranschreitet.

3.2. TP: Interkulturelle Personalentwicklungsberatung - Träger: Ausbildungsinitiative Ausländische Unternehmer e.V. Augsburg

"Wir wollen Gesprächspartner wirklich zu Gesprächspartnern machen."

Das Teilprojekt ist angesiedelt bei der AAU (Ausbildungsinitiative Ausländische Unternehmer e.V.) und ist im Bereich interkulturelle Öffnung und Beratung verortet.

Die Hauptaufgaben sind:

- Beratung für berufstätige Migrantinnen und Migranten, die sich weiterbilden wollen
- Seminare / Workshops für Migrantinnen und Migranten zur Berufsausbildung / Berufstätigkeit in Deutschland
- Motivieren und Überzeugen von Unternehmern/-innen für eine interkulturelle Personalentwicklung
- Seminare / Workshops für Unternehmer/-innen zur Ausbildung / Weiterbildung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Das Projekt brauchte eine lange Anlaufzeit. Die Aufgabe einer interkulturellen Personalentwicklung ist schwierig zu fassen; sie erfordert einen sehr hohen Zeiteinsatz. Zeit, die durch die häufigen MigraNet Sitzungen oft nicht gegeben war. Die Hauptschwierigkeit bestand darin, überhaupt Kontakt zu KMU's aufbauen zu können:

"Die schwierigste Herausforderung ist mit Sicherheit in einen Betrieb gehen und zum Thema ein Interview oder ein Gespräch führen, oder einen Fragebogen ausfüllen zu können. Das ist die größte Herausforderung. Die Türen sind nicht offen. Sie müssen ganz klar am Telefon mit Engelszungen sprechen, weil die Ausrede ist einfach: „Wir haben keine Zeit.“ Und das ist so verstärkt. So verstärkt, das ist unglaublich (...). Aber die größte Herausforderung ist, die Gesprächspartner zu Gesprächspartnern zu machen." (Projektleiterin)

Die Zielgruppe - die Unternehmen - sind extrem schlecht zu erreichen und wenn, dann zu Zeiten, die außerhalb jeglicher geregelter Dienstzeiten liegen. Größte Herausforderung ist es "Gesprächspartner zu Gesprächspartner zu machen", sprich, die Betriebe dahingehend zu motivieren, dass sie Interesse an dem Thema zeigen und sich beraten lassen. Als Türöffner zu den Unternehmen und als Bedarfserhebung angelegt, wurde in Zusammenarbeit mit IUBM zu Beginn der Maßnahme mittels eines standardisierten Fragebogens Informationen über die Personal-, Rekrutierungs- und Qualifizierungspolitik von KMU gesammelt. Ziele der Befragung war es unter anderem, Arbeitgeberinteressen bei der Entwicklung von Profiling-Instrumenten verstärkt zu berücksichtigen und mit den gewonnenen Informationen Handlungsbedarfe hinsichtlich einer interkulturellen Personalentwicklung abzuleiten. Nach wie vor ist der beste Zugang zu einem Unternehmen jedoch die persönliche Ansprache.

Das Projekt ist mit der Zielerreichung zufrieden, auch wenn noch nicht alle Ziele erreicht wurden. Zu den bisherigen Erfolgen zählen nach Aussage der Projektleiterin:

- Das Thema Vielfalt wurde in die Augsburger Unternehmen getragen

"Interkulturelle Öffnung ist ein missverständlicher Begriff und meine Sorge war, die Betriebe blocken ab. Und die Sorge ist nicht unberechtigt. Dieses Ziel ist erreicht: Dass wir in die Betriebe reinkommen." (Projektleitung)

- Der eigene Träger hat sich mit der eigenen Position zum Thema Vielfalt auseinander gesetzt.

"Das zweite Ziel ist, dass die Ausbildungsinitiative trotz der langen Erfahrung selber mal überlegt: „Wo steht sie, in diesem Thema?“, „Wo ist sie angesiedelt?“, „Wo ist das Anliegen der Ausbildungsinitiative?“. Dieses Ziel ist auch erreicht. Unser Anliegen hat sich nicht geändert. Wir wollen versuchen, die Wirtschaft in bescheidenster Form (...) zu beraten, zu unterstützen. Unsere Überlegungen waren auch: Was gehört eigentlich alles dazu? Wer ist denn das überhaupt? Wer ist die Wirtschaft? Wer ist denn das überhaupt? Sind das jetzt nur Unternehmer? Sind das Personalleiter? Und da war die Antwort: Nein, es sind natürlich auch die Betriebsräte, es sind die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Migrationshintergrund, schwerpunktmäßig aber mit Migrationshintergrund selber und es ist das ganze Netzwerk oder Teile des Netzwerks rund um Menschen, die in Arbeit sind und aus Zuwandererfamilien kommen." (Projektleitung)

- Entwicklung eines Leitfadens zur interkulturellen Öffnung. Dieser Leitfaden befindet sich noch in der Entwicklung.

"Das dritte Ziel war (...) ein Handbuch, einen Leitfaden zu entwickeln in Form einer Zusammenfassung von Erfahrungen zum Thema interkulturelle Öffnung in Betrieben und, ich erweitere das jetzt auch, in einigen Organisationen. Da denke ich allerdings an Organisationen von Migranten. Dieses Ziel ist nicht erreicht." (Projektleitung)

- die Erstellung eines Bildungsatlas, der das Schul- und Ausbildungssystem dreier Länder zeigt. Auch dieser Atlas ist noch nicht fertig gestellt, doch wurden wesentliche Arbeiten bereits geleistet.

"Dieser Bildungsatlas sollte dazu dienen, dass man die Bildungssysteme die schon bei der Schule anfangen und bis zu Universitären und möglicherweise Berufsausbildung gehen, dass man die Bildungssysteme durchleuchtet und anhand eines Schlüssels, der schon existiert, versucht vergleichbar zu machen." (Projektleitung)

Für das Teilprojekt hat sich der Zugang zu den Unternehmen zeitaufwendiger und langwieriger gezeigt, als dies zu Beginn der Laufzeit abzusehen war. Die Schwierigkeit bestand insbesondere auch darin, die Betriebe für das Thema der interkulturellen Öffnung zu sensibilisieren und zu gewinnen. Erst gegen Ende der Laufzeit wird, deutlich, wo der Gewinn einer interkulturelle Öffnung für die Unternehmen liegen kann: in besser ausgebildeten Mitarbeitern/innen, in einem produktiven Arbeitsklima und eventuell in der Erweiterung des Kunden/innenstammes. Das Teilprojekt hat den Hauptakzent der Arbeit auf die Motivation von Unternehmen zur interkulturellen Personalentwicklung gelegt.

3.3. TP: MigraNet Case Management - Träger: Augsburg Integration Plus in der Agentur für Arbeit

"Die interkulturelle Öffnung in der Idealform war nicht möglich"

Das Teilprojekt mit dem Träger Augsburg Integration Plus ist angesiedelt in der Agentur für Arbeit in Augsburg. Die Hauptaufgabe des Projektes liegt in der Beratung und interkulturellen Öffnung der Agentur und der ARGE. Im Detail liegen die Schwerpunkte:

- in Beratung und interkulturellen Schulungen von Arbeitsvermittler/n-innen und Fallmanager/-innen der Agentur für Arbeit Augsburg und der ARGE Augsburg-Stadt
- im Erstellen eines Wegweisers für die Arbeitsvermittler/-innen und Fallmanager/-innen der Agentur für Arbeit Augsburg und der ARGE Augsburg-Stadt
- im Bedienen der Schnittstelle zwischen MigraNet, Agentur für Arbeit Augsburg, ARGE Augsburg-Stadt u.a.

Die Projektleiterin zeigt sich bedingt zufrieden mit dem Projektverlauf, da die interkulturelle Öffnung der Institutionen nicht in der gewünschten Form erreicht wurde. Zwar konnten viele Mitarbeiter/innen beraten und interkulturell geschult werden, in einer so hierarchisch strukturierten Behörde wie der BA wäre für eine weiter reichende interkulturelle Öffnung jedoch die Unterstützung der obersten Ebene (Zentrale) notwendig gewesen. Hinzu kam, dass sowohl die Agentur als auch die ARGE sehr mit Umstrukturierungen beschäftigt waren, was eine längerfristige Planung außerordentlich erschwerte.

Als schwierig wurde empfunden, nicht in die Hierarchiestufen eingebunden zu sein und dadurch nur sehr bedingt die Möglichkeiten zu haben, Prozesse von oben nach unten zu initiieren.

Die Schwierigkeiten in diesem TP lagen vor allem in der strukturellen und hierarchischen Ansiedlung des Arbeitsortes - etwas, was sich der direkten Einflussnahme entzieht. Die Erfahrung lehrt, dass Prozesse in solch hierarchischen Strukturen nur von oben nach unten durchgesetzt werden können. Sehr engagierte Mitarbeiter/innen werden ohne Unterstützung der Führungsetagen den Öffnungsprozess nicht vorantreiben können. Nach Einschätzung der Projektleitung hätte das TP bei einer direkten Einbindung in die Strukturen die interkulturelle Öffnung besser vorantreiben können. Zukünftige Projekte sollten in der Institution selbst und zwar als Stabsstelle angesiedelt werden. Insbesondere auch die räumliche Trennung von den übrigen Projekten führte dazu, dass sie sich als "Einzelkämpferin" wahrnahm, obwohl sie lieber und effektiver in Teams arbeitet.

Aus Sicht der Evaluation ist es jedoch bereits ein großer Erfolg, wenn sich eine Institution wie die ARGE überhaupt dazu entscheidet, ein Teilprojekt mit dem Ziel der interkulturellen Orientierung und Öffnung bei sich anzusiedeln. Das Projekt hatte durchaus positive Effekte, da durch die Ansiedlung des Teilprojektes die Projektziele und Ideen bekannt wurden und auch Kunden/innen vermittelt werden konnten. Durch Vermittlung des Teilprojektes konnte das Teilprojekt LIDIA beispielsweise 31 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsplatz der Agenturen zwei Tage interkulturell schulen. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Arbeitsagentur Augsburg hatte an der Ausbildung zur Interkulturellen Trainerin von LIDIA teilgenommen und bildet nun ihrerseits Auszubildende der Agentur aus. Insgesamt hat das Projekt über 250 Personen mit kürzeren oder längeren Trainings erreichen können.

Ohne die Ansiedlung des Teilprojektes in der Agentur wäre dies nur schwierig möglich gewesen.

3.4. TP: empowerMi - Träger: Tür an Tür Integrationsprojekte

"Es ist viel passiert"

Das Teilprojekt empowerMi, angesiedelt beim Träger Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH, ist im Bereich Beratung tätig. Seine Aufgaben sind:

- Beratung und Unterstützung von Migrantinnen und Migranten bei Stellensuche und Bewerbung (Ausbildung, Praktikum, Arbeit)
- Beratung und Unterstützung für Migrantinnen und Migranten, die sich sprachlich oder beruflich weiterbilden wollen
- Kompetenzbilanz mit Migrantinnen und Migranten (Was kann ich? Was habe ich für Möglichkeiten?)
- Schulungen für Multiplikator/-innen
- Gewinnen und Einbinden von ehrenamtlichen Mentor/-innen für die berufliche Beratung

Die Projektleiterinnen zeigen sich mit dem Verlauf des Projektes sehr zufrieden.

"Das ganz praktische Ziel ist, dass wir 450 Migranten beraten sollten. Das haben wir geschafft. In Einzelberatungen und in Gruppenberatungen, und in Schulungen. Und da hat sich inhaltlich Vieles entwickelt." (Projektleitung)

Entwickelt wurde beispielsweise die "Kompetenzbilanz in der Gruppe - der Kompetenzenkoffer", ein neues Verfahren, das im Rahmen der beruflichen Orientierung und Beratung entwickelt wurde. Das Verfahren wurde für die Zielgruppen "Stadtteilmütter" und "Flüchtlinge in handwerklicher Grundqualifizierung" in Augsburg angewendet.

Neu war auch die Einbindung von ehrenamtlichen Mentoren/innen in der beruflichen Orientierung. Die Mentoren/innen haben wichtige Beiträge geleistet, z.B. in Form von Bewerbungscoaching und Präsentationstraining, Vermittlung in Praktika und Arbeit, sowie Vorbereitung auf die Ausbildung im Pflegebereich (z.B. durch Fachwortschatz).

Zwei Mentorinnen (eine irakische und eine deutsche) führten für vier Teilnehmer zudem ein PC Seminar durch.

Ziel von EmpowerMi war es, Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur zu beraten, und Kompetenzen (wieder) sichtbar zu machen, sondern in Arbeit, bzw. Qualifizierungsmaßnahmen zu vermitteln. Bis Juli 2007 hatten 570 Personen die Angebote in Anspruch genommen. Zum überwiegenden Teil wurden die Beratenden entweder in Maßnahmen der eigenen EP, Qualifizierungsmaßnahmen nach SGB II und III oder in den ersten Arbeitsmarkt und in Ausbildung vermittelt.

In Kooperation mit der EQUAL Entwicklungspartnerschaft SEPA (Süddeutsche Entwicklungspartnerschaft Asylbewerber und Flüchtlinge) wurde das Kompetenzenpanorama in berufsbezogenen Deutschkursen angeboten:

"Das sind Leute, die den Integrationssprachkurs gemacht haben und jetzt eine Hausmeister-Qualifizierung bekommen. Eine Frau ist auch darunter, der Rest Männer. Es sind zwölf Personen und sie bekommen berufsbezogenes Deutsch. Das ist also so eine richtige neue Entwicklung berufsbezogenes Deutsch und wir machen in diesen Kurs einmal wöchentlich die Kompetenz Bilanzierung mit dem neuen Instrument, weil eben die Zielgruppe - also die haben alle eine Arbeitserlaubnis - und die sollen eben in Arbeit kommen und deswegen wurde dieses Instrument ausgewählt." (Projektleitung)

Neben der Einzelberatung hat sich die Gruppenberatung als praktikabel und förderlich gezeigt. Diese war im Ursprungskonzept nicht vorgesehen und hat sich aus dem bestehenden Bedarf entwickelt.

Das Teilprojekt ProMigraNet entwickelte mit dem Know-How aus der Praxisarbeit des Teilprojektes empowerMi das KompetenzenPanorama für Migrantinnen und Migranten. Im Januar 2007 startete dessen Erprobungsphase in der Einzelberatung im Projekt EmpowerMi. Dieses Instrument wurde nach der Erprobungsphase für Einzel- und Gruppencoachings eingesetzt. Die zielgruppenspezifischen Konzepte wurden zusammen mit IUBM entwickelt und in der Praxis durchgeführt.

Sowohl für die Anwendung der Kompetenzbilanz als auch für das KompetenzenPanorama wurden Multiplikatoren/innenschulungen bundes- und europaweit konzipiert und durchgeführt.

Eine Projektleiterin hat an der Ausbildung zur interkulturellen Trainerin teilgenommen und führt im Rahmen von MigraNet Trainings durch, was ebenfalls in dem ursprünglichen Konzept nicht vorgesehen war, aber sehr nachgefragt wird.

"Diese interkulturellen Trainings das ist natürlich auch ein Mainstreaming. Und da kommen jetzt auch Anfragen z.B. war ich eben bei der Tagung 'Häusliche Gewalt gegen Migrantinnen' und da wurde ich dann angefragt, ob wir nicht für das Frauenhaus Augsburg und für den Frauen Notdienst ein Training machen können für das Team. Oder eine Anfrage Polizeipräsidium." (Projektleitung)

3.5. TP: ProMigraNet - Träger: IUBM

"Es sind viele neue Dinge entstanden"

ProMigraNet, angesiedelt bei IUBM Ltd. (Institut für interkulturelle Unternehmensberatung und Bildungsmanagement) hatte die Entwicklung eines neuen Verfahrens zur Kompetenzfeststellung für Menschen mit Migrationshintergrund zum Inhalt. Erarbeitet werden sollte:

- das neue Verfahren
- ein Leitfaden zur praktischen Anwendung des Verfahrens im Beratungsprozess
- und ein Glossar für Begriffe aus dem neuen Verfahren in verschiedenen Sprachen

In der Anfangsphase des Projektes wurde auf breiter Basis deutschland- und europaweit erhoben und evaluiert, welche Instrumentarien es zur Kompetenzfeststellung bereits gibt. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen und in engem Austausch mit strategischen und operativen Partnern und den Ergebnissen

einer Befragung in kleinen und mittleren Unternehmen in der Region Südbayern zur Personal,-Qualifizierungs- und Rekrutierungspolitik in Zusammenarbeit mit dem Teilprojekt interkulturelle Personalentwicklung wurde das Kompetenzenpanorama entwickelt.

Die Projektleitung ist mit dem Verlauf des Projektes zufrieden. Das angestrebte Ziel, ein neues Instrument zur Kompetenzbilanzfeststellung zu entwickeln, das ausgehend von der Kompetenzbilanz des DJI einen stärkeren Fokus auf den Arbeitsmarkt legen sollte, wurde erreicht. Dies war insbesondere durch die enge Zusammenarbeit mit dem Teilprojekt EmpowerMi möglich. Die zahlreichen Hospitationen hatten die Neu- und Weiterentwicklung des Kompetenzenpanoramas erst ermöglicht. Das Instrument war im Dezember 2006 fertig erstellt worden, musste sich dann aber in der konkreten Beratungssituation bewähren. Aus der Analyse der Beratungsgespräche und in direkten Fragen mit den zu Beratenden wurden dann inhaltliche schwierige Passagen verändert, Sachgebiete anders zusammengefasst und so gestaltet, dass der/die zu Beratende auch etwas nach Außen geben kann:

"Das hat meistens Formulierungen betroffen bzw. man hat gemerkt, es wird immer wieder dasselbe Wort nachgefragt. Das wurde dann z.B. ins Glossar mit aufgenommen oder Formulierungen ganz abgeändert und dann noch mal gefragt, 'ja, jetzt verstehen wir es, wenn sie es so schreiben, dann wird es gleich verstanden.' Das waren so Anregungen. Das, was sich auch noch verändert hat aufgrund der Erprobungsphase bis März, ist der Bewertungsscheck, also die Bewertung der Kompetenzen hat sich noch verändert. Auch die Idee der Bewertung hat sich noch modifiziert, eben diese als Bewertungsprofil zusammenzufassen, wo auch nicht so offensichtlich wird, in welchem Bereich hat sich der Kunde jetzt positiv oder negativ bewertet, sondern das ist etwas, was zusammenfassend auch nach Außen gegeben werden kann." (Projektleiterin)

Insgesamt wurden alle Projektziele erreicht. Das Kompetenzenpanorama wurde zwischen Juni und September auch in Gruppenverfahren erprobt und hat sich auch als Instrument für Gruppen bewährt. Gegen Ende der Laufzeit werden verstärkt Multiplikatoren/innenschulungen durchgeführt und das Instrument aktiv in der (Fach-) Öffentlichkeitsarbeit vorgestellt. Im Jahre 2007 wurden ca 100 Multiplikatoren/innen geschult.

3.6. TP: AMGE - Augsburgener Migranten gründen Existenzen Träger: Mesopotamien Verein Augsburg e.V.

"Wir nehmen uns Zeit"

AMGE, beim Träger Mesopotamien Verein in Augsburg, ist im Bereich der Begleitung und Betreuung von Existenzgründer/-innen mit Migrationshintergrund zuständig. Im Einzelnen liegen die Schwerpunkte in:

- der Beratung und Schulung von Existenzgründern/innen mit Migrationshintergrund
- der Hilfestellung bei Fragen zur Finanzierung der Unternehmensgründung
- der Erstellung eines individuellen Gründungs-"Fahrplanes".

Die Projektleitungen sind mit dem Projektverlauf zufrieden. Die Beratungszahlen wurden mit 211 Personen übertroffen. Vor allem zeichnet sich eine positive Bilanz bei der Beratung von Existenzgründerinnen ab. Das "Zauberwort" in der Beratung ist "Zeit". Zeit, die vor allem für die Beratung und den Beratungsprozess benötigt wird. Dies ist auch das, was von den Beratenden besonders positiv erwähnt wird. Es wird vor allem von den Leuten positiv hervorgehoben, die bereits andere Beratungen in Anspruch genommen hatten. Was nicht erreicht wurde, ist die Finanzierung für Existenzgründer:

"Wir haben am Anfang Ziele definiert, die wir uns auch gegenüber dem Bundesministerium oder gegenüber den Ministerien gesetzt haben. Das haben wir teilweise erreicht, aber nicht alles. Was wir nicht erreicht haben, war ganz klar die Sache mit der Finanzierung, Finanzierung von Existenzgründung, da sind wir nicht so weit gekommen, wie wir ursprünglich am Anfang gedacht haben." (Projektleitung)

Das lag daran, dass es nicht möglich war, Banken für die Finanzierung auch von Klein- und Kleinstkrediten, wie sie Existenzgründer/innen häufig brauchen, gewinnen zu können. Über Microlending ist es zwar möglich, kleinere Beträge für eine Existenzgründung zu bekommen, aber die Zinsen sind so hoch, dass die meisten Existenzgründer/innen davor zurückschrecken.

Wichtig für den Erfolg der eigenen Arbeit und damit für den Zugang zur Zielgruppe war die bereits vorhandene starke lokale Vernetzung der Migrantenorganisation (Mesopotamienverein), die als Träger fungierte:

"Das (die Vernetzung) ist ja ein ganz wichtiger Punkt. MigraNet will ja auch viel mehr Menschen erreichen und nicht nur jetzt die Öffentlichkeit anhand von Zeitungsartikeln oder (durch das) Portal oder (die) MigraNet-Seite (informieren), sondern auch in die Migrantenselbstorganisationen reingehen. Und wir haben sozusagen die gewisse Funktion wahrgenommen, dort MigraNet vorzustellen für unser Netzwerk mit den Personen, die wir eben vorher schon kannten. Und das hat ein besseres Feingefühl gehabt, dass wir gesagt haben, wir haben ein bundesweites Projekt, das viele Möglichkeiten bietet und das wurde dann auch wahrgenommen und viele Menschen haben gesagt, wir machen die Kompetenzbilanz, die Kompetenzfeststellung usw. und dann ging das natürlich auch über diese andere Schiene auf der anderen Seite, das hat auch denke ich MigraNet was gebracht." (Projektleitung)

In diesem Teilprojekt ist es ethnienübergreifend gelungen, Beratungen zur Existenzgründung durchzuführen. Dies lag unter anderem auch daran, dass die Projektleitungen sehr aktiv auf die unterschiedlichen ethnischen und religiösen Communities in Augsburg zugegangen sind und aktiv für das Projekt geworben haben.

3.7. TP: Nachqualifizierung von Handwerkskräften mit Migrationshintergrund **Träger: FBM - Gesellschaft zur Förderung der Berufsbildung im Handwerk Mittelfranken m.b.H.**

"Den würd ich sofort nehmen, ... wenn er mich verstehen würde."

Das Teilprojekt ist bei dem Träger: Gesellschaft zur Förderung der Berufsbildung im Handwerk Mittelfranken m.b.H., ein gemeinnütziges Unternehmen der Handwerkskammer für Mittelfranken, angesiedelt. Es entwickelt Konzepte und Handlungsempfehlungen, um die Zugangsvoraussetzungen zum Arbeitsmarkt für Personen mit Migrationshintergrund herzustellen oder zu verbessern. Exemplarisch für die drei Ausbildungsberufe: Friseur, Anlagenmechanik für SHK-Technik und Metallbau werden halbjährige Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt und erprobt, die einen praxisorientierten Werkstattunterricht, die Vermittlung von theoretischen Kenntnissen sowie ein integriertes Betriebspraktikum beinhalten. Außerdem findet eine kontinuierliche sozialpädagogische Betreuung statt.

Das Angebot richtet sich an:

- zumeist junge Erwachsene mit Migrationshintergrund, die ihre Ausbildung in den genannten Ausbildungsberufen abgebrochen bzw. nicht zu Ende geführt haben.
- Migrantinnen und Migranten, die im Herkunftsland entsprechende berufliche Qualifikationen durchlaufen haben, die aber noch zu ergänzen bzw. zu aktualisieren sind, um einer dauerhaften Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nachgehen zu können.

Die Projektbeteiligten zeigten sich mit dem Maßnahmeverlauf sehr zufrieden. Die Teilnehmer/innen profitierten von den Vermittlungsmethoden und verließen die Maßnahme mit einem höheren Selbstwertgefühl:

"Ich hab jetzt mehr Motivation, überhaupt nach einen Arbeit zu suchen. Früher hieß es es dann: „Sie sind nichts für uns!“ und nach zwei Mal hab ich`s immer sein lassen. Aber jetzt würde ich mich auf jeden Fall mehr

anstrengen! Und überhaupt ... dieses innere Gefühl - ich kann`s nicht erklären – das ist anders! Es ist nicht mehr so „Ach, mich will ja eh keiner!“ oder dies oder das, sondern mehr positiv halt! (Teilnehmerin an der Maßnahme im Friseurhandwerk)

Ziel war es, zu prüfen, ob es einen Bedarf an Nachqualifizierungen gibt, wie dieses Angebot von der Zielgruppe angenommen wird und ob ein solches Projekt erfolgreich zum Abschluss (Gesellenbrief) gebracht werden kann. Als schwierig erwies sich die Zusammensetzung der Teilnehmer/innen, deren (sprachliche) Vorkenntnisse nicht ausreichten, in sechs Monaten fit für die Gesellenprüfung zu werden. Für den Bereich SHK-Technik kam entsprechend kein Kurs zu stande, da es nicht möglich war, ausreichend geeignete Teilnehmende zu akquirieren. Es war nur in wenigen Fällen möglich, Teilnehmer/innen zur Gesellenprüfung zu führen, was ursprünglich eines der Projektziele war. Das Projekt hat überdies sehr deutlich gezeigt, dass die Teilnehmer/innen nach einer erfolgreichen Vermittlung in Arbeit unbedingt berufsbegleitend weiter qualifiziert werden müssen. Als ein zentraler Baustein in der Qualifizierung erwiesen sich die berufsbezogenen Deutschkurse. Viele Teilnehmer/-innen werden nicht aufgrund mangelnder Fachkenntnisse nicht übernommen, sondern weil sie den Chef (und umgekehrt) einfach nicht verstehen können.

"Ich bin mir ziemlich sicher, dass wir auch dieses Jahr eine hohe Quote an Arbeitsvermittlung erzielen werden. Die Leute sind ja nicht schlecht. Viele scheitern natürlich an mangelnden Deutschkenntnissen. Das ist das große Problem. Ich hab jetzt wieder Leute im Praktikum, wo die Meister sagen „Ja, den würde ich sofort übernehmen, wenn er mich verstehen würde!“ (Operative Ebene)

Auch wenn das Ziel, Teilnehmer/innen zum Abschluss des Gesellenbrief zu führen, kaum erreicht wurde, so kann das Projekt eine hohe Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt nachweisen. Über 50% der Teilnehmenden konnten erfolgreich in Arbeit vermittelt werden und haben von der Berufs- und Sprachqualifikation profitiert. Im Laufe des Projektes ist die Idee eines Konzeptes zur beruflichen Qualifizierung entstanden, das im Rahmen des EP Arbeitskreises: "Berufsbegleitende Qualifizierung" entwickelt und ausgearbeitet wurde. Hier wurden u.a. die Erfahrungen dieses Teilprojektes eingebracht. Entscheidend für die Weiterführung des Projektes wird es sein, dass die dafür geeigneten Teilnehmenden nicht nach einem

Qualifizierungskurs stehen bleiben, sondern direkt im Anschluss in eine abschlussorientierte, berufsbegleitende Maßnahme übergehen. Im Hinblick auf das Ziel der Arbeitsvermittlung können die vorgeschalteten Basisqualifizierungskurse dann auch eine kürzere Laufzeit (3-5 Monate) haben und stärkere Praxisorientierung aufweisen. Darüber hinaus sollte die Maßnahme in Zukunft bereits eine feste Schnittstelle zu den Integrationskursen haben, damit die dortigen Teilnehmer/innen von Beginn an eine Perspektive für die berufliche Zukunft sehen und so stärker für den Spracherwerb motiviert sind.

3.8. TP: XeneX - Existenzgründungsberatung für ausländische Unternehmer **Träger: AAU e.V. - Ausbildungsring ausländische Unternehmer**

"(...) eine Einstellungsänderung ist immer ein Erfolg. Und da können wir doch an der einen oder anderen Stelle schon Erfolge verbuchen."

Das Teilprojekt des Ausbildungsring Ausländische Unternehmer (AAU e.V.), eines von drei Projekten in der Entwicklungspartnerschaft, dessen Träger eine Migrantenorganisation ist, entwickelt ein Instrumentarium, das Inhaber und Inhaberinnen mit Migrationshintergrund von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) befähigen soll, sich im deutschen Wirtschaftssystem fest zu verankern. Dazu gehören die Bereiche:

- Existenzgründungsberatung für Migranten und Migrantinnen.
- Qualifikationsmaßnahmen zur Existenzsicherung.
- Verankerung und Nutzung interkultureller Fähigkeiten in Unternehmen und Institutionen.
- Weiterentwicklung von Qualifizierungs- und Beratungsmodellen.

Der Projektverlauf wird als positiv bewertet. Über 190 Personen wurden beraten, davon ca. 80 % im Bereich der Existenzgründung, die Übrigen im Rahmen von

Unternehmensberatungen und Qualifizierungen. Um die Zielgruppe zu erreichen, wurde örtlich und zeitlich flexibel auf deren Wünsche eingegangen. So hat das TP z.B. viele Unternehmen oder auch Vereine, die Beratung für sich selbst oder ihre Mitglieder wollten, vor Ort besucht. Diese Flexibilität war einer der Gründe, die den Zugang zur Zielgruppe erst ermöglichte. Um den längerfristigen Erfolg der Beratung zu überprüfen, befragte das Projekt die Klienten/innen im halbjährigen Abstand über den Verlauf und Erfolg der Gründung. Eine Herausforderung sieht das TP darin, dass sich eine intensivere Beratung für Existenzgründer/innen mit Migrationshintergrund letztendlich auszahlt:

"Können wir beweisen, dass es Sinn macht, jemanden dermaßen intensiv zu betreuen, wie das teilweise mit unseren Klienten und Klientinnen passiert, dass sie selbständig werden, dass sie sich behaupten, dass sie wenigstens fünf Jahre am Markt bleiben, und dass sie (...) davon auch leben können. Wenn uns das gelänge, könnte man die Rechnung aufmachen, was man spart an anderen Kosten, die die Gesellschaft zu tragen hat, und es deswegen auch sinnvoll wäre, am Anfang so viel zu investieren."

Dies ist das einzige Teilprojekt im Bereich der Existenzgründung, das die Frage des Verbleibs systematisch angeht. Leider ist es im Rahmen von EQUAL II und nach dem Ende der Förderdauer im Dezember 2007 nicht möglich zu überprüfen, ob die Neugründer/innen die schwierigen ersten zwei Jahre geschäftlich überstehen werden. Und damit wird es auch schwierig sein, den Beweis zu führen, dass sich eine intensivere Beratung langfristig für alle Seiten lohnt.

Neben der Existenzgründungsberatung lag ein weiterer Schwerpunkt in der Weiterqualifizierung der Personen, die bereits gegründet hatten. Hier wurde insbesondere auf die Ausbildereignungsprüfung (ADA Schein) vorbereitet.

"Wir legen sehr viel Wert auf eine gute Ausbildung mit einer hohen Qualität und finden das nicht so gut, dass jetzt Leute ausbilden, die das gar nicht können. Auch wenn das vielleicht ein politisches Ziel sein könnte, viele Ausbildungsplätze zu schaffen. Deswegen werben wir auch dafür, dass Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund sich professionalisieren könne. Wir bereiten sie für die externe Prüfung bei der IHK vor und bislang haben die auch alle bestanden."

Hier ist von Seiten der Evaluation zu bemerken, dass es bundesweit sehr interessante Projekte gibt, die sich speziell um Betriebe mit Migrationshintergrund als Ausbildungsbetriebe bemühen. Auch wenn der ADA-Schein nicht vorliegt, müssen diese Betriebe eine Reihe von Bedingungen erfüllen, wie langjährige Berufserfahrung, Abnahme des Betriebes durch die Handwerkskammer und persönliche Eignung des/r Ausbilders/in. Sowohl die gezielte Weiterbildung von Betriebshinhabern/innen mit Migrationshintergrund zum Erwerb des ADA-Scheins, als auch die Gewinnung von entsprechenden Betrieben als Ausbildungsstätte, in denen die persönliche und berufliche Eignung des/der Inhabers/in stärker gewichtet wird als eine formale Ausbildung sind gute Wege, das Potenzial von Betrieben als Ausbildungsstätten zu nutzen.

Zu Zeiten, in denen die Deutschförderung im Zentrum der gesamten Integrationsdebatte steht, hatte das Projekt in Beratungsstellen und anderen Organisationen oft mit dem Unverständnis der Berater/innen zu kämpfen, die nicht akzeptieren oder verstehen wollten, welchen Nutzen es hat, Angebote in Muttersprachen anzubieten bzw. Menschen mit Migrationshintergrund besonders intensiv zu beraten. Hier wurde viel Überzeugungsarbeit geleistet:

"So können wir doch schon auf manche Erfolge zurückblicken, wo wir sagen können, 'denen (den Berater/innen) hat es komplett den Blickwinkel verschoben: Eine Kollegin hat einen russischen Klienten (...) in die Agentur begleitet. Er hatte sie gebeten mitzukommen, weil er Schwierigkeiten mit der dortigen Mitarbeiterin hatte. Er hatte das Gefühl, dass die überhaupt nicht versteht, worum es ihm geht. (...) Und dann hat diese Mitarbeiterin erst einmal ihr Unverständnis geäußert: Er solle doch alleine kommen und bräuchte nicht mit seiner "Mama" kommen. ... Daraufhin hat sich die Kollegin ins Zeug gelegt, und ihr die Situation erklärt, und dann hat (die Sachbearbeiterin) zu ihr gesagt: „Das ist ja total interessant und so hat sie die Situation überhaupt noch nicht gesehen! Ja, wenn sie das so sieht, dann könnte sie sich vorstellen, dass es durchaus Sinn macht, einen Dolmetscher zu haben!“ Und da denke ich mal, dass könnte so ein Anstoß sein ... (...) Prinzipiell würde ich sagen, eine Einstellungsänderung ist immer ein Erfolg.

Und da können wir doch an der einen oder anderen Stelle schon Erfolge verbuchen.

Ein weiteres Ziel lag in der Förderung und dem Aufbau der Netzwerkstrukturen in Nürnberg und der Förderung der interkulturellen Öffnung der Institutionen. Obwohl der Kontakt zu IHK und zur HWK als "sehr gut" beschrieben wird, ist es, anders als in Augsburg oder München, in Nürnberg nicht gelungen, in dem gewünschten Maße die Institutionen zu vernetzen. Für die beiden Teilprojekte in Nürnberg ist dieser Prozess auch ungleich schwerer als in den anderen Städten mit einer Vielzahl von TP - Partnern. Insgesamt hatte das Projekt bei relevanten Organisationen und Institutionen mit einem stärkeren Multiplikatoreffekt für die Belange der Zielgruppe gerechnet. Nach einigen Anlaufschwierigkeiten gelang jedoch die Zusammenarbeit mit verschiedenen ARGEN und Agenturen. Auch der Kontakt zur Bundesagentur entwickelte sich schließlich erfolgreich. Das Projekt wurde zum Führungskräftekreis der BA eingeladen. Bei den Kammern kam es ebenfalls zu einer Annäherung. So vernasteltete die Industrie- und Handelskammer für Mittelfranken auf Initiative des Projektes ein Treffen für Unternehmer/innen türkischer Herkunft. Allgemein hat sich gezeigt, dass der Kontakt viel eher über die persönliche Ansprache zu den Mitarbeitern/innen in den Institutionen zu Stande kommt. Weiterhin wird die Konkurrenzsituation zwischen den Institutionen und unterschiedlichen Trägern als hoch eingeschätzt, was eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ebenfalls erschwerte. Darüber hinaus kann davon ausgegangen werden, dass einige Organisationen als Multiplikatoren nur wenig Zugang zur Zielgruppe haben.

3.9. TP: SEPO-KOM - Selbsthilfefpotenziale fördern - Träger: Verein zur Förderung ethnischer Minderheiten e.V.

"Das " Zauberwort" ist Lebensqualität

Der Verein zur Förderung ethnischer Minderheiten ist der Träger von SEPO-KOM. Thematisch war das Projekt in der Vernetzung, Existenzgründung und Beratung verortet. Besonderer Schwerpunkt lag:

- in der Förderung ethnischer Minderheiten durch die Erschließung des innovativen Potenzials der ethnischen Communities
- in der Entwicklung von Problemlösungsstrategien und Konzepten für die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe
- in der Verbesserung der Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren
- der Anregung von Aktivitäten der Zielgruppe (eigene Qualifikationen einzubringen, Bedürfnisse zu äußern und sich durch Einbringen von Ideen und Nutzung der bereitgestellten Mittel interaktiv zu beteiligen).
- in der Vermittlung und „Übersetzung“ der Anliegen, Bedürfnisse und Hintergründe der verschiedenen Akteure in beide Richtungen.
- in der Öffentlichkeitsarbeit (Engagement für Teilhabe, Verbesserung des Images von Migrantinnen/innen)
- Fortbildung von Multiplikatoren/innen mit Migrationshintergrund

Der Projektleiter ist mit dem Verlauf generell zufrieden, auch wenn er Prozesse gerne schneller angestoßen hätte.

"Mit einem Teil bin ich zufrieden, mit einem anderen Teil nicht. Das heißt, ich habe zu viel erwartet. Ich habe gedacht, dass ich sehr schnell, sehr viel in Bewegung setzen kann. Ich habe gemerkt, dass das doch nicht so geht, dass es Schritt für Schritt Kleinstarbeit ist. (...) Ich bräuchte (mehr) Zeit, ich bräuchte mehr Ressourcen, um daraus ein Netzwerk zu bilden."
(Projektleitung)

Aufgrund der knappen Finanzierung konnten viele Ideen nicht verwirklicht werden, da die dafür geeigneten guten Leute nicht bezahlt werden können. So wurde die Idee einer aktiven Antidiskriminierungsarbeit fallen gelassen, weil die dafür geeigneten Experten/innen nicht ohne Bezahlung arbeiten konnten:

*"Ich habe von einigen Sachen Abstand genommen. In den meisten Fällen ist es an Ressourcen gescheitert. Mir fehlt das Geld. Mir fehlt das Personal (...) Ich habe gedacht, es würde mir in kürzester Zeit gelingen, (bestimmte) Leute zusammen zu bringen, die sofort anfangen, gegen z.B. Benachteiligung, Diskriminierung am Arbeitsmarkt, öffentlich in die Diskussion zu gehen (und ihre Lösungen einzubringen). Das haben sie nicht gemacht.(...) Es gibt sehr viele Experten aus dem Migrationsbereich, die die Arbeit können."
(Projektleitung)*

Positiv ist, dass das Projekt der Grenzgänger mit der Vereinsgründung "Grenzgänger e.V." ein gutes Stück weiter gekommen ist. Grenzgänger ist ein Projekt, das Menschen, die sich in mindestens zwei kulturellen Systemen heimisch fühlen, dazu animiert, Vermittlungspositionen zwischen deutscher und Zuwanderungsgesellschaft einzunehmen.

Als schwierig hat sich die Vermittlung in den Arbeitsmarkt erwiesen. Dies entsprach zwar den Erwartungen der Zielgruppe, doch war dies von der Quantität der Anfragen her kaum zu bewältigen. Es mangelte dafür sowohl an den Zeitressourcen als auch an den nicht vorhandenen logistischen Möglichkeiten. Gut angelaufen ist u.a. das Patenschaftsprojekt. Hier wird ein Pool an qualifizierten Menschen aufgestellt, die in unterschiedlichsten Bereichen arbeiten oder gearbeitet haben und sich als Berater/innen für Migrantenselbstorganisationen zur Verfügung stellen.

Als große Motivation für Migrantenorganisationen, sich aktiv mit eigenen Forderungen und Ideen in die Gesellschaft einzubringen und sich als Teil der Gesellschaft zu begreifen, hat sich der Begriff "Lebensqualität" erwiesen:

"Und wir haben sie davon überzeugt, ihr habt hier eine gute Lebensqualität. Lebensqualität ist bei mir mittlerweile ein Zauberbegriff, mit dem gehe ich zu jeder dieser Gruppen. 'Wollt ihr eure Lebensqualität hier steigern, (...) dann müsst ihr anfangen, Teil dieser Gesellschaft zu sein und euch als solche zu verstehen.'" (Projektleitung)

Die Projektleitung hatte nur ein Stundenkontingent von zehn Stunden. Viele Arbeiten wurden mit Referenten/innen mittel durchgeführt. Es hat sich jedoch sehr klar gezeigt, dass zehn Stunden - auch mit einem größeren Budget für Referenten/innen - nicht

ausreichend sind, um den vielfältigen und auch zeitaufwendigen Verpflichtungen im Netzwerk nachzukommen.

3.10. TP: LIMA- Lokale Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen und Migranten - Träger: Amt für Wohnen und Migration, der Landeshauptstadt München

Der Träger des Projektes LIMA ist das im Sozialreferat der Landeshauptstadt München ansässige Amt für Wohnen und Migration. Die Hauptaufgabe des Projektes liegt im Bereich der interkulturellen Öffnung und Vernetzung. LIMA

- ist verantwortlich für den inhaltlichen Aufbau der Internet-Plattform,
- regt die relevanten Einrichtungen an, sich an diesem gegenseitigen Informations- und Beratungsaustausch zu beteiligen,
- vernetzt und bindet (weitere) strategische Partner ein,
- koordiniert die lokalen Aktivitäten der Münchner Teilprojekte,
- führt Informationsveranstaltungen, Fortbildungen und Workshops durch.

Neben diesen inhaltlichen Tätigkeiten, nahm das Teilprojekt die Rolle der Regionalkoordinatorin für die Münchner Teilprojekte wahr. Nach Anlaufschwierigkeiten zeigte sich die erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Münchner Teilprojekten vor allem in einer Vielzahl von Veranstaltungen und Initiativen und Verankerung von MigraNet in der stark ausgeprägten lokalen Vernetzung in der Münchner Integrations- und Migrationsarbeit. So wurde MigraNet in den seit 20 Jahren bestehenden Arbeitskreis AKIA (Arbeitsgemeinschaft Kooperation im Ausländerbereich) aufgenommen und konnte Impulse einbringen.

Die Projektleitung ist generell mit dem Verlauf des Projektes zufrieden. Durch die Einbindung in die Stadtverwaltung war es dem Teilprojekt möglich, diesbezügliche Wege auch für die anderen Münchner Teilprojekte zu ebnen. In enger Zusammenarbeit mit SEPO-KOM, der Stelle für interkulturelle Arbeit und dem

Selbsthilfezentrum, konnte das Patenprojekt initiiert werden. Ein zentraler Erfolg der Arbeit des Teilprojektes stellt die Vernetzung und Mitarbeit im Münchener Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) dar. In diesem Programm arbeitet das städtische Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW), die ARGE, das im Sozialreferat angesiedelte Amt für Wohnen und Migration sowie Bildungs- und Qualifizierungsträger zusammen. LIMA war an der Ausschreibung und der Auswahl der Maßnahmen, der Unterstützung der Steuerung für berufsbezogenes Deutsch und den Aufbau der IBZ und die dort stattfindende Kompetenzbilanzierung zuständig. Hier zeigte sich auch sehr deutlich, die Vorteile einer städtischen Anbindung, die die Entwicklung dieser Zentren in dieser Konstellation erst ermöglichen.

"Ziel von EQUAL war es u.a. ein Verfahren zu finden, das in der Lage ist, die Stärken und Qualifikationen von Migrantinnen und Migranten festzustellen und gegebenenfalls notwendige Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln und anzubieten. Die im Rahmen dieser bundesweiten Programme gemachten Erfahrungen kommen der Landeshauptstadt München nunmehr zugute und können jetzt bei der Neuausrichtung der Sprach- und Qualifizierungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Aufbauend auf das Clearing durch die ARGE erfolgt eine differenzierte Zuweisung der Kundinnen und Kunden in einen berufsbezogenen Deutschkurs in Verbindung mit einer Sprachstandsfeststellung. Dies kann durch die ARGE nicht in der gewünschten Qualität geleistet werden. Deshalb wurde zusätzlich zur im Amt für Wohnen und Migration aufgebauten Kompetenz die Initiativgruppe „IG“, ein ebenfalls langjährig erfahrener Qualifizierungsträger, beauftragt, die Zuweisung eines Teils der Kundinnen und Kunden an den geeigneten Sprachkurssträger zu übernehmen. Gleichzeitig wird von der „IG“ eine Einzelfall-Integrationsberatung durchgeführt, in der auch die soziale Situation auf einen Unterstützungsbedarf hin überprüft wird. Auch hier ist es wichtig, die jeweiligen Zielgruppen genau festzulegen: Danach wird sich die Fachstelle im Amt für Wohnen und Migration um die Flüchtlinge mit Bleiberecht (gem. der Entscheidung der Innenministerkonferenz), um alle Migrantinnen und Migranten, die ihr von der Zentralen Wohnungslosenhilfe (ZEW) zugewiesen werden und um die sogen. Kontingentflüchtlinge kümmern. Alle übrigen erwerbsfähigen Migrantinnen und Migranten, die als Erwerbsfähige Leistungsansprüche nach dem SGB II haben und Sprachkurse benötigen, werden der IG zugewiesen, die ihrerseits die geeigneten Maßnahmen

*bestimmt. Die IG führt selber keine Sprachkurse für dieses Klientel durch."
 (aus dem Stadtratsbeschluss vom 16.1.2007)*

Die Einrichtung dieser IBZ, deren Bestehen unabhängig von der Projektlaufzeit gesichert ist, ist als einer der größten Mainstreamingerfolge von MigraNet zu bezeichnen.

Zufrieden zeigte sich die Projektleiterin auch von der in Auftrag gegebenen Studie zu ethnischen Ökonomien in München und der Fertigstellung des Internetportals, das wichtige Daten und Adressen rund um die Themen Migration und Integration behandelt. Die Studie zu ethnischen Ökonomien dient dem Referat für Arbeit und Wirtschaft als Grundlage weiterer Arbeit im Bereich der Migrantenökonomien. Die Ergebnisse der Studie wurden breit in der Stadtverwaltung diskutiert.

Das Teilprojekt hat ferner in Zusammenarbeit mit anderen Teilprojekten mehrere bundesweite Tagungen und Arbeitskreise initiiert, die unter großer Anteilnahme der (Fach-)Öffentlichkeit durchgeführt wurden, wie bsp. die Tagung: "Zukunft braucht Herkunft" (Biographie und Kompetenzen als Grundlage für die Integration) im September 2007.

3.11. TP: Beratung für die berufliche Qualifizierung - Träger: Münchner Volkshochschule

"Die mobile Beratung hat sich bewährt"

Das Teilprojekt ist bei der Münchner Volkshochschule im Bereich Deutsch, Migration und Integration angesiedelt und richtet sich an drei Zielgruppen:

- An arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Migrantinnen und Migranten.
- An die Communities, denen nach Bedarf Informationen über berufliche Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden und die ihrerseits Anregungen in die Konzept- und Beratungsarbeit liefern.
- An Betriebe, denen über das Netzwerk zum einen Informationen über Qualifizierungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt, zum anderen Möglichkeiten der Motivation und Sensibilisierung der Zielgruppe für eine berufliche Qualifizierung vorgestellt werden.

Die Projektverantwortlichen zeigen sich generell zufrieden mit dem Verlauf. Das Teilprojekt hat sehr gute Erfahrungen mit dem Konzept der "mobilen Beratung" gemacht. "Mobile Beratung" meint, dass die Projektleitung bsp. Vereine der ethnischen Communities aufgesucht und dort gezielt beraten hat. Mit dem Workshop "Mein Weg in den Beruf" wurde ein Instrument zur Gruppenberatung erarbeitet, das durch seinen handlungsorientierten Ansatz die Zielgruppe aktivierte und für eine weitere individuelle Beratung sensibilisierte. 90 Personen wurden in der Projektlaufzeit beraten. Auch der Einsatz des Instruments der Kompetenzfeststellung war ein Erfolg, was die Stärkung des Selbstwertgefühls bei Ratsuchenden anbelangte. Sie zeigten sich überrascht, welche Fähigkeiten sie bei sich selbst entdecken konnten. Einigen Beratenen konnten erst durch dieses Instrument sinnvolle berufliche Perspektiven eröffnet werden. Das Beratungshandbuch ist ebenfalls auf den Weg gebracht und wird in der Laufzeit des Projektes noch abgeschlossen werden. Schwieriger als gedacht, erwies sich der fachliche Austausch mit anderen Trägern. Hier wurde die Erfahrung

der Konkurrenz bei anderen Trägern als sehr frustrierend beschrieben. Geplant war, das in München bei den unterschiedlichen Trägern vorhandene Wissen über effiziente Beratungswege zu bündeln, zu sammeln und zu veröffentlichen. Dies ist nicht in dem gewünschten Maße geschehen.

Dennoch wird versucht, auch nach Projektende einen fachlichen Austausch über Standards in der Beratung von Migranten/innen zu initiieren und das Konzept einer aufsuchenden Beratung anderen Beratern/innen zur Verfügung zu stellen.

Das Ziel, die Qualifizierungsbedarfe von Betrieben zu erfassen, wurde nicht erreicht. Hierzu wäre eine viel längere Laufzeit nötig gewesen.

Als sehr positiv wird das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Zusammenarbeit im Netzwerk bewertet. Jetzt, nach zwei Jahren, habe man das Gefühl, zusammen zu gehören und jetzt sei eigentlich der Zeitpunkt, an dem man mit weiteren Projekten gemeinsam starten müsse. Wie in fast allen TP'en, so wurde auch hier die zur Verfügung stehende Zeit als unzureichend angesehen. Generell habe man die Zeit, die so eine Netzwerkarbeit erfordere, unterschätzt.

Dennoch hat das Projekt einen gemessen an den zur Verfügung stehenden Ressourcen guten Beitrag geleistet, neue Strategien in der Beratung von Migranten/innen zu erproben und sie in einer Handreichung für die Fachöffentlichkeit festzuhalten.

3.12. TP:Internetangebot MigraNet.org - Träger: Euro-Trainings-Centre (ETC) e.V.

"Die einzelnen Teilprojekte sind Inseln"

Das Teilprojekt ist beim Träger Euro-Trainings-Centre, ETC e.V., angesiedelt und hat zur Aufgabe:

- das Internetangebot zu konzipieren,
- eine Website, die auf einem Content Management System basiert, sowie eine Internet-Forenlandschaft einzurichten,
- einen Downloadbereich zu verwirklichen, in dem Tagungsdokumente, Protokolle, aber auch Arbeitsmaterialien für die einzelnen Teilprojekte online verfügbar sind,
- die unmittelbar Beteiligten soweit erforderlich zu unterstützen und zu schulen,
- die Seite zu bewerben, zu warten und zu pflegen
- in enger Zusammenarbeit mit dem Teilprojekt LIMA eine Adressdatenbank für Angebote im Migrationsbereich zu erstellen,
- die Seite für die Zielgruppe der Migranten/innen nutzbar zu machen.

Die Projektverantwortlichen sind teilweise mit dem Projektverlauf zufrieden. So wurde die Selbstdarstellung der EP sowie der einzelnen Teilprojekte unter Verwendung der vorhandenen Materialien (Flyer etc.) mit Herstellung der MigraNet Homepage erreicht. Teilweise zeigten sich die Projektverantwortlichen enttäuscht über die geringe "inhaltliche Fütterung" des Internetauftritts durch die anderen Teilprojekte. Das Teilprojekt fühlte sich auch nicht richtig in die EP integriert.

Bei der Bewältigung der Aufgabe war das Projekt in hohem Maße auf die Kooperation und Zuarbeit der anderen Teilprojekte in Form von der Weitergabe von Informationen, Berichten, Bildern, Dokumentationen etc. angewiesen. Die anderen Teilprojekte nahmen das Medium Internet jedoch vor allem am Anfang nicht in dem Maße an, wie es für eine erfolgreiche Plattform nötig gewesen wäre. So sehen die Projektmitarbeiter in der Scheu vor dem Medium das größte Hemmnis für eine eindeutig positive Bilanz der eigenen Arbeit:

"anakonde: Was würden Sie als die schwierigsten Hindernisse Ihrer Projektarbeit beschreiben? OP1: Ganz klar die Scheu vor dem Medium Internet und Contentmanagementsystem. Das ist vielen Menschen einfach zu schwierig und sie haben einfach Angst, sich da einzuarbeiten oder etwas falsch zu machen. Und sie sagen dann „Wir haben genug zu tun!“ Also, die

Mitwirkung bei so einer Homepage, die nicht so eine klassische Geschichte ist, bei der irgendein Webmaster eine Homepage erstellt und da steht sie dann und dann bleibt sie so, dieses Zusammenarbeiten - z. B. auch mit Foren - das ist, denke ich, auch weiterhin das größte Problem." (Operative Ebene)

Das Teilprojekt hat sich mit der Pflege und "Fütterung" der Plattform allein gelassen gefühlt. Hier entstand das Gefühl, abgekoppelt worden zu sein:

"Aber das ist so, weil die Leute sehen sich so - in Teilprojekten - als Inseln, die machen ihr Projekt, aber dann auch noch irgendwelche anderen mit Material zu versorgen, darüber hinaus, wird so manchmal - hab ich den Eindruck - als Zumutung gesehen. (...) Aber das geht so nicht, das ist das Hindernis. Wie gesagt, ich weiß nicht, welche Materialien existieren, ich kann nur appellieren: „Liefert Produktergebnisse, Beschreibungen usw.!“ Tutauch die Koordination. Mit mäßigem Erfolg." (Operative Ebene)

Um die Möglichkeit der Internetplattform allen Teilprojekten bekannt und nutzbar zu machen, wurde das Angebot in mehreren EP-Treffen ausführlich präsentiert.

Außerdem wurden von den Projektverantwortlichen Schulungen für alle Teilprojekte angeboten, die teilweise angenommen wurden und an vier Terminen in Augsburg und München stattfanden. Bei den TP'en, die dieses Angebot wahrgenommen haben, kam es zu einer deutlich erhöhten Akzeptanz der Plattform, so dass mittlerweile 100 Seiten (Artikel) online sind. Sehr zufrieden zeigten sich die Projektverantwortlichen damit, dass der "Downloadbereich" besonders intensiv durch das Einstellen von Tagungsdokumentationen, Monatsberichten und Materialien der Öffentlichkeitsarbeit genutzt wurde.

Eine angedachte Forenlandschaft, eine Diskussionsplattform im Netz, nutzbar zur Kommunikation der Teilprojekte, wurde zwar technisch realisiert, jedoch nicht von den Teilprojekten nachgefragt, so dass sie wieder aus dem Netz genommen wurde. Hier hat sich die direkte Kommunikation per E-Mail/Telefon praktikabler erwiesen.

Die "Adressdatenbank Migration" wurde technisch ebenfalls realisiert und durch LIMA mit Daten unterlegt. Sie umfasst derzeit 238 Angebote, die sich zumeist auf den Münchner Raum beziehen (58 Angebote für Augsburg).

Die entstandene Plattform war mit dem Ziel angetreten, ein Forum für Multiplikatoren/innen auch Migranten/innen selbst zu werden. Dieses Ziel konnte noch nicht erreicht werden. Hier ist es nicht gelungen, diese Zielgruppe anzusprechen, zumal zeitgleich, zwei Internetauftritte der Stadt München ins Netz gingen, die sich an die gleiche Zielgruppe der Multiplikatoren/innen wendeten. Hier ist derzeit mit Unterstützung des Teilprojektes SEPO-KOM geplant, den Kontakt zur Zielgruppe stärker herzustellen und ihnen eine Plattform zu bieten, auf der sie über ihre Erfahrungen berichten und aus ihrer Sicht beschreiben, sie eine erfolgreiche Integration ins das Arbeits- und Berufsleben möglich wird.

Aus Sicht der Evaluation liegt ein großes Problem darin, dass die genaue Funktion und Aufgabe dieses Teilprojektes - vor allem in der Interaktion mit den anderen Teilprojekten, von Beginn an ungenügend kommuniziert war.

3.13. TP: LIDIA - interkulturelle Trainings und Beratung Träger: - Verband für interkulturelle Arbeit VIA Bayern e.V.

Der Verband für interkulturelle Arbeit (VIA) ist der Träger dieses Projektes, das im Bereich der Interkulturellen Öffnung tätig ist. Ziele des Teilprojektes sind die Sensibilisierung der Entwicklungspartnerschaft MigraNet und ihrer Partner (Arbeitsagenturen, Unternehmen, Bildungsträger, Kammern u.a.) sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Fragen der Diskriminierung und des Rassismus sowie die Erweiterung ihrer interkulturellen Kompetenzen. LIDIA verbindet interkulturelle Verständigung mit strukturell wirksamen Diskriminierung abbauenden Aspekten.

Konkrete Angebote von LIDIA im Rahmen von MigraNet sind:

- Zielgruppenspezifische interkulturelle Trainings: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erarbeiten Handlungswissen und erweitern ihre interkulturelle Kompetenz, die sie auf ihre inhaltliche Arbeit übertragen können.
- Prozessorientierte Beratung zur interkulturellen Öffnung: Organisationen werden im Prozess der interkulturellen Öffnung begleitet und unterstützt.
- Weiterbildung zum/zur Trainer/in und Berater/in für interkulturelle Verständigung.

Auch in diesem Teilprojekt besteht eine Zufriedenheit mit dem bisher Erreichten. Es wurden zahlreiche Trainings durchgeführt. Insgesamt wurden über 800 Personen erreicht, die zwischen einem Tag (Trainings) und zwei Jahren (Weiterbildung) für interkulturelle Belange sensibilisiert und/oder ausgebildet wurden. Die Weiterbildung zum/r interkulturellen Trainer/in war so im Ursprungskonzept nicht vorgesehen, hat sich aber als zentrales Element des Mainstream herausgestellt, da neben den Kollegen/innen aus dem EP Netzwerk auch Multiplikatoren/innen von Regeleinrichtungen an der Weiterbildung teilnahmen. So hat beispielsweise die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit in Augsburg die Weiterbildung absolviert und bringt die Themen ihrerseits nun in ihre Einrichtung ein. Durch die Weiterbildung der interkulturellen Trainer/innen, die aus anderen TP'en bzw. aus anderen Institutionen kamen, entstand ein "Netz im Netzwerk", das viel zur Verstetigung der Projektziele auch über die Laufzeit hinweg beiträgt. Allerdings benötigt die interkulturelle Öffnung in den Organisationen viel Zeit:

"Ja, es sind sehr viele Ziele erreicht worden. Wir haben eine große Zahl von Multiplikatoren erreicht, wir haben die interkulturellen Trainings erreicht und sowohl Mitarbeiter in Handwerkskammer, ARGE n und Agenturen als auch Führungskräfte z.B. bei der Handwerkskammer für Schwaben, jetzt auch hier im Sozialbürgerhaus München, Sozialreferat, wo sowohl die ganzen Mitarbeiter als auch die Führungsriege in Workshops waren. Wir haben alle Beauftragten für Chancengleichheit der bayrischen Arbeitsagenturen bei einem Strategie-Workshop gehabt, wir haben jetzt auch zur Bundesagentur

Kontakte dazu bekommen über die ZAV, die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, d.h. was die Erreichung von Multiplikatoren und Führungskräften angeht, da kann man im Prinzip zufrieden sein."
(Projektleitung)

Im Laufe des Prozesses hat sich gezeigt, dass eintägige Trainings eine Ahnung von der Thematik vermitteln können, jedoch nicht ausreichend sind, um wirklich Einstellungen und gar Strukturen zu verändern. Für ein fundiertes Einstiegsseminar sind mindestens zwei Tage nötig. Trainings alleine bewirken jedoch nicht viel, wenn sie nicht in Strategien und Strukturen der Organisation eingebunden sind. Deshalb ist eine noch stärkere Begleitung im Prozess der interkulturellen Öffnung von Institutionen, im Sinne einer Organisationsentwicklungsberatung, und die Bereitschaft der Organisationen sich auf dieses Thema auch strukturell einzulassen, nötig.

3.14. TP: Qualifizierungspass für Migrantinnen und Migranten **Träger: BBJ Consult AG**

Träger dieses in Weiterbildung und Qualifizierung arbeitenden Teilprojektes ist die BBJ Unternehmensgruppe. Das Projekt hatte ursprünglich die Einführung eines Qualifizierungspasses für Weiterbildungsmaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund in der Region Potsdam und Brandenburg zum Inhalt. Kein anderes Teilprojekt hat eine solche Veränderung in der Zielsetzung erfahren wie dieses Projekt. Wobei auch kein anderes Projekt so von der Kooperation unterschiedlicher Ministerien und Verbände abhängig war. In diesem Fall scheiterte der Erstentwurf an der mangelnden Unterstützung. Für den Projektleiter bedeutet dies einen nicht unerheblichen Frust, da die gesamte, in das Ursprungsprojekt investierte Arbeit so erst einmal zu nichts nutze war:

*"anakonde: Wenn Sie jetzt mal auf diese 1,5 Jahre zurück schauen, wie sind Sie mit dem Verlauf des Gesamtprojektes zufrieden oder unzufrieden?
Antwort PL: Da muss ich vielleicht differenzieren, ob ich mit mir zufrieden bin oder mit dem Verlauf des Projektes. Und ob mir die Idee geholfen hat oder auch nicht. Dass es so verlaufen kann wie jetzt, dass war im Grunde in der Aufgabenstellung mit eingebaut. Es ist ja quasi eine Projektentwicklung die*

politisch durchkommen kann oder nicht durchkommen kann. (...) . Geistig bin ich aber in dem Projekt drin, was nicht erfolgsorientiert sondern Auftrag vergeben muss, was mich für ein Jahr mit einer halben Stelle bezahlt. Also habe ich ein Problem damit ein halbes oder ein dreiviertel Jahr umsonst gearbeitet zu haben und das macht mir dann ein dummes Gefühl. Sage ich mal so offen." (Projektleitung)

Das Konzept musste also noch einmal neu konzipiert werden, und entwickelt nun eine modulare Qualifizierungsmaßnahme für zugewanderte Ärzte/innen. Von der Ursprungsidee, dies nur für Aussiedler/innen anzubieten, wird aufgrund der Zuwanderungssituation Abstand genommen:

"Es kommen immer weniger neue Zuwanderer und gerade Spätaussiedler. Offen gesagt, warten die Träger verzweifelt auf Teilnehmer. Es kommen keine mehr. Und es kommen natürlich deswegen auch noch weniger Ärzte oder Chemiker. Das heißt, wenn so ein Projekt Sinn macht, macht es Sinn für zugewanderte Ärzte, die schon länger in Deutschland sind, die zum Teil den Sprachkurs schon hinter sich haben, oder die zum Teil auf deponierten Plätzen arbeiten, also als Krankenpfleger oder in ganz anderen Jobs als die Ärzte. Für solche Menschen macht es aber keinen Sinn, eine große Verbundausbildung mit 15 Monaten Laufzeit anzubieten, sondern da ist die Idee, das ganze Angebot zu modularisieren. Das heißt mit Sprachkurs, ohne Sprachkurs, nur ein Fachkurs für die Gleichwertigkeitsprüfung oder eine Weiterbildung auch im beruflichen Bereich oder ein soziales Training in der Klinik." (Projektleitung)

Ein strukturelles Problem, das auch andere Teilprojekte tangiert, betrifft die ARGE. Da sie in erster Linie in den Arbeitsmarkt vermittelt, hat sie wenig Interesse daran, entsprechende Klienten/innen für eine Weiterbildung weiterzuvermitteln:

"Die ARGE`s haben eigentlich gar nicht die Priorität, die Personen weiterzubilden, sondern ihre Priorität ist Vermittlung von Arbeit. Und wenn dann ein Chef der ARGE sagt: „Das ist mir egal, ich möchte, dass die einen Job haben, welcher ist mir egal“ – ja, dann finde ich die Ärzte gar nicht und die Akademiker. Das ist wirklich auch ein massives Problem, denke ich, was über dieses Ärztesprojekt weit hinausgeht. Dass die ARGE`s eigentlich nicht, also A: gesetzlich nicht, gar nicht so gute Möglichkeiten haben, nach Qualifikation vorzugehen, weil der gesetzliche Auftrag ist: Vermitteln. Nicht bilden." (Projektleitung)

4. Leistungsprofil: Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft

"Wie misst man Leistung?"

Das Ziel der Entwicklungspartnerschaft MigraNet ist es in erster Linie bestehende Strukturen so zu verändern, dass sie den Erfordernissen und Bedürfnissen einer multikulturellen Gesellschaft entsprechen. Somit sollen Einrichtungen, Behörden, Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften, Unternehmen etc. befähigt werden, ein Gespür für die Vielfalt in der Gesellschaft zu entwickeln und auf diese angemessen zu reagieren. Ziel ist es, damit zukünftig die Chancengleichheit für alle Kunden/innen, Klienten/innen zu gewährleisten. All diese Maßnahmen dienen dem Ziel, für Menschen mit Migrationshintergrund den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhöhen und deren Beschäftigungsfähigkeit (wieder) herzustellen. Die Arbeit erfolgt nicht vereinzelt, sondern bewusst in einem breiten Netzwerk aus Teilprojekten, Trägern und strategischen Partnern (siehe auch Punkt 2). Um dies zu erreichen betreibt die EP eine ausgeprägte Lobbyarbeit.

Die Argumente und Angebote, die die Einrichtungen von diesem Weg überzeugen sollen und die sie in Anspruch nehmen können, bieten die unterschiedlichen Teilprojekte. So beinhaltet der strukturelle Ansatz zum einen einen ausgeprägten Mainstream und zum anderen die Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund, die arbeitslos sind oder von Arbeitslosigkeit bedroht werden.

Der vierte Schwerpunkt stellt die aktive Einbeziehung und Förderung von Migrantenorganisationen dar. Vier Teilprojekte werden von Migrantenorganisationen geleitet. Der Empowermentprozess der Zielgruppe läuft parallel und ergänzend zur interkulturellen Öffnung. **Visionär könnte man sagen: Zukünftig treffen selbstbewusst, sich ihrer Qualifikationen und Kompetenzen bewusste Migranten/innen auf Organisationen, die gelernt haben, mit dieser Vielfalt**

professionell umzugehen und jeden/jede seinen/ihren Qualifikationen gemäß in den passenden Arbeitsbereich vermittelt.

Im gesamten Netzwerk setzten die Teilprojekte an unterschiedlichen Punkten an und arbeiten mit unterschiedlichen Zugängen. In der Zusammenführung des kompletten Angebots der EP wird deutlich, welche Maßnahmen sinnvoll sind, um Migranten/innen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

1. Migrantenspezifischer Zugang und Zuschnitt der Angebote
2. Profiling und Kompetenzbilanzierung
3. Anerkennung vorhandener Qualifikationen
4. Modulare Ausbildung, aufbauend auf vorhandenen Fähigkeiten
5. Berufsbezogenes Deutsch
6. Qualifizierung zur Existenzgründung und Nachbetreuung
7. Öffnung der Betriebe für die Zielgruppe
8. Öffnung der Verwaltung

Dieser ganzheitliche Ansatz in der Migrationsarbeit und in die Vermittlung in den Arbeitsmarkt, der zum einen den/die zu Beratende/n in all seinen/ihren Facetten (Berufsausbildung, familiäres Umfeld, sozialer Nahraum, lebensweltlich erworbene Kenntnisse) erfasst und bestrebt ist maßgeschneiderte Angebote zu schaffen und auf der anderen Seite Regelinstitutionen für die interkulturelle Gesellschaft sensibilisiert, hat sich als erfolgsversprechend herausgestellt.

Um eine breite (Fach-)Öffentlichkeit zu erreichen, den neuesten Stand der Forschung gemeinsam zu diskutieren, neue Impulse für die eigene Arbeit zu bekommen, und die Ergebnisse der eigenen Arbeit zu vermitteln, sowie Berater/innen, Regeleinrichtungen etc. zu sensibilisieren, hat die EP eine breite Öffentlichkeitsarbeit initiiert.

4.1. Zahlenwerk

Der Erfolg eines Netzwerkes, das angetreten ist, Strukturen zu verändern, Denkprozesse eines interkulturellen Bewusstseins in Gang zu setzen, Wege zur Anerkennung beruflicher Qualifizierung zu suchen, die (oft brachliegenden) Kompetenzen wieder bewusst zu machen, um die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern ist nur unzureichend an reinem Zahlenwerk ablesbar. Wieviele Menschen beispielsweise über interkulturelle Schulungen erreicht werden konnten, sagt noch nichts darüber aus, wie der Langzeiteffekt einer solchen Sensibilisierung sein wird. Auszubildende, die heute in der Agentur für Arbeit in Augsburg interkulturelle Trainings durchlaufen, werden übermorgen, wenn sie selbst verantwortungsvolle Posten haben, wie reagieren? Dies ist heute nicht messbar. Wie wird sich eine Institution verändert, die beispielsweise die Charta für Vielfalt unterschreiben wird - wie dies die Stadt München und die Handwerkskammer für Schwaben im Rahmen des MigraNet Projektes noch vorhaben? Was geschieht mit Teilprojekten, die keine Kunden/innen im klassischen Sinn haben und beispielsweise eine Internetseite aufbauen? Viele Teilnehmer/innen aus Migrantengemeinschaften weigern sich, Papiere auszufüllen und begegnen diesem "Papierwerk" mit allergrößtem Misstrauen. Werden die Existenzgründer/innen, die in den vier Teilprojekten, die Existenzgründungsberatung anbieten, beraten worden sind, erfolgreicher sein und sich länger am Markt halten? Dies könnte nur eine Evaluation beantworten, die in zwei Jahren den Kontakt zu diesen Gründern/innen wieder aufnimmt. Trotzdem besteht das legitime Interesse des Geldgebers darin, Zahlen sehen zu wollen - wofür ist das Geld ausgegeben worden und wurde es sinnvoll verwandt? Basis für die nachfolgenden Tabellen bilden zwei Quellen. Zum einen das EUQAL Tool Stand September 2007 und zum anderen eine EP interne Statistik Stand Juni 2007.

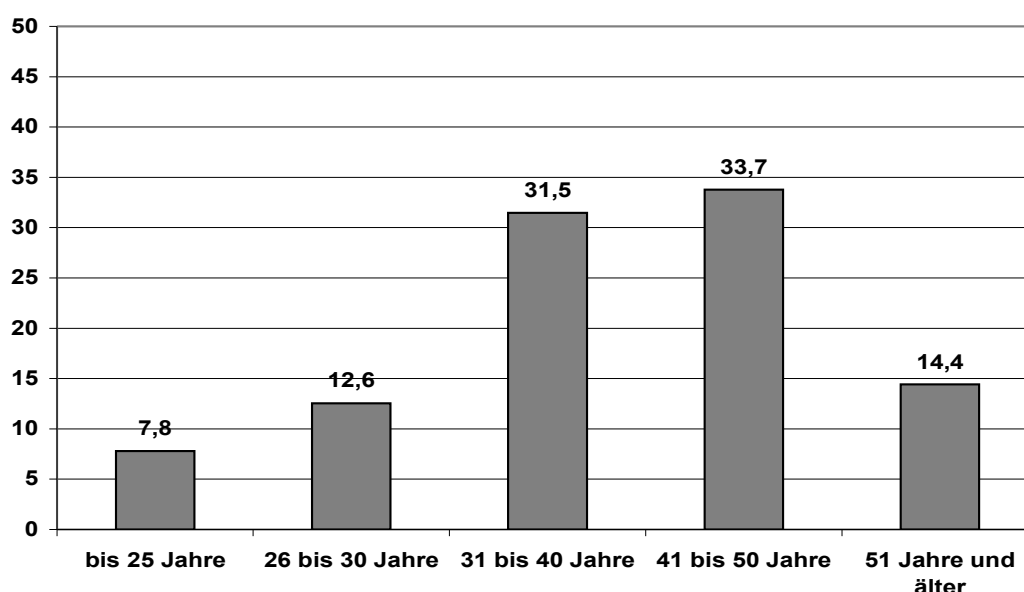
Die nachfolgenden Zahlen geben nur einen Teil der Arbeit der EP wieder und nur in Kombination mit der ausführlichen qualitativen Evaluation entsteht ein vollständiges Bild der Wirkungsweise der Entwicklungspartnerschaft MigraNet:

Insgesamt nahmen 2644 Teilnehmer/innen an den unterschiedlichen Maßnahmen der EP MigraNet teil. Solche Maßnahmen sind

- Teilnehmer/innen an Kompetenzfeststellungsverfahren
- Teilnehmer/innen an berufsbezogenen Deutschkursen
- Teilnehmer/innen an berufsbegleitenden Maßnahmen
- Teilnehmer/innen an Qualifizierungsmaßnahmen
- Teilnehmer/innen an interkulturellen Trainings und Schulungen
- Teilnehmer/innen an Beratungen zur Existenzgründung und Existenzsicherung
- Teilnehmer/innen an Vernetzungsbestrebungen von Migrantengemeinschaften

4.1.1. Altersstruktur der Teilnehmer/innen

Abbildung Altersstruktur der Teilnehmer/innen (Werte in Prozent)

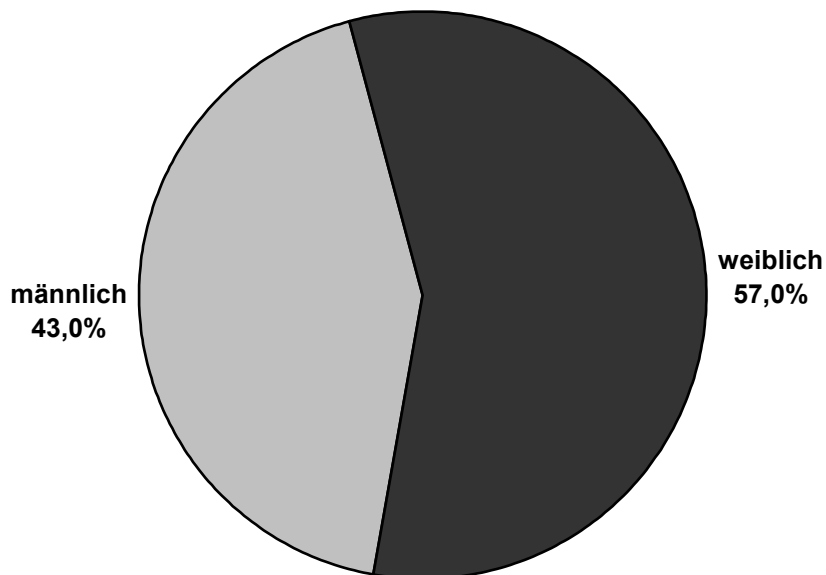


Basis: 2.644 Teilnehmer in der Zeit vom III/05 bis III/07

Mit über 65% der Teilnehmer/innen lag der Schwerpunkt der Altersgruppe zwischen 31 und 50 Jahren. Obwohl die Zielgruppe über 25 sein soll, wurden 7,8% der Teilnehmenden trotz eines jüngeren Alters in die Maßnahmen mit einbezogen. 55,2% dieser Jugendlichen Teilnehmer/innen wurden bei LIDIA, 17,7% je bei Chance M und MigraNet Case Management geschult. Hier sind viele Auszubildende oder junge Sachbearbeiter/innen, die an den Trainings teilgenommen haben.

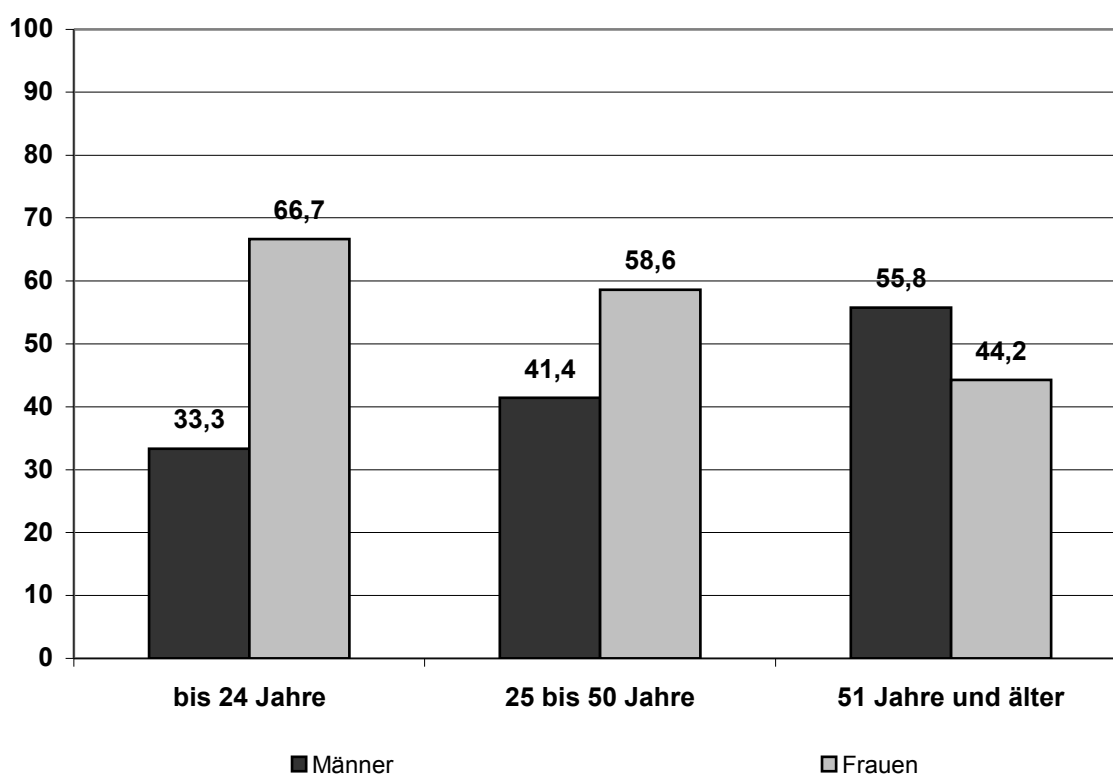
4.1.2. Geschlecht der Teilnehmer/innen

Abbildung Zusammensetzung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht
(Werte in Prozent)



In der Beratung ist ein leichter Frauenüberschuss festzustellen, was darin liegt, dass viele Frauen im pädagogischen und mittleren Verwaltungsbereich tätig sind und damit auch verstärkt in der Zielgruppe auftauchen. Bei einem Blick auf die Geschlechtsverteilung in Bezug auf das Alter, dreht sich dies ab 51 Jahren um. Hier sind es vor allem männliche Betriebinhaber und Ausbilder im Handwerk die als Zielgruppe an den Maßnahmen teilgenommen haben.

Abbildung Altersstruktur der Teilnehmer/innen nach Geschlecht (Werte in Prozent)



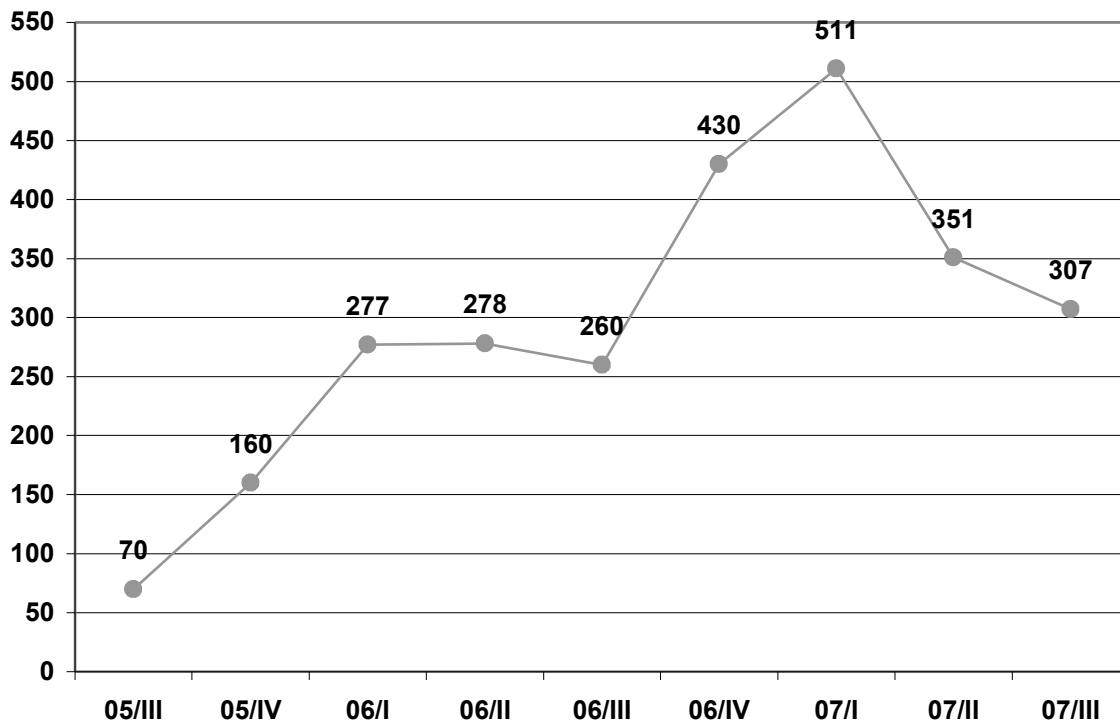
Basis: 2.644 Teilnehmer in der Zeit vom III/05 bis III/07

Die Entwicklung der Teilnehmer/innenzahlen über die zweijährige Laufzeit verläuft wie erwartet. Nach einer Konsolidierungs- und Findungsphase der Teilprojekte steigt die

Teilnehmer/innezahl stetig an. Sie wird bis zum Ende der Laufzeit abnehmen, da viele Maßnahmen über mehrere Monate und Wochen gehen.

4.1.3. Entwicklung der Teilnehmer/innezahl über die Laufzeit

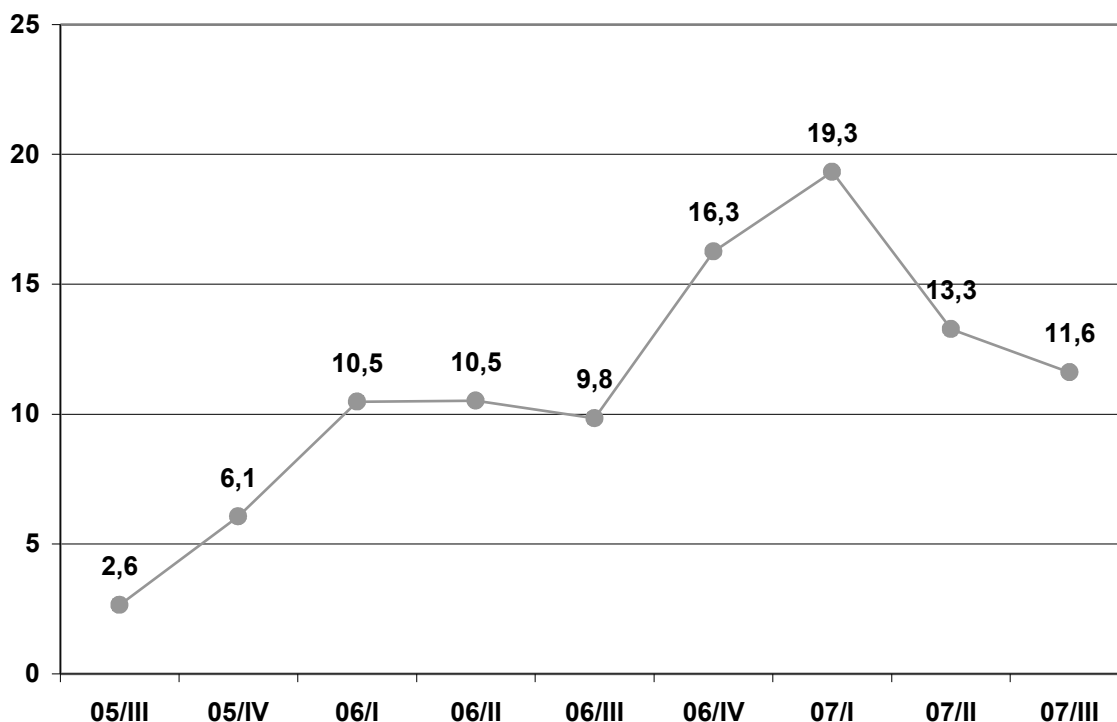
Abbildung Entwicklung der Teilnehmer/innezahl (Fälle absolut)



Basis: 2.644 Teilnehmer in der Zeit vom III/05 bis III/07

Die gleiche Tabelle in Prozentzahlen ergibt folgendes Bild:

Abbildung Entwicklung der Teilnehmerzahlen (Werte in Prozent)



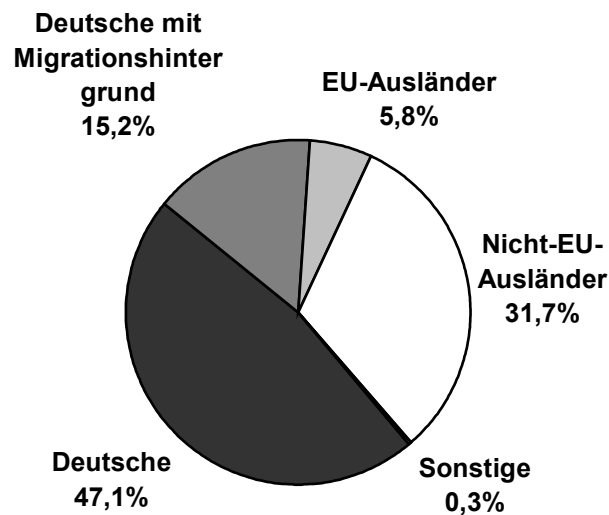
Basis: 2.644 Teilnehmer in der Zeit vom III/05 bis III/07

4.1.4. Staatsangehörigkeit und Status der Teilnehmer/innen

Ein Blick in den rechtlichen Status der Teilnehmer/innen zeigt, dass zu etwa 50% Deutsche und zu 50% Menschen mit Migrationshintergrund zur Zielgruppe gehörten. Das Netzwerk setzt an zwei Hebeln an. Zum einen sollen Migranten/innen fit für den

Arbeitsmarkt gemacht werden und zum anderen sollen sich Regelinstitutionen interkulturell öffnen. Dies erklärt die in etwa gleiche Verteilung.

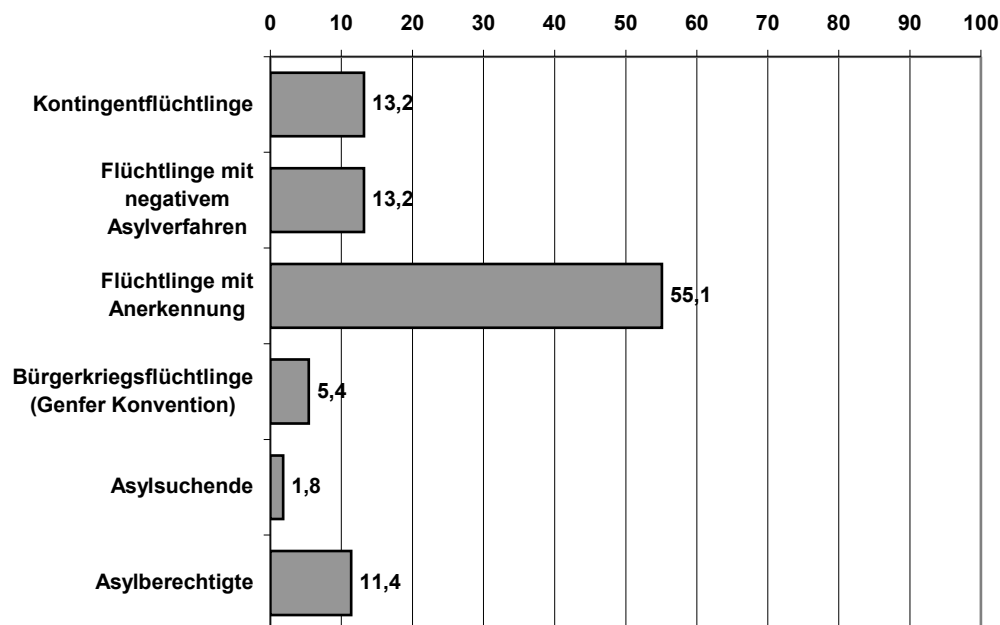
Abbildung Staatsangehörigkeit der Teilnehmer (Werte in Prozent)



Basis: 2.644 Teilnehmer in der Zeit vom III/05 bis III/07

Der Status der Personen, die weder Deutsche, noch EU Bürger/innen, noch Deutsche mit Migrationshintergrund sind, teilt sich wie folgt auf:

Abbildung Status der Teilnehmer (Werte in Prozent)

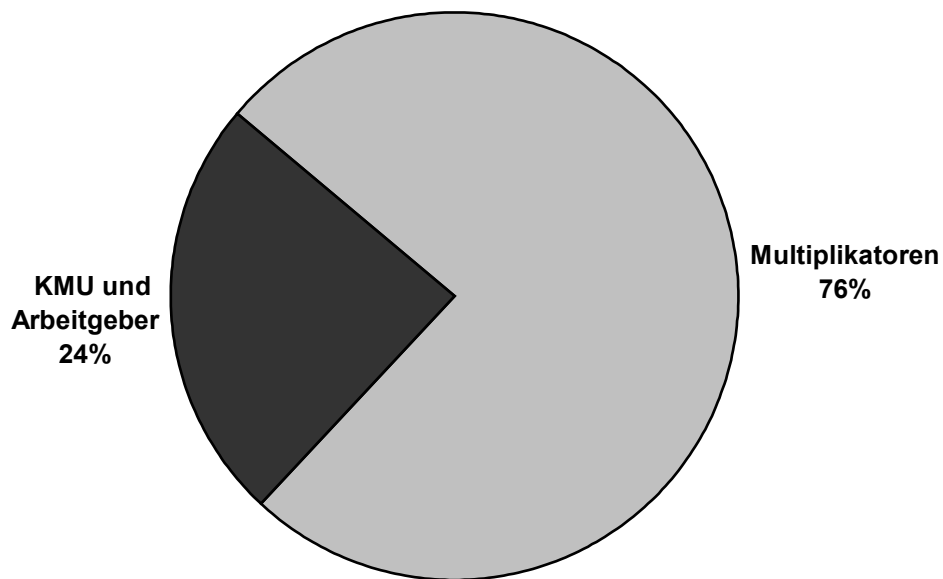


Basis: 2.644 Teilnehmer in der Zeit vom III/05 bis III/07

4.1.5. Interkulturelle Orientierung und Öffnung

Was die interkulturelle Orientierung und Öffnung angeht, so spiegeln die Zahlen die Aussagen der Teilprojekte wider, die von einem extrem schwierigen Zugang zu den kleinen und mittleren Unternehmen berichten. Bedeutend erfolgreicher ist es gelungen an andere Multiplikatoren/innen heranzutreten.

Abbildung Interkulturelle Öffnung (Werte in Prozent)

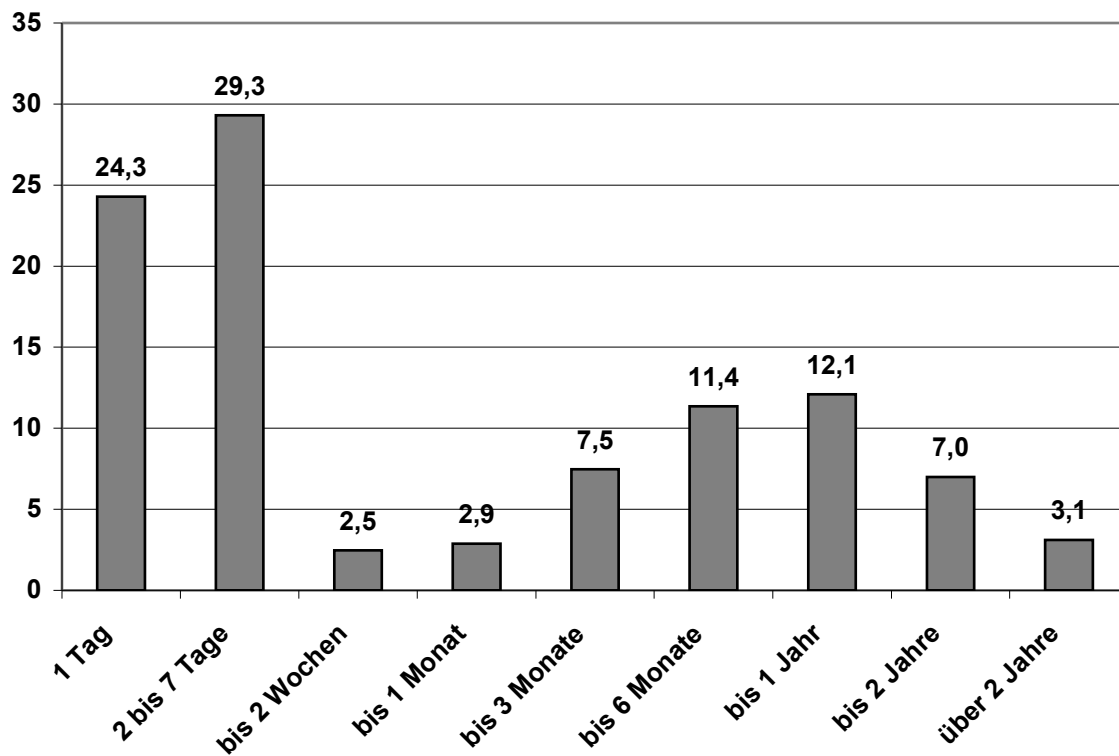


Basis: 2.192 Teilnehmer in der Zeit vom III/05 bis II/07

4.1.6. Dauer der Maßnahmen

Über 50% der Maßnahmen dauerte 1-2 Tage. Dies waren die interkulturellen Trainings. Hier hatten die Teilprojekte bereits angemerkt, dass zwei Tage ausreichen, um einen ersten Eindruck von der Thematik zu erhalten, keineswegs jedoch, um eine wirkliche Veränderung herbeizuführen. Über 40% aller Maßnahmen dauerten dann auch länger als drei Monate.

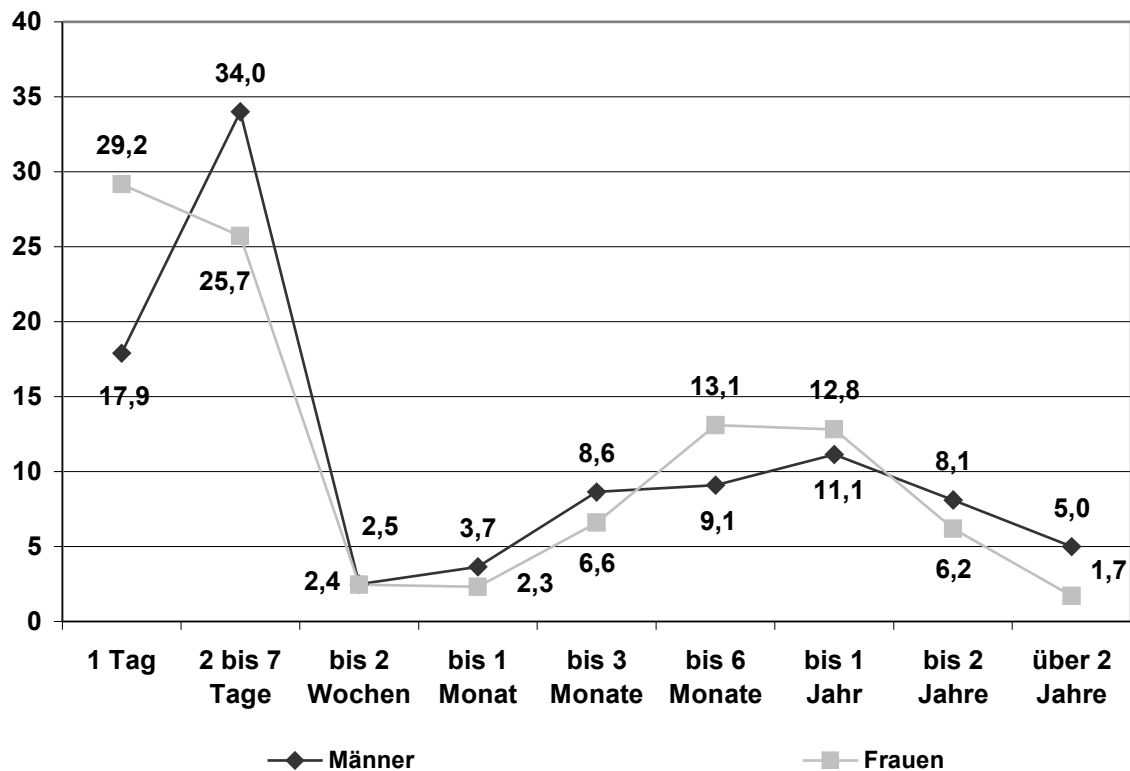
Abbildung Dauer der Maßnahmen (Werte in Prozent)



Basis: 2.597 Teilnehmer in der Zeit vom III/05 bis II/07

Abbildung Dauer der Maßnahme nach Männern und Frauen (Werte in Prozent)

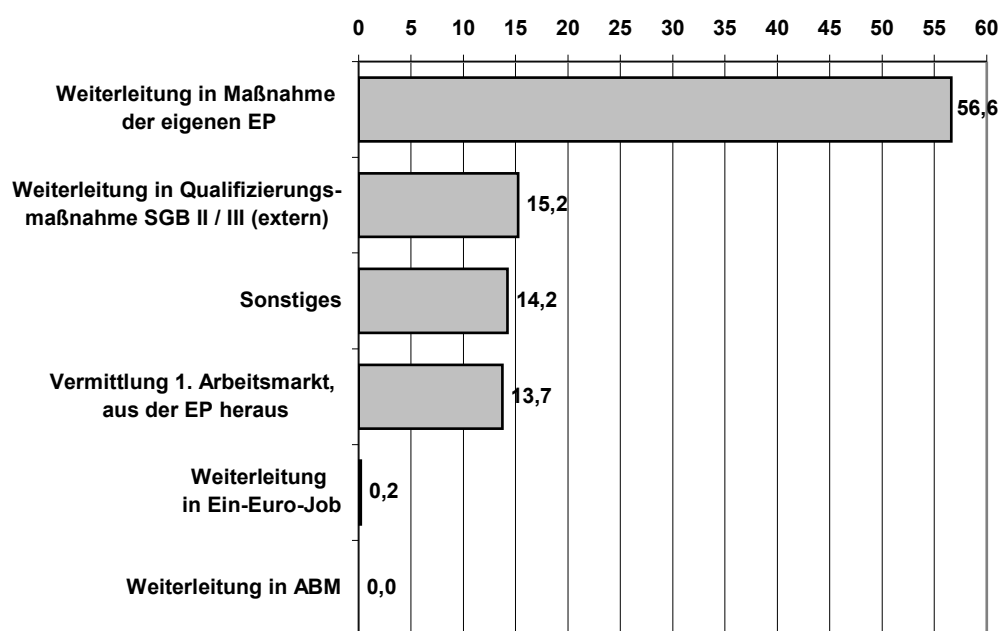
Hier ist kein signifikanter Unterschied in der Dauer der Maßnahmen für Männer oder Frauen wahrzunehmen.



- Basis: 2.597 Teilnehmer in der Zeit vom III/05 bis II/07

4.1.7. Weiterleitung und Vermittlung der Teilnehmer/innen

Abbildung Weiterleitung und Vermittlung der Teilnehmer (Werte in Prozent)



- Basis: 1.005 Teilnehmer in der Zeit vom III/05 bis II/07

Diese Daten stammen von Juni 2007. Zu diesem Zeitpunkt wurden die meisten Teilnehmer/innen in EP eigene Maßnahmen weitervermittelt, da in der EP aufeinanderaufbauende Leistungen angeboten wurden.

4.2. Aktivitäten der EP - MigraNet

Die Aktivitäten der EP sind unglaublich vielfältig. Instrumente und Konzepte, wie das Kompetenzenpanorama (PromigraNet), Schulungskonzepte für Multiplikatoren/innen, z.B. im Umgang mit dem Kompetenzenkoffer, oder für die Arbeit mit ehrenamtlichen Mentoren/innen in der beruflichen Orientierung (empowerMi), modulare interkulturelle Trainingskonzepte für verschiedene Zielgruppen (LIDIA); einen Förderplan für die Nachqualifizierung im Handwerk (FBM), das Patenschaftsprojekt mit dem Selbsthilfezentrum und der Stelle für interkulturelle Arbeit in München (SEPO-KOM)

oder das Beraterbegleitheft "Existenzgründung für Migrantinnen und Migranten" (XeneX), oder der Leitfaden "Existenzgründung Schritt für Schritt" (AMGE und Chance M) geben einen kleinen Einblick in die Vielzahl der Produkte der EP.² Bis Juli 2007 hatten die verschiedenen Mitarbeiter/innen von MigraNet an ca 100 kleineren und größeren Veranstaltungen, Schulungen, Workshops, Runden Tischen aktiv teilgenommen und/oder diese selbst organisiert. Im Folgenden beschränkt sich die Evaluation auf die Darstellung der Fachtagungen mit dem größten Zulauf und öffentlichen Interesse:

Fachveranstaltungen

Die EP hat mit ihren 14 Teilprojekten eine beeindruckende Reihe an Fachtagungen organisiert und mit großem Erfolg durchgeführt. Zu all diesen weiter unten aufgeführten Tagungen waren zwischen 100 und 200 Personen angemeldet.

So wurde am 30.6. 2006 die **Fachveranstaltung "Berufsbezogenes Deutsch"** (federführend war das TP LIMA) im Amt für Wohnen und Migration, der Landeshauptstadt München durchgeführt und dokumentiert.

Am 28.-29. September 2006 zog die Fachtagung **"Zukunft braucht Herkunft. Biographien und Kompetenzen als Grundlage für Integration und aktive Gestaltung der eigenen Zukunft"** (Organisation TP LIMA) ebenfalls fast 150 Teilnehmer/innen nach München, um sich dort zwei Tage lang, in Workshops mit Fragen rund um Kompetenzfeststellungsverfahren und die Anwendung in der Praxis auseinanderzusetzen.

Den Schwerpunkt auf die besondere Situation von Frauen in der Migration und ihrem Zugang zum Arbeitsmarkt legte am 22.11.06 die Fachtagung **"Integration aus feministischer Sicht"**, (SEPO-KOM mit verschiedenen Kooperationspartnern).

² Im **anakonde** Begleitheft zum EP Gesamtzwischenbericht "Beiheft Good Practise und Produkte" sind diese Aktivitäten für das erste Jahr nachlesbar. Eine aktuelle Gesamtliste wird wiederum als Begleitheft gemeinsam mit dem EP-Gesamtberichtes erscheinen.

Die Koordination organisierte gemeinsam mit dem IQ Netzwerk am 19.4.2007 im Augsburger Rathaus die Tagung **"Kompetenz sucht Job"**, die unter großem Interesse der Fachöffentlichkeit durchgeführt wurde und auch in der Presse entsprechend gewürdigt wurde und einmal mehr das Augenmerk auf den Umstand richtete, dass zahlreiche hochqualifizierte Migranten/innen aufgrund der deutschen Anerkennungspraxis keine Chance haben, die im Ausland erworbenen Zertifizierungen und Abschlüsse so anerkannt zu bekommen, dass sie für den deutschen Arbeitsmarkt attraktiv würden.

In die gleiche inhaltliche Richtung wies die Abschlusstagung der transnationalen Partnerschaft MEET: **"Integration Migrants into the EU Labour Market through Recognition Skills Development"** am 7.6.2007 in der Bayerischen Vertretung in Brüssel. In der Woche vom 4.-8. Juni 2007 präsentierte MEET die **Bannerausstellung "Many Worlds - Many Abilities"** im Europäischen Parlament in Brüssel. Dies wurde durch die Filmvorführung der transnationalen Partner begleitet - MigraNet zeigte die Kinospots "Recognition Now!".

Am 21.6.2007 konnten sich Interessierte am **Informationstag Migration - Integration in den bayrischen Landtag** bei 21 staatlichen Institutionen, Verbänden und Nichtstaatlichen Organisationen über Strategien und Modelle für eine gelungene Integration erkundigen.

Am 10.10. 2007 lud das TP LIMA einen Experten/innenkreis nach München ein, um die Gestaltung und den Aufbau einer **Weiterbildung für Sprach und Integrationsvermittler** zu diskutieren. Bis zum Ende des Jahres stehen noch zwei große Veranstaltungen aus.

Am 15.11. 2007 lud MigraNet und die Handwerkskammer für Schwaben zur Tagung **"Vielfalt ist Gewinn- neue Wege in die Integrationsgesellschaft"**, bei der aus dem Blickwinkel der interkulturellen Öffnung Konzepte erfolgreicher Kooperation vorgestellt werden sollen.

Auch in München wird das Thema zum Projektende thematisiert. Am 4.12. 2007 findet die Fachtagung **"Vielfalt als Chance für alle? Interkulturelle Öffnung und**

Diversity Management" statt, die die EP mit dem TP LIDIA und der Stelle für interkulturelle Arbeit in München organisieren und durchführen wird.

Den Abschluss der vielen EP Fachtagungen wird die Fachtagung: **"Integration in/durch Beschäftigung"** am 10.12.2007 in Nürnberg sein, durchgeführt von der EP und den TP'en FBM und XeneX.

Auf dem **Bayerischen Berufsbildungskongress** wird MigraNet ebenfalls mit einem Stand vertreten sein und das Thema Migration und Ausbildung/Arbeitsmarkt fokussieren.

Allen Fachtagungen gemeinsam ist es, dass sie Themen aufgreifen, die aus dem EP Alltag entstanden sind und damit zum einen einen hohen Praxisbezug haben, jedoch immer auch neueste Forschungsergebnisse einbeziehen, bzw. selbst Standards setzen.

4.3. Vernetzungsstrukturen innerhalb der Entwicklungspartnerschaft

"Und am Anfang war es natürlich erstmal ein aufgesetztes Vertrauen, weil wir halt vorgegeben haben zu sagen, in diesem Netzwerk arbeiten wir vertrauensvoll miteinander. Das ist immer ein bisschen schwierig, da sind viele ein bisschen vorsichtig. Ich würde aber zum jetzigen Zeitpunkt sagen, das hat, bis auf wenige Ausnahmen, ganz gut funktioniert." (Projektleitung)

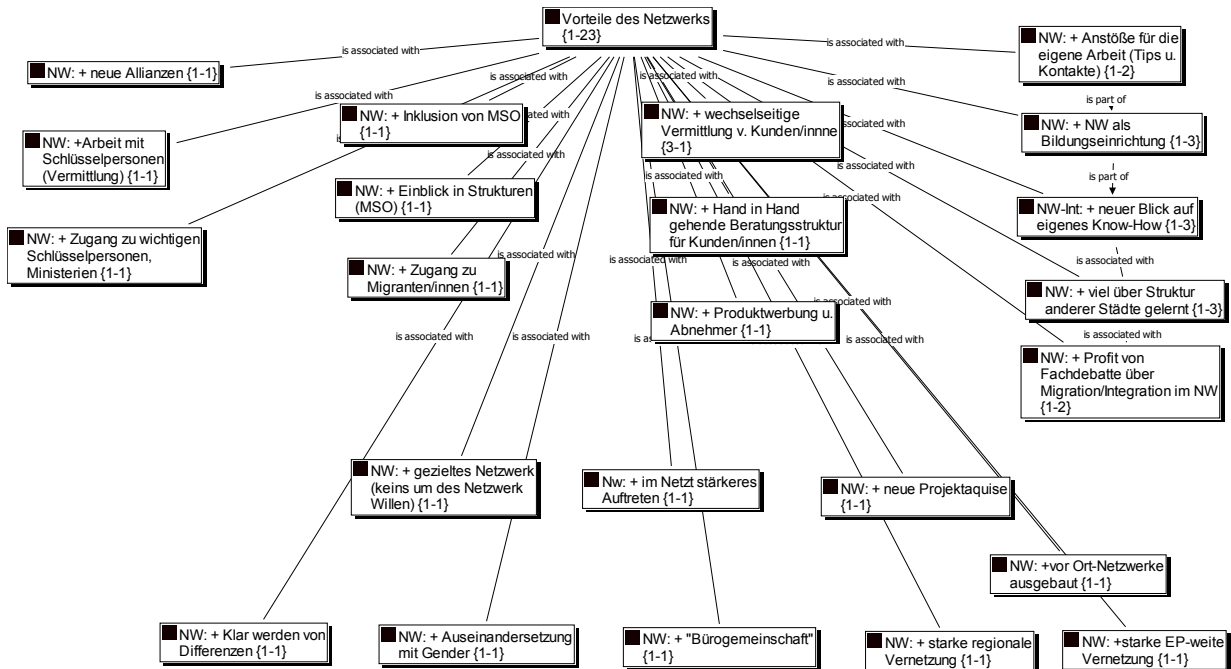
Die Arbeit von MigraNet wäre ohne den Netzwerkgedanken und die Arbeit im Netz nicht in der Form möglich geworden, in der die EP als Ganzes auftrat (siehe auch 5.5.). Das Zusammenwachsen und die Vernetzung der Entwicklungspartnerschaft wurden im Wesentlichen durch die regelmäßigen EP-weiten Treffen und Veranstaltungen sowie durch den Aufbau gemeinsamer Informationsmedien erreicht. Hierzu zählen ein vierteljährlicher Newsletter und der Aufbau einer Internetseite, auf der sich alle Teilprojekte vorstellen und viele Produkte und Instrumente zugänglich gemacht werden. Die Netzwerke sind unterschiedlich ausgebildet. Von Anfang an am stärksten ausgeprägt war das Netzwerk in Augsburg. Dies wurde dadurch begünstigt,

dass vergleichbare Netzwerkstrukturen dort nicht vorhanden waren und MigraNet hier mit dem „Runden Tisch der strategischen Partner“ etwas Neues angeboten hat.

Schwieriger lief die Arbeit mit den strategischen Partnern in Nürnberg. Ziel war hier nicht, ein neues Netzwerk aufzubauen, sondern MigraNet in den bestehenden Netzwerken zu etablieren, was zum Teil gelang.

Noch einmal anders zeichnete sich die Situation in München ab. Hier bestand bereits ein lang etabliertes, breites Trägernetzwerk an Initiativen, Verbänden und Vereinen, die in der Integrationsarbeit tätig sind. Hier hatte es MigraNet besonders schwer, ein eigenes Standig zu erhalten. Dadurch, dass ein Teilprojekt im Sozialreferat angesiedelt war, konnte sich MigraNet als Netzwerk mit Unterstützung der Verwaltung jedoch einen eigenen Namen machen und Zugang zu wichtigen strategischen Partnern erhalten. Allerdings begann die konkrete und fruchtbringende Netzwerkarbeit in München relativ spät, was u.a. auch daran lag, dass die Münchner Teilprojekte mit einem sehr geringen Stundenkontingent ausgestattet waren und kaum freie Ressourcen für die doch zeitaufwendige Netzwerkaufbauarbeit hatten. Als besonders positiv in der Arbeit in Netzwerken wurden folgende Punkte herausgestellt:

Visualisierung: Positiv in der Arbeit im Netzwerk



Als klare Vorteile werden die Arbeit in neuen Allianzen und der Zugang zu Schlüsselressourcen und Schlüsselpersonen gesehen. Netzwerke werden auffallend oft als "Fort- und Weiterbildungseinrichtungen" bezeichnet. Viele Projektleitungen nutzen das gesammelte Experten/innenwissen, um eigene Kenntnisse aufzufrischen oder erst aufzubauen.

"Ich weiß gar nicht, ob EQUAL das so will. Man hat dann hinterher eine gut ausgebildete Fachbasis und zwar eine selbst organisierte, ausgebildete Fachbasis. Die sich das selbst erarbeiten konnte, mit einer großen Freiheit, mit einer tollen Finanzierung und vielen Möglichkeiten." (Projektleitung)

Als zentral erwies sich die Netzwerkarbeit auch für die Migrant*innenorganisationen. Als sehr positiv wurde bewertet, dass Migrant*innenorganisationen als Teilprojektleitungen (nicht nur) in MigraNet vertreten waren und dadurch Zugang und Einblick in bestehende Förderstrukturen erhalten haben.

"Sie haben mir insofern was gebracht, dass ich Einblick bekommen habe in diese ganzen Strukturen, auch mal festgestellt, dass manche da seit 10

Jahren drin sind, gesehen welche Qualifikationen sie haben, wie nah oder wie entfernt sie zu ihren Kunden eigentlich sind, ob die ok für sie sind. Es hat mir auch teilweise in dem Sinn etwas gebracht, dass mir klar geworden ist, dass durch diese Potentiale, die wir innerhalb dieser Selbsthilfeorganisationen haben, also im klassischen Sinne Selbsthilfe, keine finanzierte, keine bezahlte, keine professionelle, sondern Menschen, die sich zusammentun und ihr Engagement was bewegt, dass dieses Wissen, was dort drin ist, sehr nützlich sein kann um diese Arbeit die diese Partner machen, die das Netzwerk macht zu stärken, effektiv, damit es effektiver arbeitet. Wenn es uns gelingt, dieses Wissen dorthinein zu tragen, diese Potentiale dort Anteil haben zu lassen."(Projektleitung)

Der Vernetzungsgrad wurde von fast allen Teilprojekten regional am stärksten empfunden, weil hier eine direkte Zusammenarbeit und auch schnelle unkomplizierte Treffen (in einem Fall gibt es eine Bürogemeinschaft von drei Teilprojekten) möglich waren. Die Zusammenarbeit wirkt sich hier vor allem in der gegenseitigen Vermittlung von Kunden/innen aus.

Die EP MigraNet ist mit 14 Teilprojekten sehr groß, und so wurden als **größte Hemmnisse** im Netzwerk die Größe und die Unterschiedlichkeit der Themengebiete genannt. Mag dies für einige Teilprojekte eine Bereicherung und Ergänzung der eigenen Angebote sein, fühlten sich andere Teilprojekte allein mit ihren Themen. Dies zeigte sich vor allem für das Projekt in Potsdam. Dies ist das einzige Projekt, das explizit Hochqualifizierte im Fokus hat und gleichzeitig das einzige Projekt, das räumlich so entfernt ist, dass kaum Synergieeffekte (oder Besuche) stattfinden konnten.

Kritisiert wurden auch die Zeitressourcen, die nötig sind, um ein solches Netz zu gestalten und aktiv daran teilzunehmen. Dies ist besonders für die TP ein Problem, die ein geringes Stundenkontingent zur Verfügung haben. Ein weiterer Kritikpunkt richtete sich gegen Arbeitsaufträge an das Netz, die ohne große Vorbereitung spontan eine schnelle Antwort verlangen:

"Also wenn dann ständig irgendwelche Anforderungen kommen...Also wir haben im Moment fast ausschließlich das Problem, dass wir nur noch reagieren, also auf eine Anfrage, auf eine Anforderung und das große Problem sind tatsächlich diese schnellen Anfragen: 'Schreib was zum

Strategiepapier von IQ aus, oder schreib was zu SGB II, SGB III, wie können Kompetenzfeststellungsverfahren da verankert werden.' Und das ist mir manchmal viel zu schnell, weil das sind genau Dinge, welche man im Netzwerk viel detaillierter besprechen müsste. Da muss man aufpassen, dass man noch sauber im Fach arbeitet." (Projektleitung)

Generell überwiegt jedoch die Zufriedenheit im Netz, was auch daran erkennbar ist, dass es eine Reihe von Maßnahmen, Projekten etc. gab, die ohne das Netzwerk nicht zustande gekommen wären. (siehe Punkt 5.5.)

4.4. Die Einbindung der strategische Partner

Strategische Partner wurden vor allem in den Bereichen Regelinstitutionen, Politik und Verwaltung, Migrantenselbstorganisationen und Forschung gefunden. Strategische Partner in MigraNet hatten dreierlei Funktionen. Zum einen sollten sie als Türöffner dienen, um Zugang zu Einrichtungen zu bekommen, die sich bisher in Fragen der interkulturellen Öffnung eher zurückhaltend verhalten hatten. Zweitens waren die strategischen Partner selbst Teil des Öffnungsprozesses und konnten die Dienstleistungen von MigraNet in Anspruch nehmen. Eine dritte und wesentliche Funktion lag in der Unterstützung im Mainstreamprozess. Die strategischen Partner sollten eine wichtige Rolle dabei spielen, die Instrumente und Anliegen in die eigenen Institutionen zu übernehmen bzw. auf politischer Ebene als Sprachrohr und Fürsprecher zu agieren. Generell ist die Bewertung der EP bezüglich der strategischen Partner eine positive. Der Austausch mit den Partnern wurde als gewinnbringend und zielführend angesehen. Die strategischen Partner haben sich für die Verbreitung der eigenen Produkte eingesetzt. Doch auch hier ist die Einschätzung der Wirksamkeit und der Einbindung der strategischen Partner regional unterschiedlich. Während mit dem "Runden Tisch der strategischen Partner" in Augsburg eine völlig neue und einmalige Struktur geschaffen wurde, die auch Sogwirkung auf andere hatte, die dann ebenfalls strategische Partner werden wollten, dauerte es in München und Nürnberg länger. In München ist mit der Zeit eine sehr

fruchtbare Zusammenarbeit mit dem Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW), Aktivsenioren, UniBW/Perform Partner und der ARGE entstanden. In Nürnberg war das Engagement der strategischen Partner eher unbefriedigend, was daran lag, dass bereits Netzwerke bestanden. Die Arbeit mit den Partnern gestaltete sich am Anfang generell schwierig, weil nicht klar war, welche konkreten Angebote den Partnern gemacht werden können und welche Anreize für Interesse sorgen könnten. Dies änderte sich während der Laufzeit.

Als zu gering wurde die Einbeziehung von Migrantenorganisationen als strategische Partner empfunden:

"Ich würde auf jeden Fall das mit den Migrantenselbstorganisationen machen. Wir arbeiten im Netzwerk MigraNet, wir arbeiten für/mit Migrantinnen und Migranten und sie sind aber eigentlich nicht so besonders gut vertreten. Ja, natürlich in den Projekten, aber so als Akteure, als Strategische Partner, die man wirklich auch braucht und auch die Unterstützung braucht, das Wissen und die Ressourcen, die da dahinter stecken, das ist zuwenig drin, das hätte ich gerne mehr." (Projektleitung)

Als problematisch wurde auch empfunden, dass keinerlei Budget zur "Beziehungspflege" zur Verfügung stand. Besonders für die wenigen Migrantenorganisationen, die strategische Partner sind, können anfallende Fahrtkosten durchaus ein Grund sein, nicht an einer Sitzung, einem Treffen teilnehmen zu können:

"Das Einzige ist vielleicht so ein bisschen jetzt noch mal dieses Konzept Strategische Partner. Was ich jetzt zwar auch nicht hinderlich finde, aber ob man da nicht Verbesserungen machen könnte. Das Problem ist bei den Strategischen Partnern, das ist so ein bisschen wie mit dem Facharbeitskreis, dass da keine speziellen Budgets dafür da sind, also dass man zwar so was anbieten kann, aber du kannst nicht mal sagen, ja dann übernehmen wir halt mal Ihre Reisekosten oder wir laden jemand ein und dann zahlen wir das." (Projektleitung)

Eine weitere Kritik richtet sich an das zu geringe Zeitkontingent, was vor allem auch die beiden Teilprojekte haben, die von Migranten geleitet werden. Durch die geringe Stundenzahl ist es kaum möglich, auch noch in aktive und zeitintensive Arbeit mit den strategischen Partnern zu investieren.

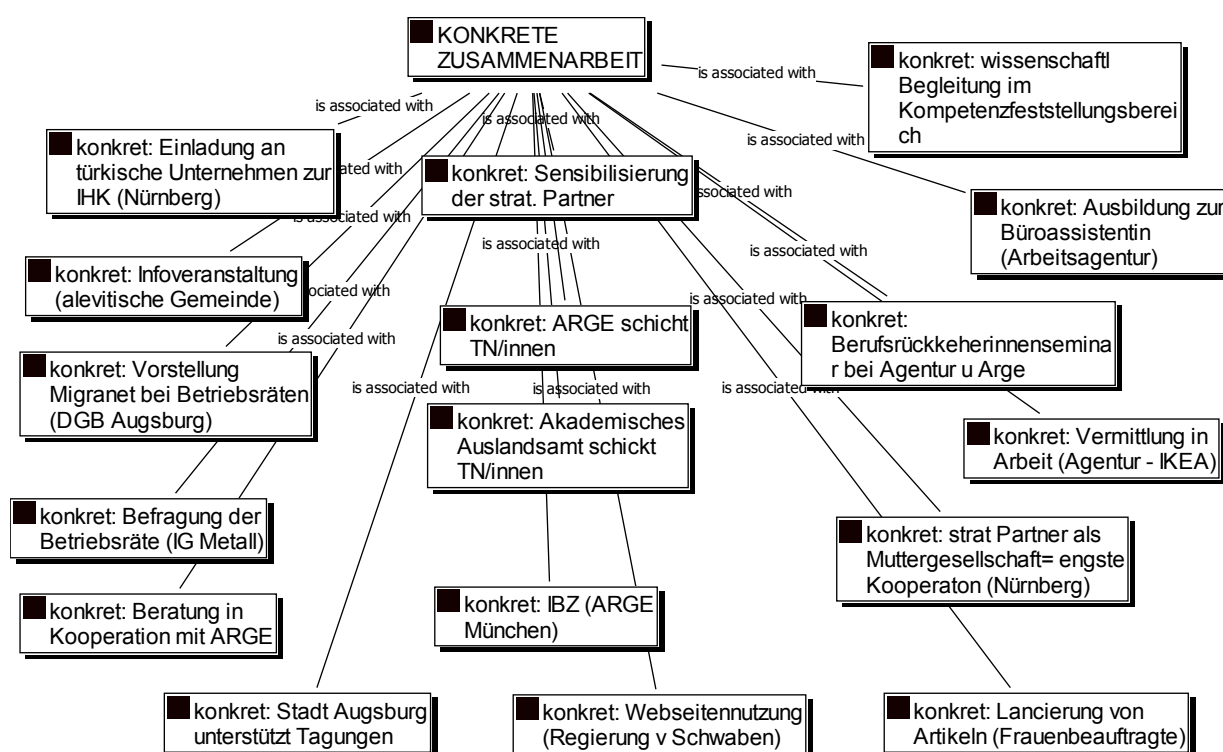
Aus Sicht der strategischen Partner³ war es aus folgenden Gründen attraktiv an dem Netzwerk teilzuhaben:

- Der Wunsch, an aktuellen Entwicklungen teilzuhaben und diese eventuell mit eigenem Know-How mit zu gestalten.
- Die Hoffnung, neue Inhalte in die eigene Arbeit mit einzubringen.
- Die Befürchtung, bei Nichtbeteiligung von aktuellen Entwicklungen und möglichen Allianzen abgekoppelt zu werden.
- Das Bedürfnis, eigenes Know-How einzubringen.
- Die Vorstellung, neue mögliche Bündnispartner für eigene Arbeitszusammenhänge zu finden.
- Die Annahme, Zugang zu europäischen Fördertöpfen zu bekommen.

Entgegen anfänglicher Befürchtungen hat sich jedoch gezeigt, dass die Arbeit mit den strategischen Partnern auch konkrete Ergebnisse gezeigt hat.

³ Die Ausführungen sind den Interviews der ersten Runde mit zehn strategischen Partner der EP MigraNet entnommen.

Visualisierung: Konkrete Ergebnisse in der Arbeit mit den Strategischen Partnern



Was die konkreten Ergebnisse anbelangt, so ist zum einen die direkte Kooperation mit den strategischen Partnern als Türöffner in die eigenen Einrichtungen zu sehen. So hat die IHK Nürnberg erstmals türkische Unternehmen eingeladen. In Augsburg gelang der Zugang zur Gewerkschaft und es war möglich, eine Betriebsrätebefragung durchzuführen, um herauszufinden, welche Bedarfe an interkultureller Fortbildung dort vorhanden sind und MigraNet bei den Betriebsräten vorzustellen. Ebenfalls in Augsburg ist Beratung in Kooperation mit der ARGE möglich.

Ein weiterer Nutzen der Partnerschaft zeigt sich dadurch, dass einige strategische Partner (Akademisches Auslandsamt, ARGE) Klienten/innen in die Teilprojekte verweisen. Auch der umgekehrte Weg war möglich, dass Teilnehmer/innen aus den Teilprojekten in Arbeitsplätze vermittelt wurden. Auch die Hilfe im Mainstream wurde

durch strategische Partnerschaften geleistet. So stellte die Regierung von Schwaben MigraNet auf die eigene Webseite, oder die Stadtverwaltungen Augsburg und München unterstützen tatkräftig bei Tagungen oder boten Foren für Artikel. In Kooperation mit den Partnern wurden Seminare sowie eine Ausbildung konzipiert. Nach zweijähriger Laufzeit ist das Fazit zu ziehen, dass sich das "Konstrukt" der strategischen Partnerschaften bewährt hat. MigraNet hat sich in den Regionen und bei den unterschiedlichen Partnern einen Namen als Experte rund um die Themen Migration und Integration gemacht.

Auch aus Sicht der strategischen Partner ist es ihre hauptsächliche Aufgabe: als Multiplikator/in tätig zu werden und MigraNet Zugänge zu öffnen

- Zu Migrantenselbstorganisationen
- Zu Betrieben
- Zu Veröffentlichungen
- Zur Verwaltung
- Sensibilisierung im eigenen Arbeitsbereich
- „Ideelle Unterstützung“

Ihrerseits profitieren auch die strategischen Partner durch die Partnerschaft und zwar durch:

- die Teilnahme an Tagungen
- den Austausch mit allen Beteiligten (neue Ideen; eigene Fehlervermeidung)
- das Wahrnehmen der Angebote von MigraNet (interkulturelle Schulungen)
- die Sicherung von Projekten
- das Ermöglichen von Vorhaben (Studie Existenzgründung)
- das jederzeit abrufbare Experten/innenwissen
- das Kennenlernen möglicher neuer Partner
- den Kontakt zur Praxis

4.5. Facharbeitskreise⁴

MigraNet hat die Organisation des IQ weiten Facharbeitskreises Kompetenzfeststellung übernommen. Dieser Arbeitskreis wird als sehr effektiv bewertet und hat gemeinsam mit allen Beteiligten aus den anderen im IQ Netzwerk vertretenen Teilprojekten Praxisempfehlungen erarbeitet.

Die Bewertung und Einschätzung der Arbeit in den übrigen Facharbeitskreisen ist nicht einhellig und abhängig davon, welche Arbeitskreise von den TP'en aus MigraNet besucht wurden. Generell waren nahezu alle Teilprojekte in mindestens einem Facharbeitskreis vertreten. Arbeitskreise liefen dann positiv und gewinnbringend,

- wenn es klare Absprachen,
- nicht ständig wechselnde Teilnehmer/innen,
- rechtzeitige Einladungen,
- Protokolle,
- keine endlosen Diskussionen um Begrifflichkeiten,
- ein klares Arbeitsziel
- und eine kompetenzschätzende, demokratische Leitung gibt.

Ein Teilprojekt schlägt für einen weiteren Facharbeitskreis das Thema vor, wie gezielt an Unternehmen und Migrantenorganisationen herangetreten werden soll. Die Einrichtung von Facharbeitskreisen ist sinnvoll. Dies zeigen die Arbeitskreise, in denen mit dem geballten Fachwissen aller Teilprojekte Empfehlungen, Handlungsreichungen oder Instrumente entwickelt worden sind. Es ist jedoch unabdingbar, dass der Arbeitskreis demokratisch geleitet, gut strukturiert und mit einem klaren Ziel vor Augen arbeitet. Auch hier wäre ein eigenes Budget dringend erforderlich.

⁴ Die sechs Facharbeitskreise werden von **anakonde** gesondert evaluiert werden und stellen keinen Schwerpunkt dieses Berichtes dar. Die Facharbeitskreise sind hier nur insofern erwähnt, als TP'en aus MigraNet an anderen Facharbeitskreisen teilnehmen und ihre Einschätzung mitteilen.

4.6. Transnationale Kooperation

"Es muss gelingen, die unterschiedlichen transnationalen Puzzleteilchen zusammenzubringen."

Die generelle Evaluation der transnationalen Arbeit erfolgt extern und wird nicht von **anakonde** geleistet. **anakonde** interessierte die transnationale Arbeit jedoch an dem Punkt, an dem sich ein direkter Einfluss auf die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft und der Teilprojekte bemerkbar macht.

Dieser Einfluss wird als sehr hoch beschrieben. In drei Working groups wurden Modelle, Kampagnen und Befragungen entwickelt, die direkten Einfluss auf die weitere Planung der eigenen Arbeit hatten. So wurde in der Working Group eins, "Recognition of Skills", ein Beratungsmodell erstellt, das den idealtypischen Verlauf der Begleitung eines/er Migranten/in von der ersten Beratung bis in die Vermittlung in einen (der eigenen Qualifikation entsprechenden) Arbeitsplatz zeigt. Die Arbeit an diesem Modell, das im Ländervergleich erstellt wurde, führte dazu, dass in MigraNet ein Bewusstsein dafür entstand, dass in der Entwicklungspartnerschaft alle Angebote vorhanden sind, um selbst ein solches ganzheitliches Beratungsmodell anbieten zu können. Und so wird sich die zukünftige Arbeit auch darauf ausrichten, ein solches, dafür notwendiges Zentrum einzurichten:

"Und wir haben erst mal festgestellt, wir haben ja in MigraNet so ein Kompetenzfeststellungsmodell, also wir haben ein Verbundprojekt, weil viele unserer Projekte eigentlich genau dieses Feld abdecken, aber wir das eigentlich noch gar nicht so klar gesehen haben, weil wir das Ganze quasi gar nicht so beantragt haben und durch diese transnationale Zusammenarbeit uns das auch klarer geworden ist und wir sagen, so was können wir auch über MigraNet hinaus anbieten, so dass wir sagen, Kompetenzfeststellung macht z.B. Tür an Tür, die Mentorenschulung macht die IUBM, die Nachqualifizierungsangebote macht die Handwerkskammer usw. und das ist toll, das war wirklich ein großer Zusammenschweißmoment eigentlich." (Projektleitung)

Sehr positive Effekte und letztlich auch ein Umdenken in der Präsentation stellte die Imagekampagne da. Mit den Fahnen, die exemplarisch Lebensläufe von

Migranten/innen zeigten und dem Kinospot "Recognition Now" wurden neue Wege beschritten, um Gefühle der Zuschauer/innen anzusprechen und damit einen anderen und positiven Zugang zu Fragen rund um Migration, Qualifikation und Anerkennung zu gehen.

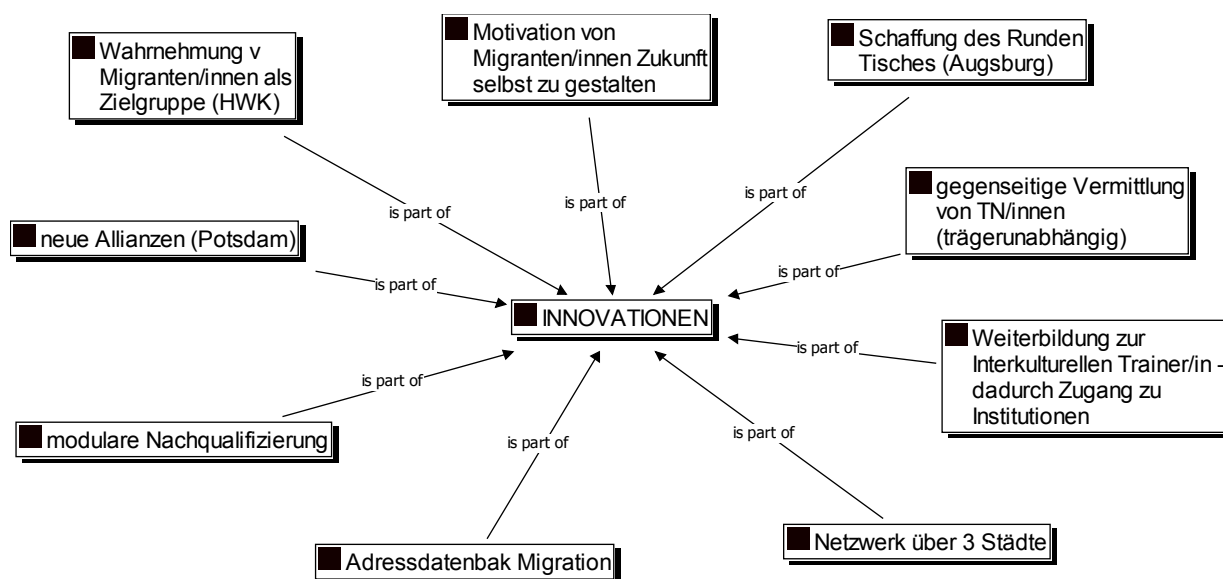
Den größten Nutzen hatten die Teilprojekte, die nicht nur am transnationalen Austausch teilnahmen, sondern aktiv in den Working Groups tätig waren. Hier war in den Interviews auch am Stärksten ein wechselseitiger Wissenstransfer spürbar, in dem sowohl die MigraNet Teilprojekte von dem Wissen der transnationalen Partner als auch die transnationalen Partner von dem in MigraNet vorhandenen Wissen profitieren konnten. Die Working Groups zeichnete aus, dass dort ein verbindliches Arbeitspensum festgelegt wurde, das ein kontinuierliches Fortschreiten ermöglichte.

5. Bewertung im Kontext der EQUAL Ziele

In diesem Abschnitt geht es um die Darstellung und Bewertung der Ergebnisse im Kontext der EQUAL Ziele, die mit den Projekten und Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft MigraNet erzielt wurden.

5.1. Innovation

Visualisierung genannter Innovationen



Bereits der Aufbau des Gesamtnetzwerkes von MigraNet über drei Städte hinweg und bestehend aus den Teilprojekten und den strategischen Partnern ist als Innovation zu bezeichnen, da es ein solches Netzwerk in dieser Form noch nicht gegeben hatte. So wurde der "Runde Tisch Augsburg" etabliert, der erstmalig alle in Fragen von Migration und Integration tätigen Gruppierungen zusammengeführt hat. Aufgrund einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit hat dies bei allen Beteiligten im Netzwerk - aber auch darüber hinaus - die Wahrnehmung der Migranten/innen als Zielgruppe der

eigenen Arbeit erhöht. Als Innovation wurde auch bezeichnet, dass es durch die Netzwerkarbeit erstmals gelungen ist, Migranten/innen trägerübergreifend in die für sie besten Angebote zu vermitteln. Die interkulturelle Öffnung und Orientierung durch gezielte Ausbildung von interkulturellen Trainern/innen ist ein großer Erfolg von MigraNet. Mitarbeiter/innen der eigenen Teilprojekte, von strategischen Partnern oder interessierten Einrichtungen wurden zum/r interkulturellen Trainer/in mit dem Ziel ausgebildet, selbst in der Organisation tätig zu werden und von Innen heraus die Unternehmensstruktur zu verändern und für Migranten/innen zu öffnen:

"Also diese Weiterbildung anzubieten im Rahmen eines Netzwerks, wo dann Strategische Partner und Mitarbeiter mit beteiligt sind, das ist für mich was völlig Neues und etwas wo auch sehr viel erreicht wurde. Das ist das Eine. Und bei den Trainings finde ich sehr gut, dass wir immer schauen, welche Zielgruppe ist das konkret, also kein Programm schaut wie das andere aus, sondern es ist wirklich auf die Zielgruppe und die Institution zugeschnitten." (Projektleitung)

Die modulare Nachqualifizierung, wie sie von einem Teilprojekt in Nürnberg angeboten wird, ist ebenfalls eine Innovation in Bezug auf erwachsene Migranten/innen. Sie erlaubt es Migranten/innen auf vorhandenen Fähigkeiten passgenau aufzubauen und im Idealfall einen anerkannten Abschluss zu bekommen:

"Diese modulare Geschichte halt: Theorie - Praxis - Praktikum mit Bewerbungstraining und sozialpädagogischer Begleitung. Und so was habe ich nun in der Form noch nirgends gehört, gesehen." (Operative Ebene)

Im Mittelpunkt aller Innovationen steht die Förderung eines ressourcenorientierten Ansatzes, bei dem es darum geht, an den Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund anzuknüpfen und diese sowohl für die Migranten/innen selbst als auch für die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Akteure sichtbar und umsetzbar zu machen. Hier ist die Koppelung des ressourcenorientierten Ansatzes, wie dies die Kompetenzbilanz und das Kompetenzenpanorama bieten, mit dem Empowermentansatz, der alle Teilprojekte durchzieht, wesentlicher Teil dieser innovativen Sicht- und Herangehensweise.

5.2. Interkulturelle Orientierung und Öffnung

Eines der Hauptziele der EP war es, bestehende Strukturen so zu ändern, dass die den Erfordernissen und Bedürfnissen einer multikulturellen Gesellschaft entsprechen. Die Entwicklung der interkultureller Sensibilisierung ist ein zentrales Element in der EP MigraNet. Ein eigenes Teilprojekt, LIDIA, bietet sowohl für die eigenen TP'en als auch für die strategischen Partner und Projektträger interkulturelle Schulungen an. Im Laufe des Projektes hat sich gezeigt, dass es sinnvoll ist, eine eigene Weiterbildung zum/zur Trainer/in und Berater/in für interkulturelle Verständigung für Multiplikatoren/innen anzubieten. Die Personen, die diese Ausbildung durchlaufen haben, werden dann ihrerseits in ihren Einrichtungen mit Trainings tätig. Das TP LIDIA unterstützt die Absolventen/innen mit einer Organisationsentwicklungsberatung. Denn es ist keineswegs nur das Ziel, persönliche Einstellungen zu überdenken, vielmehr ist das Ziel, auch die Organisationen aus dem „deutschen Regelsystem“, wie ARGE, Agentur, Beratungseinrichtungen, Kammern, Unternehmen etc. entsprechend zu sensibilisieren und zu öffnen. Eine große Herausforderung ist es, Institutionen überhaupt von der Notwendigkeit einer Änderung der eigenen Unternehmenspolitik zu überzeugen. Und so bestand ein großer Teil der im Vorfeld stattfindenden Arbeit der unterschiedlichen TP'en darin, zum einen die Notwendigkeit eines solchen Prozesses aufzuzeigen und zum anderen aber auch auf die Vorteile hinzuweisen, die dies mit sich bringen wird. Die Argumentation sieht für das Handwerk und die Industrie anders aus als für Verwaltung und Beratungseinrichtungen. Doch immer müssen die Vorteile und der Mehrwert erkennbar sein. Ein mühsamer Start ist es, wenn in einem Unternehmen/einer Einrichtung noch kein Verständnis für die Notwendigkeit und den Nutzen einer Änderung vorhanden ist und wenn die Meinung vertreten wird, es könne mit den bisherigen Mitteln weitergearbeitet werden, obwohl sich der Kunden/innenstamm signifikant verändert hat und man die Probleme und Schwierigkeiten zwar wahrnimmt, nicht aber an der grundsätzlichen Struktur etwas ändern möchte. Die zentrale Strategie, mit der langfristig die beständigsten Erfolge

erwartet werden, sind interkulturelle Schulungen. Besonders wirksam ist es, wenn an den Trainings Mitarbeiter/innen aus allen Ebenen des Unternehmens oder der Verwaltung teilnehmen und so parallel ein Top Down und Bottom Up Prozess gefördert wird. Wünschenswert und effektiver ist es hier, wenn die Trainings sich nicht auf ein oder zwei Tagesseminare beschränken, sondern einen längeren Zeitraum umfassen. Die größte Wirkung wird dann erreicht, wenn die Institutionen selbst von der Notwendigkeit überzeugt sind und den Öffnungsprozess ihrer Einrichtung horizontal und vertikal fördern und die Veränderung aus dem Innern der Institutionen erfolgen kann. Hierzu gehört, dass der spezielle Bedarf gemeinsam mit allen Beteiligten entwickelt wird, dass aber auch Kollegen/innen für diesen Bereich in den Einrichtungen Ansprechpartner/innen sind, die an zentraler und wichtiger Stelle angesiedelt sind. In MigraNet gibt es mehrere Beispiele von TP'en, die bei großen Institutionen mit einer hohen Bedeutung und Zuständigkeit für die Arbeitsmarkt- und soziale Integration von Menschen mit Migrationshintergrund angesiedelt sind. Das TP LIMA hat die städtische Verwaltung zum Träger und ist in die dortigen Verwaltungsstrukturen und -abläufe integriert. Trotz aller Probleme, die sich aus dieser Verortung ergeben (Zuständigkeiten, unklare eigene Position, unklare Abgrenzung nach Außen) gibt es klare Wege, die beschrrieben werden (müssen), um Informationen zu verteilen und zu erhalten. Das TP MigraNet Case Management ist in der örtlichen Arbeitsagentur angesiedelt, jedoch nicht ausreichend in Prozessabläufe und in der Hierarchie verankert, so dass der Informationsfluss nach beiden Seiten oft stockt. Das Teilprojekt Chance M ist in der Handwerkskammer verortet und hat aus dieser Position heraus den Öffnungsprozess der bayrischen Handwerkskammern entscheidend mit Trainings vorangetragen.

Was die interkulturelle Öffnung bei Institutionen besonders schwer macht, ist dass es oft einen Widerspruch zwischen engagierten Mitarbeitern/innen und der allgemeinen Politik der Einrichtung gibt. Gerade größere Institutionen reagieren nur sehr langsam auf die sich im Wandel befindende Gesellschaft und vertreten eine Position, die Chancengleichheit dann gewährleistet sieht, wenn alle die gleichen Informationen und die gleiche Form von Beratung haben. In diesem Fall werden spezielle Bedürfnisse

rund eines Fünftels der Bevölkerung ignoriert. Es ist der EP MigraNet gelungen auf breiter Basis für das Thema zu sensibilisieren und den Prozess der Öffnung voranzutreiben. Dieser Prozess konnte auf den Weg gebracht werden, weil

- die strategisch richtigen "Bündnispartner" als Träger und strategische Partner gewonnen wurden.
- es ein eigenes TP zum Thema interkulturelle Sensibilisierung gab, das für interessierte Einrichtungen kostenlose Trainings geben konnte.
- sich das gesellschaftlich, politische Klima dahingehend geändert hat, dass die Themen Migration, Integration, interkulturelle Gesellschaft öffentlich breit diskutiert werden.

Nun ist der Prozess noch keineswegs abgeschlossen. Es wird sich in der Folge zeigen, ob die Schulungen Erfolg hatten, es zu einer wahrnehmbaren Verbesserung der Beratungssituation kommt und ob die Einrichtungen auch dann interkulturelle Schulungen für ihre Mitarbeiter/innen durchführen, wenn diese nicht mehr subventioniert werden. Letztendlich wird es um die Frage gehen, ob Organisationen sich generell der interkulturellen Lebenswelt stellen.

5.3. Gender

"Wie gegendert bin ich, wie gegendert muss ich sein?" (Projektleitung)

Gender ist in der Entwicklungspartnerschaft MigraNet ein wichtiges Anliegen. Obwohl es ursprünglich ein eigenes Teilprojekt zu diesem Thema geben sollte, war dies letztendlich jedoch nicht möglich. So wurde eine externe Studie vergeben, die speziell die Rolle von Gender und Arbeitsmarkt untersuchen sollte, um hier zukünftige Trends und Handlungsnotwendigkeiten rechtzeitig erkennen zu können. Das Forschungskonzept sah vor, den Schwerpunkt der Gender-Studie auf die wissenschaftliche Erforschung der besonderen Probleme und Qualifizierungsbedürfnisse von Frauen mit Migrationshintergrund zu legen. Dafür wurde eine Regionalanalyse zur Situation von Migrantinnen/innen in München, Augsburg

und Potsdam erstellt. Als Daten wurden Aggregatdaten der einschlägigen Ämter und Verbände, Forschungen zum Thema, Interviews mit Akteuren/innen der regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik sowie der Frauen- und Migrationspolitik und Interviews mit Migrantinnen geführt. Mit der Potsdamer Competence Consulting bestand jederzeit für einzelne Teilprojekte die Möglichkeit, auf ihre Projektarbeit bezogene Genderberatung einzuholen. So wurde z.B. auch ein Leitfaden für eine gendergerechte Sprache für die EP entwickelt:

"Wichtig war uns auch, dass der Genderaspekt auch in den Teilprojekten mit bedacht wird, das heißt, wenn wir Handlungsempfehlungen raus geben, egal für welchen Bereich, hatten wir die in der Regel nochmal auf Genderaspekte überprüft. Das haben wir durch eine besondere Maßnahme im Prinzip gesichert, wir haben es uns, (...) eingekauft als Auftragsvergabe (...)."(Projektleitung)

Die Bewertung dieses Angebotes ist zwiespältig. Zu weit scheinen die Berater/innen aus Potsdam für dieses Teilprojekt von der speziellen migrationsspezifischen Arbeit und von der pädagogischen Praxis entfernt:

"Also, ich für mich kann damit (mit dem Thema Gender) was anfangen, und solange ich nicht darauf angewiesen bin, dass jemand anderes dabei mitmacht, kann ich da auch gut strategisch vorgehen, aber sobald es da andere Vorstellungen oder Unverständnis oder falsches Verständnis zu dem Thema gibt, hängt`s! Da hatte ich mir eigentlich Tipps versprochen und dass es einen qualitativen Austausch zu Strategien gibt."(Projektleitung)

Es gibt jedoch auch andere Stimmen, die mit der speziellen und projektbezogenen Beratung durchaus etwas anfangen konnten:

"Also ich bin jetzt sozusagen positiv vor den Kopf gestoßen. (...) Das heißt konkret: Die Klausur von MigraNet hat mich dazu motiviert, weil die Gender Kolleginnen haben sich in den Arbeitskreis eingebracht, womit man merkt, dass sie durchaus praktische Vorschläge machen können und vor allem auch interessiert sind. Das heißt, da wurde irgendwie klar, worum es denen eigentlich geht oder wo die ansetzen und deswegen dachte ich mir: „Ok, da fängst du jetzt mal an.“(Projektleitung)

Auch eine andere Projektleitung hat durch die Arbeit der Competence Consult die eigene Ausdrucksweise reflektiert.

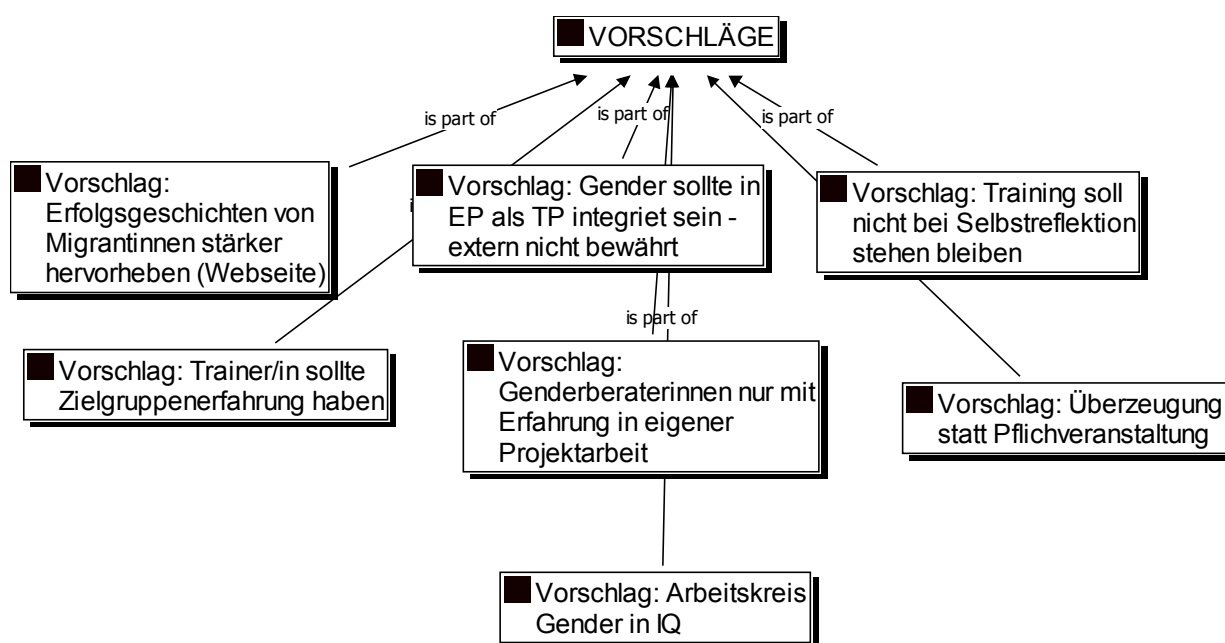
"Also erstens mal (hab ich) meine schriftliche Ausdrucksweise und meine Nachfragen (verändert). Nehmen wir mal an, ich führe mit jemandem ein Gespräch, also mit einem Betrieb ein Gespräch, mein Nachfragen betrifft jetzt Männer und Frauen. Das ist ein ganz einfacher Satz. Der löst Unterschiedliches aus." (Projektleitung)

Dem Thema Gender wird von allen Teilprojekten eine hohe Priorität eingeräumt. Das Bewusstsein, dass Männer und Frauen im Beratungsprozess unterschiedlich angesprochen werden, dass Kinderbetreuungen nötig sind, um vielen allein erziehenden Müttern und Vätern überhaupt die Teilnahme an einer Maßnahme oder die Aufnahme eines Ausbildungs- Arbeitsplatzes zu ermöglichen, ist in den Teilprojekten Allgemeingut. Allerdings zeigt sich, dass die konkrete Umsetzung in der Projektarbeit noch mit Unsicherheiten verbunden ist. Auffallend ist, dass einige Projekte Schwierigkeiten haben, konkret zu benennen, was genau das Genderspezifische an ihren Angeboten ist.

*"Ich gehe einfach mal schlechterdings davon aus ... hier arbeiten Beraterinnen. Und Frauen beraten Frauen ganz anders, als Männer das tun, grundsätzlich -ganz unreflektiert. Die beraten nun aber auch Männer. Und Gender heißt ja nun nicht nur Frauenförderung, sondern Gender heißt auch Männern etwas Entsprechendes, Adäquates anzubieten. Und da wäre es schon mal interessant, zu sehen, was da passiert ... **anakonde**: Und was passiert? Antwort: Kann ich wirklich nicht sagen." (Operative Ebene)*

Das EQUAL Querschnittsziel wird in der konkreten Arbeit der Entwicklungspartnerschaft schwerpunktmäßig verfolgt durch genderspezifische Beratungsansätze, durch gezielte Beratung durch Competence Consulting und durch die Erstellung von Studien. Um dieses wichtige Thema zukünftig besser integrieren zu können, schlagen die Projekte folgende Punkte vor:

Visualisierung: Künftig zu verbessern im Bereich Gender



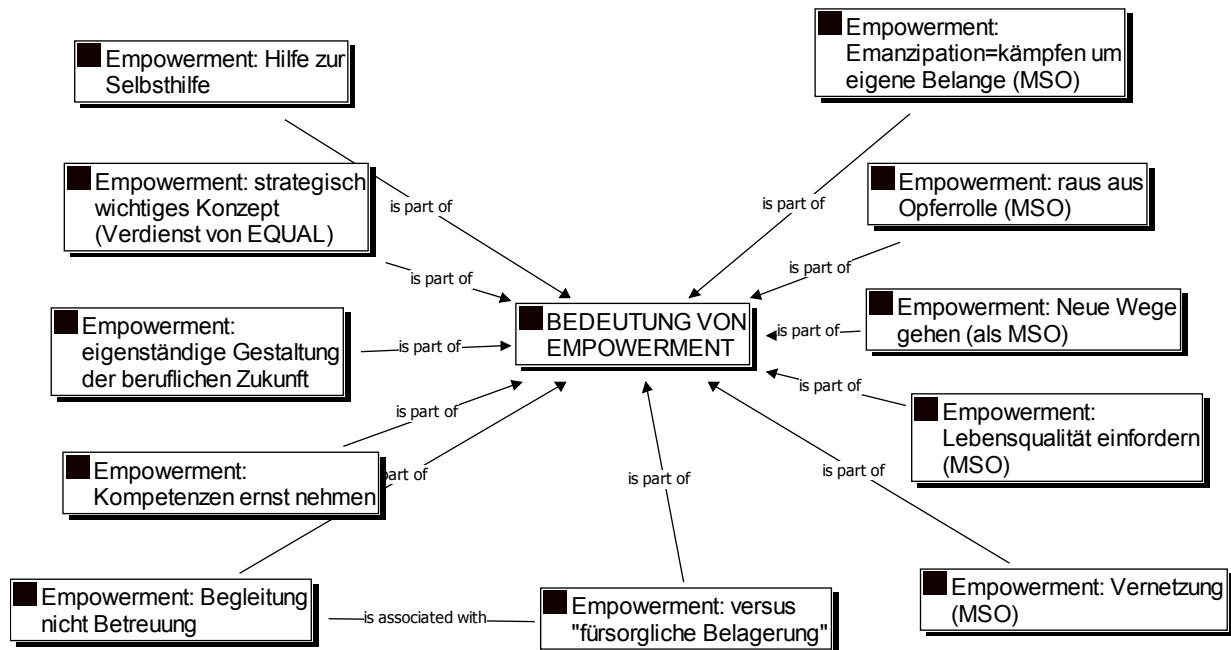
Die Idee, Gendertrainings anzubieten und die eigenen Projekte auf Geschlechtergerechtigkeit hin untersuchen zu lassen, trifft generell auf Zustimmung. Allerdings sollten die Trainer/innen selbst aus dem interkulturellen Bereich kommen und selbst bereits in diesem Umfeld Praxiserfahrung gesammelt haben:

"Ich glaube, die Trainings müssen anders aussehen, ich sag es jetzt mal. So dass, was ich vorhin gesagt habe, dass da einfach Trainer hergehören, die auch die Zielgruppe kennen, und das viel konkreter ist. Weil so ist es eher, ich sag es mal jetzt so gemeinhin, aber da war viel Selbsterfahrung mit dabei, ja, das ist zwar immer notwendig, weil es ja auch um eine Haltung geht, die erzeugt werden muss. Das ist völlig klar, aber das kann nicht nur dabei stehen bleiben, das ist mir zu sehr dabei stehen geblieben, also da fehlt einfach noch ein Schritt (...)." (Projektleitung)

Das Genderprojekt sollte auch Teil der eigenen Entwicklungspartnerschaft sein und nicht extern angesiedelt sein. Ein Teilprojekt regte an, einen IQ-weiten Arbeitskreis zu diesem Thema einzurichten.

5.4. Empowerment

Visualisierung: Die Bedeutung von Empowerment in MigraNet



Empowerment wird in der EP verstanden als Hilfe zur Selbsthilfe, als die Ermächtigung, das eigene Leben eigenständig und selbständig gestalten zu können. Eine wichtige Rolle spielen dabei auch die Stärkung des Selbstbewusstseins, und damit der Mut, für bessere eigene Lebensbedingungen einzutreten.

"Empowerment als Selbststärkung, als Selbstbewusstsein, Selbsterkennen meiner Stärken, ja im Sinne von Selbstbewusstsein, Selbstbehauptung. Dass die Kraft aus mir herauskommt. Das waren auch dann oft so Aussagen, wenn am Schluss dann eben: Jetzt kann ich das irgendwie klar sehen. Oder: Jetzt weiß ich wer ich bin; jetzt weiß ich wo meine Stärken sind. Also in diesem Sinne, ja."(Projektleitung)

"Ich verstehe im Idealfall, dass die Teilnehmenden, wenn sie den Kurs verlassen, in der Lage sind, selbständig ihre berufliche Zukunft zu gestalten. D.h. dass sie sich richtig bewerben können, dass sie sich gut verkaufen können, dass ihr Selbstbewusstsein gestärkt ist, weil sie ja oft mit einem

katastrophalen Selbstbewusstsein hier ankommen. Ja und im Idealfall in dem Bereich keine weitere Hilfe benötigen."(Projektleitung)

Empowerment wird quasi als "emanzipatorischer Akt" betrachtet, der viele Migranten/innen aus einer selbst gewählten und gesellschaftlich unterstützten Lethargie befreien soll:

"Es ist, wie es (die Verantwortung für das eigene Leben) abgegeben zu haben an die Gesellschaft. Die gibt es dann doch plötzlich als abstrakte Form. Die soll das machen. Die macht das nicht, da kommt niemand und sagt: 'Du, ich habe da einen guten Job für dich, da bist jetzt ab heute qualifiziert'. Und dadurch waren sie viel tiefer in ihrer Opferrolle. Andererseits gab es hier den Vorwurf, wir beschäftigen uns mit diesen Themen nicht, also sehr subtil, denn wir beschäftigen uns mit diesen Themen nicht, weil wir dadurch nicht mehr loyal sind mit dem was in unserem Herkunftsland passiert. Teufelskreislauf. Es ist gelungen, einen Großteil von ihnen zu überzeugen, dass wenn wir hier ankommen in diesem Land, Teil dieser Gesellschaft sind, die Bildung unserer Kinder darauf viel Wert legen, dass sich das letztendlich für sie bezahlbar macht."(Projektleitung)

Ein Teilprojekt beschreibt, dass es mit dem "Zauberbegriff: Lebensqualität" Migranten/innen aus dieser Lethargie herausreißen und für ein gemeinsames Arbeiten in der Gesellschaft begeistern konnte:

"Und wir haben sie davon überzeugt, habt ihr hier eine gute Lebensqualität, Lebensqualität ist bei mir mittlerweile ein Zauberbegriff, mit dem gehe ich zu jeder dieser Gruppen. Wollt ihr eure Lebensqualität hier steigern, erhöhen, auf ein anderes Niveau bringen, dann müsst ihr anfangen, Teil dieser Gesellschaft zu sein und euch als solche zu verstehen. Das ist innovativ für mich."(Projektleitung)

Als wichtige Instrumente von Empowerment sind ferner die Kompetenzbilanz und das Kompetenzenpanorama einzuordnen, da mit diesen eine handlungsorientierte Wahrnehmung und ein Selbstbewusstsein der Migranten/innen von den eigenen Potentialen und Stärken unterstützt werden.

Zentral für die Arbeit von MigraNet ist das Ziel, Einrichtungen interkulturell zu öffnen. Auch dieser Bereich wird auf mittel- und langfristige Sicht Veränderungen in der Wahrnehmung des Potenzials von Menschen mit Migrationshintergrund mit sich bringen:

""(...) der gesamte Bereich interkulturelle Öffnung ist ein Bereich, der sehr viel mit Empowerment zu tun hat, Leute in Entscheidungspositionen zu kriegen mit Entscheidungsträgern, die Migrationshintergrund haben, mit diesen zu arbeiten bis hinein auch politische Entscheidungen zu treffen."(Projektleitung)

5.5. Mainstreaming

In diesem Kapitel stehen Mainstreamingerfolge, die sich bereits während der Projektlaufzeit abzeichnen, im Vordergrund. Mainstreaming wird hierbei verstanden als die Verstetigung der Projektansätze durch Weiterförderung, der Herstellung verbindlicher Kooperationen, sowie als Einflussnahme auf Regeleinrichtungen und politische Entscheidungsträger.

Einfluss auf Regelinstitutionen

Einfluss hatte MigraNet vor allem in den Regelinstitutionen, in denen eigene Teilprojekte in den Institutionen selbst verankert waren. Dies betraf das Teilprojekt Chance M bei der Handwerkskammer Schwaben, wo eine breite interkulturelle Schulung der Leitungsebene erreicht werden konnte. Diese Öffnung bezog sich nicht ausschließlich auf die Handwerkskammer in Schwaben, vielmehr wurden die Schulungen auf etliche bayerische Kammern ausgedehnt. Mit Hilfe der Handwerkskammer und anderer Projektpartner wurde auch eine Qualifizierung zur Kommunikationsassistentin geplant:

"Es bleiben ganz sicher viele Konzepte, die auch übernommen werden, es gibt einige der Konzepte, die wir entwickelt haben, gerade zu Qualifizierung und der Kombination aus Beratung, Qualifizierung, berufsbezogener Sprache und praktischer Qualifizierung, die sind in der Zwischenzeit schon fast, Regelförderung kann man jetzt noch nicht sagen, aber die Agentur hat schon mehrere Anfragen gestartet und auch schon einzelne Maßnahmen in Auftrag gegeben. Als letztes jetzt in der Konstellation Handwerkskammer, Tür an Tür, Sprachkursträger, eine Qualifizierung zur Kommunikationsassistentin, die einen ganz starken interkulturellen Aspekt mit drin hat, die außerhalb von EQUAL in der Zwischenzeit gefördert werden." (Projektleitung)

Auch das Projekt MigraNet Case Management, in der Augsburger Agentur angesiedelt, konnte mehrere Schulungen für Mitarbeiter/innen der Agentur in die Wege leiten. Ein weiterer Erfolg ist die Teilnahme zweier Teilprojekte in einem neuen, durch die Agentur geförderten Projekt für Flüchtlinge und Asylsuchende, in dem EmpowerMI und IUBM die Kompetenzbilanz anbieten werden - und dies über die Laufzeit von MigraNet hinaus:

"Im EQUAL Asylbereich wurde eine berufliche Qualifizierung für Flüchtlinge und Asylsuchende gemacht. Und das ist z.B. in eine Art Regelförderung gekommen, weil durch die Agentur von Augsburg das Projekt noch mal ausgeschrieben worden ist. Es ist eben für Flüchtlinge mit einer Bleibeperspektive und da machen eben auch wiederum IUBM und empowerMi die Kompetenzfeststellung. Das ist quasi auch ein Mainstreamerfolg in die Regelförderung. Die haben gleich den Auftrag dazu bekommen, weil sie eben schon zusammengearbeitet haben."

Ein großer Erfolg liegt in der Einrichtung der IBZ, der Integrations- und Beratungszentren, bei der Stadt München. Langzeitarbeitslose Migranten/innen werden von der ARGE in die Beratungszentren geschickt. Dort durchlaufen sie einen Sprachtest und es besteht die Möglichkeit, eine Kompetenzfeststellung zu durchlaufen. In einem eigenen Verfahren hat die Stadt München mehrere Sprachkursträger ausgewählt, die gezielt berufsbezogenes Deutsch vermitteln:

"Also die Entwicklung der Migrationsberatungsdienste, die IBZ's, Integrationsberatungszentren, die dann ja wiederum Kompetenzfeststellung machen. Sie machen das ja jetzt nicht immer mit einem eigenständigen Tool, sondern mit dem der Kompetenzbilanz für Migranten vom DJI bzw. mit

einer verkürzten Version. Durch das Projekt LIMA in München ist das eben auch in das Amt für Migration getragen und auch umgesetzt worden. Und das ist ja dann ein Transfer in die Regeldienste. Also das wäre natürlich der größte Erfolg überhaupt, den wir erreicht haben oder erreichen werden."
(Projektleitung)

Ebenfalls in München haben es die Teilprojekte LIDIA und LIMA erreicht, dass alle Mitarbeiter/innen und die Führungsriege zweier Sozialbürgerhäuser der Stadt interkulturelle Schulungen durchlaufen. Die Zentrale der Bundesagentur ist an den Ergebnissen so interessiert, dass sie die Evaluation durchführt:

"Beim Sozialbürgerhaus (SBH) Mitte hat sich jetzt eine super Möglichkeit ergeben. Die Stelle für interkulturelle Arbeit führt dort eine qualitative Evaluation durch. Und jetzt im Ergebnis aus der Zusammenarbeit mit dem SBH Mitte hat sich ergeben, dass das SBH Sendling auch Interesse hat, d.h. das SBH Sendling möchte alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schulen, das sind noch mal weitere neun Termine und das wird ebenfalls evaluiert und da kann man eigentlich den Netzwerkgedanken sehr gut erkennen, weil durch die Kontakte jetzt zur ZAV haben wir Kontakt in die Zentrale der Bundesagentur und die evaluieren jetzt die Trainings im SBH Sendling." (Projektleitung)

Als Mainstreamerfolg ist durchaus auch der neu festzustellende Fokus in der Berichterstattung über Migranten/innen zu bezeichnen. Vor allem in Augsburg, wo die lokale Presse regen Anteil an den Aktivitäten des Netzwerkes genommen hat, ist ein neuer Duktus zu spüren:

"Die (Berichterstattung über Migranten/innen) findet auf einmal nicht mehr in den Lokalteilen statt, wo man nur einzelne Familien aus einem Sozialteil raus betrachtet, sondern da wird Migration auf einmal zu einem wirtschaftlichen Aspekt. Da geht es darum, dass Fachkräfte auf einmal fehlen und dass diese Fachkräfte unter Umständen schon da sind und einfach nur in den Arbeitsmarkt reinkommen. Was so mit ein Aspekt ist, die Wirtschaft schreitet normalerweise immer nach Fachkräften aus dem Ausland, die über spezielle Programme reinkommen. In der Zwischenzeit ist es auf einmal ein Thema, zu schauen, dass die Fachkräfte, die schon hier sind irgendwie soweit gebracht werden können, dass sie in Jobs reinkommen. Und das sind alles so in der Kombination dann Sachen, die uns so ein Stück

weit und wo wir so ein Stück weit sehen, dass es doch auch Mainstreamerfolge gibt." (Projektleitung)

Zahlreiche Sprachkursträger haben die Konzepte für berufsbezogenes Deutsch übernommen. Die Ansätze der EP zur Nachqualifizierung, wie sie das Teilprojekt Nachqualifizierung von Handwerkern mit Migrationshintergrund anbietet, wurden ebenfalls stark nachgefragt.

Das Teilprojekt BBJ ging in Potsdam mit der Qualifizierung von Ärzten/innen aus Osteuropa einen neuen Weg und wird wohl nach Ende der Laufzeit über Landesmittel weiter gefördert werden.

SEPOKOM hat sich in der Münchener Szene mit mehreren Projekten verankert und gemeinsam mit dem Selbsthilfezentrum die Idee eines Patenprojektes entwickelt:

"Wir haben da auch Projekte zusammen entwickelt, wir haben z.B. anstelle von interkultureller Arbeit im Selbsthilfezentrum eine Idee vom Sozialreferat aufgegriffen und machen gemeinsam das Patenschaftsprojekt, aber wir gestalten da mit, wir entwickeln das Konzept mit, wir bringen die Sicht von Migranten und Migrantinnen rein." (Projektleitung)

Wiederum in Augsburg ist die Stadt auf MigraNet zugegangen, um den Aspekt Empowerment in Workshops zur Freiwilligenarbeit zu implementieren.

"Die Stadt (Augsburg) macht jetzt und das ist eigentlich auch ein Mainstreamerfolg, einen Workshop zum Thema Empowerment in der Freiwilligenarbeit. Also welchen Mehrwert, welche Kompetenzen gewinne ich denn durch die Freiwilligenarbeit, wo sie uns damit beauftragt haben, diesen Workshop eben durchzuführen."(Projektleitung)

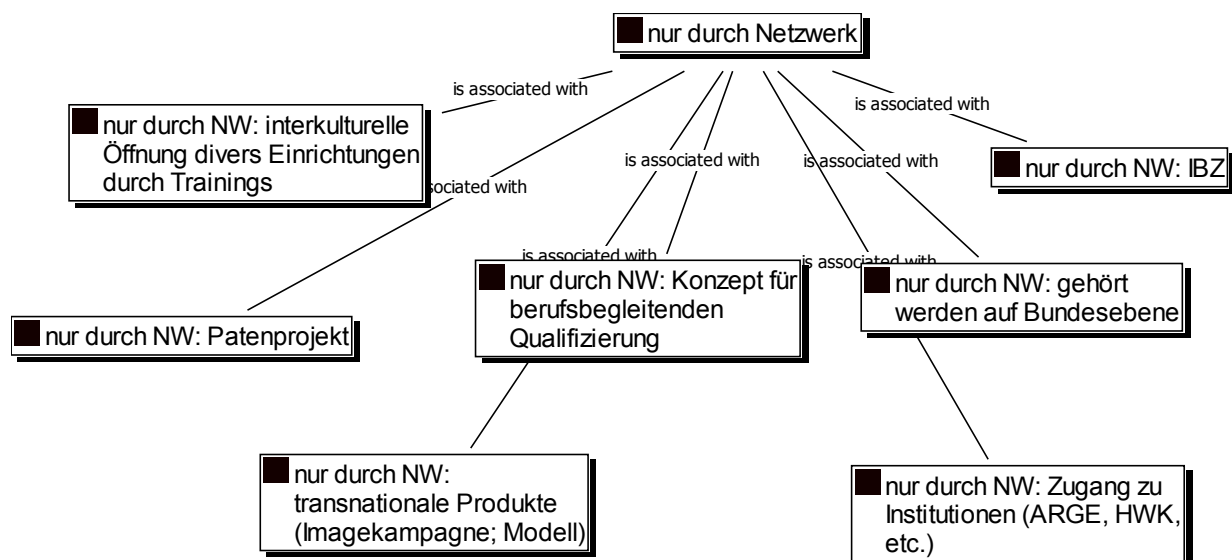
Mainstreaming Perspektiven

Aus den Erfahrungen der Projektarbeit können eine Reihe zentraler Mainstreaming-Perspektiven benannt werden, die einer Sicherung der hier entwickelten Ansätze und Ergebnisse förderlich wären und die wichtige Richtungsweiser für eine IQ-weite Weiterarbeit darstellen:

- Beratung braucht Zeit!
Die nötigen Förderrichtlinien und Rahmenbedingungen sollten bundesweit hergestellt werden, damit eine zeitintensivere Beratung auch für ARGE und Agentur möglich ist.
- Existenzgründung braucht Geld!
Es gibt kaum Klein- und Kleinstkredite für Neugründer/innen.
- Existenzgründer/innen brauchen Begleitung!
Die meisten Betriebe scheitern in den ersten beiden Jahren ihrer Gründung. Hier ist Begleitung auch über den Gründungsprozess hinaus nötig.
- Kenntnisse müssen sichtbar gemacht werden!
Ressourcenorientierte Beratung sollte in allen Institutionen für alle zu Beratenden eingeführt werden, damit die Kunden/innen ihren Fähigkeiten gemäß weitervermittelt werden können.
- Vielfalt ist Gewinn!
Die interkulturelle Orientierung und Öffnung der Regelinstitutionen und Betriebe sollte konsequent und gezielt voran gebracht werden.
- Nicht bei Null anfangen!
Es müssen Formen gefunden werden, wie Informelle Kompetenzen zertifiziert und auf informellen Kompetenzen Nachqualifizierungen aufgebaut werden können.
- Das Ausland ist keine Wüste!
Es bedarf dringend einheitlicher Regelungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.
- Veränderung von Innen!
Es hat sich bewährt Teilprojekte in Regelinstitutionen anzusiedeln. Allerdings ist hier darauf zu achten, dass die Projekte an Stellen angesiedelt sind, an denen sie Zugang zu Entscheidungen und Mitsprache haben.

5.6. Vernetzungserträge

Visualisierung: Produkte, die nur durch das Netzwerke zustande gekommen sind:



Nur durch das Netzwerk war es möglich, den Zugang zu verschiedenen Einrichtungen, wie Handwerkskammer, Agentur etc. zu erhalten, um dort interkulturelle Trainings durchzuführen und das Bewusstsein für die Thematik von MigraNet herzustellen. Auch ein Konzept zur berufsbegleitenden Qualifizierung ist aus der konkreten Netzwerkarbeit heraus entstanden. Dies gilt auch für die Integrations- und Beratungszentren (IBZ) in München, die langzeitarbeitslose Migranten/innen beraten, eine Kompetenzbilanz anbieten und in berufsbezogene Deutschkurse vermitteln. Ebenfalls in München kam das Patenprojekt durch Vernetzung zustanden. Ein deutlicher Erfolg war ebenfalls in München die interkulturellen Trainings und Organisationsberatung der Sozialbürgerhäuser und der ARGE. Einen sehr deutlichen Vernetzungserfolg stellt in MigraNet die Arbeit der mit den transnationalen Partnern dar. Sowohl die Imagekampagne als auch die

Beratungsmodelle (Näheres im Kapitel 4.4.) sind direktes Ergebnis dieser transnationalen Zusammenarbeit und nur in diesem Netzwerk möglich gewesen.

"Das Netzwerk aufzubauen kostet Arbeitszeit, Geld und Mitarbeiter. Das ist für öffentliche Förderer nicht so wichtig wie für (den Träger unseres Teilprojektes), der kalkuliert das genau mit Pfennig und Beträgen. "Was kosten mich diese Investitionen?'. Die kalkulieren das durch. Und die sagen: „Na ja, 40.000 Euro kostet uns das. Das heißt dieses Netzwerk von IQ-Net ist Gold wert. Und das sollte man reflektieren: Was man damit tun kann." (Projektleitung)

Zum Zeitpunkt dieses Berichtes (September 2007) ist noch nicht klar, wie die Netzwerkförderung weitergehen soll. Sowohl das IQ- als auch das MigraNet-Netzwerk wurden mit viel Engagement, Zeit- und Geldressourcen aufgebaut und zum Leben gebracht. Diese Ressource sollte nicht aufgegeben werden.

5.7. Anti-Diskriminierung

Das Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, wird in der EP MigraNet mit einem konsequenten ressourcenorientierten Ansatz verfolgt. Das Bewusstsein, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt aber nicht immer nur an mangelnder Qualifikation oder der Anerkennung der durchaus vorhandenen Qualifikation scheitert, sondern an Strukturen liegt, die Menschen mit Migrationshintergrund diskriminieren, ist sowohl bei der Koordination als auch bei vielen Teilprojekten sehr deutlich formuliert.

"Punkt ist, ich finde es wird viel zu wenig thematisiert und dargestellt. Auch nicht bei IQ. Also da geht man immer sehr sachlich ran, warum kriegen denn die Leute keinen Job?'Na ja, vielleicht weil der Lebenslauf nicht gut ist oder weil die Unternehmer nicht wissen, was für eine Fülle an Kompetenzen Menschen mit Migrationshintergrund hinkriegen oder wie auch immer.' Aber man sagt ganz selten offen, dass auch die Diskriminierung ein ganz großer Punkt ist, dass Leute einfach abgelehnt werden aufgrund ihrer Hautfarbe oder ihres Namens, ihres nicht deutschen Namens. Und das vermisste ich in dem gesamten IQ Netzwerk, das ist vielleicht auch noch mal dieser

politischere Anspruch zu sagen, dass wir dagegen auch einfach vorgehen möchten." (Projektleitung)

Das Bewusstsein ist vorhanden, es gibt jedoch kein Teilprojekt, das explizit und vor allem antidiskriminierende Aufklärungsarbeit leistet.

6. Schlussfolgerungen und weiterführende Reflektionen

Dieses Kapitel dient dazu, einen zusammenfassenden Blick auf die gewonnenen Erkenntnisse und Schlussfolgerungen zu werfen. Ferner werden Themen und Fragestellungen erörtert und diskutiert werden, die sich aus den Projektergebnissen und -erfahrungen darstellen.

6.1. Das Migrantenspezifische

MigraNet definiert sich als Netzwerk zur strukturellen Neuordnung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Ein zentraler Bestandteil liegt hier in der Veränderung und interkulturellen Öffnung bestehender Institutionen und Strukturen sowohl in der Verwaltung, als auch in der Beratung, Ausbildung und Qualifizierung. Die Teilprojekte arbeiten in den Bereichen:

- Beratung
- Qualifizierung
- Kompetenzfeststellungsverfahren
- Interkulturelle Orientierung und Öffnung
- Förderung des Selbsthilfepotentials

Daraus folgert, dass MigraNet sehr unterschiedliche Zielgruppen anspricht.

- Migranten/innen mit und ohne (anerkannter) Qualifizierung
- Existenzgründer/innen
- Mitarbeiter/innen und Leitungen von Regelinstitutionen
- Migrantenorganisationen

Das Migrantenspezifische in der Beratung

Entsprechend vielfältig sind die gewählten Herangehensweisen und Methoden. Um Migranten/innen adäquat zu beraten und zu fördern, müssen sich die Regelinstitutionen dieser Zielgruppe öffnen. Es muss bedeutend mehr Zeit eingeplant werden, um Hemmschwellen herabzusetzen und (sprachlichen sowie kulturellen) Verständigungsprozessen mehr Raum einzuräumen:

"Ich glaube, es hat nichts mit unserer Sprache zu tun. Es hat sich sicher auch herumgesprochen, dass wir uns Zeit nehmen. Also nicht, dass man sagt, ok, ich habe nur eine halbe Stunde für euch Zeit, sondern wir besprechen einfach mal die einzelnen Punkte, wo es darauf ankommt, also diese Hilfe zur Selbsthilfe. Wir geben ihnen nicht einen Flyer oder eine Broschüre in die Hand, sondern setzen uns mit denjenigen, die uns hier aufsuchen, zusammen und sagen worauf es jetzt ankommt. Das macht sicherlich ein ganz anderes Bild für jemand. (...) Und da nehmen wir uns einfach viel mehr Zeit als jemand anderes und das ist glaube ich auch der Anlass, dass die Leute sagen ok."(Projektleitung)

Zum gleichen Thema ein Teilnehmer:

"anakonde: Welche Motivation hatten Sie, hier teilzunehmen, an diesem Projekt? TN1: Große, weil ich ja was erreichen wollte. Ich wusste nicht, was ich machen soll und wie – und dann hat man mir hier was beigebracht. Vor allem die Frau X. **anakonde:** In welchen Bereichen? TN1: In fast allen. Sie hat mit mir telefoniert ... was rausgefunden, was ich nicht wusste ... und Businessplan haben wir zusammen erstellt, und vieles andere ... sie hat für mich viel Zeit geopfert." (Teilnehmer aus einem Existenzgründungsseminar).

Die Projektleitung hat eigenen Migrationshintergrund und könnte muttersprachliche Beratung anbieten. Es kommen aber viele Ratsuchende, die die Sprache der Berater nicht sprechen. Hinderlich sind hier alle Zeitvorgaben, die Berater/innen von Regelinstitutionen erfüllen müssen. Wenn pro Kunde/in lediglich 30 Minuten zur Verfügung stehen, ist eine solche Beratung von vornherein für beide Beteiligte mit Frustrationen beladen. Oft muss auch erst ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass ein/e Migrant/in ein Recht auf Beratung hat:

"Das größte Problem ist es wirklich, den Migranten dazu zu bewegen, dass er sich zuerst mal beraten lässt. Also, dass er überhaupt das Gefühl hat,

das steht mir auch zu. Ich habe selbst Probleme damit am Anfang gehabt und das kann ich sehr gut verstehen."(Operative Ebene)

Es hat sich gezeigt, dass "mobile Beratung" und die Beratung direkt in den Orientierungskursen eine gute Möglichkeit des Erstkontaktes in den Migrantencommunities darstellen, um überhaupt die Möglichkeiten von Beratung darzustellen.

"Ich gehe auf die Zielgruppe zu mit dieser mobilen Beratung. Also hin gehen, zu Vereinen, zu ausländischen Vereinen, die Kontakte pflegen, Veröffentlichungen in ausländischer Presse etc. Und dann (haben wir) einen Workshop entwickelt, also mit dem (sind wir) in die Orientierungskurse hier im Haus gegangen (und haben) einen Workshop mit einer Kollegin zusammen durchgeführt, zur Sensibilisierung eigentlich also im Hinblick auf die berufliche Entwicklung und auch auf die Notwendigkeit einer qualifizierten Beratung." (Projektleitung)

Auch der Zugang über und die Vermittlung von Migrantenorganisationen in die Regeleinrichtungen zeigte positive Effekte. Insbesondere hat sich der Zugang über Schlüsselpersonen bewährt:

"Die Stadtteilmütter, das war echt ein Glück, also dass wir hier auch mal an die Frauen ran gekommen sind, die eben zum Teil in Gebäudereinigungen arbeiten oder arbeiten wollen, dass man die noch mal qualifiziert. Und dann war es toll, also mit Frau X, dass man hier noch Betriebe, Unternehmen gesucht hat, die Migrationshintergrund haben, weil die in der Regel auch viele ihrer Landsleute beschäftigen. Das ist ein guter Zugang, während so deutsche Firmen, das läuft langsam, so peu a peu an." (Projektleitung)

Die Motivation der Zielgruppe wird ganz erheblich erhöht, wenn sie nicht irgendeine Qualifikation, Beratung, Fortbildung machen muss, sondern eine Maßnahme, die auf den individuellen Qualifizierungs- und Berufsweg zugeschnitten ist. Dies ist durch Profiling und Kompetenzbilanzierung möglich. In Absprache mit Kammern und Betrieben, sollten sodann Qualifizierungs-, Fort-, und Weiterbildungsmaßnahmen auf migrantenspezifische Lücken zugeschnitten werden.

Wichtig in der Beratung sind auch systemische Ansätze. Der/die zu Beratende ist oft eingebunden in Familie, Community etc. Eine Beratung sollte daher darauf achten, die die Teilnehmer/innen nicht losgelöst von ihren sozialen und familiären Systemen zu betrachten.

Interkulturelle Kompetenz

Zentrales Anliegen von MigraNet ist die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen. Interkulturelle Kompetenz und Sensibilisierung sind Querschnittsthemen, die alle Arbeitsbereiche einschließen. In der EP fließt dies auf unterschiedliche Weise in die Projektarbeit ein. Die Leitungen zweier Teilprojekte haben selbst Migrationshintergrund und sind sehr gut in Migrantengemeinschaften verankert. Auch zahlreiche Projektmitarbeiter/innen waren entweder selbst lange Zeit im Ausland oder haben selbst Migrationshintergrund. Dies ist jedoch kein Selbstläufer für das Vorhandensein von interkultureller Kompetenz. Interkulturelle Trainings und die Ausbildung zum/zur interkulturellen Trainer/in bilden einen Kernaspekt im Bereich der interkulturellen Öffnung. Es hat sich als strategisch sinnvoll erwiesen, die Ausbildung gerade auch mit Mitarbeitern/innen aus Regelinstitutionen durchzuführen. Im Idealfall trägt diese/r Mitarbeiter/in dann zur weiteren Öffnung der Einrichtung bei. Hierzu ist jedoch eine starke, prozessbegleitende Organisationsentwicklungsberatung nötig. Dies gilt auch für die Ansiedlung von Teilprojekten. Je näher die Teilprojekte an den zu öffnenden Einrichtungen dran sind, umso größer ist die Möglichkeit, direkt Einfluss zu nehmen.

6.2. Zugang zu Migrantenorganisationen

Der Zugang zu und die Einbindung der Migrantenorganisationen (MSO) bildeten einen weiteren Schwerpunkt in der Arbeit der Entwicklungspartnerschaft. Fünf Teilprojektleitungen hatten selbst Migrationshintergrund und sehr gute Kontakte in die Communities, wovon alle übrigen Teilprojekte profitierten. Das Teilprojekt SEPOKOM hatte zur Aufgabe, den Zugang zu den Communities zu schaffen, die bisher noch nicht aktiv geworden sind. Die anfänglichen Bedenken, ob eine über die eigene Ethnie

hinausgehende Aktivierung unterschiedlicher Communities erfolgen könnte, haben sich zwischenzeitlich verflüchtigt.

"Ich habe jetzt die unterschiedlichsten Communities und ich hatte aus meiner vergangenen Arbeit Kontakte zu bereits gut funktionierenden Selbsthilfeorganisationen, auch Vereine, Migrantenvereine usw. usf. Ich habe im Rahmen von MigraNet sehr viele Kontakte bekommen zu Gruppen, die eher nicht im Fokus der Öffentlichkeit sind, die versteckt sind.

anakonde: *Zum Beispiel? Antwort PL: Zum Beispiel die Hasaren, ich habe zum Beispiel eine türkische Community, die sich da und dort mal trifft, ich hab die Kurden, die sind da drin, ich hab zu Afrikanern, zu einem Teil der Afrikaner einen guten Kontakt, die in der Öffentlichkeit sind und was mir dabei gelungen ist, ich habe mir das schwieriger vorgestellt, das ist einfacher gelaufen als ich es mir gedacht habe." Es ist möglich sie von einer anderen Art, von einer anderen Wahrnehmung hier zu sein, in Deutschland zu sein, zu überzeugen. Es ist nicht mehr diese Opferhaltung, so ungefähr ich warte, was man mit mir macht, sondern ich kann sie davon überzeugen, dass dieses Land und diese Gesellschaft die Möglichkeit bietet, selbstgestalterisch zu wirken, also aktiv daran teilzuhaben." (Projektleitung)*

Im letzten Teil dieses Zitats deutet sich bereits an, wann Kooperationen mit den MSO Erfolg versprechend sein können: Beiden Seiten muss der Nutzen einer Zusammenarbeit deutlich werden. MSO brauchen oft Unterstützung in organisatorischen, vereintechnischen Fragen oder in der Bereitstellung von Räumen. Oft sind auch Basisinformationen über Beratungsmöglichkeiten, Schul- oder Ausbildungssysteme und die direkte Vermittlung an vertrauenswürdige Ansprechpartner/innen erwünscht. Die Teilprojekte profitierten von einer neuen Sichtweise und dem Zugang zu potenziellen Teilnehmern/innen. Der Zugang zu den Communities erfordert viel Zeit, viel Engagement und vor allem direkte Ansprache:

"Da muss immer jemand, der dran bleibt.(...) Ich hab auch Erfahrung mit Vereinen gemacht und wenn eine Person da nicht kann, also permanent dran ist, dann hat man wenig Erfolge. Vielleicht hat es wirklich mit Ausländer-sein zu tun, ich weiß es nicht, oder Südländer, ich bin ja selber eine und ich hab mich jetzt neulich wieder geärgert. Ich hab mich so viel reingehängt und die Zeit habe ich absolut nicht innerhalb des Zeitprojektes.

(...) Also da hab ich gesehen, also, bloß bei dieser Kommunikation, da hapert es schon. Ja also, man kann es schaffen, aber man braucht wirklich sehr viel Engagement. " (Projektleitung)

Die Frage, mit welchen Organisationen zusammengearbeitet werden kann, inwieweit man extrem religiöse und faschistische Organisationen von einer Zusammenarbeit ausklammern kann und sollte, wurde in zwei Tagungen heftig diskutiert und führte zu der Übereinkunft, dass man Organisationen, die als extremistisch eingeschätzt sind, nicht ausschließen kann, möchte man einen Zugang zu den Personen bekommen, die in solchen Organisationen Mitglied sind, sich aber nicht mit der herrschenden Ideologie identifizieren. Die EP traf die Übereinkunft, diese Gruppen zwar einzubeziehen, aber nicht die dortigen Räumlichkeiten zu besuchen, um einer möglichen Aufwertung entgegenzuwirken.

MigraNet zeichnet sich dadurch aus, dass drei Migrant*innenorganisationen Teilprojekte leiten, allerdings mit sehr wenigen Zeitressourcen. So hat eines dieser Projekte lediglich 10 Stunden. Dies ist bei weitem nicht ausreichend, aktiv an allen wichtigen Sitzungen und Aktionen teilzunehmen. Zumal diese beiden Projekte auch als Experten immer wieder von den anderen Teilprojekten herangezogen werden. Unter dem Aspekt einer ernst genommenen Teilhabe, sollten gerade auch Migrant*innenorganisationen ein volles Stundenkontingent zur Verfügung haben:

*"Man müsste sich dann auch Gedanken darüber machen, wie besetzt man was personell, also wie staltet man Teilprojekte aus, weil zumindest bei uns ist es so, dass die Projekte, die von Migrant*inselfstorganisationen kommen wenig Ressourcen haben, also speziell München, dadurch ist es auch weniger möglich an IQ Facharbeitskreisen teilzunehmen und auf die Themen dann Einfluss zu nehmen, das zum Einen und zum Anderen, wer koordiniert denn die IQ Arbeitskreise, könnte man da nicht schauen, dass das mehr von Community Projekten auch unter anderem geleitet wird, also dass dadurch der Aspekt mehr mit rein kommt." (Projektleitung)*

Sehr guten Erfolg und ein großes Echo auch bei den Migrant*innencommunities fanden die Filmspots "Recognition Now", die in einigen Augsburger Kinos vor dem Hauptfilm liefen. Hier fühlten sich gerade auch Migrant*innen/innen angesprochen, die ihre eigene Situation als auf den Punkt gebracht empfunden haben. Solche Form der Öffentlichkeitsarbeit, die weniger mit Zahlen und Argumenten, als mit konkreten

Lebenssituationen wirbt, ist ein erst in den Anfängen stehender, aber Erfolg versprechender, öffentlichkeitswirksamer Weg. Migrantenorganisationen sollten langfristiger gestützt und gefördert werden, um das dort vorhandene Integrationspotenzial nutzen zu können:

""Das ist natürlich wieder eine sehr hochpolitische Frage. Ich war jetzt vor kurzem auf einer Veranstaltung in NRW; dass zumindest mal die Migrantenselbstorganisationen als Migrationsmotoren angesehen werden, dass muss wirklich dann in allen Bundesländer stattfinden, damit man weiß, die werden auch benötigt damit Integration erfolgreich durchgeführt wird. Nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern gesellschaftlich, politisch, kulturell und arbeitsmarktpolitisch. Soweit sind wir leider noch nicht und es wäre natürlich ganz gut, wenn eine Migrantenselbstorganisation, die hier etwas bewegen könnte, auf lokaler Ebene, regionaler Ebene und dann vielleicht auf Bundesebene, so ein Mechanismus eingeführt wird, diese Erfahrungen dann wirklich einzubringen und diese dann in die Regelförderung zu überführen. "(Projektleitung)

Um den Zugang zu Migrantenorganisationen und die direkte Einbindung von Migranten/innen in die konkrete Projektarbeit zu fördern, und auch, um Migranten/innen stärker als Experten/innen einzubinden, sollte es auch zu diesem Thema eine übergreifende Arbeitsgemeinschaft geben.

6.3. Sozialer Nahraum

In der derzeitigen öffentlichen Debatte um Integration entsteht oft der Eindruck, Integration sei allein eine Frage des Zugangs zum Arbeitsmarkt. Integration bedeutet jedoch neben der gleichberechtigten Teilhabe an den Kerninstitutionen der Aufnahmegesellschaft, wie Bildung, Arbeitsmarkt etc. auch die aktive Teilhabe am und der Kontakt im sozialen Umfeld. Ohne die deutsche Sprache im Alltag und in sozialen Kontakten anwenden zu können, werden die gerade erworbenen Sprachkenntnisse brach liegen und wieder verschwinden. Auch bei der Integration in den Arbeitsmarkt spielen soziale Kontakte und Netzwerke eine nicht zu unterschätzende Rolle. Zumal

gerade Zuwanderern/innen diese Netzwerke erst einmal nicht zur Verfügung stehen. Dieser soziale Nahraum stellt keinen expliziten Schwerpunkt in der Arbeit von MigraNet dar. Durch eine ausgeprägte Landschaft der Freiwilligenarbeit wie in Augsburg, die Einbindung der Stadtteilmütter (ebenfalls Augsburg) oder durch das Patenprojekt und die Einbeziehung der Aktivsenioren in München wurden jedoch sozialräumliche Ansätze genutzt und gefördert.

6.4. Kooperation mit Betrieben

Die Kooperation mit Betrieben und deren Einbindung wurde als äußerst wichtig, aber als noch nicht ausreichend bezeichnet.

"(Die Betriebe) sind nicht ausreichend drin. Das ist etwas, was wir noch angehen müssen, viel stärker angehen müssen. Wie?! - ist mir selbst noch nicht so ganz klar, also Klinken putzen oder gehe ich hin und stelle mich vor und stelle MigraNet jetzt bei einem Unternehmen vor." (Projektleitung)

Die Betriebe sind aus folgenden Gründen wichtige Kooperationspartner:

- Als potenzielle Arbeitgeber sollten sie für die Zielgruppe der Migranten/innen geöffnet werden.
- Als Praktikumsanbieter könnten sie Migranten/innen den Weg zu einem (längerfristigen) Arbeitsplatz ebnen.
- Als Arbeitgeber könnten sie bei der Anerkennung von Teilqualifikationen eine wichtige Rolle spielen.
- Als Betriebe sollten sie das eigene Potenzial an Mitarbeitern/innen nutzen und für eine interkulturelle Personalentwicklungsberatung offen sein.
-

Die Gewinnung der Betriebe lief nur teilweise gut an - insbesondere dort, wo die Handwerkskammer Träger von Teilprojekten war, wurde der Zugang ermöglicht. Als sehr wichtig, aber auch sehr zäh gestaltet sich die interkulturelle Öffnung von Klein- und mittleren Unternehmen. Hier scheitern die Versuche der interkulturellen Öffnung schon an dem Versuch, einen Termin zu bekommen. Viele Betriebe können erst spät am Abend oder am Wochenende einen Termin anbieten. Ferner zeigt sich, dass die

Berater/innen am ehesten gehört werden, die selbst Erfahrung in der Industrie nachweisen können und daher die Schwierigkeiten und Bedürfnisse der KMU aus eigener Anschauung kennen:

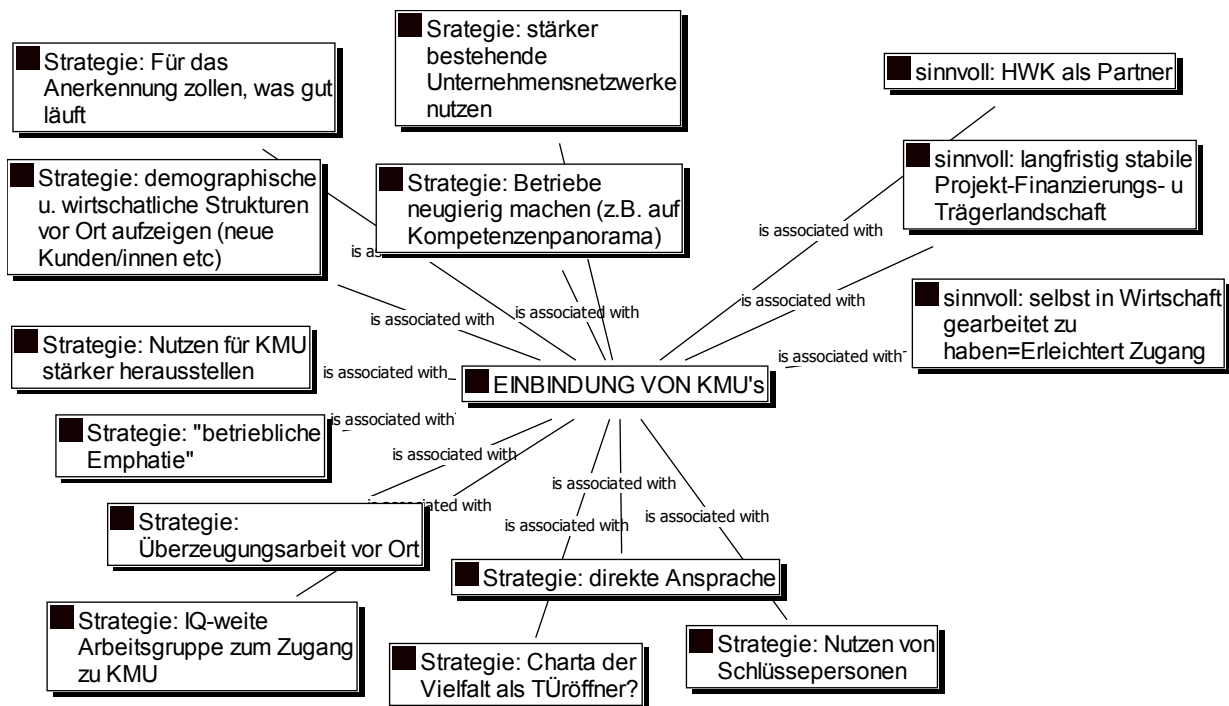
*"Nur diejenigen haben Erfolg, die nachweislich über Jahre hinweg selber in einem Betrieb waren und den Alltag miterlebt haben. Und für vieles, was vielleicht in einem Betrieb nicht gut ist, ein Verständnis aufbringen. Weil sie sagen: „Es ist auch wahnsinnig schwer das gut zu machen.“ Die also speziell eine betriebliche Empathie mitbringen. So will ich das mal nennen. Wenn ich aber mit allem, was mir zur Verfügung steht, zur Kenntnis gebe: „Ja, also jetzt komme ich, ich will dich beraten, ich habe zwar keine Erfahrung mit Betrieben, ich habe auch noch nie in der Wirtschaft gearbeitet, dann kippt das ganz schnell um und die Tür ist zu“.
(Projektleitung)*

Ein wichtiger Punkt für diese Haltung ist der, dass oft nicht deutlich ist, welchen Vorteil Betriebe von der interkulturellen Öffnung haben:

"Und ich muss den Betrieben auch einen Nutzen versprechen: 'Ihr habt vielleicht neue Kunden'. Also das ist dann Nutzen für sie, neue Abnehmer, wie kann ich etwas verkaufen. Oder wenn ihr jetzt Leute, mit dem oder dem Hintergrund habt, die bringen euch neue Kunden. Also die sind einfach nutzenorientiert und auf diese Bedürfnisse eingehen und vielleicht geht es oft so, dass man aneinander vorbei redet." (Projektleitung)

Folgendes Schaubild zeigt, wie sich die Teilprojekte eine geeignetere Ansprache der Betriebe vorstellen.

Visualisierung: Einbindung der kleinen und mittleren Unternehmen



Als wichtigste Strategie hat sich gezeigt, den Betrieben den direkten Nutzen einer Kooperation deutlich zu machen. Dabei ist es sinnvoll, mit einer gehörigen Portion "betrieblicher Empathie" auf einen Betrieb zuzugehen. Diese Überzeugungsarbeit vor Ort ist äußerst zeitintensiv.

"Und um für das Handwerk sprechen zu können, da ist einfach Beziehungspflege (wichtig), einfach auch mal hinfahren, sich hinsetzen, zuhören, auch mal Verständnis für die Probleme eines Handwerksbetriebes zeigen. Und das ist eine persönliche Geschichte. Ich denk mal, im Handwerk, da kommt man mit den hehren Öffentlichkeitsstrategien nicht weiter, da muss man einfach hinfahren und sich mit den Leuten unterhalten." (Projektleitung)

"Ich glaube zehn Unternehmern. Das war irgendwann mal zu einem gemütlichen Mittagessen, sonntags. Wann anders haben die ja keine Zeit. Die sind zusammengekommen und denen habe ich mal Augsburg aus einer anderen Sicht, nämlich aus der Zuwanderersicht vorgestellt. Wer ist wo? Wie viele gibt es? Wie sind die organisiert? Und so weiter und sofort. Und es

wurde zunächst, und das haben sie mir erst hinterher gesagt, mit größtem Argwohn betrachtet. Sie sind trotzdem gekommen, aber sie sind eigentlich zusammengekommen, um mir zu sagen „ dieses Ausländergeplänkel, das muss jetzt endlich mal ein Ende haben“. Das ging bis in den frühen Abend rein und sie waren vollkommen platt, dass sie keine Ahnung haben, wie es eigentlich in ihrer Stadt aussieht.“ (Projektleitung)

Auch bestehende Netzwerke, wie Unternehmensnetzwerke oder Schlüsselpersonen, sollten stärker zum eigenen Zugang genutzt werden.

"Also, ich denke der direkte Kontakt (ist wichtig). Der mühsame Einzelkontakt - ansonsten über die Verbände natürlich, ist klar, über die Kammern, die zuständigen Stellen, Schlüsselstellen, Schlüsselpersonen, die Zugang haben, also Multiplikatoren. Da haben wir z.B. einen sehr guten Kontakt in die IHK. Einen Herrn, der ganz viel für uns tut, und für den wir aber dann auch viel tun. Der uns viele Türen geöffnet hat, und wir ihm und der IHK natürlich auch. Also, das ist so ein wechselseitiger Prozess, und wenn man so etwas Entsprechendes in den Kammern hätte, Berufsverbände etc. könnte schon sehr fruchtbar sein für beide Seiten."(Projektleitung)

Auch hier bietet sich eine IQ-übergreifenden Arbeitsgruppe ab, um spezielle Wege zu finden, die den Zugang zu dieser Gruppe ermöglichen und erleichtern.

6.5. Erkenntnisgewinn

Das Kapitel fasst noch einmal zusammen, welche Erkenntnisse sich aus der Projektarbeit herauskristallisiert haben.

Integration ist kein Thema, das nur Neuzuwanderer/innen betrifft. Ein Großteil der Menschen, die in den unterschiedlichen Maßnahmen beraten worden sind, lebte bereits seit vielen Jahren in Deutschland. Viele hatten bereits eine Odyssee durch unterschiedlichste Sprachkurse und Beratungsangebote hinter sich. Jetzt fühlten sie sich zum ersten Mal in ihren Kompetenzen gewertschätzt. Die Projektlandschaft muss

auf diese Erkenntnisse reagieren und Maßnahmen für Menschen planen, die seit Jahren in Deutschland leben.

Integration ist kein Thema, das nur Migranten/innen betrifft. Die gesamte Gesellschaft mit ihren Beratungs-, Ausbildungs- und Fortbildungseinrichtungen, ihrer Verwaltung und ihren Betrieben muss der Realität ins Auge sehen, dass in Großstädten bereits 50% der neu eingeschulten Kinder Migrationshintergrund haben. Die Zukunft ist interkulturell.

Gute Beratung braucht Zeit. Die Erfahrungen aus allen Projekten zeigen, dass zielgruppenspezifische Beratung mehr Zeit braucht, als dies in vielen Arbeitsabläufen vorgehen ist.

Gute Integrationsarbeit umschließt auch eine längerfristige Betreuungsphase.

Beratung ist kein einmaliger Prozess. So hat das Projekt AMGE gezeigt, dass das Angebot der Begleitung nach einer Existenzgründung auf großen Wiederhall gestoßen ist.

Gute Integrationsarbeit bedeutet, Migrantenorganisationen als kompetente und gleichwertige Partner anzuerkennen: Projekte sollten nicht für, sondern mit Migrantencommunities konzipiert werden. Durch diesen Empowermentprozess profitieren vor allem die Migrantenorganisationen, die dadurch stärker Teil der "offiziellen" Förderlandschaft werden.

"Es bleibt sehr viel Erfahrung, es bleibt was von MigraNet. Durch die Tatsache, dass wir als Migranten mit drin sind, bleibt die Erkenntnis, dass es uns möglich ist, auch professionelle Strukturen finanziert zu bekommen, also praktisch Finanzmittel zu bekommen, Ressourcen zu bekommen, dass wir professionell arbeiten können. Und das hat schon ein Stück weit auch Glaubwürdigkeit geschafft, dadurch sind auch manche Gruppen davon überzeugt, sie könnten auch eine ähnliche Arbeit machen." (Projektleitung)

Integration ist ein langfristiger Prozess, der unterschiedliche aufeinander aufbauende und sich ergänzende Bereiche umschließt. Am Ende der Laufzeit von MigraNet hat sich die Idee der Förderkette herausgebildet. Integration sollte als Gesamtkonzept und Gesamtprozess organisiert und angeboten werden, den die Einzelnen in unterschiedlicher Form durchlaufen.

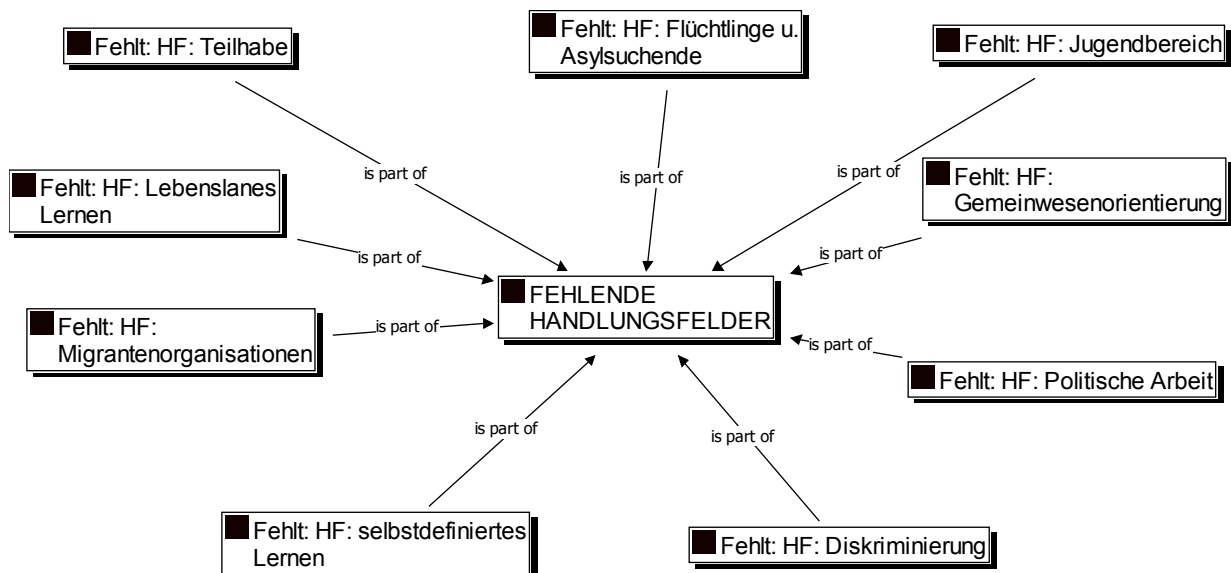
"In Augsburg diskutieren wir momentan, wenn es weitergehen sollte, ein Zentrum hinzukriegen, das wirklich von einer Erstberatung bis zu einer übernehmenden Sprachkursberatung die ganze Begleitung des Integrationsprozesses hinkriegt. Das wäre für uns so ein Ideal. Die unterschiedlichen Träger arbeiten zusammen, unter Umständen mit unterschiedlichen Finanzierungen. Also uns geht es auch darum, die Migrationserstberatungen einzubinden z.B., die Sprachkurse werden als Integrationskurse vom BAMF gefördert, die berufsbezogenen Sprachkurse sollten auch weiter vom BAMF gefördert werden. Aber insgesamt sollte das eine Stelle sein, wo Leute reinkommen und wenn sie dann am Schluss aus dieser Stelle wieder rauskommen, sollten sie in den Arbeitsmarkt integriert sein und zwar nicht nur auf der Basis, wie wir es in früheren Projekten gemacht haben, dass wir versucht haben, sie irgendwie in den Arbeitsmarkt zu bringen, sondern dass es gelingt, auch einen adäquaten Zugang zum Arbeitsmarkt zu kriegen, was konkret meint, Leute, die Qualifizierungen haben, sollten auch auf einer Ebene einsteigen, die ihren Fähigkeiten entspricht." (Projektleitung)

Migranten/innen haben Kompetenzen. Der Empowermentansatz von MigraNet möchte diese Kompetenzen wieder deutlich und für den Arbeitsmarkt und das tägliche Leben verwertbar machen. Mittels der Kompetenzbilanz und des Kompetenzenpanoramas gelingt es, lebensweltlich biographisch erworbenes Wissen wieder sichtbar zu machen.

Kompetenzen müssen anerkannt werden. Es nützt lediglich dem eigenen Selbstwertgefühl, wenn sich der/die Migrant/in auf eigene Fähigkeiten besinnt. Nutzbar für den Arbeitsmarkt werden diese Kompetenzen erst, wenn es Stellen gibt, die diese Kompetenzen prüfen, anerkennen und/ oder auf ihnen aufbauen.

Sechs Handlungsfelder sind zentral und wichtig, könnten aber ergänzt werden. Die Handlungsfelder - berufsbezogenes Deutsch, Qualifizierung, Beratung, interkulturelle Öffnung, Existenzgründung, Kompetenzfeststellung - umfassen die wichtigsten Elemente einer gelungenen Integrationsarbeit. Aus der zweijährigen Projektarbeit heraus, schlagen die Teilprojekte noch folgende Handlungsfelder vor, wobei an der Nennung deutlich wird, dass eine Diskussion über Handlungsfelder und Querschnittsthemen geführt werden muss.

Visualisierung: Weitere mögliche Handlungsfelder



Strategische Partner brauchen eine konkrete Ansprache. Partnerschaften, die lediglich auf dem Papier geschlossen werden, haben keinen Nutzen. Strategischen Partnern müssen sowohl Dienstleistungen angeboten werden, als auch das Know-How der Partner aktiv genutzt werden.

Mainstream braucht Partner. Um die Erkenntnisse und Produkte der Entwicklungspartnerschaft langfristig zu etablieren, braucht es entsprechende Partner in Politik und Wirtschaft. Es nützt nichts im Verborgenen zu agieren. Gute Leistungen werden erst durch eine entsprechende Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit sichtbar und damit verwertbar.

Die Facharbeitskreise haben Qualitätsstandards zu den verschiedenen Handlungsfeldern entwickelt, gemeinsame Produkte hergestellt, bundesweite Fachtagungen veranstaltet und Handlungsempfehlungen für die politische Fachressorts und bundesweite Entscheidungsträger erarbeitet. Vor allem in bezug auf Mainstreaming Aktivitäten brachte diese Vorgehensweise grosse Vorteile mit sich.

Auf IQ Ebene haben sich die Entwicklungspartnerschaften inhaltlich in sechs Handlungsfelder organisiert. Das hat sich zum einen bewährt, brachte aber auch aus Sicht der Teilprojekte Schwierigkeiten mit sich. Positiv gab es dadurch die Möglichkeit, die Arbeit EP übergreifend zu organisieren und zu bündeln. Kritisiert wurde jedoch, dass durch die Einteilung und Abgrenzung in Handlungsfelder viele thematischen Zusammenhänge und Überschneidungen nicht immer adäquat gespiegelt und zum Tragen kommen konnten.

„Im ersten Schritt hatten die Facharbeitskreise die Aufgabe, Qualitätsstandards und Handlungsempfehlungen zu erarbeiten in ihrem Handlungsfeld. Im zweiten Schritt ist es nun wichtig die Dinge wieder zusammenzuführen und die gemeinsamen Schnittflächen zu definieren. Denn Spracherwerb kann man nicht von Qualifizierung trennen, es ist etwas Konkretes innerhalb der Qualifizierung, und Kompetenzfeststellung gehört zu Qualifizierung dazu, wie auch Beratung. Da müssen die Facharbeitskreise jetzt Formen finden wie sie FAK übergreifend diskutieren und sich austauschen können.“ (EP Leitung)

„Bei den Handlungsfeldern handelt es sich um Bereiche, die alle ganz eng miteinander verwoben sind, man kann und sollte sie nicht trennen. Wo endet Beratung, wo beginnt Qualifizierung, gibt es eine qualifizierende Beratung, gibt es eine beratende Qualifizierung? Und es fehlen auch wichtige Bereiche. Für die Integration in den Arbeitsmarkt ist relevant die Schritte aufzuzeigen, die die betroffenen Personen gehen müssen und die die Institutionen gehen müssen. Wenn wir wirklich wollen, dass diese Menschen anders integriert werden, dann müssen unsere Institutionen sich verändern und daraus kann man dann die Schritte ableiten. Dass man die Debatten erst strategisch angeht. Im Moment ist da eine zu grosse Mischung zwischen der Strategieebene und der operativen Ebene. Weil wir aber im Vorfeld uns nicht um eine strategische Diskussion gekümmert haben, sind die Handlungsfelder aus der operativen Ebene der Projekte und der professionellen Akteure heraus entstanden. Und es zeigt sich, das bringt schwerwiegende Begrenzungen mit sich.“ (TP Start ups, Projektleitung)

„Wir beschäftigen uns mit der Anerkennung von Qualifikationen. Das ist ein Thema, das in viele anderen Bereiche hineinwirkt. Das liegt eigentlich quer zu den Handlungsfeldern. Das Handlungsfeld könnte vielleicht statt Qualifizierung Qualifikation heissen. Das muss nicht immer eine Neu- oder Nachqualifizierung bedeuten, sondern es kann auch einen anderen Umgang mit der vorhandenen Qualifikation bedeuten. Die Facharbeitskreise haben auch eine abgrenzende

Wirkung, das was die einzelnen Themen verbindet, kommt dabei eigentlich nicht raus. Das ist sicher nicht so intendiert, aber es gab da eine trennende Wirkung durch diese Einteilung in die sechs Handlungsfelder und es wurde zu wenig geschafft, eine Gesamtsicht auf Integration gemeinsam zu erarbeiten.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

7. Handlungsempfehlungen

In diesem Abschnitt werden einige Handlungsempfehlungen zusammengetragen, die die weitere Arbeit der Entwicklungspartnerschaft optimieren könnten.

Anforderungen an Rahmenbedingungen formulieren

Die Arbeitsergebnisse der Entwicklungspartnerschaft formulieren eine Fülle an Erwartungen an Rahmenbedingungen und Förderrichtlinien, die maßgeblich für eine erfolgreiche Integrationsarbeit wären. Es hängt von der Übernahme dieser Erkenntnisse und den daraus folgenden Konsequenzen auf die Rahmenbedingungen ab, ob sich die erfolgreichen Ansätze verstetigen und Einlass in die Regelinstitutionen finden. So gibt es bislang kaum Anzeichen dafür, dass sich Betriebe auch Menschen gegenüber öffnen und sie ihren Qualifikationen gemäß einstellen, auch wenn diese keinen anerkannten Abschluss haben. Noch reagieren Handwerkskammern zögerlich auf modulare Ausbildungen. Die Kompetenzbilanz als anerkannter Nachweis von Qualifikationen ist ebenfalls erst auf dem Weg. Diese Innovationen brauchen eine innovationsfreudige Praxis und Politik, die bereit sind, auch neue Strukturen und Programme auszurichten. Es braucht zudem eine stringente Lobby- und Netzwerkarbeit. Das IQ Netzwerk, sollte es in welcher Form auch immer weiterexistieren, müsste hier, mit Rückhalt der Ergebnisse der Teilprojekte, die entsprechenden Verhandlungen bundesweit führen. So ist ein großer Stolperstein in diesem Zusammenhang, dass beispielsweise die ARGE sofort in Arbeit und nicht in Weiterqualifizierung vermittelt. Auch hier müsste gezielt darauf hingearbeitet werden, Änderungen in die aufgezeigte Richtung anzustoßen.

Anreize zur interkulturellen Öffnung schaffen

Wollen Institutionen und Betriebe den Anforderungen der multikulturellen Gegenwart gemäß handeln, so müssen sie sich interkulturellen Öffnungsprozessen stellen. Es muss jedoch deutlich werden, welcher Nutzen mit einer solchen Öffnung verbunden

ist. Das gesellschaftliche Klima, mit Integrationsgipfel und Charta der Vielfalt, unterstützt diesen Prozess, nichtsdestotrotz muss deutlicher werden, was gerade aus KMU's von einer solchen Öffnung erwartet werden könnte. Ein klarer Vorteil liegt hier in dem Angebot, berufsbezogenes Deutsch anzubieten, das auf die Belange des Betriebes ausgerichtet ist.

Unterstützung bei Organisationsentwicklung leisten

Interkulturelle Trainings sind ein erster Weg, das Bewusstsein für das Leben in einer multikulturellen Gesellschaft zu schaffen. Soll sich eine Einrichtung jedoch als solche interkulturell öffnen, und nicht nur einige Mitarbeiter/innen sensibilisiert werden, so ist es zielführend, die Einrichtung beim Prozess der Öffnung zu begleiten, zu beraten, zu (unter-)stützen und die Ergebnisse auch lang- und mittelfristig zu evaluieren.

Zertifizierungsformen (-normen) schaffen

In Deutschland herrscht "Wildwuchs" was die Anerkennungspraxis im Ausland erworbener Fähigkeiten angeht. Jedes Bundesland hat seine eigenen Verfahren, die für einen/e Außenstehenden/e mehr als undurchsichtig sind. Hier besteht bei den zuständigen Stellen ein großer Handlungsspielraum, der oft zuungunsten der Kunden/innen ausgelegt wird. Hier ist eine Sammlung, Auswertung und Harmonisierung dringend erforderlich.

In Deutschland zählen Zertifikate, Zeugnisse, Bescheinigungen viel bei der Suche nach Arbeit. Daher sollten Möglichkeiten gefunden werden, vorhandene und erworbene Qualifikationen so zu zertifizieren, dass ein zukünftiger Arbeitgeber diese anerkennt. In dieser Entwicklungsphase ist eine enge Zusammenarbeit mit Betrieben, IHK und HWK anzuraten. Das folgende Beispiel ist auf die Gleichwertigkeitsprüfung bezogen, ist allerdings auf andere Berufsgruppen übertragbar:

"In Bezug auf die Ärzte gibt es ein ganz konkretes Problem. Und das heißt, dass die Gleichwertigkeitsprüfung auf eine etwas absurde Weise organisiert ist. (...) Es gab einen Bundesauftrag: Die Bundesländer hätten das zu regeln und sie haben es schlichtweg gar nicht geregelt. Es bleibt alles, wie es ist. Das heißt, jedes Bundesland kann seine Gleichwertigkeitsprüfung im

Grunde regeln wie es will. Das heißt, es ist an ganz verschiedenen Stellen, der Hierarchie angelegt. In Sachsen gibt es gar keine. Die gibt es nicht. Also das heißt: der Spätaussiedler, der Sachsen zugewiesen ist, hat Pech gehabt, der kann umziehen, dann kann er vielleicht irgendwann seine Gleichwertigkeitsprüfung machen. Sachsen nimmt keine an. Die haben das nicht eingeführt. Und niemand kann was tun." (Projektleitung)

Wissenschaft mit einbeziehen

MigraNet hat zwei externe Studien vergeben. "Ethnische Ökonomien in München" und "Die Rolle von Gender und Arbeitsmarkt". Diese beiden Studien untermauern die Tätigkeit der Teilprojekte mit wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen, welche sich auch im Mainstreamingprozess und in der Öffentlichkeitsarbeit einsetzen lassen. Auch die Uni Augsburg, einer der strategischen Partner, hat bei der Entwicklung des Kompetenzenpanoramas beratend zur Seite gestanden, so dass das Instrument auch wissenschaftlich auf dem neuesten Stand ist.