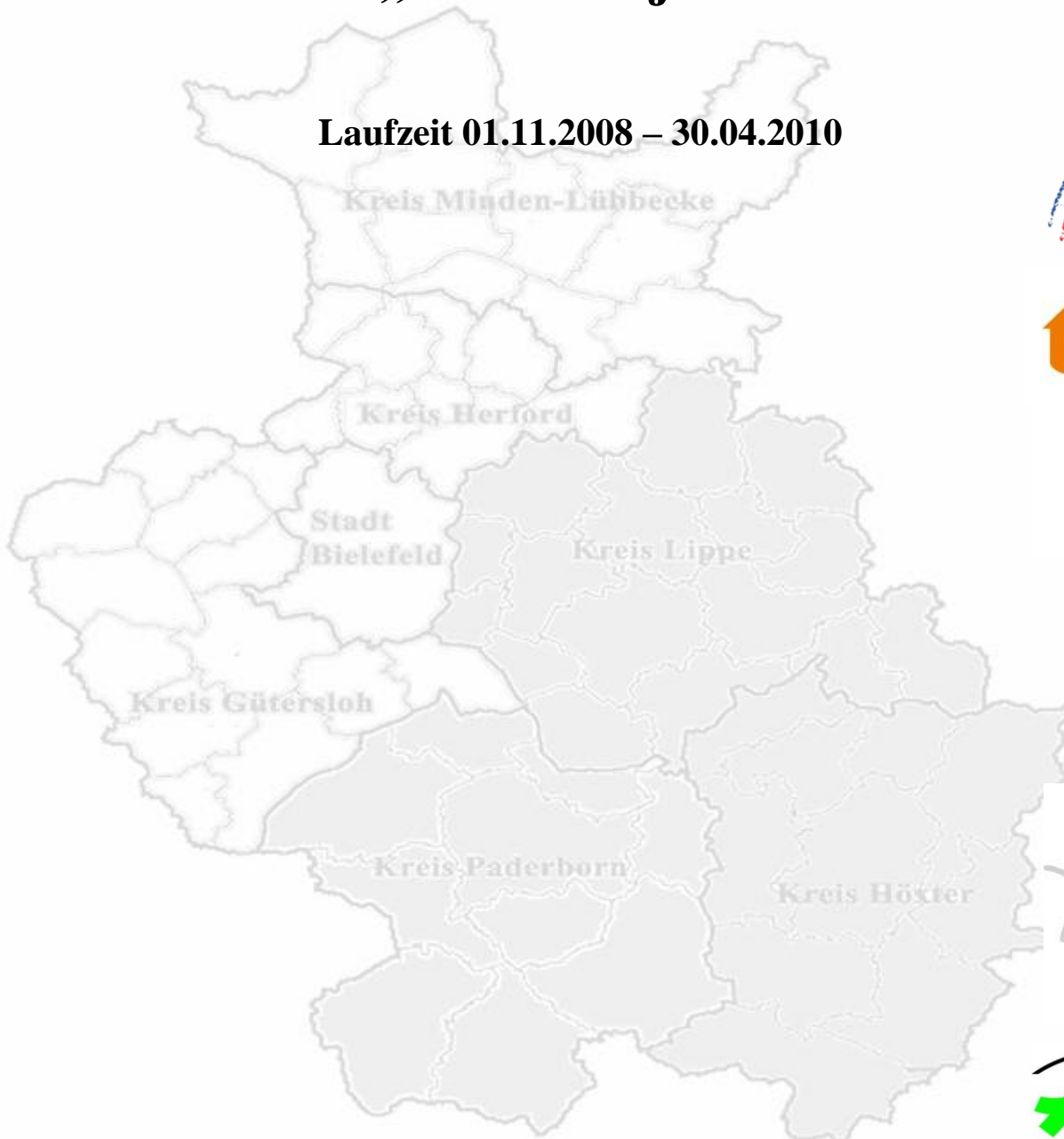


Evaluation des Landesmodellprojektes „Perestrojka“

Laufzeit 01.11.2008 – 30.04.2010



Katharina van Elten (Universität Bielefeld, BA Politikwissenschaften)

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN



fundus.
Arbeitsgemeinschaft für Berufliche
Weiterbildung im Kreis Höxter e.V.

Zweckverband Diemel · Egge · Weser
VHS
Warburg
Beverungen
Borgentreich
Willebadessen

ESTA[®]
BILDUNGSWERK
Ihr Erfolg zählt!

Netzwerk Lippe gGmbH
FULL SERVICE für den Arbeitsmarkt

tbn Bildung

Brücke-MOCT e.V.

Freundschaft - Druschba e.V.

MONOLITH
e.V.
Netzwerk Aussiedler

ARGE
KREIS HÖXTER

Lippe pro:arbeit
Impulse für Arbeit in Lippe

ARGE
Arbeitsgemeinschaft für
Arbeit im Kreis Paderborn

Impressum

Dieser Evaluationsbericht wurde im Rahmen des Landesmodellprojektes „Perestrojka“ geschrieben. Das Projekt wurde vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Ko-Finanziert wurde das Projekt durch die ARGE Höxter, der Lippe pro Arbeit und der ARGE Paderborn.

Das Projekt wurde im Kreis Höxter durchgeführt von fundus Arbeitsgemeinschaft für Berufliche Weiterbildung e.V., dem ESTA-Bildungswerk gGmbH, dem VHS Zweckverband Diemel Egge Weser in Kooperation mit dem Brück-MOCT e.V., im Kreis Lippe von der Netzwerk Lippe gGmbH in Kooperation mit Freundschaft-Druschba e.V. und im Kreis Paderborn von der tbz Bildung gGmbH in Kooperation mit Monolith e.V..

Verantwortliche Mitarbeiter:

Katharina van Elten (Universität Bielefeld)
Dr. Wolfgang Sieber (Netzwerk Lippe gGmbH)
Timm Wobbe (Netzwerk Lippe gGmbH)

Detmold, 28.04.2010

Inhalt

Vorwort	S. 3
1. Ausgangslage	S. 4
2. Projektansatz	S. 5
3. Evaluation	S. 6
4. Hintergründe der Zuwanderung: Zwei Einreisewellen und ihre Spezifika	S. 7
5. Probleme bei der Arbeitsmarktintegration der zweiten Einwanderungswelle	S. 10
6. Binnenintegration und Einbeziehung der Migrantenselbstorganisationen	S. 12
7. Kreisberichte	
7.1. Kreis Lippe	S. 21
7.2. Kreis Paderborn	S. 29
7.3. Kreis Höxter	S. 37
8. Fazit	S. 43
Quellen und weiterführende Literatur	S. 49

Vorwort

Migration, Integration und Arbeitsmarkt sind drei eng miteinander verbindende Themen. In den 1950er Jahren wurde systematisch begonnen Arbeitskräfte anzuwerben, um die aufstrebende Wirtschaft der BRD mit Arbeitskräften zu versorgen. 1973 stoppte man die Anwerbung von sogenannten „Gastarbeitern“ und stellte in den kommenden Jahren fest: "Man hat Arbeitskräfte gerufen, und es kommen Menschen" (Max Frisch, zit. n. Johnsen, 1975:189). Diese frühe Erkenntnis von Max Frisch wurde lange Zeit ignoriert und der Begriff „Integration“ kam erst spät in der deutschen Diskussion auf. Politisch umgesetzt wird dieser Gedanke erst seit 2005 in Form der Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.

Parallel zu den angeworbenen Arbeitskräften fand ein Zuzug von Aussiedlerinnen und Aussiedlern bzw. Migrantinnen und Migranten aus dem ehemaligen Ostblock statt, der seinen Höhepunkt in den späten 1980er Jahren fand. Die Integration der „frühen“ Aussiedlerinnen und Aussiedler geschah unproblematisch, in den letzten Jahren sind jedoch starke Tendenzen der mangelnden Integration dieser Menschen zu beobachten. Eine systematische Verknüpfung von Arbeitsmarkt- und Integrationsförderung hat für diese Personen nie stattgefunden und so wurde das Landesmodellprojekt „Perestrojka“ ins Leben gerufen. In den drei Kreisen Hörter, Lippe und Paderborn wurden modellhaft arbeitsmarktpolitische Angebote entwickelt, die sich speziell an diese „Zielgruppe“ richten. Die Inhalte der Angebote variierten, um den unterschiedlichen Situationen in den drei Kreisen gerecht zu werden. Parallel zu den Arbeitsmarktaktivitäten wurden Multiplikatoren und Integrationslotsen in den drei Kreisen ausgebildet, die die Integration von Aussiedlerinnen und Aussiedlern bzw. Migrantinnen und Migranten aus dem ehemaligen Ostblock weiter begleiten. Im Projekt wurde eng mit lokalen Migrantenselbstorganisationen zusammen gearbeitet, getreu dem Motto „ein Projekt mit Migranten und nicht ein Projekt für Migranten“. Durch die Zusammenarbeit mit den Migrantenselbstorganisationen konnte zudem der zweite Ansatz umgesetzt werden, „Komm-Strukturen“ durch „Geh-Strukturen“ zu ergänzen, nur so konnten Personen angesprochen werden, die sonst nur schwer durch arbeitsmarktpolitische Angebot erreicht werden.

Katharina van Elten, die Verfasserin dieser Studie hat sich intensiv mit dem Thema der Aussiedlerinnen und Aussiedler und Migrantinnen und Migranten aus der ehemaligen Sowjetunion beschäftigt. Durch diese Studie haben wir über wichtige Aspekte unserer Arbeit Aufschluss erhalten und können diese mit in die zukünftige Arbeit einbeziehen.

Wir danken allen Personen, die sich zu einem Interview für diese Studie bereit erklärt haben für ihre Kooperationsbereitschaft, den Projektbeteiligten für ihre erfolgreiche Arbeit in den vergangenen 18 Monaten und allen die geholfen haben das Projekt zu unterstützen,

im Namen aller Projektbeteiligten

Dr. Wolfgang Sieber
Nicole Fizia
Oliver Verhoeven
Timm Wobbe

1. Ausgangslage

Ostwestfalen-Lippe (OWL) weist als Region den höchsten Zuzug von Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern in Nordrhein-Westfalen auf. Insgesamt beläuft sich der Bevölkerungszuwachs auf knapp 300.000 Menschen, was der Gesamteinwohnerzahl des Kreises Paderborn entspricht. Die hohe Anzahl an Zuwanderinnen und Zuwanderern wirkt sich auch auf die Altersstruktur der Region aus, 2020 wird OWL nach Schätzungen die jüngste Region Deutschlands sein.

Der starke Zuzug von Migrantinnen und Migranten aus der ehemaligen GUS stellt die Region vor eine große Herausforderung bei der arbeitsmarktpolitischen, wie sozialen Integration dieser Menschen. Insbesondere unter den Zuwanderinnen und Zuwanderern der späteren Einreisewelle, befand sich eine Großzahl vor allem jüngerer Aussiedlerinnen und Aussiedler, die von Problemen sowohl bei der gesellschaftlichen als auch bei der Arbeitsmarktintegration betroffen waren.

Aufgrund von mangelnden Anschlussangeboten an die Integrationskurse des Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und einem kontraproduktiven Nebeneinander von arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Akteuren und Angeboten, war bei vielen Migrantinnen und Migranten ein Rückzug in die gewohnten Familien und *Communities* zu beobachten, in Folge dessen das in den Kursen erreichte Sprachniveau nicht beibehalten werden konnte. Den sprachlichen Defiziten und der Wohnraumsegregation folgt häufig die Tendenz zur Eigengruppenfavorisierung und gesellschaftlicher Isolation. Gleichzeitig bestehen gravierende Probleme bei der Arbeitsmarktorientierung, die auf mangelnder Kenntnis des

(Aus-)Bildungssystems und den Anforderungen und Erwartungen des deutschen Arbeitsmarktes und dessen tragenden Institutionen beruhen und so die Arbeitsmarktintegration erschweren. Die in Wechselwirkung stehenden sozialräumlichen und arbeitsmarktpolitischen Problemlagen stellen Exklusionsmechanismen dar, die sich über Generationen fortsetzen und verfestigen können.

Dies führte zur Entstehung von geschlossenen Wohnquartieren, in denen Russisch als Verständigungssprache dient und der Lebensunterhalt überwiegend durch SGBII-Bezug gesichert wird.

Als Problem bei der Integration der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler erwies sich auf institutioneller Ebene die zielgruppenunspezifische Förderung. Die „herkömmlichen“ Ansprachemethoden und Instrumentarien zur arbeitsmarktpolitischen Aktivierung konnten für diese Zielgruppe nicht zufriedenstellend eingesetzt, sowie die grundlegenden Orientierungsschwierigkeiten nicht behoben werden. Die schwierigen Grundvoraussetzungen bei der Zielgruppe der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler konnte nur jeweils von den einzelnen Fallmanagerinnen und Fallmanagern berücksichtigt werden.

Bei den integrationspolitischen Bemühungen wurden zudem die vorhandenen Potenziale und Strukturen der Migrantenselbstorganisationen (MSOn) nicht ausgenutzt. Obwohl die MSOn über ein großes Mobilitäts- und Transferpotenzial verfügen, wurden sie nicht als eigenständiger Akteur einbezogen.

**Hohe
Zuwanderung
in OWL**

**Schlechte
bestehende
Vernetzung der
Maßnahmen und
Akteure**

**Problemlage
der
Zielgruppe**

2. Projektansatz

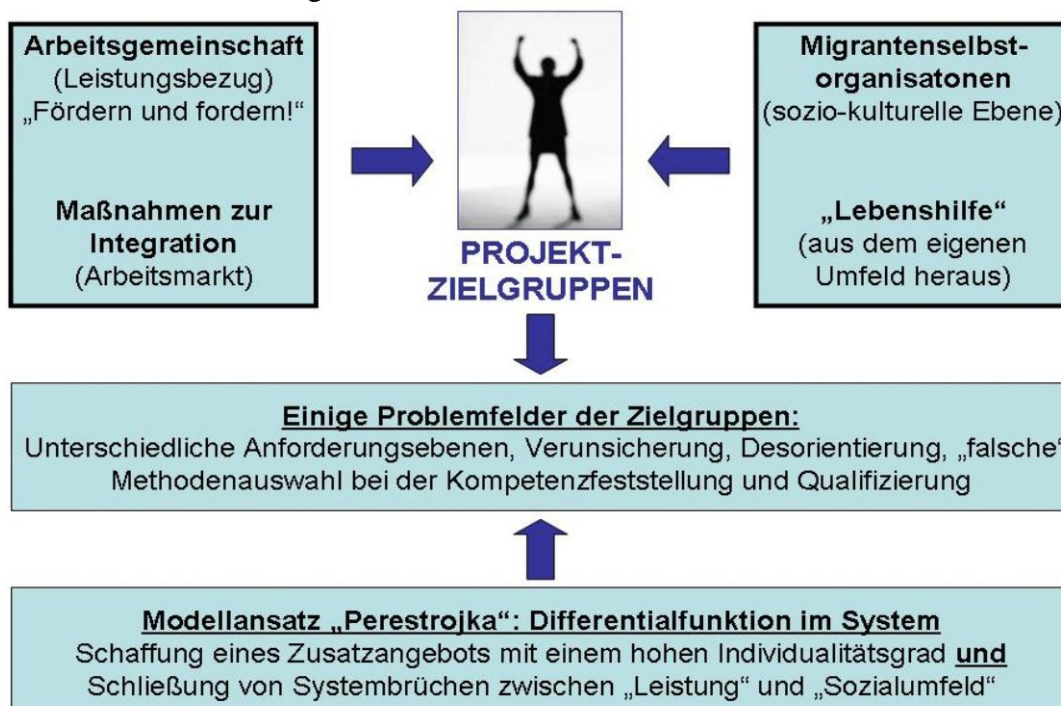
Das Projekt „Perestrojka-Umbau“ stellt einen modellhaften Ansatz zur sozialraumbezogenen Arbeit mit Migrantinnen und Migranten aus der GUS in Ostwestfalen-Lippe dar. Durchgeführt wurde das Projekt vom 01.11.2008 bis zum 30.04.2010 in den Kreisen Lippe, Paderborn und Höxter.

Von der beschriebenen Sachlage ausgehend, verfolgte das Projekt Perestrojka eine bessere Verzahnung von integrations- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unter Einbeziehung der MSON und ihrer Mitglieder.

Auf arbeitsmarktpolitischer Ebene sollten effizientere, personenbezogene Förderstrukturen gebildet werden. Durch gezielte Kompetenzfeststellung und Hilfestellung bei der Arbeitsmarktorientierung, sollten die beruflichen Ressourcen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aktiviert und entsprechende konkrete Fördermaßnahmen in Begleitung durch die ARGEN angestoßen werden.

Perestrojka wurde als Projekt *mit* und nicht *für* Migrantinnen und Migranten konzipiert, deswegen fand gleichzeitig eine Einbeziehung der regionalen MSON statt, unter deren Mitarbeit eine bestimmte Anzahl von Ehrenamtlichen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bzw. Integrationslotsinnen und -lotsen qualifiziert wurden, um die Selbstverantwortungs- und Selbsthilfepotenziale der Migrantinnen und Migranten im Sinne des „Empowerments“ zu stärken. Ziel war es, durch eine Begleitung und Professionalisierung der Ehrenamtlichen und MSON die sozialräumliche Abgrenzung zu überwinden und langfristig eine funktionierende Selbsthilfestruktur zu installieren. Bestehende „Komm-Strukturen“ sollten durch „Geh-Strukturen“ ergänzt werden.

Insgesamt sollten durch den Aufbau verbesserter Dialogstrukturen und den überregionalen Austausch nachhaltige Netzwerk- und Kooperationsstrukturen entstehen, die sowohl die staatlichen Institutionen des Arbeitsmarktes und der Integrationspolitik, wie auch die Selbstorganisationen der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler als Partner auf Augenhöhe an einer effizienteren Zusammenarbeit beteiligen.



Darstellung: Projektantrag 2006

Modellansatz in OWL

Arbeitsmarkt-Förderung

Migrantenselbst-organisationen

Kooperationsstrukturen

Die Kooperationspartner im Kreis Höxter waren fundus – Arbeitsgemeinschaft für Berufliche Bildung e.V., das ESTA Bildungswerk und der Volkshochschul-Zweckverband Diemel Egge Weser zusammen mit dem Verein Brücke – MOCT e.V.. Des Weiteren waren die AWO, der Caritasverband, die Regionalagentur OWL, das Integrationsbüro und die ARGE des Kreis Höxter bei der Arbeit am Projekt beteiligt.

Im Kreis Lippe kooperierten die Netzwerk Lippe gGmbH und der Verein „Freundschaft-Druschba e.V.“. Hier wurde eng mit der Migrationsberatung des DRK und der Diakonie, dem BAMF, dem ESTA Bildungswerk, dem Büro für berufliche Strategie und Sprache, der ARGE Lippe pro Arbeit sowie den ansässigen Volkshochschulen zusammen gearbeitet. Die Projekte „Fachkräfte Morgen-Integration Heute“, „Kompetenzwerkstatt Vielfalt“ und „Generation Gold“ wurden in die Projektarbeit miteinbezogen.

Im Kreis Paderborn bestand eine Kooperation zwischen der tbz gGmbH und dem Verein Monolith e.V.. Mit den Städten Paderborn und Bad Lippspringe, dem Stadt- und Kreisjugendamt, sowie dem Arbeitskreis Ausbildung und Beruf des Komm-In-Projektes des Kreises Paderborn bestand eine enge Zusammenarbeit am Projekt.

Ein überregionales Begleitgremium bestehend aus allen acht Kooperationspartnern, der Integrationsbeauftragten des Kreises Lippe, dem Fachbereichsleiter des Integrationsbüros des Kreises Höxter, Vertretern der ARGEN der jeweiligen Kreise und Vertretern der Regionalagentur wurde eingerichtet. Es fanden vier Treffen zum Erfahrungsaustausch und der Planung gemeinsamer Aktivitäten statt.

Auch die beteiligten MSOn tauschten sich untereinander aus, um über Erfahrungen zu berichten und so von Einander zu profitieren.

3. Evaluation

Der vorliegende Bericht stützt sich auf eine qualitative Analyse, die im Zeitraum zwischen Oktober 2009 bis März 2010 durchgeführt wurde. Dabei handelte es sich um leitfadengestützte, narrative Interviews mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern und der Projektbeteiligten aller Kreise.

Die Leitfäden wurden in Absprache mit den Trägern bzw. arbeitsmarktpolitischen Akteuren der drei Kreise konzipiert. Die Interviews konzentrierten sich auf die Abfrage des bisherigen Projektverlaufs, die Qualität der Durchführung, Organisation und Umsetzung des Curriculums aus der Perspektive jeweils der Träger, der ARGE, der MSO und der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sowie die Kommunikation und Vernetzung zwischen den Akteuren. Des Weiteren wurden Probleme, Lerneffekte und perspektivische Einschätzungen thematisiert um insgesamt die Erreichung der Projektziele zu überprüfen. In der Regel dauerte ein Interview zwischen 40 und 60 Minuten.

Um verzerrende Effekte wie das Antworten nach sozialer Erwünschtheit oder vorbereitete Antworten zu vermeiden, waren den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern die Inhalte der Fragen zuvor nicht bekannt und wurden auch die Antworten selbstverständlich anonymisiert.

Für den Kreis Lippe wurden zwei Vertreter der MSO interviewt, drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des arbeitsmarktpolitischen Akteurs, eine Fallmanagerin und ein Teamleiter der ARGE, sowie zwei Multiplikatorinnen

**Beteiligte
Akteure**

**Überregionaler
Austausch**

**Qualitative
Evaluation**

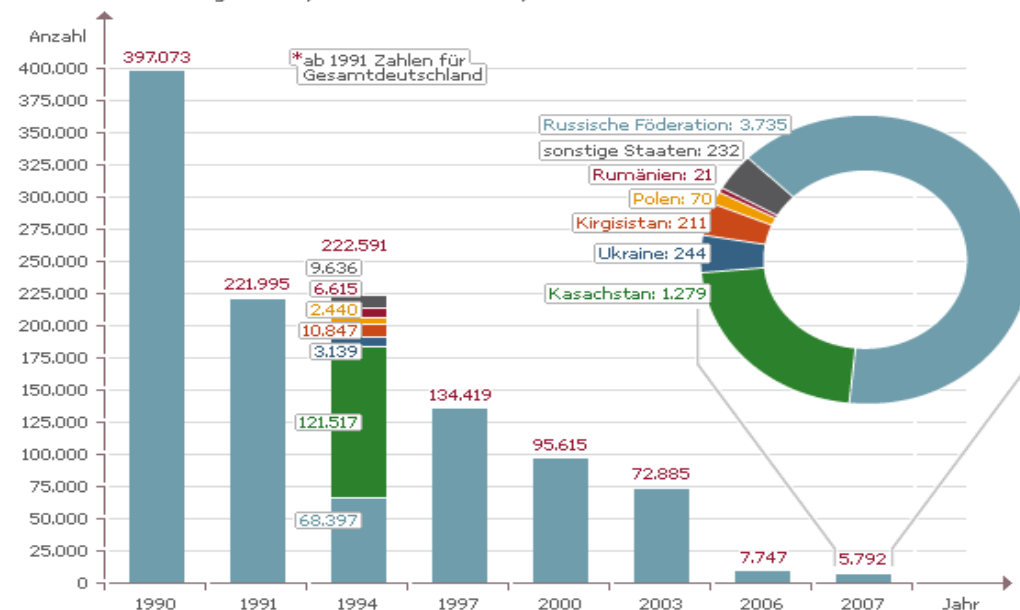
**Interviews mit
Allen Beteiligten
und Sekundär-
analyse**

und fünf Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Arbeitsmarktförderung. Für den Kreis Paderborn wurden zwei Mitarbeiter des Bildungsträgers, der stellvertretende Geschäftsführer der ARGE sowie ein Arbeitsvermittler, ein Mitarbeiter der Regionalagentur OWL und der Integrationsbeauftragte des Kreises Paderborn interviewt. Ebenso vier Teilnehmer der Arbeitsmarktmaßnahme, drei Multiplikatoren und der Vorstand der MSO. Im Kreis Höxter wurden Interviews mit sechs Teilnehmerinnen der Schulungen und Qualifizierungen, sowie mit einem Teamleiter der ARGE, dem aufsichtsführenden Träger, sowie den Projektleiterinnen, und einem Vertreter der projektnehmenden Trägerorganisationen durchgeführt. Der Bericht stützt sich des Weiteren auf die vorliegende wissenschaftliche Sekundärliteratur sowie die Ergebnisse der verschiedenen Workshops, die im Rahmen der Zwischenkonferenz in Höxter und des Integrationskongresses in Lemgo stattfanden. Eine präzise Aussage über die Vermittlungszahlen kann nicht gegeben werden, da noch keine endgültigen Ergebnisse vorliegen. Die Einbeziehung von MSO und der Informationstransfer wird in ihrer Wirkung kreisübergreifend dargestellt, da dies Projektbestandteil in allen Kreisen gewesen ist. Im zweiten Teil wird auf die Umsetzung der einzelnen Kreise eingegangen. Durch die enge Verflechtung der Akteure und ihrer Aufgaben ist vor allem bei den arbeitsmarktpolitischen Bereichen keine klare Grenzziehung bei der Darstellung der Perspektiven möglich gewesen und erfolgt daher themenbezogen.

4. Hintergründe der Zuwanderung: Zwei Einreisewellen und ihre Spezifika

■ Zuzug von (Spät-)Aussiedlern und ihren Familienangehörigen

Nach Herkunftsgebieten, in absoluten Zahlen, 1990 bis 2007*



Quelle: Bundesverwaltungsamt; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Migrationsbericht 2006
 Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/2.0/de
 Stand: 2008

(cc) BY-NC-ND bpt: 2008 Bundeszentrale für politische Bildung

Unterschiedliche Einreisewellen

Die Zuwanderung der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler seit den 1950er Jahren kann in zwei große, sehr unterschiedliche Einwanderungsbewegungen eingeteilt werden.

Im Unterschied zum öffentlichen Diskurs um die Integration der Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter in Deutschland verlief sowohl die Zuwanderung der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler als auch deren Integration in die Mehrheitsgesellschaft bis in die 1980er Jahre weitgehend unbemerkt und problemlos. Im Kontext des Ost-West-Konflikts und der Zuschreibung als gelittene Heimkehrerinnen und Heimkehrer wurde die Zuwanderung der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler sowohl politisch als auch wissenschaftlich kaum thematisiert. Die Rückkehr nach Deutschland wurde durch die restriktive Haltung der Sowjetunion erschwert, so dass sich der Aussiedlerzuzug bis dahin zahlenmäßig eher gering gestaltete und bis 1985 ca. 1,3 Millionen betrug. Erleichtert wurde die Ausreise allmählich mit der Aufhebung des Dekrets des Sowjets 1965 und der Aufhebung der „Wohnraumwahleinschränkung“ 1972.

Die Integration in Deutschland wurde auf politischer Ebene durch die Gewährleistung von finanzieller Hilfe und anderen Angeboten wie Sprachkursen und Rente gefördert, zudem ließ die Arbeitsmarktsituation eine problemlose Eingliederung zu. Neben diesen günstigen Bedingungen konnten sich die Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler auch gesellschaftlich leicht integrieren, da sie sich ihr „Deutschsein“, die Sprache und Identifikation bewahrt hatten und die Rückkehr nach Deutschland als Heimkehr empfanden. Die wohlwollende Haltung der Mehrheitsgesellschaft und politischen Institutionen, die hohen Qualifikationen der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler und deren arbeitsmarktpolitische Verwertbarkeit sowie die geteilte Selbstbeschreibung als „Deutsche“ führten dazu, dass innerhalb dieser Einwanderungswelle keine klassischen Integrationsprobleme aufkamen und die Eingliederung in die Gesellschaft nahtlos verlaufen konnte. Die Aussiedlerinnen und Aussiedler die zwischen 1950-80 nach Deutschland kamen, fühlten sich in der Mehrzahl vollständig integriert, waren (hoch-)gebildet und sprachen perfekt Deutsch.

Im Zuge der veränderten politischen Verhältnisse in Osteuropa stieg die Anzahl der Zuwanderinnen und Zuwanderer allerdings sprunghaft an. Im Zeitraum zwischen 1987 und 1990 verfünffachte sich der Zuzug. Dies geschah jedoch zu weit ungünstigeren Bedingungen. So fiel die zunehmende Zuwanderung mit einer Verschlechterung der Arbeitsmarktlage in Deutschland zusammen. Zudem wurde der politische Diskurs anhaltend von der Krise des Wohlfahrtsstaates und den hohen Kosten der Wiedervereinigung bestimmt. In diesem Zusammenhang wurden das Verfolgungsschicksal der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler und die Legitimität ihrer Rückkehr in Frage gestellt. In diesem Kontext entwickelte sich eine zunehmend ablehnende Haltung der Mehrheitsgesellschaft gegenüber den Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern die nicht mehr als Heimkehrerinnen und Heimkehrer, sondern als Wirtschaftsflüchtlinge wahrgenommen wurden, deren Aufnahme in Deutschland unter dem Stichwort „Sozialverträglichkeit“ diskutiert wurde.

Die Infragestellung des Verfolgungsschicksals und der legitimen Heimkehr wurde verstärkt durch den Umstand, dass die Zuwanderinnen und Zuwanderer aus der späteren Einreisewelle in wesentlich stärkerem Maße von ihrer Herkunftsgesellschaft geprägt waren und nur noch über wenige oder gar keine Deutschkenntnisse verfügten. Dies war teilweise eine Folge der Unterdrückung

**Problemlose
Integration der
ersten Welle**

**Ab 80er zweite
Bewegung:
Diskurswandel
und Probleme in
Deutschland**

**Schlechte
Deutsch-
kenntnisse**

der Russlanddeutschen in der ehemaligen UdSSR, die das Aufrechterhalten deutscher Traditionen und Sprache erschwerte und infolgedessen bei den jüngeren Generationen nicht mehr in gleicher Weise verankert waren.

Des Weiteren erhöhte sich die Zahl mitreisender Familienangehöriger, die keine oder nur wenig Bindung zu russlanddeutschen Wurzeln aufwiesen. Waren bis in die 1990er Jahre 75% der Zuwanderinnen und Zuwanderer Deutsche und 25% angeheiratete Angehörige, verkehrte sich diese Zahl mit dem Beginn der späteren Einreisewelle (vgl. Brommler 2006: 113).

Die Herkunftsgesellschaften der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler aus der zweiten Einreisewelle waren im Gegensatz zur individualistisch geprägten Mehrheitsgesellschaft in Deutschland kollektivistisch ausgelegt, so dass die Zuwanderinnen und Zuwanderer sich neu orientieren mussten.

Während sich im Herkunftsland die kollektivistischen Bezugspunkte über intakte Beziehungen im Nahbereich, dauerhafte soziale Einbindung und soziale Interdependenz definierten und Werte wie Sicherheit, Gehorsam, Pflicht und Tugendhaftigkeit einen hohen Stellenwert genossen, bestimmen im individualistischen Modell kontrastierend dazu Selbstverwirklichung, persönliche Ziele und Interessen und gruppenunabhängige Lebensgestaltung sowie die Betonung von Leistung, Wettbewerb/Konkurrenz, Freiheit und fairer Handel die Gesellschaft (vgl. Strobl 2006).

Ein Problem, das auch von der ARGE wahrgenommen wurde:

„Wenn ich so die älteren Generationen Spätaussiedler, Russlanddeutsche sehe, die noch Deutsch sprechen konnten, sei es vielleicht auch Plattdeutsch, die auch noch ganz andere Tugenden mitgebracht haben, die auch was erreichen wollten, die sich stabilisieren, sich was aufbauen wollten,... und je weiter Kinder und Kindeskinde kommen, ist das... die haben noch weniger Bezug zu Deutschland... Ich kenne einen Fall, der musste seinem Vater versprechen, dass er so lange hier bleibt, bis sein Vater verstorben ist, dann dürfte er zurück gehen.“ (Teamleiter ARGE Höxter, Interview Nr.4)

Die Problematisierung der Lage ab den 1990er Jahren führte zu typischen Einwandererproblemen, die sich durch Sprachschwierigkeiten, Wohn- und Arbeitssituation, Stigmatisierung, Schulprobleme und kulturelle Adaptionsprobleme kennzeichneten.

Dies ging einher mit der Bildung von gängigen Vorurteilen in der Mehrheitsgesellschaft bezüglich des Integrationswillens der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler und negativen Medienberichten über Drogen- und Gewaltprobleme, während die Eigenschaften, die den Russlanddeutschen in der Sowjetunion zugeschrieben wurden, wie Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit, Ordentlichkeit und Genauigkeit ihnen in Deutschland abgesprochen wurden.

Zusätzlich wirkte sich die schwierige Situation der Kommunen, die Wohnraumlage sowie die Lage des Arbeitsmarktes und Sozialstaates negativ auf die Integration der Zuwanderinnen und Zuwanderer aus. Die Eingliederungshilfen wie Sprachförderung und das Eingliederungsgeld wurden in den 90er Jahren deutlich gekürzt.

Als gravierend stellt sich in diesem Zusammenhang die ablehnende Haltung der Mehrheitsgesellschaft gegenüber den Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern dar, die sich in der Fremdbeschreibung als „Russen“ äußert und sich als Exklusionsmechanismus „doppelter Nichtintegration“ (Kaiser 2006:20) manifestiert: Die hohen Erwartungen mit denen viele Spätaussiedlerinnen und

**Unterschiedliche
Gesellschafts-
entwürfe**

**Typische
Integrations-
probleme**

**Doppelte
Nicht-Integration**

Spätaussiedler nach Deutschland kamen, konnte nicht durch objektive Teilhabechancen erfüllt werden. Die Stigmatisierung als „Deutsche“ in Russland und der GUS und als „Russen“ in Deutschland vervielfachte den ohnehin ausgrenzenden Charakter der Fremdzuschreibung und führte zu erhöhter Frustration und Isolation der Zuwanderungsgruppe. Vor allem für die Jugendlichen unter den Zuwanderinnen und Zuwanderern resultierten aus dieser Situation Identitätsunsicherheiten, die sich äußert negativ auf die Integrationschancen auswirkten.

Am problematischsten offenbarten sich diese Umstände bei der Landbevölkerung, die sich gar keiner Gruppe mehr, weder deutsch noch russisch, zuordnen konnte und eine Krise ethnischer Selbstidentifikation erlebte (Savoskul 2006). Als Reaktion erfolgte ein starker Rückgriff auf Binnenstrukturen und gesellschaftliche Isolation.

In Folge der variierenden Selbstbeschreibung, der kaum noch europäischen Prägung und der sprachlichen Defizite wurden die Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler der jüngeren Einreisewelle auch von den integrierten Russlanddeutschen der ersten Zuwanderungsbewegung teilweise mit Befremden und Ablehnung wahrgenommen (Ebd.).

Gerade unter den Jugendlichen mit den gravierendsten Identitätsunsicherheiten und den schlechtesten Integrationsbedingungen, war zudem eine zunehmende Drogen- und Alkoholproblematik beobachtbar.

Die zweite Einreisewelle hatte infolgedessen mit den gleichen Schwierigkeiten zu kämpfen wie auch andere Migrantengruppen, die ein Teamleiter der ARGE zusammenfasst:

„Die haben alle mit den gleichen Problemlagen zu kämpfen. Die kommen alle hierher, haben kein Geld, müssen von der ARGE die Leistungen bekommen, sitzen auf der Straße, weil sie die Sprache nicht verstehen. Dadurch ergeben sich ganz andere Probleme, sei es ein Suchtproblem, sei es ein Minderwertigkeitsproblem: „Ich gehöre nicht dazu“, ein Identifikationsproblem. Und da muss man einfach ansetzen, egal ob es Spätaussiedler sind oder junge Türken...“ (Ebd.)

5. Probleme bei der Arbeitsmarktintegration der zweiten Einwanderungswelle

Neben der sozialräumlichen Abgrenzung erwies sich auch die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für die zweite Einwanderungswelle als schwierig. Die Arbeitsmarktlage in Deutschland hatte sich im Vergleich zu der Situation der ersten Einreisewelle verschlechtert, zudem stellten die schlechteren Deutschkenntnisse eine erhebliche Hürde für die Aussiedlerinnen und Aussiedler dar. Die Ankerkennung von beruflichen Abschlüssen gestaltet sich – immer noch – schwierig, so dass auch viele Akademikerinnen und Akademiker nicht in den erlernten Berufen Anstellung fanden. Erschwerend kam der Strukturwandel des Arbeitsmarktes hinzu; der abnehmende industrielle Sektor und der Zuwachs des Dienstleistungsbereiches in Deutschland stand im Ungleichgewicht zu den vorhandenen beruflichen Qualifikationen der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler, die in Folge dessen schwer für den hiesigen Arbeitsmarkt verwertbar waren. Bis in die 1980er Jahre bestand in

Deutschland eine hohe Nachfrage nach Berufen, in denen die Russlanddeutschen stark repräsentiert waren, wie z.B. in der Baubranche oder in Fertigungsberufen. Der gleichzeitig expandierende tertiäre Sektor erforderte jedoch Fähigkeiten, über die von der Zielgruppe nicht in dem Maße verfügt wurde, wie technologisches Wissen, Teamwork, eigenständiges Arbeiten und vor allem kommunikative Fähigkeiten (Brommler 2006:117).

Darüber hinaus fehlte es an Orientierung und Wissen über den deutschen Arbeitsmarkt und seine spezifischen Anforderungen. Die nur sehr rudimentär vermittelten Informationen über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrukturen in den Integrationskursen reichen nicht aus, um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ihre Ausgangsvoraussetzungen und Perspektiven aufzuzeigen. Infolgedessen partizipieren Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler in sehr geringem Maße an Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten. Die Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler müssen sich erst auf die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes umstellen. Aus den Herkunftsländern kennen viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer staatlich gesteuerte Vollbeschäftigung, die keine Konkurrenz um Arbeitsplätze wie in Deutschland mit sich brachte. Die Bewerbungswege und formalen Anforderungen waren daher andere: *„Eigentlich gibt es bei uns keine Bewerbungen. Wir gehen direkt zum Vorstellungsgespräch und das war’s. Du kommst mit dem Arbeitsbuch (...) zum Chef. Da brauchte ich nicht meine ganze Lebensgeschichte erklären...“* (Teilnehmerin Höxter, Interview Nr. 11)

Arbeitslosigkeit als soziales Phänomen gab es in weiten Teilen der Sowjetunion nicht, die Auseinandersetzung mit diesem Thema war vielen Zuwanderinnen und Zuwanderern deswegen neu. Diese Neuorientierung in Hinblick auf die individualistische Gesellschaftsprägung, Wirtschaftssystem und Arbeitsmarktstrukturen sind die erste Voraussetzung, um eine Eingliederung möglich zu machen.

„An der Stelle müssen viele Migranten lernen, mit Lebenslauf, mit Bewerbung, mit Vorstellungsgesprächen, mit Qualifikationen, Zertifikaten, mit dem Konkurrenzkampf und Konkurrenzdruck klar zu kommen – sich selber zu vermarkten und zu verkaufen, seine Arbeitskraft. Das kennen viele nicht.“ (Teamleiter ARGE Lippe, Interview Nr.3.1)

Die uneinheitliche Praxis der Anerkennung von Abschlüssen bzw. Maßnahmen für eine ergänzende Qualifizierung führen zu Übertragungsverlusten, die das Frustrationspotenzial der Migrantinnen und Migranten erhöhen, da sie häufig eine erhebliche Dequalifizierung in Kauf nehmen müssen und so ihre Potenziale nicht genutzt werden können. Diese Übertragungsverluste treten vor allem bei gesellschaftspolitisch geprägten Berufen ein, z.B. bei Juristen und Juristinnen, Ökonomen und Ökonominnen und Lehrerinnen und Lehrern. Die Gruppe der Russlanddeutschen hat sich bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt unter diesen Bedingungen bezüglich der Herabstufung ihrer Qualifikationen zwar als flexibel erwiesen, dennoch bergen die unübersichtlichen und langwierigen Anerkennungsverfahren – so sie denn eingeschlagen werden – ein erhebliches Frustrationspotenzial für die Zuwanderinnen und Zuwanderer und wirken sich ebenso negativ auf die gesellschaftliche und soziale Integration der Betroffenen aus. Die Überwindung dieser bürokratischen Partizipationsbarriere war wesentlicher Bestandteil des Perestrojka-Projektes.

Gleiches trifft auf das Schul- und Ausbildungssystem zu, so dass die jüngeren Zuwanderinnen und Zuwanderer auch aufgrund der sprachlichen Probleme häufig unter ihrem intellektuellen Niveau in das Schulsystem integriert wurden.

**Neuorientierungs-
probleme**

**Anerkennung von
Abschlüssen und
Dequalifizierung**

Das höchste Arbeitsmarktrisiko tragen die Frauen. Üblicherweise tragen die Frauen in den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion in Folge der traditionellen Rollenverteilung die Doppelbelastung von Familie und Berufstätigkeit. In Deutschland sind sie Risiken wie Arbeitslosigkeit, prekären Beschäftigungsverhältnissen und beruflicher Dequalifizierung noch stärker ausgesetzt als die männlichen Zuwanderer. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass Sprachanforderungen in den Dienstleistungsberufen eine größere Rolle spielen als in industriellen oder handwerklichen Berufen.

Frauen waren zwar in ihren Herkunftsländern selbstverständlich auch in Bau-, Industrie-, und Handwerksberufen tätig, finden jedoch in Deutschland nur sehr schwer Zugang in diese Bereiche, die hier immer noch als klassische „Männerberufe“ gelten.

Als übergeordnetes Problem bei der Arbeitsmarktintegration hat sich auch im Projektverlauf der Kontakt zu staatlichen Institutionen erwiesen. Die Gruppe der Aussiedlerinnen und Aussiedler aus der ehemaligen GUS zeichnen sich durch ein hohes Maß an Misstrauen gegenüber staatlichen Instanzen aus. Gründe dafür liegen zum einen in Missverständnissen, die sich durch die mangelnde Kenntnis der Arbeitsweisen der hiesigen Behörden und der Strukturen in die sie eingebettet sind ergeben. Hier kommt erneut das Problem der unzureichenden Kenntnis z.B. der Arbeitsmarktstrukturen zum Tragen. Schwerwiegender in diesem Zusammenhang sind jedoch in vielen Fällen schlechte, mithin traumatische Erfahrungen aus den Herkunftsländern. Vor allem die Erfahrungen aus der Stalinzeit und des Zweiten Weltkriegs, die viele Russlanddeutsche machen mussten, sind im kollektiven Gedächtnis verankert und setzen sich teilweise bis in die jüngsten Generationen fort: *„Es war sehr sinnvoll in der Herkunftsgesellschaft nicht aufzufallen, sich nicht an Behörden zu wenden oder an andere öffentliche Stellen.(...) Es besteht eine ganz große Scheu Beratungsstellen aufzusuchen .. das ist aber schon einen Schritt weiter... im Grunde schon, seine eigene Meinung zu äußern, nachzufragen, wenn ich etwas nicht verstanden habe. Denn aus den Erfahrungen der Großeltern und auch der eigenen Erfahrungen war es dumm, sich so zu verhalten...“* (Projektleiterin Höxter, Interview Nr.8)

Daraus resultierend ergeben sich erhebliche Kommunikationsschwierigkeiten zwischen der Zielgruppe und den Fallmanagerinnen und Fallmanagern, die eine gezielte Förderung erschweren und das Misstrauen verfestigen.

6. Binnenintegration und Einbeziehung der Migrantenselbstorganisationen

Die vorhandenen Strukturen der Selbstorganisation von Migrantinnen und Migranten und ihre Potenziale wurden bisher in der Integrationspolitik nicht voll ausgenutzt. Häufig sehen sich entsprechende Vereine dem Verdacht ausgesetzt, durch die Konzentration auf das Bewahren von Werten und Traditionen ihrer Herkunftsgesellschaften der Integration abträglich zu sein. Dies lässt unberücksichtigt, dass die Zusammenarbeit mit MSON auch die Ansprache schwer erreichbarer Zielgruppen erheblich erleichtern kann und Projekte in denen Migrantinnen und Migranten selbst partizipieren können zielführender sind. MSON übernehmen häufig Aufgaben, die ihren Mitgliedern den Einstieg in die Aufnahmegesellschaft erleichtern sollen, sei es bei der privaten, schulischen oder beruflichen Eingliederung oder dem Angebot der

**Frauen tragen
höchstes
Arbeitsmarkt-
risiko**

**Misstrauen gegen-
über Behörden**

**Mobilisierungs-,
und
Transferpotenzial
der MSON nutzen**

Sprachförderung. Die Zuwanderinnen und Zuwanderer können sich dort erste Hilfestellungen holen, da die Hinwendung zu Anlaufstellen der Aufnahmegesellschaft wesentlich vorraussetzungsreicher sind; Sprachkenntnisse und Information bedingen.

Das Beibehalten von Werten und Verhaltensmustern aus den Herkunftsgesellschaften muss darüber hinaus nicht zwangsläufig in gesellschaftlicher Abgrenzung münden. Vorhandene Binnenstrukturen können vielmehr als erste Anlaufstelle zur Orientierung dienen und als erste Integration in die Gemeinschaft der Zuwanderinnen und Zuwanderer und später in die soziale Struktur der Mehrheitsgesellschaft fungieren. Um als Selbsthilfestrukturen zu funktionieren, müssen bestimmte Faktoren erfüllt sein (Savoskul 2006: 206 ff.):

- Stärkung des Selbstbewusstseins: dies lässt sich leichter aufbauen, wenn es den Zuwanderinnen und Zuwanderern möglich ist, unter Menschen mit gleicher kultureller Identität und sozialem Status zu verkehren
- Vermittlung von Alltagswissen: durch die MSON kann Know-how weitergegeben werden, z.B. im Umgang mit Behörden, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern usw.
- Interessenvertretung: über MSON werden Interessen und Bedürfnisse der Zuwanderinnen und Zuwanderer verbalisiert und in der Öffentlichkeit wahrgenommen
- Einklang mit deutschen Gesetzen: Um als Selbsthilfe- und Eingliederungsstruktur dienen zu können, darf das Monopol der gesetzgebenden Gewalt nicht in Zweifel gezogen werden
- Soziale Inklusion: die MSON müssen in ihrem Wirken die Eingliederung fördern und dürfen nicht zur gesellschaftlichen Isolation beitragen
- Lernfähigkeit: Informationen und Erfahrungen müssen gespeichert und weitergegeben werden, um die Verständigung zwischen Mitgliedern und Aufnahmegesellschaft zu verbessern.

Der Ansatz von „Perestrojka“ als innovatives Modellprojekt verfolgte diesbezüglich die Nutzung sozialer Kommunikationswege zur Aktivierung der Migrantinnen und Migranten sowie den Aufbau eines Netzes von zukunftsfähigen Strukturen. Über und mit den MSON sollte ein Zugang zur Zielgruppe hergestellt werden, der den Informationstransfer und die Stärkung von Selbstbewusstsein und Eigeninitiative ermöglicht. So soll das Ziel „Komm-Strukturen“ durch „Geh-Strukturen“ zu ergänzen umgesetzt werden. Das hohe Mobilisierungspotenzial der MSO wurde zur Rekrutierung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern eingesetzt, die sich im Laufe des Projekts ehrenamtlich zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, bzw. Integrationslotsinnen ausbilden ließen. Dabei geht es darum, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich nicht nur Kenntnisse für sich selbst aneignen, sondern diese auch innerhalb ihrer *Community* weitervermitteln. Die Einbindung der Vereine sollte auf Augenhöhe geschehen, d.h. dass sie als gleichberechtigter Partner im Sinne des Projektes mit Migrantinnen und Migranten wahrgenommen und begleitet werden.

Durch die Partizipation an dem Projekt können positive Vorbilder geschaffen werden, die die intendierte Steigerung des Selbstbewusstseins, der Eigeninitiative und der Selbstverantwortung fördern.

Im Rahmen des Projektes wurde im Kreis Lippe mit dem Verein „Freundschaft-Druschba e.V.“ und im Kreis Paderborn mit „Monolith.eV. Netzwerk

Vorbedingungen Für Selbsthilfe

Selbstbewusstsein und Eigeninitiative stärken

Aussiedler“ zusammengearbeitet. Im Kreis Höxter war zunächst eine Kooperation mit dem Verein „Zukunft für Generationen e.V.“ geplant, die jedoch aufgrund unterschiedlicher inhaltlicher Schwerpunkte nicht umgesetzt wurde. An seiner Stelle wurde im Projektverlauf der neu gegründete Verein „Brücke-Moet e.V.“ in die weitere Arbeit eingebunden.

Die Qualifizierung der ehrenamtlichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bzw. Integrationslotsen hatte einen Umfang von 120 Stunden und wurde inhaltlich in Kooperation mit den Bildungsträgern und nach den Wünschen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gestaltet. Um festzustellen, wo der Informationsbedarf bei der Zielgruppe besteht, wurden zunächst Themenvorschläge gemacht, die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ergänzt werden konnten (genaue Schulungsinhalte s. Kreisberichte). Schwerpunkte wurden im Bereich Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialsysteme, sowie interkulturelle Kompetenz und Beratung gesetzt. Weitere Themen waren das politische System Deutschlands, Drogen- und Suchtberatung, Umgang mit häuslicher Gewalt, Vereins-, Sozial-, und Steuerrecht und Einbürgerungsfragen. Zu verschiedenen Seminaren wurden Expertinnen und Experten eingeladen, beispielsweise Schulleiterinnen und Schulleiter, Vertreterinnen und Vertreter der IHK, Kreispolizei oder der ARGEn. Im Mittelpunkt stand bei den Seminaren jedoch nicht nur die Vermittlung von Informationen, sondern auch die Frage, welche Institutionen und Anlaufstellen es gibt, an die sich die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bzw. die Zuwanderinnen und Zuwanderer bei Fragen und Problemen in Zukunft wenden können um sich zu informieren. Neben den Schulungen wurden zusätzlich Exkursionen durchgeführt, wie der Besuch des Freilichtmuseums Detmold und der Ausstellung zur Geschichte der Russlanddeutschen oder des Landtages in Düsseldorf, sowie Betriebsbesichtigungen und ein Besuch der Universität Bielefeld. Für ihre Teilnahme an der Qualifizierung erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Abschluss des Projektes ein Zertifikat, das ihre erfolgreiche Teilnahme sowie Stundenumfang und Seminarinhalte bescheinigt.

Die Gründe für das ehrenamtliche Engagement sind unterschiedlich. Als Motivation an der Ausbildung teilzunehmen, wurden von den befragten Personen aber vor allem drei Aspekte immer wieder genannt: 1. anderen Aussiedlerinnen und Aussiedlern Hilfestellung zu geben und basierend auf den eigenen Erfahrungen die Orientierung in Deutschland zu erleichtern und 2. die persönliche Weiterentwicklung und Qualifizierung sowie die Hoffnung, über die ehrenamtliche Arbeit die Chancen auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. 3. soziale Kontakte knüpfen und Austausch mit anderen Menschen, die den gleichen Erfahrungshorizont teilen.

Für viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren die Erinnerung an ihre eigenen Probleme und Orientierungsschwierigkeiten für ihr Engagement ein zentraler Beweggrund sich zur Multiplikatorin bzw. Multiplikator ausbilden zu lassen und für andere Menschen den Übergang in die Aufnahmegesellschaft zu vereinfachen:

„Ich habe sofort ja gesagt. Weil, als ich mit 17 nach Deutschland kam, kannte ich keine Sprache. Ich war vollkommen desillusioniert (...) Ich wusste nicht, was das Arbeitsamt ist usw. oder z.B. die AWO, wo man überhaupt

**Ausbildung von
Multiplikatoren
und Integrations-
lotsen**

**Motivation für
Ehrenamt**

**Hilfestellung
leisten und
Erfahrungen
weitergeben**

Hilfestellung bekommt usw. Ich wusste gar nichts. Also man steht da wirklich wie im Wald oder in der Wüste. Man weiß nicht wohin. Es gab Menschen die sich wirklich um mich gekümmert haben (...). Und ich bin so dankbar dafür, dass die mir damals geholfen und mich unterstützt haben und ich möchte das einfach zurückgeben.“ (Multiplikatorin Paderborn Interview Nr.6)

Für viele Migrantinnen und Migranten spielen persönliche Bezugs- und kollektive Orientierungssysteme bei der Integration in die Mehrheitsgesellschaft eine große Rolle. Dies trifft in besonderem Maße auf die Zielgruppe der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler zu, da die persönlichen Vertrauensbeziehungen notwendige Bedingung sind, um das Misstrauen gegen staatliche Institutionen zu überwinden und neue Wege der Ansprache einzuschlagen.

„Ich würde es mal als „Schlüssel zur Tür“ benennen, so dass man Zugang zu dieser Gruppe durch den Verein gewinnt. (...) Öffentliche Einrichtungen schrecken viele ab. (...) Das liegt nicht an den Einrichtungen selber, sondern an der Mentalität der Zuwanderer. Es war ein ganz anderes Regime wo die herkamen, man hat sich immer versucht weit entfernt davon zu halten. Und hier sehen wir das selbe: das die Leute sich eher zurückziehen.“ (MSO Lippe, Interview Nr.10)

Diese Schlüsselfunktion kann gerade bei Gruppen zum Tragen kommen, die sich durch gesellschaftliche Selbstisolation auszeichnen. Deutlich geworden ist dies vor allem im Kreis Höxter, in dem abgeschlossene Kirchengemeinden existieren, die sich der deutschen Mehrheitsgesellschaft, ihrer Werte und Weltanschauung und Institutionen absichtlich verschließen und die Kooperation auch beim „Perestrojka-“ Projekt verweigerten (siehe Kreisbericht Höxter). Der Einsatz der Ehrenamtlichen ist hier ein Weg Kontakte aufzubauen, die über offizielle Wege nicht erreicht werden. Der Informationstransfer geschieht meist nicht unmittelbar und direkt, jedoch stellt dies in diesen Fällen die einzige Möglichkeit der Intervention dar:

„Diese Hineinvermittlung, die passiert dann über persönliche Verbindungen, die es an einzelnen Stellen gibt, zwischen Mitgliedern der Baptistengemeinde und Nicht-Mitgliedern, auch in die Gemeinde hinein.“ (VHS Höxter, Interview Nr.7)

Begünstigt wird die Aktivierung der Migrantinnen und Migranten durch die Schaffung von Vorbildern, die den gleichen Zuwanderungshintergrund teilen und sich bereits erfolgreich integrieren konnten. Unter den Befragten wurde sehr häufig darauf hingewiesen, dass der Wunsch nach Selbstverwirklichung mit der Teilnahme an Vereinsaktivitäten zunahm und auch die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren einen Vorbildcharakter angenommen haben:

„Das ist sehr wichtig. Dass man sieht, da sind Personen aus den eigenen Kreisen, die was erreicht haben, die was geschafft haben, die wirklich Arbeit haben und eine Ausbildung gemacht haben, das nicht alles aussichtslos ist. Das es zu schaffen ist. (...) Man kann auf sie schauen und sagen: das schaff ich auch.“ (Multiplikatorin Paderborn, Interview Nr.6)

**MSON als
„Türöffner“**

**Zugang zu schwer
erreichbaren
Communities**

**Vorbilder
schaffen**

Die geteilten Erfahrungen der Zuwanderung, Mentalität und Sprache spielen bei der Arbeit der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eine große Rolle, da sie als Vertrauensbasis fungieren. Selbst wenn die Zuwanderinnen und Zuwanderer wissen, welche Behörde oder Institution für ihr Anliegen die richtige ist, scheuen sie sich häufig aus Angst vor Missverständnissen und/oder sprachlicher Barrieren diese aufzusuchen und bleiben passiv. Dabei muss es sich nicht immer um staatliche Institutionen handeln, sondern kann auch andere Beratungsstellen betreffen. Die Wichtigkeit von Vertrauen und persönlichem Kontakt hat sich im Rahmen der Projektevaluation als zentrales Schlüsselkriterium für einen erfolgreichen Informationstransfer über die MSON und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erwiesen. Auf Grundlage dessen können auch schwer erreichbare Zielgruppen die sich zuvor in abgeschlossenen *Communities* bewegt haben, aktiviert werden. Den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wohnt bei der Integrationsarbeit eine Schnittstellenfunktion inne, die auch von den Ehrenamtlichen so definiert wurde: „...ein anderes Wort ist „Brückenmensch“. Die Brücke zwischen der einheimischen Bevölkerung und den Aussiedlern speziell.“ (Multiplikatorin Lippe, Interview Nr.5)

Neben den Informationen die in den Schulungen über Arbeitsmarkt, politisches System usw. vermittelt werden, können die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bzw. Integrationslotsinnen als solche „Brückenmenschen“ auch alltägliche Missverständnisse ausräumen. Zu Mentalitätsunterschieden erzählte eine Teilnehmerin folgendes:

„Ein Beispiel: Da haben sich jetzt zwei Frauen gestritten. Eine deutsche Frau und eine Frau aus Russland.(...) In Russland sagte man immer „Wenn das Kind vor dir Angst hat, so ist es gut.“ Aber das ist nur so ein Ausdruck, mit dem Wort „Angst“ ist jetzt nicht „die Angst“ gemeint, sondern „Respekt“, aber man sagt „Angst.“ Und in Deutschland ist es ganz schlimm, wenn man sagt, „das Kind hat vor dir Angst“. Es bedeutet nicht Respekt. Dann sagte die Frau aus Russland zu der Frau aus Deutschland: „Die Kinder haben Angst vor dir.“ Die deutsche Frau hat sich aufgeregt, die haben sich miteinander gestritten, ich stand dazwischen und habe versucht zu vermitteln. (...) Es sind immer so feine Kleinigkeiten...“ (Teilnehmerin Höxter, Interview Nr.3)

Die Organisation der Schulungen für die Ehrenamtlichen durch Spätaussiedlerinnen oder Spätaussiedler ist in ähnlicher Weise durch den geteilten Hintergrund und die Erfahrungen in der Herkunftsgesellschaft erleichtert worden. Dieser Aspekt spielte eine größere Rolle als die Zweisprachigkeit der Projektleiterin. In allen Kreisen wurden die Schulungen auf Deutsch abgehalten und nach Aussagen der Beteiligten wurde nur sehr selten auf eine Erklärung bestimmter Sachverhalte auf Russisch zurückgegriffen. Die Zweisprachigkeit war in solchen Situationen von Nutzen, in denen einzelne Teilnehmerinnen und Teilnehmer Bedeutungen deutscher Wörter nachfragen mussten. Die übrigen Mitglieder der Gruppe bemühten sich dann stets, diejenigen mit den größeren sprachlichen Defiziten bei der Verbesserung ihrer Sprache zu unterstützen. Bezüglich der Unterrichtsstruktur wurde von einer Befragten geäußert, das die Schulungen an das Unterrichtssystem in Russland erinnere und die Mitarbeit der Teilnehmerinnen

**Vertrauen als
Vorraussetzung
für Wissens-
transfer**

**Missverständnisse
ausräumen**

**Gleiche Sprache
und Hintergründe
erleichtern
Ansprache**

und Teilnehmer gefördert habe: *„Wir sind so gewohnt zu arbeiten und nicht anders. Es ist z.B. so, dass es in Russland sehr strenge Strukturen gibt und [die Seminarleitung] hat das so gemacht, wie man das in Russland macht. Also nicht genau so, aber diese Struktur die war uns bekannt und wir haben mitgearbeitet.“* (Teilnehmerin Höxter, Interview Nr.3)

Ihre Funktion als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schon während des Projektes wahrnehmen und das in den Schulungen angeeignete Wissen weitergeben. Der Informationstransfer muss dabei nicht zwangsläufig innerhalb des Vereins stattfinden, an den sich die Zielgruppe wendet, sondern geschieht im alltäglichen Umgang mit Freunden und Bekannten: *„Man wird oft gefragt: Hast du das schon gemacht? Hast du damit schon Erfahrungen gesammelt? Warst du da und da? Vor kurzem..ich hatte die Information das man einen Kredit aufnehmen kann für Studiengebühren z.B. (...) und dann haben wir [uns] auch in einem privaten Gespräch mit einem anderen Menschen (...) unterhalten und er hat von seinem Bruder erzählt und da konnte ich sagen: „Du, also sowas gibt es!“ So, das man gar nicht gezielt auf ein Thema angesprochen wird, aber man speichert sowas, weil man Multiplikator ist.“* (Multiplikatorin Paderborn, Interview Nr. 17)

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer berichteten, dass aus ihrem Umfeld immer wieder Nachfragen kämen, nachdem ihre Tätigkeit als Multiplikatoren bekannt geworden sei. Dies kann als Beleg für den hohen Informationsbedarf gewertet werden. Aus dem Umfeld der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurde die Eigeninitiative gelobt und außerdem Wünsche geäußert, in gleicher Weise aktiv zu werden:

„Ich habe Freundinnen, die in Lippstadt wohnen und die sagen immer: „Es ist so schade, dass es so was bei uns nicht gibt!“ Die finden das richtig gut, das ich das hier auch mitmache. Das es auch an der Zeit ist, das jemand sich hinsetzt und sagt, wir müssen irgendwas tun. Wir müssen unseren Kindern und unseren Jugendlichen auch weiterhelfen. Wir müssen das selbst in die Hand nehmen. (...) Ich werde immer wieder darauf angesprochen. Also am Telefon ... „hast du schon wieder was neues in Erfahrung gebracht?“ Denn ich habe immer wieder neue Informationen, immer irgendwas und das erzähle ich dann auch.“ (Ebd.)

Selbstbewusstsein und Eigenverantwortung ist auch bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen zu beobachten gewesen, die gar nicht mit so hohen Erwartungen an die Schulungen herangegangen waren. *„Ich habe schon einige Erfahrungen damit gemacht. Und zwar habe ich schon einigen Menschen geholfen, was die Einbürgerungsfragen angeht...ich habe einfach das Gefühl, dass wenn ich diesen Menschen helfe, ich etwas für die Gesellschaft tue.“* (Integrationslotsin Höxter, Interview Nr.3)

Als zweiter wesentlicher Aspekt, ist die im Projektansatz intendierte Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbstwertgefühls der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und damit korrespondierend die Befähigung zur Selbsthilfe und Eigenverantwortung im Sinne des „Empowerments“ als wichtiger Bestandteil der Aktivierung zu nennen. Dies bezieht sich sowohl auf die Ebene der Vereinsführung, als auch auf die Arbeitsmarktteilnehmerinnen und

Anwendung der Kenntnisse im Projektverlauf

Aktivierung des Umfeldes

Gesellschaftlichen Beitrag leisten

Wertschätzung der Arbeit der MSON und Ehrenamtlichen

Arbeitsmarktteilnehmer und ehrenamtlichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Partizipation und ein Dialog auf Augenhöhe stellt für die MSON und ihre Mitglieder eine bis dahin vermisste Form der Wertschätzung dar, die ein Vorsitzender folgendermaßen formulierte: „*Nicht wir helfen euch, sondern wir brauchen euch.*“ (MSO Lippe Interview Nr.7)

Auch für die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und die Menschen, mit denen sie im Projektverlauf zu tun hatten, spielt dies eine große Rolle. Für die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bietet sich eine Möglichkeit aktiv zu werden und ihre Potenziale einzubringen. Vor allem für diejenigen unter den Ehrenamtlichen, deren beruflichen Qualifikationen in Deutschland nicht anerkannt wurden, bot die Tätigkeit als Multiplikatorin oder Multiplikator die Gelegenheit, ihre Kenntnisse sinnvoll zu nutzen und so auch ihr Selbstwertgefühl zu stabilisieren. Dies war vor allem bei Menschen mit pädagogischem Hintergrund zu beobachten, die in ihrem Herkunftsland als Lehrerinnen und Lehrer gearbeitet haben. Die Stärkung des Selbstbewusstseins versuchen die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auch auf die Menschen in den Kursen zu übertragen (z.B. bei ihrem Einsatz in den IntegrationsPlus - Kursen). Dieser Aspekt wurde von allen Befragten auch besonders hervorgehoben: „...*ja fürs Ego sowieso. Für diejenigen die jetzt als Multiplikatoren im Projekt sind. (...) Wir wurden ja hier nicht anerkannt, aber mit der Anerkennung [als Multiplikator] steigt auch das Selbstbewusstsein. (...) Das haben wir auch schon gehört von unseren Teilnehmern. Und an dem Selbstbewusstsein unserer Teilnehmer, da arbeiten wir fast jeden Tag. Und das bringt auch was, und das freut uns auch.*“ (Multiplikatorin Lippe, Interview Nr.5)

Andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer verbanden die Vereinsarbeit damit, ihre beruflichen Kenntnisse anzuwenden und entsprechende Projekte anzustoßen. Beispielsweise arbeiteten eine Erzieherin und eine Ernährungsberaterin zusammen eine Veranstaltung zur gesunden Ernährung für Kinder aus. Dies wurde als Möglichkeit gesehen, gleichzeitig „im Beruf“ zu bleiben und keine Lücken im Lebenslauf entstehen zu lassen und etwas für die Gemeinschaft zu tun. In diesem Zusammenhang wurde auch die Zertifizierung der Integrationslotsen-Ausbildung als nützlich betrachtet und als Zugewinn für die Bewerbungsunterlagen gesehen. Die formale Anerkennung der Ausbildung und die Dokumentation der Qualifizierung ist darüber hinaus von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als wichtig empfunden worden, da sie bei der beratenden Tätigkeit Sicherheit gäbe und das Gefühl vermittele, man sei „*berechtigt, das zu machen.*“ (Integrationslotsin Höxter, Interview Nr. 10)

Der soziale Austausch spielte für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ebenfalls eine große Rolle. Dieser wurde vor allem von den weiblichen Teilnehmerinnen akzentuiert. Viele Frauen mit Kindern gaben an, sie suchten nach einer Möglichkeit das Haus zu verlassen, soziale Kontakte zu knüpfen und einen gewissen persönlichen Freiraum zu erlangen: „*Ich wollte einfach von Zuhause raus. Ich wollte dahin gehen, wo die Menschen sind. Einfach was Nützliches machen – das ist ja auch gelungen.*“ (Integrationslotsin Höxter, Interview Nr.3)

In diesem Kontext ließ sich eine traditionelle Rollenverteilung und – zuschreibung feststellen. Der Wunsch nach außerhäuslichen Aktivitäten ist in vielen Fällen auf die klassische Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen

**Selbstwertgefühl
der
Teilnehmerinnen
und Teilnehmer
stärken**

**Aufbau sozialer
Kontakte und
Partizipation**

**Traditionelle
Geschlechter-
rollen
hinterfragen**

auf Erwerbs- und Familienarbeit zurückzuführen. Ehrenamtliche Tätigkeiten und die Pflege sozialer Kontakte wird traditionell den Frauen zugeschrieben. Während den Männern eher die Beschäftigung oder das Beisammensein bei Themen wie Sport, Technik und Arbeit zugeordnet wird, werden Frauen als „mütterliche“ Typen charakterisiert, die das entsprechende Einfühlungsvermögen und „Naturell“ dafür haben. Dabei handelt es sich durchaus um eine geteilte Selbstbeschreibung der Frauen, die auf Nachfrage immer wieder erläutert und auch bejaht wurde: *„Wir haben darüber später auch noch gesprochen. Das liegt in der Natur der Frau. Diese ehrenamtliche Tätigkeit, jemand helfen, das liegt wirklich in der Natur der Frau.“* (Projektleiterin Höxter, Interview Nr.5)

Die Sozialisation der Frauen geht aufgrund der vorherrschenden Rollenverhältnisse demzufolge zur „Mutter“ und des „Mütterlich seins“, während die Männer eher in die Richtung von „Macht“ und „Organisation“ sozialisiert sind. Zwar wurde in diesem Kontext auch angemerkt, *„die Frauen machten die Arbeit und die Männer saßen im Vorstand“* (Multiplikatorin Lippe, Interview Nr.5), allerdings ist innerhalb des Projektes daraus keine prinzipielle Benachteiligung von Frauen innerhalb der Vereinsstrukturen abzuleiten. In den Vereinen sind Frauen trotz dieser klassischen Rollenzuschreibung an der Vorstandsarbeit beteiligt. Der Umstand, dass mehr Frauen in der ehrenamtlichen Arbeit aktiv sind, wurde von den Teilnehmerinnen auch nicht als gravierender Mangel wahrgenommen. Die althergebrachten Rollen werden teilweise zwar hinterfragt und mehr Engagement von jungen Menschen und Männern im Ehrenamt gefordert, allerdings wurde ebenfalls geäußert, *„man habe sie bisher nicht vermisst.“* (Ebd.). Im Gegenteil wurde die ehrenamtliche Aktivität teilweise als Zeichen der weiblichen Überlegenheit gesehen und erklärt: *„In Russland waren Frauen immer stärker als Männer... und aktiver als Männer“* (Multiplikatorin Paderborn, Interview Nr.8) Frauen seien demzufolge besser in der Lage ihre Perspektiven einzuschätzen und sich in der neuen Umgebung zurecht zu finden.

Nichtsdestotrotz ist im Gesamtbild eine ungleiche Verteilung von partizipativen (Gestaltungs-) Möglichkeiten aufgrund von traditionellen Rollenbildern feststellbar, im Bereich der Arbeitsmarktintegration in signifikanter Weise.

Die Berücksichtigung des Gender Mainstreamings innerhalb des Projektes ist daher zwingend notwendig (s. Kreisberichte) und hat durch die Aktivierung im Rahmen der Multiplikatorenschulungen Erfolge erzielen können.

Im Projektverlauf hat sich nicht nur der hohe Bedarf an Informationen und die gute Annahme der Qualifizierungsangebote abgezeichnet, sondern auch ein hohes Maß an Engagement und Eigeninitiative der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, was sich im Falle des Kreises Höxter in der Gründung eines neuen Vereins niederschlug. Die Inklusion der Ehrenamtlichen in die Integrationsarbeit ist ein wichtiger Faktor für die Nachhaltigkeit des Projektes, der regional übergreifend als gelungenes Ergebnis des Projektes beurteilt wurde. Übereinstimmend wurde die präventive Wirkung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Integrationslotsinnen als langfristiger Erfolg gesehen und als Weg den es weiter zu verfolgen gilt, eingeschätzt:

„Ja, da bin ich schon von überzeugt. Das einfach aus den Gesprächen, aus den Treffen, aus den Netzwerkarbeiten, sei es bei den Vereinsaktivitäten, sei es aus den Aktivitäten drum herum, glaub ich schon, das es viel ausmacht. Die

**Hoher Bedarf
und Nachfrage
an Informationen
der Zielgruppe**

Migranten haben jemanden den sie ansprechen können, eine eigene Vertrauensperson (...) und ich glaube schon, dass das langfristig Früchte trägt. (...) An dem Ball muss man jetzt bleiben, sonst ist a) der Informationsstand irgendwann veraltet und b) alle Verbindungen die ich aufgebaut habe, würde ich sonst wieder verlieren.“ (Teamleiter ARGE Höxter, Interview Nr.4)

Um die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewährleisten, bedarf es einer weiteren Unterstützung der MSON. Besonders trifft dies auf den Kreis Höxter zu, in dem ein neuer Verein gegründet worden ist, der sich als Akteur innerhalb der entstehenden und entstandenen Integrationsnetzwerke noch etablieren muss. Dazu bedarf es einerseits finanzieller Unterstützung, aber andererseits auch Hilfe und eine anhaltende Kooperation im Bereich von weiteren Schulungen und der Antragstellung für Projekte.

Insgesamt muss die Einbeziehung der MSON und die Ausbildung der Ehrenamtlichen als Erfolg bewertet werden, der von allen beteiligten Akteuren geteilt und entsprechend geschätzt wird. Nichtsdestotrotz muss bei der Vergabe von Aufgaben geprüft werden, inwiefern die MSO eine Verantwortungsübernahme im Rahmen ihrer Möglichkeiten übertragen werden kann. Dies ist abhängig vom Institutionalisierungsgrad der MSO und den vorhandenen personellen Ressourcen. Bei der Übertragung von Aufgaben muss ein Mittelweg eingeschlagen werden, der die MSO mit in die Verantwortung nimmt, aber auch die ehrenamtlichen Grundvoraussetzungen berücksichtigt. Unter Bedingungen ehrenamtlicher Mitarbeit kann nur ein bestimmtes Maß an Professionalität erwartet werden (s. Kreisbericht Lippe). Außerdem ist auf ehrenamtlicher Basis die Übertragung von Verantwortung und professioneller Umsetzung nur bis zu einem gewissen Grad tragbar, da den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die unbezahlte Ausführung von Arbeiten, die z.B. durch Sozialverbände oder andere Institutionen bezahlt werden, ohne finanzielle Anerkennung nicht vermittelbar ist.

Perspektivisch kann der Einsatz von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren noch ausgebaut werden. Bereits im Projektverlauf konnten ein Informationstransfer und aktivierende Impulse durch die Ehrenamtlichen ausgehen. Einige Ausgebildete werden in den IntegrationsPlus-Kursen eingesetzt. Es kamen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern teilweise auch eigene Vorschläge, wie und wo sie in Zukunft gerne aktiv werden würden, z.B. im Rahmen einer langfristigen Schülerbetreuung. Das hohe Maß an Engagement und die Vernetzung der MSO sollte in jedem Fall für die Zukunft genutzt werden. Der überregionale Austausch zwischen den MSO kann für den neuen Verein im Sinne des *best practise* helfen, den Aufbau zu beschleunigen und aus den Erfahrungen der anderen MSO zu lernen. Solche Lernpartnerschaften sind bereits angestoßen worden. Als Verbesserungsvorschlag wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch ein verbesserter Informationsaustausch angeregt. Ein gemeinsamer E-Mailverteiler wäre eine Möglichkeit, um den Informationsfluss zu vereinfachen und die Vernetzung zwischen den Akteuren auszubauen. Über die Optimierung der Kommunikation zwischen den MSON hinausgehend, werden auch ein besserer Kontakt und mehr Berührungspunkte mit der autochthonen Gesellschaft gewünscht. Die sozialräumliche und gesellschaftliche Exklusion kann zwar durch die Maßnahmen aufgebrochen und die Eingliederung in die

Nachhaltigkeit

**Einschränkung
der Leistungs-
fähigkeit von
MSON**

**Grenzen des
Ehrenamtes**

Mehrheitsgesellschaft vorangetrieben werden, eine vermehrte Einbindung von Autochthonen könnte diese Entwicklung aber noch unterstützen.

7. Kreisberichte

7.1. Kreis Lippe

Im Kreis Lippe wurde das Projekt in einer Kooperation aus der Netzwerk Lippe gGmbH, dem Verein „Freundschaft-Druschba e.V.“ und der ARGE Lippe pro Arbeit durchgeführt. Dem Netzwerk Lippe oblag in Zusammenarbeit mit der ARGE die Arbeitsmarktförderung von Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern aus der ehemaligen GUS. Arbeitsschwerpunkt des Netzwerkes stellte die individuelle Kompetenzfeststellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmern und darauf basierend das Erstellen gezielter Förderempfehlungen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die ARGE dar, die anschließend für die Vermittlung verantwortlich war. Parallel wurde die Arbeit des Vereins „Freundschaft-Druschba e.V.“ begleitet, der die Rekrutierung der Ehrenamtlichen, sowie die Organisation und Durchführung der Multiplikatorenschulungen übernommen hat.

Durch die passgenaue Förderung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch individuelle Beratung und zielgruppengerechtes Coaching, sowie bessere Verzahnung von Integrationskursen und arbeitsmarktpolitischer Förderung, sollte die Arbeitsmarktintegration erreicht werden.

Die zweite Schiene der Multiplikatorenschulung hatte die nachhaltige gesellschaftliche Integration und Aktivierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und ihres Umfeldes zum Ziel.

Die konzeptionelle Rollenverteilung ist im Rahmen des Projektverlaufes und der Evaluation von allen beteiligten in dieser Form als sinnvoll erachtet worden.

7.1.1 Arbeitsmarktintegration

Die Zielgruppe im Kreis Lippe sind Zuwanderinnen und Zuwanderer aus den ehemaligen GU- Staaten, die zum Projektbeginn an Integrationskursen des BAMF teilnahmen und in den Integrationskursen auf das Projekt aufmerksam gemacht wurden. Im weiteren Projektverlauf erfolgte die Rekrutierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die ARGE Lippe pro Arbeit und dem Verein „Freundschaft-Druschba e.V.“

Der Altersdurchschnitt der Teilnehmerinnen und Teilnehmer betrug 37,8 Jahre, der Großteil war zwischen 25-50 Jahre alt (66,2%), 14,1% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer war jünger als 25, 19,7% älter als 50 Jahre.

Diese Gruppe ist innerhalb der Zuwanderungsbewegung der jüngeren Migrationswelle der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler zuzuordnen, die arbeitsmarktpolitisch im Vergleich schlechtere bzw. für den deutschen Arbeitsmarkt schlechter zu verwertende berufliche Qualifikationen aufweist. 67,6% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Kreis Lippe reisten innerhalb der letzten zehn Jahre nach Deutschland ein, überwiegend aus Russland (38%) und Kasachstan (29,6%).

**Teilnehmer aus
jüngerer
Einreisewelle**

Strukturelle Unterschiede zwischen dem deutschen Arbeitsmarkt und dem des Heimatlandes erschweren die Integration auf dem Arbeitsmarkt. Die mitgebrachten Qualifikationen entsprechen häufig nicht der Nachfrage des hiesigen Arbeitsmarktes, wie z.B. die quantitative Verschiebung von Arbeitsplätzen vom Industrie- zum Dienstleistungssektor.

Auch für Akademikerinnen und Akademiker ist die bestehende Praxis bezüglich der Anerkennung von universitären Abschlüssen problematisch. Die mangelnde Anerkennung führt dazu, dass sie entweder gar nicht oder nur fachlich stark abqualifiziert im gelernten Bereich Anstellung finden. Die Anerkennung und die Übertragung der ausländischen Abschlüsse und Arbeitserfahrungen auf den deutschen Arbeitsmarkt erweist sich häufig als schwierig. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Kreis Lippe besaßen 64,8% keinen in Deutschland anerkannten Bildungsabschluss, nur 29,9% verfügten über einen anerkannten Berufs-, oder Hochschulabschluss. Nur ein Teilnehmer mit Facharbeiterabschluss aus der ehemaligen UdSSR hat seine Ausbildung anerkannt bekommen. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Hochschulabschluss wurden mit 52,9% die Hälfte anerkannt.

Dieses Hindernis wurde auch seitens der ARGE benannt: *„ja sicher, das [die Anerkennung der Abschlüsse] ist ein Problem. An sich erst mal die Zusammenstellung des Lebenslaufes, Arbeitsbücher zu beschaffen, eben aus dem Heimatland, die Übersetzen zu lassen....“* (Fallmanagerin ARGE, Interview Nr.2)

Für Zuwanderinnen und Zuwanderer die aufgrund dieser Schwierigkeiten lange nicht in ihrem Beruf gearbeitet haben, verschlechtern sich die Aussichten auf eine adäquate Vermittlung *„weil die Dauer der Arbeitslosigkeit dazu führt, dass der Kunde ohnehin wieder ungelernt ist (...) auch wenn er in vorigen Jahren mal in einem qualifizierten Beruf gearbeitet hat.“* (Ebd.)

Häufig tritt das Problem auf, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht über die Wichtigkeit der Formalia für den deutschen Arbeitsmarkt bewusst sind. Dies betrifft einerseits die Erwartungen an ein Bewerbungsschreiben, aber auch die (teilweise vorhandene) Dokumentation der bisherigen Arbeitserfahrungen. Dies stellte sich auch bei der Arbeit des Netzwerk Lippe heraus: *„Es waren alle motiviert, aber nicht unbedingt sich qualifizieren zu lassen, sondern arbeiten zu gehen. Dafür in Russland] muss man nicht unbedingt was erlernen. Sie denken, sie sind jetzt in Deutschland und können die Sprache und können dann weiter arbeiten gehen.“* (Mitarbeiterin Netzwerk Lippe Interview Nr.8)

Absolut zentral für die gesellschaftliche, als auch für die berufliche Integration dieser Zielgruppe sind die sprachlichen Defizite. Diese Problemlage wurde sowohl von Seiten der ARGE und der Netzwerk Lippe gGmbH, als auch von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als größtes Hemmnis für den Einstieg in den Arbeitsmarkt bezeichnet. Man stimmte daher in der Mehrzahl der Fälle überein, erst die Sprachkenntnisse zu verbessern und im zweiten Schritt eine Ausbildung oder Arbeitsstelle zu suchen. Die in den BAMF-Kursen vermittelten Sprachkenntnisse reichen nach Ansicht der ARGE und des Netzwerk Lippe nicht für den Arbeitsalltag aus.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigten sich auch trotz ihrer bisherigen Schwierigkeiten motiviert, diese Mängel auszugleichen. Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer (auch aus den anderen Kreisen) wehrten sich gegen die Vorwürfe und Vorurteile, man würde „zu hause auf dem Sofa sitzen“ und sich im SGBII Bezug einrichten. Der Wunsch nach Eigenständigkeit und

**Problem:
Bürokratische
Barriere**

**Dauer der
Arbeitslosigkeit**

Motivation

Berufstätigkeit war den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr wichtig. Dabei spielen teils sehr persönliche Gründe und das Selbstwertgefühl eine Rolle: „*Da wo ich gewohnt habe 25 Jahre, da hattest du viele, viele Probleme, wenn man keine Arbeit hat. Dann hat man keine Lebensmittel, keine Kleidung usw. In Deutschland, wenn ich nicht arbeite ... ich bekomme Geld... das ist gut, aber ich möchte wieder...nicht jeden Tag, aber ein Mal pro Woche meiner Frau Blumen schenken. Jetzt ich muss sagen, bring bitte Geld mit, ich kaufe dir ein Geschenk. Das ist nicht in Ordnung.*“ (Teilnehmer Lippe, Interview Nr.6).

Die Arbeit des Netzwerk Lippe bestand daher zuerst darin, die genannten Informationsdefizite auszugleichen.

Neben den formalen beruflichen und sprachlichen Qualifikationen ist mangelndes Wissen über die Erwartungen und Abläufe des deutschen Arbeitsmarktes für die überwiegende Mehrzahl der Befragten ein Hindernis.

Dies äußert sich bereits in grundlegenden Fragen zu den Aufgaben und Strukturen des Schulsystems und Arbeitsmarktes: „... *ich weiß nicht, was das Arbeitsamt überhaupt macht. Ich weiß, es zahlt Geld an Leute die Zuhause sitzen oder arbeitslos sind. Auch über Schulen weiß ich nicht alles. Ich weiß, dass es Schule für Behinderte gibt, ich dachte, vielleicht gibt es auch Schulen für Menschen, die die deutsche Sprache nicht können.*“ (Teilnehmer Lippe, Interview Nr.4.1).

Diese Informationsdefizite erklären, warum Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler in nur geringem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren. Diese Mängel setzen sich fort in Fragen des Bewerbungsschreibens, der Möglichkeiten geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen und der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen.

Die zielgruppenunspezifische Förderung der ARGE in Kombination mit der Unwissenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer führt zu vermehrten Kommunikationsproblemen, die nur in Einzelfällen durch das Empathievermögen und das Engagement der Fallmanagerinnen und Fallmanager aufgelöst werden können. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer fühlten sich sonst oft nicht verstanden und bevormundet und konnten Entscheidungen der Fallmanagerinnen und Fallmanager nicht nachvollziehen: „*Er [der Fallmanager] wollte, das ich besser Deutsch spreche. Das ist richtig, das wollte ich auch. Aber einmal war (es) so, dass ich nach Kasachstan fahren wollte...für drei Wochen und dann später eine Ausbildung suchen... und da musste ich zuerst mit meinem Berater sprechen*“. (Teilnehmer Lippe, Interview Nr.4.1)

Aus diesen Kommunikationsproblemen resultierend, hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Eindruck, ihre Wünsche würden auch in Bezug auf die berufliche Qualifizierung nicht berücksichtigt: „*Beim Arbeitsamt die schicken einem einen Brief... mit Maßnahmen die mich überhaupt nicht interessieren. Die machen einen Haken dahinter und gut.*“ (Teilnehmerin Lippe, Interview Nr.1)

Seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurde dementsprechend die Zeit, Vertrauen und Verständnis, sowie Freundlichkeit und persönliche Ansprache durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Netzwerk Lippe besonders positiv hervorgehoben.

Als Arbeitsschwerpunkt des Netzwerks Lippe wurde im Projektverlauf das 'Profiling' betrachtet; d.h. die beabsichtigte individuelle Beratung und

Ausgleich von Informationsdefiziten

Missverständnisse zwischen ARGE und Teilnehmern

Profiling durch Netzwerk: Zeit und Vertrauen sind wichtig

Kompetenzfeststellung.

Bei der Bewertung der Arbeit des Netzwerks Lippe hat sich gezeigt, dass seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer abgesehen von der tatsächlichen Arbeitsmarktintegration, der persönliche Kontakt und Umgang einen hohen Stellenwert einnahm. Aus der Perspektive der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, muss die Beurteilung der Arbeit des Netzwerkes unter Berücksichtigung der Tatsache gesehen werden, dass die oben genannte Zurückhaltung bzw. das teilweise tief sitzende Misstrauen gegenüber staatlichen Einrichtungen häufig zu einem negativen Bild und schlechten Erfahrungen mit denselben geführt hat und in Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt die Wahrnehmung des Netzwerkes immer in Abgrenzung zur Wahrnehmung der ARGE zu bewerten ist. Die häufig abwertende Haltung gegenüber der ARGE muss ebenfalls in diesem Kontext verstanden werden.

Auch im Bereich der Arbeitsmarktintegration hat sich gezeigt, dass zunächst Vertrauen aufgebaut werden muss und persönliche Kontakte sehr wichtig sind. Der persönliche Umgang war für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von großer Bedeutung und zeigt abermals auf, dass der Charakter offizieller Institutionen und deren Weisungsbefugnis bei der Zielgruppe problematisch ist: *„die Leute [beim Netzwerk Lippe] sind immer freundlich und sehr lustig. Immer positiv, [der Mitarbeiter] ist immer positiv (...) Diese Leute müssten im Arbeitsamt sitzen...als Berater (lacht). Das ist besser als die [Berater], die immer nur sagen: so, so, so.“ (Teilnehmer Lippe, Interview 4.2)*

Betreffend der Kompetenzerfassung wurde die Bedeutung der Frage nach den eigenen Interessen betont. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde diesbezüglich häufig Dankbarkeit geäußert und war auch ein Grad an Erleichterung feststellbar. Die Förderempfehlungen wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als sinnvoll empfunden. Die überwiegende Mehrheit der Befragten äußerte sich hinsichtlich der Verbesserung ihrer Perspektiven für den Arbeitsmarkt durch das Projekt positiv. Auch die Teilnehmer und Teilnehmerinnen deren sprachliche Fortbildung noch einige Zeit in Anspruch nehmen wird, zeigten sich bezüglich ihrer Arbeitsmarktperspektiven optimistisch und motiviert: *„Die sind gut. Wenn ich Deutsch kann, ist Arbeit suchen, glaube ich, kein Problem. Vielleicht versuche ich mich selbstständig zu machen. Wenn das geht, gut. Wenn nicht, gehe ich arbeiten.“ (Ebd.)*

Seitens der ARGE wurde die Arbeit der Netzwerk Lippe gGmbH als wichtige Zuarbeit für die Fallmanagerinnen und Fallmanager benannt.

Die Kompetenzfeststellung und die Aufarbeitung und Auswertung der vorhandenen Arbeitsunterlagen und Kenntnisse wurden als wichtige Arbeitsgrundlage für die Fallmanagerinnen und Fallmanager durch das Netzwerk Lippe eingeschätzt.

„Es geht schon los, das die an der Stelle gar nicht wissen, ob sie in Deutschland einen anerkannten Schulabschluss haben und da ist dieses Projekt Perestrojka auch ganz hilfreich... auch den Lebenslauf vollständig aufzuarbeiten.“ (Fallmanagerin Lippe, Interview Nr.2)

Häufig ist die Feststellung, ob eine Kundin oder ein Kunde über einen aus- oder inländischen Schul- oder Berufsabschluss verfügt, wann er in welchem Bereich

**Persönliche
Ansprache und
Kontakt**

Perspektiven

**Bewertung durch
ARGE**

und Umfang Arbeitserfahrungen gesammelt hat für die Fallmanagerinnen und Fallmanager schwer zu treffen. Hinzu kommen Verständigungsschwierigkeiten, die im Rahmen des Projektes durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Netzwerk Lippe behoben werden konnten: *„...um die ersten Dinge abzuklären, die mir teilweise auch nicht möglich waren abzuklären, weil ich eben auch überhaupt keinen Migrationshintergrund habe. Und ich denke das ist zum Beispiel auch ganz hilfreich, ich habe (...) den Kollegen hier beim Netzwerk, die ja auch die Sprache Gottseidank beherrschen und sich ganz gut verständigen können.“* (Ebd.)

Aufgrund der unzureichenden sprachlichen Kenntnisse aus den BAMF-Kursen wurde von den Fallmanagerinnen und Fallmanagern die Weitervermittlung in berufsbezogene Sprachkurse als hilfreich empfunden und im Projekt auch häufig eingesetzt.

Die Arbeit des Netzwerkes Lippe wurde im Bereich der Kompetenzfeststellung und des Ausgleichs von Informationsdefiziten gerne angenommen, da so die Potenziale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgedeckt und nutzbar gemacht wurden. Kritisch wurde seitens des Fallmanagements die weiterführende Vermittlung in die Maßnahmen eingestuft. In Einzelfällen gab es Unstimmigkeiten bezüglich der Buchung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Kurse, die als zu hochschwellig angesehen wurden und die Befürchtung geäußert wurde, dies könne das Frustrationspotenzial der Betroffenen verstärken. Es wurde weiter angeregt, dass das Netzwerk Lippe auf Basis ihrer Arbeit eigene Qualifizierungsmaßnahmen anbieten und nicht auf die gleichen Weiterbildungen zurückgegriffen wird, die auch der ARGE zur Verfügung stehen: *„Weil (...) als Fallmanagerin bin ich dann auch selber in der Lage, wenn ich das für richtig halte, den Kunden in die Maßnahme zu buchen. Ich hätte dann schon erwartet, dass dann vom Projekt Perestrojka noch ganz andere Maßnahmen angeboten werden auf die wir z.B. nicht zurückgreifen können.“* (Ebd.)

Aufgrund dessen wurde ein unabhängiges Angebot zur beruflichen und sprachlichen Qualifizierung als sinnvoll erachtet.

Die positive Auswirkung von Zeit und Vertrauen auf die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Trägers und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, sowie des zielgruppengerechten Coachings wurde umgekehrt als Problem der ARGE beschrieben, das aus der Arbeitsbelastung der Fallmanagerinnen und Fallmanager resultiere: *„... und wir hatten halt Zeit. Wenn ich mir angucke, wie viele Teilnehmer wir bei uns im Pool haben und wie viele ein normaler Fallmanager hat, können wir uns 5-6 Stunden die Woche mit einem Teilnehmer beschäftigen.“* (Mitarbeiter Netzwerk Lippe, Interview Nr.9)

Den Ergebnissen des Projektverlaufs folgend, wurde von der Netzwerk Lippe gGmbH spezielle Zuständigkeiten innerhalb der ARGE für weitere Zielgruppen wie die Alleinerziehende oder älteren Arbeitslosen als notwendig erachtet, so dass Erfahrungen und Kenntnisse über spezifische Problemlagen der jeweiligen Zielgruppen in die Beratung mit einfließen.

Im Lernprozess des Projektes hat sich aus Sicht des Netzwerk Lippe die konzeptionelle Idee der Abholung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Integrationskursen zur weiteren Arbeitsmarktförderung als problematisch erwiesen. In Einklang mit der ARGE wurde das vermittelte B1-Niveau als untauglich für den Arbeitsalltag eingestuft, so dass häufig eine weitere Vermittlung in Sprachkurse vor einer effektiven Arbeitsmarkteingliederung durch weitere Qualifizierung möglich war. Die Rekrutierung verlief im Projektverlauf häufig über die ARGE oder den Verein „Freundschaft-Druschba e.V.“.

Bei guten persönlichen Kontakten zu den Fallmanagerinnen und Fallmanagern haben sich bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine positivere Wahrnehmung der ARGE und eine Reduzierung der Behördenangst geäußert. Mit zunehmendem Verständnis der Teilnehmerinnen und Teilnehmern bezüglich der Arbeitsweise, der institutionellen Mechanismen und der an sie gestellten Anforderungen ist als Lernerfolg der Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer ein verbessertes Verhältnis zu staatlichen Institutionen wie der ARGE beobachtbar. Dies ist ein Ansatzpunkt für die zukünftige Arbeit der Multiplikatoren, die solche Schwierigkeiten und Missverständnisse bei frühzeitiger Aufklärung verhindern können.

Zum Zeitpunkt der Evaluation wurden 75 Teilnehmerinnen und Teilnehmern von 92 Erstkontakten in das Coaching-Programm aufgenommen.

Zum Zeitpunkt der Erhebung waren 35 Teilnehmerinnen und Teilnehmer für eine Qualifizierung bei der Lippe pro Arbeit geplant. 28 Teilnehmerinnen und Teilnehmer befanden sich in Maßnahmen oder AGHs. Weitere fünf Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten in Arbeit vermittelt werden. Fünf Teilnehmerinnen und Teilnehmer befanden sich in BAMF- Sprachkursen und vier Personen in Umschulungen oder Maßnahmen zur Einstiegsqualifikation. Dies entspricht einer Vermittlungsquote von 56%.

7.1.2 Migrantenselbstorganisation und Multiplikatoren-schulung

Im Kreis Lippe ist der Verein „Freundschaft-Druschba e.V.“ in das Projekt miteinbezogen worden. Der Verein zur Integrationshilfe für Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler und Migrantinnen und Migranten aus GU-Staaten wurde im Jahr 2000 gegründet. Er ist als Träger der offenen Jugendarbeit anerkannt und hatte zu Projektbeginn 330 aktive Mitglieder. Der Verein hat drei Koordinationsstellen (Schieder-Schwalenberg, Detmold und Bad Salzuflen), so wie andere Räumlichkeiten zur Durchführung von verschiedenen Angebote und 14 Anlaufstellen und Ansprechpartner vor Ort in Städten und Gemeinden.

Der Verein „Freundschaft-Druschba e.V.“ sieht seine Arbeitsschwerpunkte allgemein in der Integrationshilfe, sei es Sprache, gesellschaftliche oder berufliche Integration.

Im Rahmen des Projektes ist der Verein für die Rekrutierung und Ausbildung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren verantwortlich gewesen.

Die Inhalte wurden mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zusammen erarbeitet. Mit der Organisation der Veranstaltungen waren die Befragten zufrieden. Hervorgehoben wurden die Kompetenz der eingeladenen Experten sowie die Exkursion zur Universität Bielefeld.

Folgende Schulungen wurden im Kreis Lippe durchgeführt:

**Verein
„Freundschaft-
Druschba e.V.“**

**Multiplikatoren-
ausbildung**

Datum	Thema	Referent/Institution
27.03.2009	Ausbildungssystem in Deutschland	IHK Lippe zu Detmold
28.03.2009	Bewerbung	IHK Lippe zu Detmold
25.04.2009	Schulsystem in Deutschland	Bezirksregierung Detmold, Schulleiter freie Ev. Hauptschule Detmold
23.05.2009	Soziales System in Deutschland	Fachanwältin für Familienrecht, Vertriebsgebietsleiter - AOK Lippe, Teamleiter Fallmanagement- Lippe pro Arbeit
12.09.2009	Vereinsrecht und Ehrenamt	Rechtsanwalt, Ehrenamtsbüro Kreis-Lippe
23.10.2009	Beratungskompetenzen Teil 1	Beraterin für Familienaufstellung
24.10.2009	Interkulturelle Kompetenzen Teil 1	St. Hedwigshaus
07.11.2009	Fortbildung und Umschulungsmöglichkeiten	IHK- Lippe zur Detmold
23.01.2010	Beratungskompetenzen Teil 2	Kommunikationswissenschaftlerin
06.02.2010	Erste Hilfe	DRK- Lippe
27.02.2010	Erste Hilfe	DRK- Lippe
13.03.2010	Häusliche Gewalt- Umgang mit Jugendlichen	Kreispolizei- Lippe
27.03.2010	Interkulturelle Kompetenzen Teil 2	Beraterin für Familienaufstellung
10.04.2010	Finanzen und Schuldnerberatung	Sparkasse Bad- Salzuflen, Diakonie Rheinland-Westfalen Lippe
24.04.2010	Gesundheit, Hygiene und Drogen	Blaues Kreuz

Ein Vorteil des Projektes ist die Erhöhung des Bekanntheitsgrades des Vereins, der im vergangenen Jahr einen Anstieg an Nachfragen von arbeitsmarktpolitischen Institutionen zu verzeichnen hatte, die auf die Erfahrungen und Kontakte der MSO zurückgriffen:

„Ja, im letzten Jahr findet das sehr verstärkt bei ARGE und Lippe pro Arbeit Interesse. Wir haben fast jeden Tag jemanden der anruft (...) Wir kriegen sehr viele Personen die nicht vermittelt werden können. Entweder wegen fehlender Sprache oder neu Hinzugekommene, und das die Person zu hoch qualifiziert ist, und sich hier nicht finden kann. Die ARGE und Lippe pro Arbeit greifen sehr gern nach. Wir haben auch Kontakte zu Unternehmern...(..) so können die Leute auch über uns vermittelt werden.“ (MSO Lippe, Interview Nr.10)

Der Verein „Freundschaft-Druschba e.V.“ existiert bereits seit zehn Jahren und hat auch vor der Projektbeteiligung entsprechende Kurse für seine Mitglieder angeboten. Im Projektverlauf konnte die Arbeit jedoch durch die Begleitung der Arbeitsmarktakteure noch weiterentwickelt und ausgebaut werden.

**Bekanntheits-
grad des Vereins
steigt**

Allerdings hat sich im Kreis Lippe gezeigt, dass die Einbeziehung der MSO „auf Augenhöhe“ nicht von vornherein zu der erwarteten Professionalität in der Zusammenarbeit geführt hat. Es wurden bei der MSO Professionalisierungsbedarf gerade bei der organisatorischen Leistungsfähigkeit auf Mitarbeiterebene deutlich. Diese Mängel führten bei der Planung und Umsetzung der Schulungen zu Schwierigkeiten hinsichtlich der Teilnehmerreichung und der Einhaltung der Termine. Hier ist ein klarer Unterschied zwischen Leitungs- und Mitarbeiterebene festzustellen. Der Vereinsvorstand hat auf die Problemanzeige hin reagiert und die Arbeit des Vereins im Projekt reorganisiert.

Seitens des Vereins wurde in diesem Zusammenhang mehr Vertrauen in die Eigeninitiative und selbstständige Umsetzung der vereinbarten Inhalte gefordert, war jedoch mit der Unterstützung insgesamt im Kreis Lippe zufrieden.

Nichtsdestotrotz wurde die Konzeption der MSO-Beteiligung als wichtig empfunden, gerade auch wegen des großen Engagements der Ehrenamtlichen des Vereines „Freundschaft-Druschba e.V.“. Bei zukünftiger Planung ist allerdings der Institutionalisierungsgrad der MSO zu berücksichtigen bzw. die zu übertragenden Aufgaben und Erwartungen müssen angepasst werden. Dies ist auch eine Aufgabe des Trägers aus der Mehrheitsgesellschaft.

Für die Zukunft sieht der Verein weitere Entwicklungs-, und Kooperationsmöglichkeiten mit Kindergärten, Schulen und anderen Aus-, und Weiterbildungseinrichtungen sowie in der Familienberatung. Diese Einsatzmöglichkeiten wurde auch von den Mitarbeitern des Netzwerkes hervorgehoben und die weitere Einbeziehung der MSO in die Integrationsarbeit empfohlen, denn: *„Da sind sie uns weit voraus und können Probleme lösen, die wir nicht lösen können, weil sie auch eine andere Art der Offenheit erleben.“* (Mitarbeiter Netzwerk Lippe, Interview Nr.9)

Angeregt wurde in Hinblick auf das Problem der „doppelten Nichtintegration“, dass die MSO durch „Einwanderungsreflexion“ als Grundlage für die weitere Integrationsarbeit die auftretenden Identitätsunsicherheiten begrenzen könnte.

Für die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren strebt man an, diese als bekannte Ansprechpartner unmittelbar in den Nachbarschaften einzusetzen und weiter in diese Richtung zu arbeiten.

Als Verbesserungsvorschlag wurde seitens der ARGE die engere Einbindung der MSO „Freundschaft-Druschba e.V.“ genannt. Die Vorteile, die durch die Miteinbeziehung des Vereins entstünden, könnten durch engeren Kontakt noch ausgebaut werden, denn eine bessere Verzahnung von Arbeitsmarktakteuren und MSO könne den Kundinnen und Kunden am besten helfen.

Die Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren wurde insgesamt sowohl auf formeller wie informeller Ebene als zufriedenstellend eingestuft. Auftretende Missverständnisse konnten gelöst werden und haben den Projektverlauf- und erfolg nicht beeinträchtigt. Optimieren könnte man allenfalls die vertikale Kommunikation, da die Übereinkünfte auf der Führungsebene sich nicht immer vollständig nach unten fortsetzten.

Insgesamt waren sich alle Akteure einig, dass der Part der MSO als Modellprojekt Vorbildcharakter annehmen sollte: *„natürlich, das wird und das muss ein Beispiel sein für andere Kreise, deutschlandweit würde ich sogar*

Professionalisierung

Entwicklungs-Potenzial und Perspektiven

Verbesserungsvorschläge und Gesamturteil

sagen.“ (MSO Lippe, Interview Nr.10)

Seitens des Trägers wurde die Fortführung unter Berücksichtigung der Lerneffekte als sinnvoll betrachtet. Das individuelle Coaching der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und die gründliche Aufarbeitung des Lebenslaufes und der Qualifikationen für eine schnelle und effektive Förderung sollte ebenso beibehalten werden wie die möglichst professionelle Ausbildung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Die hohe Nachfrage hat dazu geführt, dass auch in weiteren Projekten mit anderen Zielgruppen weitere Kurse eingerichtet wurden, die das Netzwerk Lippe selber anbietet.

Als letztes wurde für die weitere Arbeit dazu aufgefordert, den Austausch auch über die beteiligten Regionen hinweg aufrechtzuerhalten und von anderen Projekten zu lernen.

7. 2. Kreis Paderborn

Beteiligt im Kreis Paderborn ist als Träger die tbz Bildung gGmbH, die ARGE Paderborn sowie der Verein „Monolith e.V.“.

Die tbz Bildung gGmbH war Träger einer Arbeitsgelegenheit (AGH) mit Mehraufwandsentschädigung für junge arbeitslose Migrantinnen und Migranten unter 25 Jahren im ALG II-Bezug. Im Rahmen der AGH arbeiteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an drei Tagen in der Woche an gemeinnützigen Projekten, bei denen sie Einblick in verschiedene handwerkliche Berufe bekommen konnten.

Dabei handelte es sich um die Neugestaltung des Familien- und Freizeitparks in Bad Lippspringe und die Renovierung des Lichtenturms in Paderborn.

Im Rahmen des Qualifizierungsteils der AGH wurden bei der tbz Bildung gGmbH an zwei Tagen in der Woche Fortbildungen und Schulungen durchgeführt und insbesondere im Rahmen eines gemeinsam entwickelten und gedrehten Filmes die Medienkompetenz gefördert.

Parallel dazu sind durch den Verein „Monolith e.V.“ Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet worden.

Die tbz Bildung gGmbH organisierte im Rahmen des Projektes soziale und interkulturelle Schulungen, Sprachkurse sowie Seminare zu den Themen Arbeits- und Ausbildungsmarkt für die Arbeitsmarktteilnehmerinnen und -teilnehmer. Des Weiteren stellte die tbz Bildung gGmbH Kontakt zu Behörden und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern her und übernahm die Vermittlung von betrieblichen Praktika.

Der Verein „Monolith e.V.“ war im Kreis Paderborn zuständig für die Ausbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für arbeitslose Jugendliche mit Migrationshintergrund. Durch „Monolith e.V.“ wurden weiterhin Seminare und bildungspolitische Veranstaltungen und Exkursionen organisiert. Ein Vorstandsmitglied des Vereins hatte eine Doppelfunktion inne, da er auch als Seminarleiter und Jobcoach agierte und so eine Brückenfunktion einnehmen konnte.

Ziele des Projekts war die Vermittlung sozialer Kompetenzen für den Arbeitsmarkt und eine Aktivierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die gemeinnützige Arbeit. Parallel sollten Basisqualifikationen in den Bereichen

Sprache und Bewerbungstraining an die Zielgruppe weitergegeben werden. Die Durchführung der Multiplikatorenschulungen sollte eine nachhaltige Selbsthilfestruktur gewährleisten. Zusätzlich wurde in Paderborn die Internetseite bildungspilot.net eingerichtet, die als Informationsplattform über schulische und berufliche Weiterbildung dient.

7.2.1 Arbeitsmarktintegration

Die Zielgruppe im Kreis Paderborn setzt sich zusammen aus jugendlichen (U 25) Zuwanderinnen und Zuwanderern aus der ehemaligen GUS bzw. Jugendliche mit Migrationshintergrund, die SGBII Leistungen beziehen und aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse schwer in Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt integrierbar sind. Aufgrund der Kofinanzierung der ESF-Maßnahme durch Arbeitslosengeld II, war die Teilnehmerauswahl eingegrenzt. Erhöhter Förderungsbedarf der Zielgruppe resultiert z. B. aus fehlenden Schul- und Berufsabschlüssen, Bildungsdefiziten sowie sprachlichen Problemen. Von den 42 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (39 männliche und 3 weibliche) hatten sieben einen Realschul- und 22 einen Hauptschulabschluss, 13 hatten keinen Schulabschluss. Sechs der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind in Deutschland geboren, die Übrigen reisten zwischen 1997 und 2005 ein. Die größten Gruppen innerhalb der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren Zuwanderinnen und Zuwanderer aus Russland (11) und Kasachstan (13). Durch den kurzfristigen Projekteinstieg musste die tbz Bildung gGmbH zudem mit einer kurzen Vorlaufzeit der organisatorischen und inhaltlichen Planung gerecht werden.

Neben den multiplen Vermittlungshemmnissen stellte die Zielgruppe auch bezüglich der Motivation eine besonders schwierige Klientel dar, die zunächst wenig Interesse an der Maßnahme zeigten. Häufig konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Verbindung der Schulungsinhalte mit der Kombination der handwerklichen Arbeit nicht nachvollziehen. Für manche Teilnehmerinnen und Teilnehmer spielte auch die Vergütung eine Rolle: *„Für so wenig Geld zu arbeiten, sich kaputt zu machen und dann... für ´n Euro? Ich mein, ich hab auch Stolz, ich wollte so was nie machen vorher. (...) Ich musste mich schon echt zusammenreißen, dass da durchzuziehen, weil eigentlich ich zu stolz bin um so was zu machen (...) Viele drücken sich auch genau deswegen davor, weil denen das peinlich ist.“* (Teilnehmer Paderborn, Nr.3).

Die Beurteilung des tbz seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurde in Bezug auf die Schulungen vor Ort und die praktische Arbeit sehr unterschiedlich bewertet.

Die Beurteilung von Inhalten und Effektivität bezüglich der eigenen beruflichen Aussichten wurde zu Beginn der Maßnahme von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eher skeptisch betrachtet.

Die gemeinnützige Arbeit zum Kennenlernen handwerklicher Berufe in den Beschäftigungsprojekten am Lichtentum in Paderborn und dem Familienfreizeitpark in Bad Lippspringe hingegen stieß auf positive Resonanz.

Im Projektverlauf bzw. bis zum Projektende und darüber hinaus war von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen eine veränderte Wahrnehmung des Projektes

**Zielgruppe
Jugendliche**

**Problem:
schulische
Leistungen**

**Motivation
zunächst niedrig**

und der Effektivität der Teilnahme feststellbar.

Die ersten Reaktionen und Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren zunächst geprägt von Unverständnis für die Schulungen und dem Ärger über organisatorische Unstimmigkeiten vor Ort. Dies betraf sowohl die Organisation der Schulungen im tbz als auch die praktische Arbeit. Koordinationsprobleme bezüglich Zeit und Ort des Unterrichts und die teilweise nicht vorhandenen Gerätschaften und Materialien für die Arbeit an den gemeinnützigen Projekten führte dazu, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich fühlten *„wie bestellt und nicht abgeholt.“* (Teilnehmerin Paderborn, Nr. 10)

Als problematisch erwies sich die Zusammensetzung der Gruppe. Die Heterogenität der Gruppe, stellte sowohl für die Lehrenden als auch für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Schwierigkeit dar. Abgesehen von dem unterschiedlichen Kenntnisstand bezüglich der inhaltlichen Themen, wurde vor allem der Bedarf nach Sprachförderung seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehr unterschiedlich aufgefasst. *„Das nicht so tolle war, das wir nicht auf dem gleichen Stand waren. Das war für [die Seminarleitung] auch nicht so einfach uns zu beschäftigen. Den einen war es langweilig, die anderen haben nichts verstanden.“* (Ebd.)

Die sprachlichen Defizite waren innerhalb der Gruppe sehr unterschiedlich ausgeprägt, weshalb die in Deutschland geborenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Unverständnis auf die Verpflichtung zu niedrigschwelligen Sprachangeboten reagierten. Es wurde daher von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorgeschlagen, die Sprachförderung in geteilten Gruppen durchzuführen.

Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit ausgeprägteren sprachlichen Defiziten war die Zweisprachigkeit der Seminarleitung von Vorteil.

Die schulischen Inhalte wie das Bewerbungstraining wurden demgegenüber als nützlich für die ganze Gruppe empfunden. Wünsche bezüglich inhaltlicher Ergänzungen der Seminare wurden von den befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmern nicht geäußert.

Die Umsetzung und Gestaltung des Unterrichts durch die Mitarbeiter des tbz wurde von den Befragten als zufriedenstellend beurteilt. Auch an den Exkursionen wurden von den befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Interesse teilgenommen. Der bildungspolitische Ausflug zum Landtag nach Düsseldorf und die dazugehörige Führung wurden in diesem Zusammenhang am häufigsten genannt.

Wesentlich zum Perspektivwechsel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hat die gemeinsame Arbeit an den gemeinnützigen Projekten beigetragen.

Der Einblick in die verschiedenen handwerklichen Berufe und die Anwendung erlernter Fertigkeiten wurde in Hinblick auf die eigene Qualifizierung für den Arbeitsmarkt positiv aufgenommen und konnte im Projektverlauf auch in die Vermittlung von Ausbildung münden, die den Interessen der Teilnehmer entsprachen. Die Arbeit wurde als abwechslungsreich und sinnvoll beschrieben. Wurde zu Beginn der Maßnahme die gemeinnützige Arbeit eher mit Zurückhaltung aufgenommen, fand im Laufe des Projektes eine zunehmende Identifikation mit der Arbeit und der beteiligten Gruppe statt. Bei fortschreitender Arbeit und der Wahrnehmung der ersten Ergebnisse, wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Maßnahme immer weniger als „Zwangmaßnahme“ betrachtet und wirkte sich positiv auf das Selbstwertgefühl

aus: „*Man hat was getan... das man woran mitgearbeitet hat, da ist man Stolz drauf.*“ (Teilnehmer Paderborn, Interview Nr.4)

Durch die gemeinnützige Arbeit konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Projektverlauf aktiviert werden. Dies zeichnete sich auf sozialer Ebene durch eine allmähliche Entwicklung eines Gemeinschaftsgefühls und der Entstehung von andauernden Freundschaften aus, die auch die Motivation an der Teilnahme erhöhte. Diesen Effekt betonte auch der Arbeitsvermittlerin und Arbeitsvermittler der ARGE als wesentlichen Verdienst des Projektes: „...*das ein gewisser Umdenkprozess einsetzt (...), so dass wir eine erhöhte Motivation festgestellt haben... dieses Bewusstsein, dass man dadurch auch an Arbeit und Ausbildung herangeführt wird, auch gefestigt hat.*“ (Arbeitsvermittler Paderborn, Interview Nr. 13.1)

Für die arbeitsmarktpolitische Aktivierung konnte die praktische Arbeit das Selbstbewusstsein der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhöhen und durch die Identifikation mit der Arbeit und den Arbeitsergebnissen die Eigeninitiative zu mobilisieren: „*das man endlich halt mal was zu Stande bringt. Für sich selbst (...) das man selbstständiger wird. Selber endlich Geld verdient...*“ (Teilnehmer, Ebd.)

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten vor allem rückblickend das Ergebnis ihrer Arbeit würdigen: „... *ich muss sagen jetzt, so im nachhinein, ich war jetzt schon ab und zu mal wieder da und wenn ich so sehe, das steht immer noch da, das haben wir so gemacht, dann ist das schon toll anzugucken, wenn man weiß, man hat da selber gemacht.*“ (Teilnehmer Paderborn, Interview Nr.3)

Es wurden auch Veränderungen an sich selbst festgestellt, die sich z.B. durch die Gewöhnung an den Arbeitsrhythmus, die Sprachkompetenz, das Erscheinungsbild und der eigenen Motivation ablesen ließen: „*ja doch klar... ich war früher eine Langschläferin... das hat sich jetzt so festgehalten, dass man jeden morgen früh aufstehen muss...Doch schon. Gerade an meinem Mann merke ich, dass der viel erwachsener geworden ist. Wenn ich auch die Fotos sehe, da sieht man das sofort (...)* Man ist irgendwie schon erwachsener geworden durch das Projekt.“¹ (Teilnehmerin Paderborn, Interview Nr.10)

Der Projektansatz in Paderborn schloss des Weiteren die Stärkung der Medienkompetenz mit ein, die durch die gemeinsame Arbeit an einem Film stattfand. Die Auseinandersetzung mit Medien war für viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine neue Erfahrung, die überwiegend mit Interesse aufgenommen wurde.

Die Miteinbeziehung solcher Ansätze wurde auch von Vertretern der ARGE als besonders sinnvoll und gelungen bezeichnet. Betont wurde die Effektivität von praktischen Maßnahmen für diese Zielgruppe: „*Perestrojka hat eben den Vorteil, dass man sehr praktische Sachen gemacht hat (...)* das konnten die Jugendlichen anpacken. (...) *Es ist wichtig, dass die Jugendlichen eine Aufgabe bekommen und das man ihnen was zutraut.*“ (Geschäftsführung ARGE Paderborn, Interview Nr.14.)

Für die erfolgreiche Projektumsetzung und das Erreichen der Zielgruppe hat sich auch der Faktor Zeit als wichtig erwiesen. Die Problematik, die das tbz zu überwinden hatte, war in diesem Zusammenhang, das viele Jugendlichen

¹ Die Teilnehmerin lernte ihren jetzigen Ehemann während des Projektes kennen.

„maßnahmegeschädigt“ waren und „denken sich „was soll das jetzt wieder bringen?“ Und wir mussten voneinander lernen, das die Jugendlichen jetzt hier ein Jahr Zeit hatten, für sich selbst, für ihren Integrationswerdegang - und dieses Jahr haben die Jugendlichen auch gebraucht und das haben auch wir gebraucht.“(Mitarbeiterin tbz Paderborn, Nr. 1).

Für den Erfolg des Projektes wurde aus Sicht des Trägers neben der Zeit und des konzeptionellen Ansatzes auch die Betreuerzahl angegeben, die es ermöglichte sich intensiv mit den Jugendlichen zu beschäftigen und den Umdenkprozess zu unterstützen.

Da die Gruppe nicht nur aus Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus der ehemaligen GUS bestand, ist zukünftig zu überlegen, ob es sinnvoll ist, auch Jugendliche mit Migrationshintergrund aus anderen Ländern in das Projekt mit einzubeziehen. Einerseits erhofft man sich damit die Abgeschlossenheit der rein russlanddeutschen Gruppe zu überwinden, andererseits ist eine Teilnahme in einem Projekt namens „Perestrojka“ einer oder einem Deutschen mit einem ausländischen Elternteil aus einem anderen Land schwer zu vermitteln oder Bedarf zumindest einer genaueren Erklärung des Vermittlers, warum diese Maßnahme geeignet ist. Ein deutsch-amerikanischer Teilnehmer erlebte die Zuweisung z.B. so: *„das ist eine nette Dame [die Mitarbeiterin der ARGE], aber Hauptsache schnell irgendwo unterbringen, so kam mir das immer vor....an dem Tag wo sie mich in die Maßnahme zugewiesen hat, da hat sie mir nur gesagt wie die [Maßnahme] heißt. Die hat mich in ne Schublade gepackt zu Aussiedlern. Die hat mich angeguckt, gefragt ob ich irgend so einen Hintergrund hätte... ja. (...)“*(Teilnehmer Paderborn, Interview Nr.10)

Die Haltung gegenüber der ARGE als zuständige Einrichtung zur Umsetzung des SGB II ist von den Jugendlichen weniger von Misstrauen geprägt gewesen, als von dem Gefühl der Unpersönlichkeit und Fremdbestimmung. Die Motivation für eine engagierte Teilnahme an Maßnahmen war daher zu Beginn problematisch. Aus der Perspektive der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gibt es ein Ungleichgewicht zwischen der fordernden und fördernden Funktion der ARGE. Die Beurteilung der ARGE ist darüber hinaus stark von personengebundenen Erfahrungen mit den jeweiligen Fallmanagerinnen und Fallmanagern abhängig und bei der jungen Zielgruppe im Kreis Paderborn nicht in solchem Maß durch die in anderen Kreisen ausgeprägte Behördenangst und Ablehnung gekennzeichnet gewesen.

Die Teilnahme an dem Projekt wurde insgesamt vor allem im Nachhinein als gewinnbringend betrachtet.

Dabei wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die verbesserten Chancen auf berufliche Integration genannt wie auch die soziale Aktivierung durch die gemeinsame Arbeit und die Gewöhnung an geregelte Arbeitszeiten und das Tragen von Verantwortung.

Diese Faktoren wurden ebenso von den befragten Mitarbeitern der ARGE als zentrale Voraussetzungen für den Erfolg des Projektes bewertet. Hinsichtlich der gemeinnützigen Arbeit hat das Konzept des Projektes die intendierte Wirkung erzielen können.

Seitens der ARGE wurde die Wichtigkeit der Information der Teilnehmerinnen und Teilnehmer über Bildungssystem und Arbeitsmarkt und deren

**Beurteilung
durch
Teilnehmer, tbz
und ARGE
positiv**

Anforderungen betont, die in den Schulungen und vor allem auch in Zukunft durch die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gewährleistet werden soll. Die ARGE Paderborn äußerte sich mit dem Projektergebnis sehr zufrieden, da die Vermittlungsquote in Arbeit und Ausbildung doppelt so hoch war, wie in anderen Arbeitsgelegenheiten (AGH).

Von den 42 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Maßnahme konnten zum Zeitpunkt der Erhebung 19 in Arbeit und fünf in Ausbildung vermittelt werden. Je zwei Teilnehmerinnen und Teilnehmer setzen ihren Schulbesuch fort, wechselten die Maßnahme oder den Wohnort. Das Projekt weist damit eine Vermittlungsquote von 57% auf.

Trotz der Kritik der Jugendlichen zu Beginn des Projekts an den organisatorischen Schwierigkeiten bei der tbz Bildung gmbH und der Problematik der zu heterogenen Gruppe, hat sich die konzeptionelle Schwerpunktsetzung zwischen Schulung und Beschäftigung als erfolgreich erwiesen.

7.2.2. Migrantenselbstorganisation und Multiplikatoren-ausbildung

Für die Ausbildung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ist im Kreis Paderborn der Verein „Monolith e.V.“ verantwortlich gewesen.

Der Erfolg der Vereinsarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass der Verein seit langem in die Integrationsarbeit des Kreises eingebunden ist und daher durch gute Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bzw. Selbstdarstellung einen hohen Bekanntheitsgrad aufweist und sich durch seine aktive und gut organisierte Arbeit einen Stellenwert als gleichberechtigter Partner gegenüber den anderen involvierten Akteuren erarbeitet hat: *„Wichtig ist, sie sind vertreten in fast allen Städten und Gemeinden im Kreis Paderborn. Das ist ein flächendeckendes Netzwerk. Und es läuft heute selbstständig als Verein. Was Besseres kann es als Nachhaltigkeit von einem Projekt nicht geben.“* (Geschäftsführung ARGE, Interview Nr. 14)

Das Engagement der Vereinsvorsitzenden und der Ehrenamtlichen ist deswegen als existenzieller Faktor von den Projektbeteiligten hervorgehoben worden.

Die Organisation der Schulungen und Ausflüge, sowie die Bestimmung der Inhalte ist in Absprache mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Schulungen festgelegt worden und zeichneten sich durch einen reibungslosen Ablauf aus.

Wie auch in den anderen Kreisen, entsprang der Wunsch eine Funktion als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu übernehmen, dem Interesse an eigener Weiterbildung, aber vor allem dem Bestreben, anderen Leuten den Übergang und die Integration in Deutschland zu erleichtern. Die gemeinsame Geschichte, zweisprachige Beratung und geteilte Erfahrungen wurden auch hier als vertrauensbildende Bedingungen genannt, die für andere Zuwanderinnen und Zuwanderer die Schwelle sich Hilfe zu suchen erheblich senken. In Paderborn wurden folgende Schulungen durchgeführt:

**„Monolith e.V.“
feste Größe im
Kreis Paderborn**

**Multiplikatoren-
ausbildung**

Datum	Thema, Referent
25. März 2009	- Erstes Kennenlernen, Vorstellung des Projekts - „Wo komme ich her und wo will ich hin?“ Zur Geschichte der Russlanddeutschen (Filmbeitrag und Referat) - „Eigene Stärken entdecken und für die neue Heimat nutzen – am Beispiel des Vereins Monolith.“
24. April 2009	- Tagesfahrt nach Düsseldorf: Besichtigung des Landtages NRW; Stadtrundfahrt in der Landeshauptstadt NRW (gemeinsam mit den jugendlichen Projektteilnehmern)
6. Mai 2009	- Führung durch die Stadtverwaltung Paderborn - „Integration in der Stadt Paderborn“ - „Möglichkeiten persönlichen ehrenamtlichen Einsatzes für die Integration“ - Besuch der Städtischen Galerie, Paderborn
23. Mai 2009	- Besuch der Ausstellung „Angekommen. Russlanddeutsche in OWL“ (Freilichtmuseum Detmold) und Landesmuseum Detmold
2. Juni 2009	- Besuch der Mitarbeiterinnen von Monolith an den Arbeitsorten der jugendlichen Projektteilnehmer: Haxtergrund und Lichtenturm
3. Juni 2009	- Referat „Integration und Arbeit gehören zusammen“ - Referat „Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt“ - Erfahrungsaustausch
1. Juli 2009	- Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten in Deutschland - Vorstellung des Programms „Jugend in eigener Sache-fit für die Zukunft“
29. Juli 2009	- Bewerbung richtig schreiben - Vorstellungsgespräche richtig führen (Filmbeitrag und Referat)
19. August 2009	- Fördermöglichkeiten für Jugendliche - Besichtigung der tbz Bildung
30. Sept. 2009	- Jugendschutz und Jugendmaßnahmen; - Missbrauch von legalen und illegalen Drogen; Stoffkunde, Polizei Paderborn - Film „Mondlandung“
6. Okt. 2009	- Überregionale Zwischenkonferenz „Perestrojka“ in Höxter
21. Okt. 2009	- Vorstellung der Arbeitsbereiche der ARGE Paderborn - Vortrag: „Arbeitsmarktpolitik“
25. Nov. 2009	- Vergleich deutsches und russisches Schulsystem; - Die Bedeutung der Bildung
2. Dez. 2009	- Betriebsbesichtigung „Westfälisches Volksblatt“, Druckerei Bielefeld
16. Dez. 2009	- Ergebnisse, Planung und Austausch
20. Januar 2010	- Praktische Anleitung am PC, in der tbz Bildung Paderborn
17. Februar 2010	- Vorstellung der Psychologischen Beratungsstelle des Kreises Paderborn
21. März 2010	- Die Wirtschaftspolitik Deutschlands - Abschlussfeier

Aufgrund von Erfahrungen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihrem Freundes- und Bekanntenkreis gemacht haben, ist im Kreis Paderborn das Thema Drogen- und Suchtprävention mit großem Interesse aufgenommen

worden. Zu diesem Thema referierte ein Mitglied der Polizei Paderborn zum Thema „Stoffkunde“ und Missbrauch von legalen und illegalen Drogen.

Darüber hinaus war die Beschäftigung mit den Themen Bildungssystem und Arbeitsmarktintegration Schwerpunkt. Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer äußerten den Wunsch, direkt an Schulen tätig zu werden und Schüler langfristig zu betreuen und auch den Eltern beratend zur Seite zu stehen:

„Das Schulsystem ist sehr unterschiedlich vom russischen. Viele verstehen nicht, wo die Unterschiede liegen: Wie müssen sie sich als Eltern benehmen. Wenn ihr Kind Probleme hat, wohin sie gehen können. Sie wollen verschiedene Berufe, aber sie wissen nicht welche es überhaupt gibt, weil sie keine Informationen haben und nicht aktiv sind.“ (Multiplikatorin Paderborn, Interview Nr.8)

Dabei wurde deutlich gemacht, dass die Arbeit mit den Eltern an erster Stelle stehen müsse um die Kinder richtig zu fördern und Jugendliche möglichst früh begleitet werden sollten.

Dieser Ansatz wird auch von Vertretern der ARGE als sinnvoll betrachtet. Ein Einsatz der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an der Schnittstelle zwischen Schule und Arbeitsvermittlung z.B. in Form von Berufsberatung könnte erfolgen (Interview Nr.13.2), da sich die Jugendlichen oft in unzureichendem Maße mit ihren beruflichen Möglichkeiten auseinandergesetzt haben und nicht über die Bandbreite der Berufe und die erforderlichen formalen Anforderungen informiert sind. Für die Unterstützung der Jugendlichen in diesen Fragen wurde seitens der ARGE eine möglichst frühe Beratung ab der 8./9. Klasse vorgeschlagen.

Durch die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wird zudem ein Zugang zu den Familien und Eltern geschaffen, der in Bezug auf den schulischen und beruflichen Werdegang der Zielgruppe sehr wichtig ist. An dieser Stelle können Multiplikatoren wieder die „Brückenfunktion“ einnehmen und u.a. die Kommunikation zwischen Elternhaus und Schule erleichtern.

Die Arbeit des Vereins ist positiv bewertet worden, vor allem, weil sie nachhaltig tragfähig ist und der Einsatz der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und damit die Effektivität der Schulungen durch die gute Öffentlichkeitsarbeit erleichtert werden. Ein direkter Kontakt bzw. eine bewusste Kenntnisnahme der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durch die Jugendlichen hat es jedoch auch in Paderborn nicht gegeben.

Hierzu gibt es bereits entsprechende Vereinbarungen durch den Steuerkreis Ausbildung und Beruf, des KOMM IN-Projekts Paderborn, um diesen Ansatz mit einem Projekt des Bildungsbüros des Kreises Paderborn zu verbinden.

Die gute Kommunikation durch den steten Austausch innerhalb des Steuerkreises ist im Rahmen der Projektevaluation von allen beteiligten Akteuren hervorgehoben worden. Positiv hat sich dabei die Erfahrung aus den Kooperationen und Projekten in der Vergangenheit ausgewirkt.

Als innovativ und zukunftsfähig wurden die neuen Kooperationsstrukturen und der gute Austausch, das Zugehen auf die Migranten und der Einsatz der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an den Schnittstellen zwischen Schule und Beruf betrachtet. Der Erfolg der dualen Maßnahme mit Praxis- und Schulungsteil wurde ebenfalls übereinstimmend als gelungen eingestuft.

7.3 Kreis Höxter

Im Kreis Höxter obliegt die Projektleitung bei fundus e.V., die bei der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, angesiedelt ist. Fundus e.V. übernahm im Rahmen des Perestrojka Projektes eine Overhead Funktion, und war für die übergeordnete Koordination zuständig.

Die Projektnehmer für die verschiedenen Städte Höxter, Brakel und Willebadessen sind das ESTA Bildungswerk gGmbH sowie die Volksschule Diemel-Egge-Weser. Das ESTA Bildungswerk leitete die Durchführung der Lotsenprogramme der Projektgruppe in Höxter und Brakel. In Willebadessen wurde die Projektgruppe durch die VHS Diemel-Egge-Weser betreut.

Am Projekt Perestrojka waren des Weiteren die ARGE, Caritasverband, AWO, das Integrationsbüro des Kreises Höxter und die Regionalagentur OWL als teilregionales Netzwerk beteiligt.

Als MSO wurde zunächst der Verein „Zukunft für Generationen e.V.“ (ZfG) in das Projekt eingebunden, allerdings kam man nach Beginn des Projekts zu der Einsicht, dass die inhaltlichen Schwerpunkte nicht übereinstimmten und demnach die Zusammenarbeit beendet wurde. Der Verein ZfG hat den Schwerpunkt in der Kinder- und Jugendarbeit im Bereich Sport.

Im Projektverlauf kam es auf Initiative der Teilnehmerinnen zur Neugründung eines Vereins namens „Brücke-Moet e.V.“ Unterstützung erhielt der neu gegründete Verein durch die Projektträger und durch das Integrationsbüro des Kreises Höxter.

Durch den Verein „Brücke-Moet e.V.“ soll die Verfestigung und Weitergabe der Projektziele gewährleistet werden und durch weiterführende Schulungen für Migranten u.ä. und Entwicklung eigener Angebote für die Zielgruppe die Lotsenarbeit nachhaltig gefestigt werden.

Im Kreis Höxter war das Ziel durch Kompetenzfeststellung und berufliche Qualifizierung die Teilnehmerinnen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sowie durch die Ausbildung von Integrationslotsen eine nachhaltige Selbsthilfestruktur aufzubauen.

Die Zielgruppe im Kreis Höxter waren vorrangig junge Migrantinnen aus der ehemaligen GUS. Der Schwerpunkt lag auf der Aktivierung der Frauen, jedoch war das Projekt auch offen für Männer, die im Projektverlauf auch einbezogen werden konnten.

Die Ausgangslage im Kreis Höxter hat sich im Vergleich zu den Bedingungen in den Kreisen Lippe und Paderborn in mehreren Punkten unterschieden, die sich erschwerend auf die Projektdurchführung ausgewirkt haben, jedoch gelöst werden konnten.

Im Kreis Höxter existierten zu Projektbeginn keine organisatorisch wie themenrelevanten Strukturen migrantischer Selbstorganisation, die mit den Vereinen „Freundschaft-Druschba e.V.“ oder dem Verein „Monolith e.V.“ vergleichbar gewesen wären. Die zunächst für das Projekt ausgewählte MSO war aufgrund anderer Schwerpunktsetzung für die Umsetzung der Projektziele nicht geeignet.

Die wichtige Funktion der MSOn, den Zugang zur Zielgruppe zu ermöglichen und Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Multiplikatoren- und

**Schwierige
Ausgangslage in
Höxter**

**Keine MSO-
Strukturen**

Integrationslotsenprogramme zu rekrutieren, konnte in Folge dessen nicht in gleichem Maße eingesetzt werden.

Dies erschwerte die Ansprache der Zielgruppe, die im Kreis Höxter ohnehin vergleichsweise schwierig ist, da dort viele Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler in Kirchengemeinden organisiert sind, die sich von der Mehrheitsgesellschaft isolieren. Charakteristisch für viele dieser Gemeinden sind ein stark konservatives Weltbild und Rollenverständnis, eine hohe Eigengruppenfavorisierung und Selbstisolation, sowie eine unkooperative bis ablehnende Haltung gegenüber Institutionen und Werten der Mehrheitsgesellschaft. Die Kirchengemeinden sind streng dogmatisch geprägt, zeichnen sich durch einen „indoktrinierten Tugendhabitus“ aus und verstehen sich als Erneuerer urchristlichen Gemeindelebens (Vogelsang 2006:157).

Die Kirchengemeinden bieten ihren Mitgliedern zwar ein stabiles soziales Umfeld, werfen als „*abgeschlossenes System*“ aber andere Problemlagen auf: „*Die Jugendlichen zeichnen sich nicht dadurch aus, dass sie Integrationsprobleme haben, sondern dass sie in einer Parallelwelt leben.*“ (Fundus Höxter, Interview Nr.6)

Diese „ethisch-religiöse Selbst-Ghettoisierung“ (Vogelsang 2006: 152) führte dazu, dass sich eine Zusammenarbeit innerhalb des Projektes nicht realisieren ließ.

Die ländlichen Strukturen des Kreises Höxter und der schlechte ÖPNV stellen des Weiteren ein Mobilitätshindernis dar, da für die Teilnehmerinnen weite Strecken zu zeit- und kostenintensiv sind. Um eine Aktivierung der Zielgruppe zu ermöglichen, wurde im Kreis Höxter daher eine dezentrale Organisation der Qualifizierung vorgenommen, die diesen Umstand berücksichtigte.

Die Rekrutierung der Teilnehmerinnen erfolgte über die Zusammenarbeit mit den Sozialverbänden und anderen Einrichtungen.

Das Erreichen der Zielgruppe der (jungen) Frauen aus den GUS stellt deshalb eine Herausforderung dar, weil die traditionellen Familienbilder-, Strukturen-, und Arbeitsteilung die Frauen häufig innerhalb ihres Haushaltes binden. Üblicherweise findet die Familiengründungsphase im Vergleich zum deutschen Durchschnitt sehr früh statt, d.h. die Ehen werden in jungen Jahren geschlossen und weisen eine hohe Kinderzahl auf. Diese Umstände führen tendenziell zu gesellschaftlicher Isolation und damit einhergehend zu wenig Bezug zu Ausbildung und Arbeitsmarkt sowie, falls eine Ausbildung vorhanden ist, zu eher fragmentierten Erwerbsbiographien. Hier wird auch von der Projektleitung ein zentrales Problem gesehen: „*Viele haben was gelernt... und dann kommen Familienphasen und dann den Einstieg wieder zu schaffen, ist dann sehr schwer.(...) Aber sie haben auch sehr viele Frauen die alleinerziehend sind. So, und die haben ein richtiges Problem.*“ (Fundus, Interview Nr.6)

Zudem treten die Folgen von Identitätsunsicherheiten und mangelndem Selbstwertgefühl bei den weiblichen Spätaussiedlerinnen noch stärker hervor, als bei den männlichen Zuwanderern (Strobl 2006:101).

Im Kreis Höxter wurde wie auch im Kreis Lippe, mittels individuellen Coachings und unter ständigem Kontakt mit der ARGE ein Profil der Qualifizierungsdefizite und Bedarfe für die arbeitsmarktpolitische Förderung erstellt.

Aus Sicht der Projektleiterinnen ist der Eintritt in den Arbeitsmarkt für die Teilnehmerinnen aufgrund ihres persönlichen Umfeldes jedoch häufig ein

Geschlossene Kirchengemeinden

Schlechter ÖPNV

Zielgruppe: (junge) Frauen

Soziale Stabilisierung vor Arbeitsmarktintegration

nachgelagertes Problem. Die Einbindung in gesellschaftliche Aktivitäten, die Stärkung des Selbstvertrauens und eine Neuorientierung der Frauen muss zunächst erfolgen um die verfestigten Strukturen aufzuweichen: *„Sie sitzen zu hause mit ihren Kindern, stecken zum Teil in patriarchalischen Strukturen fest, so dass es a) nicht erwünscht ist das sie außer Haus aktiv werden und b) eben durch die mangelnden Sprachkenntnisse sich diesen Schritt auch nicht zutrauen.“* (Projektleiterin Höxter, Interview Nr.8)

Für die Motivation an der Teilnahme stand für die Teilnehmerinnen die Überwindung dieser Hindernisse im Vordergrund. Im Rahmen der Projektevaluation konnte ein hoher Bedarf nach sozialen Kontakten außerhalb des eigenen Haushalts und der Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung innerhalb der Zielgruppe festgestellt werden. Für die Teilnehmerinnen bot das Projekt eine Möglichkeit, diese Wünsche umzusetzen. Exemplarisch dafür schilderte eine Teilnehmerin ihre Situation: *„Als ich nach Deutschland kam war ich 17 Jahre (...) und hier hab ich keinen Sprachkurs so richtig gemacht, weil ich mit 20 Jahren schon verheiratet war, Kinder gekriegt und da war ich immer zu hause ... und da hatte ich für mich keine Möglichkeiten etwas zu lernen (...) und dann habe ich über dieses Projekt gehört und das war interessant, das ich endlich raus kann und was lerne dazu. Es hat Spaß gemacht, andere Leute zu treffen und parallel habe ich einen Sprachkurs gemacht (...) und habe Fortschritte gemacht.“* (Teilnehmerin Höxter, Interview Nr.9)

Für einige Teilnehmerinnen stand aufgrund ihrer Lebenssituation bei der Teilnahme an dem Projekt die Arbeitsmarktintegration nicht an erster Stelle. Hier galt es durch sozialpädagogische Arbeit die Lebenssituation zu stabilisieren. Aufbauend auf der sozialen Aktivierung kann in diese Richtung weiter gearbeitet werden, wenn die Teilnehmerinnen die Perspektive erst einmal in Betracht ziehen. Hinsichtlich dessen ist unabhängig von der Zuwanderungsgeschichte, je nach Bildungsabschluss der Teilnehmerinnen, der Wunsch nach Selbstständigkeit und dem Einstieg ins Erwerbsleben unterschiedlich stark ausgeprägt.

Für die Bildungsträger ergaben sich während der Projektarbeit Probleme, die zuvor nicht planbar waren. Im Projektverlauf wurde deutlich, dass als Grundlage für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration in vielen Fällen zunächst eine soziale Stabilisierung erforderlich ist. Aus diesem Lernprozess wurde sich in Rücksprache mit der ARGE verstärkt um die Lösung der sozialen und familiären Problemlagen bemüht, um die Grundlage für eine nachfolgende Arbeitsmarktintegration zu legen: *„Klassisches Beispiel, was wirklich sehr oft vorkommt, das ist halt die Frau (...), wenn der Mann arbeitslos ist, da Alkoholprobleme vorliegen, die Frau drei Kinder hat – ja, wie wollen sie die sofort vermitteln oder qualifizieren für den Arbeitsmarkt? Da müssen sie erst mal die familiären Probleme lösen, Kontakte herstellen zur Caritas...“* (Fundus Höxter, Interview Nr.6)

Mit dem Ziel *„das die Menschen in ein anderes Umfeld geführt werden, wo sie sich öffnen, wo ihre Probleme erst mal erkannt werden und dann in einem zweiten Schritt zu qualifizieren.“* (Ebd.)

Laut Fundus e.V. betrug der Anteil der Teilnehmerinnen, bei denen diese

**Probleme:
soziales Umfeld
und
Informations-
defizite**

Problemlagen auftraten auf ca. ein Viertel der Gruppe.

Darüber hinaus hatten die Teilnehmerinnen in Höxter die gleichen Probleme bei der Arbeitsmarktintegration, was von ARGE und Träger überwiegend auf die Anerkennung der Abschlüsse, die Sprache, die Dauer der Arbeitslosigkeit und die sozialen Problemlagen zurückgeführt wurde.

Das Problem, der mangelnden Information über die formalen Anforderungen und den Aufbau des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes setzte sich auch in Höxter fort. *„Man ist völlig überrascht: wofür brauche ich ein Bewerbungsschreiben, wofür muss ich Zeugnisse da beipacken? Es fehlt das Grundverständnis. Was ist das duale Ausbildungssystem...was ist Handwerk, was ist Industrie...?“* (Ebd.)

Aus Sicht der Teilnehmerinnen wurden als Hürde für den Arbeitsmarkt vor allem die sprachlichen Defizite und das Problem der Kinderbetreuung genannt.

Der Kontakt mit der ARGE ist für einen Großteil der Befragten weniger bestimmend als für die Teilnehmer in Lippe und Paderborn. Kritisiert wurde die mangelnde Berücksichtigung der Kinderbetreuung und der eigenen Interessen bei der Zuweisung in Maßnahmen. Die Wahrnehmung der ARGE ist auch nach Einschätzung der Teilnehmerinnen in Höxter stark von dem Empathievermögen der jeweiligen Vermittlerin oder des Vermittlers abhängig.

In Höxter gab es nach Aussage der Teilnehmerinnen in Bezug auf das Perestrojka Projekt Unstimmigkeiten mit der ARGE auf der Ebene der Vermittlung.

Das Engagement und die Einbindung des Teamleiters innerhalb des Projektes sind als positiver Aspekt zu betrachten. In Anbetracht der mehrfach angesprochenen Ablehnung der ARGE, die in weiten Teilen auf Misstrauen und Unpersönlichkeit sowie Unverständnis zurückzuführen ist, bemühte man sich durch diesen Ansatz, Vertrauen herzustellen und die Wissenslücken zu beheben. Das Projekt und die Arbeit der Integrationslotsinnen wurde auf dieser Ebene unterstützt und als wichtigen Beitrag zur Integration aufgefasst.

Allerdings machten die Teilnehmerinnen auf untergeordneter Ebene zum Teil andere Erfahrungen, was aber aufgrund der hohen Motivation der Teilnehmerinnen dem Projekterfolg keinen Abbruch tat: *„Mein Arbeitsvermittler, der sagte: „Ach bei Perestrojka da kann man nichts lernen, Perestrojka das ist gar nichts. Sie werden nach Perestrojka keine Arbeit finden oder so.“ Aber ich denke, es geht ja nicht nur um die Arbeit, es geht ja auch um das Wissen, um das Gefühl stark zu sein und dieses Projekt hat mir dieses Gefühl gegeben.“* (Teilnehmerin Höxter, Interview Nr.3)

In Folge dessen beklagten sich die Teilnehmerinnen über mangelnde Wertschätzung ihrer Arbeit (auch in Hinblick auf den Verein) und fühlten sich von der ARGE nicht ausreichend ernst genommen.

In Hinblick auf die Organisation der Schulungen und auf die Unterstützung bei der Vereinsgründung äußerten sich die Teilnehmerinnen sehr zufrieden. Die Unterrichtsinhalte stießen auf großes Interesse. Viele Frauen interessierten sich vor allem für Kindergärten, Schul- und Ausbildungssystem, um in Hinblick darauf ihren Kindern eine bessere Arbeitsmarktperspektive ermöglichen zu können: *„...weil ich selbst Mutter bin. Und da möchte ich wissen, was kann ich besser machen für meine Kinder, damit die mit diesem Thema nichts zu tun haben in Zukunft.“* (Teilnehmerin Höxter, Interview Nr. 11).

**Probleme mit
ARGE**

**Großes Interesse
an Schulung zu
Integrations-
lotsen**

Die Arbeit der Projektleiterinnen und die Organisation der Schulungen wurden von den Teilnehmerinnen ausgesprochen positiv beurteilt. Besonders die Kleingruppenarbeit und eigenständige Recherche wurde in diesem Zusammenhang erwähnt. Es hat sich zudem als sinnvoll erwiesen, zu bestimmten Themen wie Schwangerschaftsberatung weibliche Referentinnen einzuladen, da es dies für die Teilnehmerinnen die Auseinandersetzung mit dem Thema erleichtert.

Gleiches trifft auf die Beurteilung der bildungspolitischen Studienfahrten zu, die im Projektverlauf durchgeführt wurden. Diese stellten für viele Teilnehmerinnen die Möglichkeit dar, außerhalb von Familie und Haushalt aktiv zu werden und konnten wichtige Informationen vermitteln.

Intendiert wurde bei der Organisation der Exkursionen die Reflexion der Zuwanderungsgeschichte und schwerpunktmäßig der Besuch von öffentlichen Einrichtungen um über die Funktionen aufzuklären und die Partizipation der Teilnehmerinnen zu fördern. *„Deswegen ist auch ein ganz wichtiger Teil den wir gemacht haben, die Besichtigung von Bürgerbüros, von Rathäusern – das sich die Bürgermeister selbst mal Zeit genommen haben -, das sich der Kreis Zeit genommen hat, das Integrationsbüro, was machen die eigentlich, wen kann ich da sprechen.“* Um *„die Hemmschwelle ab(zu)bauen, und zu zeigen, dass der Staat hier eine andere Funktion hat, als im Heimatland.“* (Träger Höxter, Interview Nr. 6)

Die Arbeitsmarktförderung im Kreis Höxter konnte trotz der aufgetretenen Probleme Teilnehmerinnen erfolgreich in den Ausbildungs-, und Arbeitsmarkt integrieren. In Folge der beruflichen Qualifizierung und des Coachings konnten zum Zeitpunkt der Erhebung sieben Teilnehmerinnen in Arbeit oder Ausbildung und weitere sieben Teilnehmerinnen in Maßnahmen vermittelt werden. Dies entspricht einer Vermittlungsquote von 54%.

Der Projekterfolg ist an dem überdurchschnittlichen Engagement der Teilnehmerinnen abzulesen, der in der Gründung des neuen Vereins „Brücke-Moet e.V.“ mündete, mit denen die Teilnehmerinnen eigeninitiativ die Nachhaltigkeit des Projektes umsetzen wollten. Dabei konnten die in den Schulungen erworbenen Kenntnisse bereits Anwendung finden. Der Verein kann in Zukunft auch die Arbeit der Integrationslotsinnen vereinfachen.

Dies ist in mehrfacher Hinsicht als Projekterfolg zu betrachten. Erstens ist die gesellschaftliche Partizipation bei den Teilnehmerinnen und das Entstehen einer in Zukunft tragfähigen MSO sehr wichtig, zweitens wurde die Arbeit in dem Verein von den Teilnehmerinnen als Möglichkeit betrachtet, ihre beruflichen Qualifikationen einzusetzen und so aktiv zu bleiben. Eine Erzieherin z.B. sagte dazu: *„...ich habe die evangelische Konfession und da kommt man hier nirgendwo rein. Es gibt hier nur zwei evangelische Familienzentren, sonst sind alle Träger katholisch. (...) Deswegen versuche ich auch andere Sachen im sozialen Bereich zu machen (...) Ich arbeite jetzt im Verein mit Kindern. Ich übe weiterhin meinen Job aus, nur ehrenamtlich halt.“* (Teilnehmerin Höxter, Interview Nr. 3).

Die Ausbildung der Integrationslotsinnen wurden von allen beteiligten Akteuren wie in den anderen Kreisen auch als wichtiger Baustein der Integrationsarbeit gesehen um Informationen weiterzugeben und präventiv auf die schwierig zu erreichende Zielgruppe einzuwirken. Denn *„diese Zielgruppe der arbeitsmarktfernen Bevölkerung zu erreichen, schaffen sie mit den herkömmlichen Instrumentarien kaum oder nicht. (...) Und damit erreichen Sie*

eigentlich auch die Menschen, die einem sonst gar nicht zuhören.“ (Träger Höxter, Interview Nr.6)

Die Inhalte der Schulungen befassten sich u.a. mit folgenden Themen (am Beispiel der Gruppe Höxter).

Datum	Thema	(auswärtiger) Referent/Institution
03.03.2009	Interkulturelle Kompetenz	Projektleiterinnen
09.03.2009	Geschichte der Russlanddeutschen	Projektleiterinnen
16.03.2009	Integrationsarbeit auf kommunaler Ebene	Mitarbeiterin des Integrationsbüros
25.04.2009	Fahrt ins Freilichtmuseum Detmold	Projektleiterinnen
27.04.2009	Interkulturelles Wissen	Projektleiterinnen
04.05.2009	Beratungsdienste, Wohlfahrtsverbände	ASD
11.05.2009	Deutschland, pol. System/Einbürgerungstest	Projektleiterinnen
25.05.2009	Das deutsche Schulsystem	Projektleitung/ AWO
08.06.2009	Verein	Projektleiterinnen
03.07.2009	Berufliche Aus- und Weiterbildung	IHK Bielefeld, Kreishandwerkskammer
06.07.2009	ARGE Höxter	Teamleitung
17.08.2009	Suchtberatung	Suchtberatung Brakel
05./19.09.2009	Bewerbungstraining	ESTA Bildungswerk
28.09.2009	Arbeit und soziale Sicherung	Projektleiterinnen
26.10.2009	Sozialgeschichte, Vermögensberatung	Vermögensberater
02.11.2009	Steuerberatung	Steuerberaterin
16.11.2009	Mietrecht	Deutscher Mieterbund
23.11.2009	Kommunale Verwaltung	Auszubildende Kreisverwaltung Höxter
07.12.2009	Verhalten bei Verkehrsunfall	KfZ-Gutachter
14.12.2009	Freizeitangebote im Kreis Höxter	Projektleiterinnen

Die Vereinsgründung wurde von den Projektbeteiligten unterstützt und ist als gelungenes Beispiel der erfolgreichen Vernetzung der relevanten Institutionen zu sehen. Mit der Unterstützung des Kreises Höxter konnte eine Geschäftsstelle angemietet und ausgestattet werden, die ARGE stellt einen Euro-Job zur Verfügung. Die Bildungsträger halfen den Frauen bei der Beantragung von Fördermitteln und der Erstellung von Projektanträgen.

Im laufenden Projekt wurden bereits verschiedene Veranstaltungsreihen und Aktivitäten durchgeführt, beispielsweise „Russische Weihnachten“ oder „Buntes Ernährungsland“. Geplant waren weitere Aktivitäten zum Thema Kulturland Höxter, Frauentreffs usw. Die Vereinsarbeit beinhaltet viele Themen für Kinder, u.a. auch Kinderbetreuung, soll aber auch als Orientierungspunkt für „Neulinge“ dienen und arbeitsmarktrelevante Angebote wie Sprachförderung und Bewerbungstraining beinhalten. Die soziale Aktivierung, die für die Teilnehmerinnen wichtig gewesen ist, soll durch den Verein als soziale

Unterstützung von Kreis, Träger und ARGE

Klammer an andere Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler weitergeben werden.

Beim Aufbau des Vereins orientiert man sich an den Vorbildern der anderen Kreise und hat entsprechende Verbindungen hergestellt. Man sucht außerdem den Kontakt zur Stadt und anderen Institutionen um das entstandene Netzwerk aufrechtzuerhalten und weitere Referenten und Fortbildungen einbeziehen zu können. Seitens des Vereinsvorsitzes wurde der Wunsch geäußert, die Möglichkeit zu haben, solche und andere Veranstaltungen in Räumlichkeiten der Stadt durchführen zu können, da die eigenen für größere Gruppen nicht ausreichen.

Allerdings sind sich alle Projektbeteiligten einig, dass nur eine weiterführende Förderung und Unterstützung über das Projektende hinaus ein nachhaltiges Ergebnis erzielen wird und der Verein sich so weit Institutionalisieren kann, dass er eigenständig funktionierende Strukturen ausbildet. Diese sollten dezentral durch die Einrichtung von Ortsgruppen organisiert sein, um auch die Regionen Brakel und Willebadessen miteinzubinden.

Die begonnenen Lernpartnerschaften mit den anderen MSO sollten ausgebaut werden. Neben organisatorischer Unterstützung und der Anschubfinanzierung ist eine gute Öffentlichkeitsarbeit für den nachhaltigen Erfolg eine weitere Bedingung.

Der Projektverlauf und die Erfahrungen mit dem Verein und den Integrationslotsen mit dieser Zielgruppe kann nach Ansicht der Bildungsträger auch auf andere Migrantengruppen übertragen werden und sollte weiter ausgebaut werden: *„es ist ja völlig offensichtlich, dass alle Bevölkerungsgruppen die hier ansässig sind, die haben genau die gleichen Probleme. (...)wir haben jetzt gute erste Erfolge mit den Aussiedlern. Wir brauchen jetzt sozusagen einen zweiten Aufschlag, um die Erfolge zu vertiefen, die wir mit den Aussiedlern gemacht haben und zur Verbreiterung in Richtung der anderen Gruppen die es vor Ort gibt.“* (VHS, Interview Nr.7)

In diesem Sinne wurde das Projekt Perestrojka durch die beteiligten Akteure im Kreis als sinnvolles Pilotprojekt gesehen, aus dessen Lernprozessen und Erfolgen man eine Übertragbarkeit ableiten kann und dessen weitere Förderung zum Erreichen der Projektziele notwendig ist.

8. Fazit: Projektergebnisse und Verbesserungsvorschläge

Im Projektverlauf hat sich bestätigt, dass die zweite Einreisewelle der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler nach Deutschland ab Ende der 1980er Jahre überwiegend mit den gleichen Integrationsproblemen zu kämpfen hat, wie andere Migrantengruppen. Typische Phänomene wie Sprachdefizite, Wohnraumsegregation, kulturelle Adaptionprobleme und Orientierungsprobleme spielen in dieser Hinsicht eine Rolle.

Von zentraler Bedeutung sowohl für die soziale als auch die arbeitsmarktpolitische Integration haben sich 1. die Sprachkenntnisse und 2. die Kenntnisse über das politische System Deutschlands und speziell das

**Nachhaltigkeit
und Perspektiven**

Gesamturteil

**Sach- und
allgemeine
Problemlage**

Bildungssystem und die Arbeitsmarktstrukturen erwiesen. Das in den Integrationskursen des BAMF vermittelte Wissen ist für eine erfolgreiche Eingliederung in die Mehrheitsgesellschaft unzureichend. Als Folge der Orientierungslosigkeit innerhalb der Gesellschaft betreffend der Behörden, Beratungsstellen usw. und der daraus resultierenden Schwierigkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist ein Rückzug in die bestehenden *Communities* zu beobachten. Die Entstehung von Eigengruppenfavorisierung und abgeschlossenen Wohnquartieren wird dadurch begünstigt und führt dazu, dass das Sprachniveau der Zuwanderinnen und Zuwanderer wieder absinkt.

Das Basisproblem, dass auch im Projekt Perestrojka zu Umsetzungsproblemen geführt hat, sind die unzureichend vermittelten Kenntnisse innerhalb der Integrationskurse, die nicht für eine weiterführende Arbeitsmarktförderung und soziale Integration ausreichend sind. Das B1 Niveau bei den sprachlichen Kompetenzen ist für eine gezielte berufsbezogene Förderung zu niedrig. Die gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Orientierung ist aufgrund der mangelnden Sachkenntnis über Strukturen und Arbeitsweisen für die Zuwanderer schwierig und bietet für die vermittelnden Institutionen eine ungünstige Arbeitsgrundlage.

Für die Zielgruppe der Russlanddeutschen hat sich im Projektverlauf gezeigt, dass die Erfahrungen mit staatlichen Institutionen im Herkunftsland zu einer starken Zurückhaltung gegenüber Behörden und anderen „offiziellen“ Einrichtungen in Deutschland geführt hat, die intergenerational vererbt wird. Das Misstrauen und die Hemmschwelle die daraus entsteht, führt zu Missverständnissen und kann zur gesellschaftlichen Isolation beitragen. In Kombination mit dem mangelnden Wissen über die politischen bzw. arbeitsmarktpolitischen Strukturen erschwert es die Integration der Zielgruppe erheblich. Auf dieser Grundlage ist für die Fallmanagerinnen und Fallmanager der ARGE die Zusammenarbeit mit ihren Kunden problematisch.

Als weiteres Charakteristikum, das die Zielgruppe auszeichnet, ist der Faktor der „doppelten Nichtintegration“ (Kaiser 2006: 20) zu nennen, der bei anderen Migrantengruppen nicht vorliegt. Identitätsunsicherheiten gerade in den zweiten Generationen sind zwar auch bei anderen Migrantengruppen festzustellen, jedoch nicht in gleichem Maße mit der Verfolgungsgeschichte der Russlanddeutschen und den Repressalien, die sie als „Deutsche“ in Russland ausgesetzt waren vergleichbar. Diese Identitätsunsicherheiten stellen ebenfalls einen integrationshemmenden Aspekt dar. Die Eigenreflexion der Zuwanderungsgeschichte spielt dabei eine ebenso große Rolle, wie der Informationsbedarf der Aufnahmegesellschaft.

Für die Arbeitsmarktvermittlung besteht bei den zuständigen Institutionen ein Schulungsbedarf, der durch interkulturelle Kompetenzen und die Einrichtung zielgruppenspezifischer Zuständigkeiten gedeckt werden sollte. Entsprechende Fortbildung und der Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund gehen in die richtige Richtung, sollten aber durch weiterführende Maßnahmen ergänzt werden.

Auf Grundlage der bestehenden Informationsdefizite der Zuwanderinnen und Zuwanderer stehen die Vermittlerinnen und Vermittler jedoch häufig vor Problemen, die innerhalb ihrer Zuständigkeit nicht gelöst werden können. Dies betrifft den Aufbau des Arbeitsmarktsystems ebenso wie die Anforderungen und Erwartungen, die dadurch an die Zuwanderinnen gestellt werden. Gleiches trifft bei den jüngeren Generationen der heutigen Schülerinnen und Schüler zu, die

**Basisproblem:
unreichende
Kenntnisse aus
Integrations-
kursen**

**Zielgruppen-
Spezifische
Probleme**

**Wissenslücken in
Bezug auf Schul-
und
Ausbildungs-
System
beheben**

bereits frühzeitig über Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsberatung informiert werden müssen.

Ein fortdauerndes Problem ist die Anerkennung von Abschlüssen bzw. die Möglichkeiten der ergänzenden Qualifizierung. Bezüglich dessen kann auf die Hilfe und die Erfahrung der MSON zurückgegriffen werden, wenn diese entsprechende Informationen besitzen.

Erleichtern würde die Arbeit der Fallmanagerinnen und Fallmanager, wie im Projektverlauf auch geäußert wurde, eine einheitliche Informationsplattform, die Auskunft gibt über die Abschlüsse der Zielgruppe, deren Äquivalenz in Deutschland und den Möglichkeiten der Anrechnung und Weiterbildung. Dies würde sowohl für Facharbeiter als auch für Akademikerinnen und Akademiker die Arbeitsmarktintegration fördern und für die Vermittlerinnen und Vermittler eine Arbeitsgrundlage schaffen.

Die Verbesserung der Anerkennung von beruflichen Fähigkeiten stellt hier einen großen Bedarf dar. Es gilt hier ein System eindeutiger Zuständigkeit zu errichten, wie es in der „Brainwaiste-Studie“ gefordert wird.

Seitens der ARGE wurde des Weiteren gefordert, institutionelle Grundlagen zu schaffen, um eine langfristige persönliche Beratung der Kundinnen und Kunden möglich zu machen.

Für den Abbau der „Behördenangst“ haben sich im Projektverlauf vertrauensbildende Maßnahmen als sinnvoll erwiesen. Dafür ist an erster Stelle die Aufklärung über die Funktion und Arbeitsweisen der verschiedenen Institutionen notwendig. Die durchgeführten Exkursionen und vor allem auch der persönliche Kontakt der Zielgruppe innerhalb der Qualifizierungen mit Vertreterinnen und Vertretern „des Staates“ haben die Wahrnehmung positiv beeinflussen können.

Hervorzuheben ist im Zusammenhang mit deutschen Institutionen und dem Umgang der Mehrheitsgesellschaft insgesamt, dass Diskriminierung in keinem der Fälle als maßgebliches Problem betrachtet wurde. Vereinzelt wurde zwar darauf hingewiesen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf die Herkunft der Bewerberinnen und Bewerber schauen würden und Zuwanderinnen und Zuwanderer schlechtere Chancen hätten als Deutsche. Keiner der Befragten wollte dies jedoch generalisieren oder hatte den Eindruck der strukturellen Benachteiligung oder starken Ablehnung durch die Mehrheitsgesellschaft.

Der Einsatz von praktischen Maßnahmen mit hohem Praxisbezug hat sich im Projektverlauf als effektives Mittel bewährt, um vor allem bei der Zielgruppe der Jugendlichen das Selbstwertgefühl und die Eigeninitiative zu steigern. Auch in den anderen Projektbereichen stieg das Selbstvertrauen und Vertrauen in das Gegenüber mit zunehmendem Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, wenn den Personen Verantwortung übertragen wurde. Die Bereitschaft dazu war unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmer gegeben oder konnte sich im Projektverlauf entwickeln. Der Ansatz des Empowerments ist daher weiterzuverfolgen.

Die Kooperation mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren wie dem Netzwerk Lippe, dem tbz und fundus e.V. hat sich als erfolgreiche Zusammenarbeit erwiesen. Die Kompetenzfeststellung und die Beschaffung und Übersetzung von Unterlagen stellt eine wichtige Zuarbeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ARGE dar. Durch individuelles Coaching, Förderung und Beratung und die konsequente Aufarbeitung des Lebenslaufes und das Aufzeigen der beruflichen Perspektiven für die Migrantinnen und Migranten wird die

**Informations-
Plattform für die
Anerkennung
von Abschlüssen**

**Misstrauen
abbauen**

**Praktische
Maßnahmen und
Empowerment**

**Kooperation und
Vernetzung
ausbauen**

Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowohl den Zuwanderern als auch den Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern erleichtert. Eine rasche Klärung der Qualifikationen und Weiterbildungsmöglichkeiten vermeidet die Entstehung von Lebenslaufücken und verringert die Frustration und abnehmende Motivation der Betroffenen.

Der überregionale Austausch und die Vernetzung zwischen allen relevanten Akteuren hat sich als gewinnbringend erwiesen. Lernpartnerschaften zwischen den MSON und die Verbindung von gesellschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Integration durch die enge Kooperation der Akteure konnten den Projektverlauf fördern und in Zukunft im Sinne von *best practise* helfen, Fehler zu vermeiden bzw. diese zu wiederholen. Wie im Bericht bereits erwähnt, ist dies auch über OWL hinausgehend anzustreben.

Über die endgültigen Vermittlungszahlen durch das Projekt Perestrojka kann an dieser Stelle noch keine Aussage getroffen werden. Zu berücksichtigen ist, dass durch die einsetzende Wirtschafts- und Finanzkrise die Vermittlung in den 1.Arbeitsmarkt erschwert wurde. Laut Aussage der Kreise konnten aber die anvisierten Vermittlungszahlen trotzdem nahezu erreicht werden.

Die Einbeziehung der MSON und die Ausbildung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bzw. Integrationslotsinnen hat sich im Projektverlauf als elementarer Baustein für eine gelungene soziale und arbeitsmarktpolitische Aktivierung und Integration bewährt. Die MSON können nicht nur Zugang zu schwer erreichbaren Zielgruppen schaffen, sondern müssen als gleichberechtigte Partner in den Integrationsprozess einbezogen werden. Der Erfahrungsschatz und das Mobilisierungs- und Transferpotenzial der MSON müssen für die zukünftige Integrationsarbeit genutzt werden. Eine Bedarfs- und Problemfeststellung kann nur effektiv erfolgen, wenn ein Dialog mit den MSON stattfindet. Maßnahmen für Migrantinnen und Migranten die keine Zusammenarbeit mit den Betroffenen einschließt, können die Zielgruppe nicht im gleichen Maße erreichen und verfestigen den Eindruck paternalistischer Fürsorglichkeit, die die Interessen der Migrantinnen und Migranten nicht ernst nimmt. Es wäre daher fahrlässig, diesen Ansatz nicht weiter zu verfolgen.

Für präventive Aufklärungs- und Beratungsarbeit sowie Familiencoaching können die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren einen wertvollen Beitrag leisten. Wenn es gelingt, sie in den Kommunen als ortsnahe Ansprechpartnerinnen und -partner fest zu installieren, können an der Basis der Integrationsarbeit gute Erfolge erzielt werden. Im Projektverlauf hat sich der hohe Informationsbedarf bestätigt. Der Erfolg dieses Ansatzes äußerte sich zudem dadurch, dass auf die qualifizierten Personen schon als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei bestimmten Problemen und Fragen zurückgegriffen worden ist und innerhalb der eigenen Familien die hinzugewonnen Informationen z.B. über das Bildungssystem eingesetzt wurden.

Bei dem Einsatz der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sollte jedoch keine Überbelastung des Ehrenamtes stattfinden. Je nach Ausgestaltung der Arbeit, ist eine Aufwandsentschädigung angemessen. Um langfristig die Arbeit der MSON und Ehrenamtlichen zu unterstützen, ist eine weitere Vernetzung der Akteure notwendig, die sich im Rahmen des Perestrojka Projektes bereits positiv entwickelt hat. Hier steht der Austausch zwischen den MSON und Stellen der verschiedenen Kreise, sowie die Einbeziehung der Wohlfahrtsverbände etc. im

**Erfolg trotz
Wirtschaftskrise**

**Einbindung von
MSON und
Ehrenamtlichen
weiterführen**

**Unterstützung
für Ehrenamt
und MSON**

Vordergrund.

Die Unterstützung der MSON durch die Kreise ist für den Projekterfolg maßgeblich gewesen. Um die angestrebte Nachhaltigkeit zu gewährleisten bedarf es einer fortsetzenden Unterstützung, sei es durch Anschubfinanzierung oder der Zurverfügungstellung von Know-how bei der Antragstellung und Ausschreibung für Förderprojekte.

Die Vernetzung und der überregionale Austausch sind gerade für die ländlichen Strukturen in OWL von Bedeutung. Um möglichst viele Menschen zu erreichen, ist eine dezentrale Organisation von Vorteil.

Gender mainstreaming hat sich im Verlaufe des Projektes als dringend erforderlich erwiesen. Die Beteiligung von Frauen an der Vorstandsarbeit der MSON und nicht nur ihre Funktion als Ehrenamtliche sollte und konnte ausgeweitet werden. Die soziale und arbeitsmarktpolitische Integration bedarf besonderer Maßnahmen und muss aufgrund der Schlüsselfunktion der Frauen innerhalb der Familien gefördert werden. Die traditionellen Rollenbilder erschweren teilweise die Aktivierung der Frauen, mehr Partizipation durch gesellschaftliches Engagement eröffnet neue Perspektiven, die die Eigenmotivation der Frauen und damit ihre Arbeitsmarktnähe erhöht.

Für die Ausbildung und Beratung der Frauen innerhalb der Schulungen hat es sich als sinnvoll erwiesen, für bestimmte Themen weibliche Referentinnen auszuwählen.

Bezüglich der Kommunikation unter den beteiligten Akteuren sollte darauf geachtet werden, dass es nicht zu Verständigungsasymmetrien zwischen Steuerungs- und operativer Ebene kommt. Die konzeptionelle Übereinstimmung auf normativer und strategischer Ebene über Ausgangslage, angemessene Instrumente und intendierte Ziele müssen vertikal präzise kommuniziert werden, um eine erfolgreiche Projektumsetzung zu ermöglichen. Dies betrifft insbesondere die ARGE, wo die Fallmanagerinnen und Fallmanager und Vermittlerinnen und Vermittler nicht nur von einer weiteren Maßnahme in Kenntnis gesetzt werden sollten, sondern auch auf das Gesamtkonzept und die Beteiligung und Aufgaben der Kooperationspartner hingewiesen werden müssen.

Abgesehen von den spezifischen Integrationshemmnissen, durch die sich die Zielgruppe der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler auszeichnet, sind die Problemlagen, die durch das Projekt behoben werden sollten auch bei anderen Migrantengruppen feststellbar.

Das Konzept des Projektes ist daher unter Berücksichtigung regionaler Gegebenheiten übertragbar. Unter Einbeziehung der erfolgten Lernprozesse innerhalb des Modellprojektes ist eine Übertragbarkeit auf andere Regionen und Kreise möglich und wurde von den beteiligten Akteuren als sinnvoll erachtet.

Insbesondere die Aufarbeitung der Informationsdefizite, die individuelle Kompetenzfeststellung und die Arbeit der MSON und Ehrenamtlichen ist hervorzuheben. Die Innovativität durch die bessere Verzahnung der sozialen und arbeitsmarktpolitischen Akteure konnte erfolgreich umgesetzt werden.

Dabei ist von Fall zu Fall zu prüfen, inwiefern eine Verantwortungsübernahme durch eine MSO geleistet werden kann. Wenn die vorhandenen Strukturen nicht für eine unabhängige Aufgabenbetreuung ausreichen, ist über die Möglichkeit

**Gender
Mainstreaming**

**Hierarchische
Kommunikation
verbessern**

**Übertragbarkeit
und Innovativität**

der begleitenden Professionalisierung nachzudenken.

Als institutionelle Hürde ist zuletzt der bürokratische Aufwand der Antragstellung für das Projekt Perestrojka zu kritisieren. Die Dauer der Antragsstellung und Bewilligung, die sich durch die Vielzahl an politischen Instanzen und semantischer Detailverliebtheit verzögert, stellt für die Antragsteller einen Zeit- und Kostenfaktor dar, der wirtschaftlich kaum zu rechtfertigen ist. In Anbetracht der Tatsache, dass ein Projekt wie Perestrojka für diese Zielgruppe schon zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt angezeigt gewesen wäre, sollte über eine Vereinfachung der Antragstellung nachgedacht werden.

Quellen und weiterführende Literatur:

(alle Internetquellen Stand 15.04.2010)

Aus Politik und Zeitgeschichte: Migration und Arbeitsmarkt, Nr. 44, Bonn: bpb, 2009.

Aus Politik und Zeitgeschichte: Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten, Nr. 5, Bonn: bpb, 2009.

Bergner, Christoph (Hrsg.): Aussiedler- und Minderheitenpolitik in Deutschland, München: Oldenbourg, 2009.

Bertelsmann Stiftung: Integration in OWL. Ein Überblick über Integrationsdaten und Integrationspolitiken in der Stadt Bielefeld und in den Kreisen Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe, Minden-Lübbecke und Paderborn, 2007

Esser, Hartmut: Migration, Sprache und Integration: Die AKI-Forschungsbilanz. Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (AKI), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2006.
http://www.wzb.eu/alt/aki/files/aki_forschungsbilanz_4.pdf

Heinen, Ute: Zuwanderung und Integration in der Bundesrepublik Deutschland. In: Informationen zur politischen Bildung: Aussiedler, Heft 267, Bonn: bpb, 2000.

Ipsen–Peitzmeier, Sabine/ Kaiser, Markus (Hrsg.): Zuhause fremd. Russlanddeutsche zwischen Russland und Deutschland. Bielefeld: transkript, 2006.

Darin insbesondere:

Kaiser, Markus: Die plurilokalen Lebensprojekte der Russlanddeutschen im Lichte neuerer sozialwissenschaftlicher Konzepte, S. 19-59.

Strobl, Rainer: Chancen und Probleme der Integration junger Aussiedler aus der früheren Sowjetunion, S. 87-108.

Brommler, Dorothea: Neue Herausforderungen – neue Instrumente? Deutsche Aussiedlerpolitik am Scheideweg, S. 109-128.

Savoskul, Maria: Russlanddeutsche in Deutschland: Integration und Typen der ethnischen Selbstidentifizierung, S. 197-221.

Johnsen, Uwe: Stich-Worte, Frankfurt/ Main, 1975.

Landmannschaft der Deutschen aus Russland e.V.(Hrsg.): Volk auf dem Weg Geschichte und Gegenwart der Deutschen aus Russland, Stuttgart: Kohlhammer, 2006.

Lefringshausen, Klaus (Hrsg.): In der Mitte angekommen. Ein Dialog mit Aussiedlerinnen und Aussiedlern, Düsseldorf: Tiamat, 2005.

Roesler, Karsten: Russlanddeutsche Identitäten zwischen Herkunft und Ankunft, Frankfurt a. Main: Lang, 2003.

Vogelsang, Waldemar: Jugendliche Aussiedler. Zwischen Entwurzelung, Ausgrenzung und Integration, Weinheim: Juventa, 2008.

Graphik 1: Zuzug von (Spät-)Aussiedlern und ihren Familienangehörigen
Quelle: Bundesverwaltungsamt: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Migrationsbericht 2006 oder unter http://www.bpb.de/wissen/XRVWHC,0,0,Zuzug_von_%28Sp%E4t%29Aussiedlern_und_ihren_Familienangeh%F6rigen.html