

Von „MünchenKompetenz“ zur „Kommunalkompetenz“

Weiterbildung für Imame und muslimische
Seelsorgerinnen und Seelsorger

Eine Handreichung zur Umsetzung in Kommunen



Impressum

Herausgeberin und Bezugsquelle

Stelle für interkulturelle Arbeit der
Landeshauptstadt München
Sozialreferat
Franziskanerstraße 8
81669 München
Sekretariat:
Tel.: (0 89) 2 33-4 05 42
Fax: (0 89) 2 33-4 05 43
E-Mail: sabine.effenberg@muenchen.de
www.muenchen.de/interkult

Mai 2011

1. Auflage

ISBN 9783937170206

Redaktion

Dr. Margret Spohn
Stelle für interkulturelle Arbeit
Sozialreferat
Landeshauptstadt München

Grafische Gestaltung

Heidi Sorg & Christof Leistl, München

Druck

Stadtdruckerei München

Förderer von *MünchenKompetenz*



Kooperationspartner von *MünchenKompetenz*



Inhalt

Vorwort	_____	2
Vorwort	_____	3
<hr/>		
Hinweise für interessierte Leserinnen und Leser		4
<hr/>		
1	Muslime in der Kommune – eine Aufgabe für die Verwaltung?	5
<hr/>		
2	Die Idee, die Projektumsetzung, die Wirkung	6
2.1	Die Idee	6
2.2	Die Projektumsetzung	8
2.2.1	Die Inhalte der Fortbildung	8
2.2.2	Die Rahmenbedingungen	10
2.3	Die Wirkung von MünchenKompetenz	10
<hr/>		
3	Die Bewertung, der Erfolg, die Nachhaltigkeit	11
3.1	Die Bewertung	11
3.2	Der Erfolg	13
3.2.1	Intendierte Wirkungen	13
3.2.2	Nicht intendierte Wirkungen	27
3.3	Die Nachhaltigkeit	28
3.3.1	Verbesserungsvorschläge der Beteiligten	28
<hr/>		
4	Die Handreichung	31
4.1	Bevor es losgeht!	31
4.2	Wo alle Fäden zusammenlaufen! – Das Projektteam	32
4.3	So läuft's ab! – Das Curriculum	34
4.4	Gute Atmosphäre ist das A und O! – Gestaltung des Seminarorts	35
4.5	Alles paletti! – Der reibungslose Ablauf der Fortbildung	36
4.6	Zu Besuch bei ... – Die Exkursionen	38
4.7	Alle können miteinander reden! – Die Dolmetscherinnen und Dolmetscher	39
4.8	Institutionen vertreten durch ... Die Referentinnen und Referenten	41
4.9	Erfahrungen und Wissen (mit-)teilen! – Die Vortragsgestaltung	43
4.10	Die Mischung macht's! – Die Akquise und Auswahl der Teilnehmenden	46
4.11	Das Projekt bekannt machen ... – Die Öffentlichkeitsarbeit	48
4.12	Läuft alles gut? – Sinn und Zweck der Evaluation	50
<hr/>		
5	KommunalKompetenz vor Ort braucht einen verlässlichen Partner	58

Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser,

Imame und muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger sind Schlüsselpersonen der muslimischen Gemeinden. Die Gemeindemitglieder erwarten von ihnen auch Rat in Fragen des Alltags. Dazu müssen die Religionsgelehrten, die häufig nicht aus Deutschland stammen, mit den Strukturen vor Ort vertraut sein.

Alle Menschen, seien sie nun zugezogen oder nicht, haben ähnliche Bedürfnisse, gemeinsame Interessen und ähnliche Fragen im Alltag. Sie möchten wissen, wie sie ihre Kinder am besten fördern können, brauchen Informationen zum Gesundheitssystem, müssen Bescheid darüber wissen, welche Rechte und Pflichten sie gegenüber der Verwaltung haben, benötigen Kenntnisse darüber, wie sie ihre alten Eltern und Großeltern pflegen können und möchten mit der Stadt, in der sie leben, vertraut sein. Sie möchten wissen, an wen sie sich mit welchen Fragen wenden können und welche Angebote die Landeshauptstadt München vorhält.

Der Unterschied zwischen Menschen, die schon immer in München leben und denen, die irgendwann zugezogen sind, liegt vor allem im Zugang zu diesem Wissen. Und genau hier setzte „München-Kompetenz“ an. Gemeinsam mit vielen Münchner Akteurinnen und Akteuren wurden die Module entwickelt, die Imame und muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger mit den Münchner Strukturen vertraut machen. In acht eintägigen Modulen lernten die Imame die Angebote der Stadtverwaltung

kennen, erfahren, was einen säkularen Staat wie Deutschland von anderen Formen (laizistische Staaten, Staaten mit einer Staatsreligion etc.) unterscheidet, besuchten einen Integrationskurs, eine Kirche und lernten auf einer interkulturellen/interreligiösen Stadtführung München aus einer ungewohnten Perspektive kennen. Ein zusätzlicher Gewinn ergab sich daraus, dass auch die besuchten Institutionen und Behörden ihrerseits dadurch einen verbesserten Zugang zu dieser Gruppe bekommen haben.

War das Projekt bereits bei den Teilnehmenden ein großer Erfolg, so erzielte die Weiterbildung auch bundesweite Aufmerksamkeit. Hamburg, Frankfurt, Augsburg und Wetzlar haben das Konzept übernommen, auf die jeweilige Stadt adaptiert und teilweise die Kurse bereits durchgeführt. Die Stelle für interkulturelle Arbeit konnte das Thema „KommunalKompetenz“ auf wichtigen Tagungen zur Ausbildung von islamischen Religionsgelehrten platzieren und ist Teil des bundesweiten Arbeitskreises zu dieser Thematik.

Diese Broschüre ist mehr als nur ein Bericht über ein besonders erfolgreich gelaufenes Projekt. Sie bietet Schritt für Schritt konkrete Handreichungen für Kommunen, die ein ähnliches Angebot entwickeln möchten. Ich würde mich freuen, wenn die Landeshauptstadt München mit dieser Publikation die eine oder andere Anregung geben könnte.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads "Christian Ude". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Christian Ude
Oberbürgermeister der Landeshauptstadt München



In Deutschland sind über 2.000 Imame und muslimische Seelsorger/-innen tätig. Ihre Hauptaufgabe ist die religiöse Betreuung ihrer Gemeindemitglieder. Darüber hinaus können auch sie als Multiplikatoren, Prediger, Berater und Ansprechpartner einen wertvollen Beitrag zur Integration und zum Abbau von Vorbehalten leisten. Voraussetzung hierfür sind aber ausreichende sprachliche Kenntnisse sowie „kommunale Kompetenzen“, also z. B. das Wissen um Strukturen und Beratungseinrichtungen vor Ort.

Die vorliegende Handreichung „Von München-Kompetenz zur Kommunalkompetenz“ bietet interessierten Kommunen und Projektträgern eine praktische Unterstützung bei der Planung und Umsetzung solcher Fortbildungen. Durch die beiliegende Evaluation des 2008/2009 vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und dem Europäischen Integrationsfonds geförderten Projektes wird auf eindrucksvolle Weise belegt, welche Wirkung ein solches Projekt entfalten kann und welche Punkte bei zukünftigen Fortbildungen zum Erfolg führen.

Damit flankiert die Handreichung auch die praxisorientierten Maßnahmen der Deutschen Islam Konferenz, welche die sprachlichen und gesellschaftskundlichen Fortbildungen von in Deutschland tätigen islamischen Religionsbediensteten und weiteren Multiplikatoren ausdrücklich begrüßt und unterstützt. Im Rahmen der Deutschen Islam Konferenz wurde im März 2011 der Leitfaden „Dialog-Öffnung-Vernetzung“ veröffentlicht. Damit sollen Kommunen und islamische Gemeinden für die Durchführung von solchen Fortbildungen gewonnen und sie insbesondere in der Planungsphase sowohl inhaltlich als auch organisatorisch unterstützt werden. Zu diesem Leitfaden bietet die vorliegende Handreichung „Von MünchenKompetenz zu Kommunalkompetenz“ eine hervorragende Ergänzung, da sie ganz praktische Tipps vor allem zur Umsetzung gibt.

Über die Veröffentlichung dieser Handreichung freue ich mich insbesondere auch, weil die Stadt München (zusammen mit Berlin) ein Modellprojekt im besten Sinne initiiert hat. Mit angestoßen durch MünchenKompetenz und zum Teil durch die Beratung der Stelle für Interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München haben seitdem in mehreren Städten Fortbildungsprojekte stattgefunden, an denen 2009/2010 über 200 Imame und Multiplikatoren teilgenommen haben. Die Best Practices aus MünchenKompetenz sind in den oben genannten Leitfaden „Dialog-Öffnung-Vernetzung“ und auch in das Projekt „Imame für Integration“ des Goethe-Instituts, der DITIB und des Bundesamtes eingeflossen, welches einen umfangreichen Sprachkurs mit gesellschaftskundlichen Modulen für DITIB-Imame anbietet.

„MünchenKompetenz“ hat gezeigt, wie die Zusammenarbeit von Kommunen und islamischen Gemeinden nachhaltig verbessert werden kann und wie erfolgreiche Konzepte ihren Weg in die Fläche finden. Ich würde mich freuen, wenn viele Kommunen und islamische Gemeinden von dem Leitfaden und der Handreichung profitieren und diese, adaptiert an die Situation vor Ort, umsetzen könnten.

Dr. Manfred Schmidt

A handwritten signature in black ink that reads "Schmidt". The signature is written in a cursive, slightly stylized font.

Präsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

Hinweise für interessierte Leserinnen und Leser

4

Die Broschüre: „Von MünchenKompetenz zur KommunalKompetenz“ richtet sich in erster Linie an Kommunen oder sonstige mögliche Träger, die eine ähnliche Fortbildung ausrichten möchten. In den vergangenen Monaten wurden die Erfahrungen von *MünchenKompetenz* von zahlreichen größeren und kleineren Kommunen angefragt, so dass die Idee entstand, das Wissen in einer Publikation zu bündeln und es damit allgemein zugänglich zu machen.

Das **erste Kapitel** diskutiert die Frage, inwiefern eine säkulare Kommune überhaupt eine Weiterbildung für Imame und muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger ausrichten sollte. Der zweite Teil: **„Die Idee, die Projektumsetzung, die Wirkung“** beschreibt die Hintergründe von *MünchenKompetenz*, die Entstehungsgeschichte und die Umsetzung. Die Autorin der ersten beiden Kapitel, Dr. Margret Spohn, arbeitet bei der Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München und ist federführend für die Entwicklung und Durchführung von *MünchenKompetenz*.

Möchte eine Kommune oder ein sonstiger Träger eine ähnliche Weiterbildung organisieren, so besteht Interesse an der längerfristigen Wirkung eines solchen Programmes. Neben der projektbegleitenden Evaluation wurde in *MünchenKompetenz* auch eine Langzeitevaluation durchgeführt. In: **„Die Bewertung, der Erfolg, die Nachhaltigkeit“** werden die Erkenntnisse dieser Evaluation erstmals veröffentlicht. Sie zeigen, dass die Investition in eine solche Weiterbildung für alle Beteiligten langfristig positive Wirkungen zeigt. Der Autor, Prof. Dr. Halit Öztürk, evaluierte sowohl *MünchenKompetenz* als auch das parallel gestartete Schwesternprojekt BerlinKompetenz¹. Seit 2010 ist er Professor für Pädagogik unter besonderer Berücksichtigung interkultureller und internationaler Pädagogik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Der anschließende Teil: **„Die Erfahrungen, der Transfer, die Handreichung“** gibt eine praxisorientierte Anleitung für mögliche Träger, selbst eine solche Fortbildung in der eigenen Kommune durchzuführen. Schritt für Schritt wird die Organisation einer solchen Fortbildung erläutert, auf Stolpersteine hingewiesen und viele Tipps für eine erfolgreiche Durchführung gegeben. Dabei fließen auch immer wieder wichtige Erkenntnisse aus der Evaluation ein. Die Autorin, Michaela Hillmeier, arbeitete als wissenschaftliche Mitarbeiterin in *MünchenKompetenz*.

Eine solche Fortbildung durchzuführen geht umso einfacher, je mehr eine Kommune oder ein sonstiger Träger auf bereits vorhandenes Know-How zurückgreifen kann. **KommunalKompetenz vor Ort braucht einen verlässlichen Partner.** Diesen finden Kommunen und Träger im „Erlanger Zentrum für Islam und Recht in Europa EZIRE der Friedrich-Alexander-Universität-Erlangen-Nürnberg“. Die dortigen Lehrkräfte haben sowohl *MünchenKompetenz* als auch einige seiner Nachfolgeprojekte mit Fachpersonal unterstützt. Das Institut bietet seine Dienstleistung auch anderen interessierten Kommunen und Trägern an.

Die Wichtigkeit kommunaler Handlungskompetenz jenseits der Inhalte theologischer Ausbildungen wird seit Herbst 2010 von der Projektgruppe: „Fortbildung von religiösem Personal“ im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz herausgearbeitet. Mit dem Modellkonzept: „Gemeinwesenorientierte Handlungskompetenz“, dessen Inhalte unter anderem auf den Erfahrungen von *MünchenKompetenz* und seinen Nachfolgeprojekten aufbauen, werden Kommunen ermuntert, entsprechende Projekte durchzuführen. Die vorliegende Handreichung gibt für eine solche Umsetzung wichtige praktische Hinweise für die Durchführung.

¹ Zum Zeitpunkt der Evaluation war Dr. Öztürk wissenschaftlicher Mitarbeiter an der FU Berlin

1 Muslime in der Kommune – eine Aufgabe für die Verwaltung?

von Dr. Margret Spohn

5

Warum entwickelt die Landeshauptstadt München mit „MünchenKompetenz“ eine Weiterbildung für Imame und muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger²? Wieso engagiert sich eine Kommune im Bereich der Weiterbildung von muslimischen Geistlichen, wo sie sich doch als säkulare Einrichtung Religionen gegenüber wohlwollend, fördernd, neutral verhalten sollte? Die Antwort auf diese Frage liegt folgerichtig nicht im religiösen Bereich, sondern hängt eng mit integrationspolitischen Überlegungen zusammen.

Die Angebote für die Muslime in München erfolgen weder aus einem religiösen Grundverständnis heraus, noch sind die Weiterbildungen theologischer Natur, vielmehr versteht die Stadt ihr Engagement als Ausdruck gleichberechtigter Teilhabe. Es bleibt Universitäten vorbehalten, Lehrstühle für islamische Theologie einzurichten und entsprechende Inhalte zu vermitteln. Die Kommunen haben hingegen ein ureigenes Interesse daran, dass alle Bewohnerinnen und Bewohner gleichermaßen Zugang zu allen Einrichtungen erhalten. Ferner sollte es Wege geben, den Informationsfluss zwischen den Bewohnerinnen und Bewohnern einerseits und der Kommune andererseits sicher zu stellen. In München leben Menschen aus über 180 Ländern. 36% der Bevölkerung haben einen sogenannten Migrationshintergrund³. Wie viele Personen davon muslimischen Glaubens sind, entzieht sich einer seriösen Schätzung. Ein möglicher Weg der interkulturellen Öffnung ist es, Personen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in die Lage zu versetzen, als Mittlerin und Mittler zwischen Verwaltung und gesellschaftlicher Gruppe zu fungieren.

Die Integrationsarbeit der Landeshauptstadt München basiert auf dem interkulturellen Integrationskonzept, das am 20.2.2008 beschlossen wurde. Es zielt mit seinen elf Grundsätzen darauf ab, die gleichberechtigte Teilhabe zu fördern. Auf die Entwicklung und Durchführung von *MünchenKompetenz* finden drei seiner Grundsätze direkte Anwendung:

■ Grundsatz 8

„Integration setzt bei den vorhandenen Potenzialen der in München lebenden Menschen an.“

Imame und muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger können als Mittlerinnen und Mittler zwischen Kommune und muslimischer Gemeinde wirken, wenn sie ein entsprechendes Wissen über Einrichtungen der Stadt, sozial-, integrations- und arbeitsmarktpolitische Zusammenhänge haben. Sie verfügen über gute Kontakte in die muslimischen Communities. An diesem Potenzial setzt *MünchenKompetenz* an.

■ Grundsatz 9

„Integration beinhaltet den gleichberechtigten Zugang aller, unabhängig von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, sozialer und kultureller Herkunft, Behinderung, Weltanschauung, sexueller Identität zu Information, Bildung, Kultur, Sport, beruflichen Möglichkeiten, Wohnraum, sozialen Dienstleistungen und gesundheitlicher Versorgung.“

Der gleichberechtigte Zugang ist dann möglich, wenn Wissen über diese Zugänge besteht. Dieses Wissen vermittelt *MünchenKompetenz*.

■ Grundsatz 11

„Integration erfordert zielgruppenspezifische Angebote.“

Um gleichen Zugang für unterschiedliche Gruppen gewährleisten zu können, müssen unterschiedliche Angebote unterbreitet werden. In diesem Fall wurde mit *MünchenKompetenz* eine Fortbildung für muslimische Geistliche entwickelt.

MünchenKompetenz basiert auf dem Integrationskonzept der Landeshauptstadt München und zeigt, wie ein solches Konzept konkret mit Leben gefüllt und als Basis für die Integrationsarbeit genutzt werden kann.

2 Der Begriff „Seelsorger“ lässt sich nicht ohne weiteres aus dem christlichen in den muslimischen Kontext übertragen, da das Konzept der Seelsorge ein christlich geprägtes ist. „Religiöses Personal“ wäre hier der bessere Begriff. Da *MünchenKompetenz* jedoch den Begriff „Seelsorger“ eingeführt hat, wird er auch in dieser Publikation weiterhin gebraucht werden.

3 Die Landeshauptstadt München definiert Menschen mit Migrationshintergrund als Ausländerinnen/Ausländer und Deutsche mit Migrationshintergrund, die selbst oder ein Elternteil nach 1955 zugewandert sind.

2 Die Idee, die Projektumsetzung, die Wirkung

Von Dr. Margret Spohn

6

2.1. Die Idee

Ausgangspunkt der Überlegungen zu *München-Kompetenz* war einerseits, dass nicht alle Bürgerinnen und Bürger der Landeshauptstadt München gleichberechtigten Zugang zu den Diensten und Angeboten der Stadt haben. Andererseits wünschte sich die Stadt ihrerseits einen besseren Zugang gerade auch zu Münchnerinnen und Münchnern muslimischen Glaubens. Neben dem Christentum ist der Islam die zweitstärkste Religion in der Stadt. Einen zentralen Part im muslimischen Gemeindeleben übernehmen Vereine und Moscheegemeinden. Hier kommt Imamen und muslimischen Seelsorgerinnen und Seelsorgern eine Schlüsselrolle zu. Neben der Wahrnehmung ritueller Aufgaben spielen sie zumeist auch für die religiöse Unterweisung und religiöse Sozialisation der Kinder und Jugendlichen eine wichtige Rolle. Zugleich erfüllen viele von ihnen auch die Aufgabe der geistlichen (vergleichbar mit seelsorgerischen) und auch sozialen Betreuung der Gemeindemitglieder. Als religiöse Autoritäten übernehmen sie zugleich eine wichtige Aufgabe in den Orientierungen der Familien, die Mitglied einer Gemeinde sind oder diese ohne eine Mitgliedschaft nutzen. Als religiöse Autoritäten können sie den Angehörigen verschiedener Generationen unter den Gemeindemitgliedern positive Impulse geben und entsprechend auf sie einwirken. Dies gilt gleichermaßen für die Erwachsenen wie auch für Heranwachsende und auch Kinder. Darüber hinaus sind die Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger auch häufig für die Außenkontakte zuständig und erfüllen Aufgaben im Bereich des interreligiösen und interkulturellen Dialogs, etwa wenn Besuchergruppen in eine Moschee kommen und über die Grundlagen des Islams und die Praxis gelebter Religiosität informiert werden.

Häufig sind die Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger jedoch mit dem weiten Feld an Aufgaben und der Erwartungen, die an sie gerichtet werden, in verschiedener Hinsicht überfordert. Die meisten Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger, die in den islamischen Gemeinden tätig sind, haben ihre berufliche Qualifikation außerhalb Deutschlands erworben und kommen erst im Erwachsenenalter als Migrantinnen und Migranten nach Deutschland. Dies bedeutet, dass sie in einem anderen Staat sozialisiert wurden und mit den Strukturen in der Bundesrepublik nicht hinreichend oder sogar kaum vertraut sind. Hinzu kommen geringe oder defizitäre Kenntnisse des Deutschen, das sie als Fremdsprache in vielen Fällen erst in Deutschland erlernen. Im Falle staatlich besoldeter Religionsbeauftragter aus der Türkei, die für einen

befristeten Zeitraum nach Deutschland kommen, gibt es seit einiger Zeit vorbereitende Sprach- und landeskundliche Kurse, die sie bereits in ihrem Heimatland besuchen. Vom Umfang her sind jedoch auch diese vorbereitenden Maßnahmen nicht ausreichend, um sie auf ihren Auslandsdienst adäquat vorzubereiten. Das in den Kursen vermittelte theoretische Wissen entbehrt zwangsläufig der Möglichkeit praktischer Aneignung und Festigung.

Die faktische Situation, dass die meisten Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger nicht in Deutschland, sondern im Herkunftsland der Muslime sozialisiert wurden, die sie in der Bundesrepublik betreuen, bedeutet zugleich, dass sie mit den Besonderheiten der Lebenssituation der hier lebenden Muslime nicht hinreichend vertraut sind und auch aus diesem Grunde die an sie herangetragenen Erwartungen kaum erfüllen können. Aus den genannten Gründen besteht ein großer Bedarf an Maßnahmen für die Zielgruppe der Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger, mit denen ein Beitrag zu ihrer Integration geleistet wird und sie zugleich in lebensweltlichen Belangen einen Beitrag zur Integration ihrer Klientel, den Mitgliedern islamischer Gemeinden in die kommunalen Strukturen leisten können.

Und hier setzt genau das Interesse einer Kommune an, die ein großes Interesse daran hat, dass die Dienstleistungen, Hilfsangebote und Interventionen dort ankommen, wo sie benötigt werden. Auf dieser Grundlage entstand im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Vielfalt ist machbar“ gemeinsam mit der Muslimischen Akademie in Berlin bei einer Veranstaltung 2007 die Idee, eine Weiterbildung für Imame zu entwickeln. Diese Personengruppe sollte dahingehend qualifiziert werden, dass sie Schlüsselrollen in der Integration wahrnehmen können. Die Weiterbildung zielte nicht auf die Vermittlung theologischer Inhalte ab, sondern Ziel war ganz konkret, die Integration der Imame und muslimischen Seelsorgerinnen und Seelsorger zu fördern, ihre Kompetenz als gesellschaftliche Akteurinnen und Akteure zu stärken, ihre Vernetzung mit Institutionen und Einrichtungen zu ermöglichen um dadurch die Integration der Muslime in bestehende Strukturen zu erleichtern.

Die Stadt – und hier besteht eine originäre Aufgabe der Kommune – kann den Rahmen für diese Form des Austauschs und der Integration schaffen. Sie kann – eben weil sie nicht religiös gebunden ist – eine Plattform bilden, auf der religiöse Menschen in die säkulare Stadtgesellschaft integriert werden.

Die Stelle für interkulturelle Arbeit⁴, Sozialreferat, der Landeshauptstadt München lud Ende 2007 zu einem zweitägigen Seminar, zu dem Imame unterschiedlicher Moscheevereine, der Muslimrat München, katholische und evangelische Geistliche, Vertreterinnen und Vertreter aller städtischen Referate (Dezernate), Wohlfahrtsverbände, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Vertreterinnen eines Frauenhauses und weitere Akteurinnen und Akteure geladen waren, um gemeinsam das Grundkonzept von „MünchenKompetenz“⁵ zu erarbeiten.

Die Weiterbildung sollte folgende Ziele erreichen:

- 1. Förderung der Integration der Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger durch die Vermittlung von Wissen über Bundes-, Landes- und kommunale Strukturen des Gemeinwesens sowie staatlicher und nichtstaatlicher Einrichtungen und der diesbezüglichen gesetzlichen Regelungen.
- 2. Förderung der Kompetenzen der Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger als gesellschaftliche Akteurinnen und Akteure um in konkreten Situationen problemorientierte Initiativen zu ergreifen und zu begleiten.
- 3. Förderung der Vernetzung der Zielgruppe mit Institutionen und Einrichtungen
- 4. Eine wichtige Zieldimension des Weiterbildungsprogramms ist, die Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit dem Wissen und der Kompetenz auszustatten, ihre eigene Klientel an jeweils zuständige soziale Einrichtungen und staatliche Institutionen verweisen bzw. begleiten zu können. Zugleich helfen sie dabei, bestehende Hemmschwellen der Klientel beim Zugang zu Einrichtungen, Diensten und Angeboten abzubauen. Als religiöse Autoritäten genießen sie das Vertrauen ihrer Klientel und wirken als Multiplikatorin und Multiplikator und/oder Mittlerin und Mittler.
- 5. Abbau von negativen Wahrnehmungen und Vorurteilen
- 6. Eine weitere Zielsetzung des Weiterbildungsprogramms ist der Abbau negativer Wahrnehmungen und von Vorurteilen. Diese Zielsetzung bezieht sich sowohl auf die Zielgruppe des Projektes als auch auf Akteurinnen und Akteure der Mehrheitsgesellschaft.

4 Die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, fördert die Integration und gestaltet aktiv das Zusammenleben aller Menschen in München, die Vielfalt der Stadtgesellschaft sowie die interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung. Die Stelle unterstützt und vernetzt Verwaltung, Verbände und Organisationen bei ihren interkulturellen Aufgaben. Mehr unter: www.muenchen.de/interkult

5 Die Muslimische Akademie in Berlin, die Kooperationspartnerin der Stelle für interkulturelle Arbeit, entwickelte zeitlich und in enger Abstimmung das Projekt „BerlinKompetenz“, das auch parallel durchgeführt wurde.

2.2. Die Projektumsetzung

2.2.1. Die Inhalte der Fortbildung

Die Projektgruppe erarbeitete die folgenden acht Module, die möglichst viele Bereiche des täglichen Lebens abdecken und die Imame und muslimischen Seelsorgerinnen und Seelsorger mit den Personen in Schlüsselpositionen und -stellen in Kontakt brin-

gen sollten. Die Weiterbildung hatte einen starken Münchenbezug, weil es darum ging, die Kompetenz der Teilnehmenden im Hinblick auf Münchner Ämter, Einrichtungen und Initiativen zu fördern. Die folgende Tabelle listet die zeitliche Abfolge und die Inhalte der Module (erste und zweite Spalte) die jeweiligen Einrichtungen (dritte Spalte) sowie die nachmittägliche Exkursion (rechte Spalte) auf.

Tabelle: Die Module von MünchenKompetenz

Module	Inhalte	Institutionen/ Einrichtungen	Exkursionen
1. Modul 01.12.2008 Angekommen in Bayern	Vorstellung der Teilnehmenden und des Teams Erwartungsabfrage	Projektteam	Interkulturelle und interreligiöse Stadtführung
	Vorstellung der Fortbildungsinhalte	Evaluator des Projekts	
	Zentrale Daten in München und Bayern (Migrationsgeschichte)	Projektteam Projektleitung/ LH München	
2. Modul 19.01.2009 Geschichte, Verfassung und Politik der BRD	Entstehung und Politisches System der BRD Rolle des GG/Wahl und Parteiensystem Trennung Staat-Kirche	Referenten der Politischen Akademie Tutzing	Sozialministerium/ Freistaat Bayern
3. Modul 9.02.2009 Dienstleistungen der Stadtverwaltung	Aufbau und Angebot der Stadtverwaltung	Stelle für Interkulturelle Arbeit/LH München	Sozialbürgerhaus Mitte
	Projekt MOVAPLUS	LH München	
	Jugendamt	Jugendamt LH München	
	Alte Menschen	Alten- und Servicezentrum Ramersdorf	
	Referat für Gesundheit/ Umwelt (RGU)	LH München	
	Referat für Arbeit und Wirtschaft	LH München	
Frauenhäuser	Frauenhilfe München		

Module	Inhalte	Institutionen/ Einrichtungen	Exkursionen
4. Modul 16.03.2009 Integration in München	Integrationskonzept der LH München Integrationskurse des BAMF Bürgerschaftliches Engagement Rolle der Vereine in der Migrations-/Integrationsarbeit	Stelle für Interkulturelle Arbeit/LH München Regionalkoordination BAMF Stelle für Interkulturelle Arbeit/LH München Vertreter des Muslimrates, des Ausländerbeiratssowie Açilim (Verein)	Initiativgruppe e.V.
5. Modul 27.04.2009 Bildungs-/Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt	Frühkindliche Erziehung Mehrgliedriges Schulsystem Duales Ausbildungssystem Rolle der Eltern im Schul- und Ausbildungssystem	Stelle für Interkulturelle Arbeit/LH München Schul- und Bildungsberatung/LH München Handwerkskammer München Ausländischer Elternverein, Muslimischer Elternverein	ARGE im Sozialbürgerhaus Orleansplatz
6. Modul 18.05.2009 Interkulturelles und Interreligiöses Leben	Werte u. Erziehungsnormen sowie Familienstrukturen Brauchtum, Feste Stellung der Religionsgemeinschaften	Islamische Gemeinde Occurso e.V. Occurso e.V.	Moschee (Islamische Gemeinde Penzberg) Kirche (Pfarrei St. Ursula) Synagoge (Israelitische Kultusgemeinde München)
7. Modul 15.06.2009 Rechtsstaatliche Prinzipien	Kinderrechte Gleichheit von Mann und Frau Antidiskriminierung Vergleich: hiesiges Rechtssystem und Islamisches Recht Bürgerrechte/ Bürgerpflichten	Kinderbeauftragte der LH München Gleichstellungsstelle LH München AMIGRA Referent (universitärer Bereich) Referent (universitärer Bereich)	Kreisverwaltungsreferat/LH München und Polizei München
8. Modul 06.07.2009 Gesundheits- und Sozialsystem	Gesundheitssystem Hilfe in Notlagen	Referat für Gesundheit u. Umwelt/LH München Amt für soziale Sicherung/LH München	AWO Café 104 und „Ärzte der Welt“

MünchenKompetenz wurde gemeinsam mit *Berlin-Kompetenz* entwickelt. Partner der Weiterbildung waren die Muslimische Akademie in Berlin und die Akademie für politische Bildung in Tutzing.

2.2.2. Die Rahmenbedingungen⁶

Die Teilnehmenden:

An der Weiterbildung nahmen 25 Imame und muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger aus 13 unterschiedlichen Ländern teil. Die Teilnehmenden wurden durch intensive Werbung durch den Runden Tisch Muslime, einzelne Imame, das Netzwerk der Stelle für interkulturelle Arbeit und im Rahmen einer Auftaktveranstaltung gewonnen.

Das Projektteam und die Evaluation

Das Projektteam bestand aus der wissenschaftlichen Leitung⁷, angesiedelt bei der Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München, einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin⁸, die die komplette Organisation übernahm, die Termine besprach, und für den ganzen Ablauf tätig war sowie der Evaluation.⁹

Die Dolmetscherinnen und Dolmetscher

Mit zum Team gehörten auch vier Dolmetscherinnen und Dolmetscher – zwei für Arabisch und zwei für Türkisch. Alle Referentinnen und Referenten wurden gebeten, ihren Vortrag sowie ein fachliches Glossar zu ihrer Rede den Dolmetscherinnen und Dolmetschern zehn Tage vor Beginn des entsprechenden Moduls zur Verfügung zu stellen, so dass diese sich auf den Vortrag vorbereiten und das Glossar ins Arabische und Türkische übersetzen konnten. Das Glossar war auch aus den Gründen notwendig, da viele Begriffe aus einer engen Fachsprache stammten und nur mit Erklärung überhaupt deutlich wurden.

Die Finanzierung

MünchenKompetenz wurde vom Europäischen Integrationsfonds (EIF) und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanziert. Die Gesamtkosten für die Weiterbildung beliefen sich auf insgesamt 86.000 Euro. Den größten Teil der Finanzen wurde für die Übersetzung, die Evaluation und die wissenschaftliche Mitarbeiterin benötigt. Es ist durchaus möglich, das Projekt mit einem bedeutend kleineren Budget durchzuführen. Gegenwärtig arbeitet eine Arbeitsgruppe der Deutschen Islamkonferenz an einem Konzept für das Modellprojekt „Gemeinwesenorientierte Handlungskompetenz“ das Kommunen ermuntern soll, Fortbildungen in KommunalKompetenz durchzuführen. In dem zu erstellenden Reader werden auch Finanzierungsmöglichkeiten vorgestellt werden.

2.3. Die Wirkung von MünchenKompetenz

MünchenKompetenz verlief sehr erfolgreich. Sowohl Teilnehmende als auch Referierende zeigten sich von den Inhalten, der Durchführung, der Verwendbarkeit für die Praxis und die Möglichkeit der Netzwerkbildung sehr angetan.¹⁰ Ein Teil der Teilnehmenden hat sich nach Projektende in dem Verein *MünchenKompetenz* e.V. organisiert, um selbständig für Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger ähnliche Angebote anbieten zu können.

Die Wirkung des Projektes ging jedoch weit über die Stadtgrenzen hinaus. Kurz nachdem die regionale und überregionale Presse über die Schwesterprojekte *MünchenKompetenz* und *BerlinKompetenz* berichtet hatten und das Projekt auch ausführlich auf den Seiten der deutschen Islamkonferenz vorgestellt wurde,¹¹ fragten zahlreichen große und kleine Städte aus Deutschland und Österreich bei der Stelle für interkulturelle Arbeit nach, wie genau eine solche Fortbildung organisiert, durchgeführt und letztendlich auch gezahlt werden könnte. Die Stelle für interkulturelle Arbeit stellte ihr diesbezügliches Know-How schriftlich^{12, 13} und in Form von Beratungen vor Ort zur Verfügung. In Folge starteten Frankfurt (Imame für Frankfurt), Hamburg und Wetzlar mit ähnlichen Fortbildungen. Augsburg ist in Planung von „SchwabensKompetenz“. Stuttgart und Nürnberg zeigen ebenfalls Interesse.

6 Dazu ausführlich Kapitel 4

7 Dr. Margret Spohn, Stelle für interkulturelle Arbeit, LH München.; margarete.spohn@muenchen.de

8 Michaela Hillmeier

9 Prof. Dr. Halit Öztürk, Universität Erlangen-Nürnberg zum Zeitpunkt der Evaluation wissenschaftlicher Mitarbeiter der FU Berlin.

10 Auf diese Punkte wird das anschließende Kapitel detailliert eingehen.

11 http://www.deutsche-islam-konferenz.de/nn_1875024/SubSites/DIK/DE/ImameTheologie/BerlinMuenchenKompetenz/berlin-muenchen-kompetenz-node.html?__nnn=true

12 Spohn, Margret: „Muslime im säkularen Staat. Die Rolle der Kommune im interreligiösen Zusammenleben.“ *München-Kompetenz – eine Stadt schult Imame und muslimische SeelsorgerInnen.* in Migration und Soziale Arbeit, 32. Jahrgang 2010, Heft 1 S. 57–63.

Spohn, Margret: „MünchenKompetenz – Weiterbildung für Imame und muslimische SeelsorgerInnen in München.“ in: Bülent Ucar (Hg.), *Imamausbildung in Deutschland. Islamische Theologie im europäischen Kontext*, v+r unipress 2010.

13 Spohn, Margret: „Multikulturelle Stadt – monokulturelle Verwaltung? Herausforderung an die Global Cities – das Beispiel München“ in: Eckart Koch (Hrsg.): *Internationale Kommunikation und Kooperation. Beiträge zum Internationalen Tag Band 1*, ISBN 3-87988-683-0, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2010.

Die Entwicklung und Durchführung von *München-Kompetenz* fiel in die Zeit der Debatten um eine theologische Ausbildung von muslimischen Theologinnen und Theologen in Deutschland. Durch zahlreiche Publikationen über *MünchenKompetenz*, durch die Übertragung des Modells auf andere Städte und das Interesse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, das das Projekt als Best Practice Beispiel in den Projektatlas der Islamkonferenz aufgenommen hatte, hatte das Projekt einen solchen Bekanntheitsgrad erreicht, dass die Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München die Wichtigkeit einer nicht theologischen Kommunalen Kompetenz als Bestandteil der theologischen Ausbildung auf zahlreichen Tagungen und Arbeitsgruppensitzungen platzieren konnte. Die Stelle für interkulturelle Arbeit gehört auch einer Unterarbeitsgruppe der Deutschen Islamkonferenz an, die eine Handreichung für Kommunen „Fortbildungen von religiösem Personal“ erstellt. Hier konnten die Erkenntnisse von *MünchenKompetenz* direkt einfließen.

Literaturverzeichnis

Spohn, Margret: „Muslime im säkularen Staat. Die Rolle der Kommune im interreligiösen Zusammenleben. „MünchenKompetenz – eine Stadt schult Imame und muslimische SeelsorgerInnen.“ in Migration und Soziale Arbeit, 32. Jahrgang 2010, Heft 1 S. 57–63.

Spohn, Margret: „MünchenKompetenz – Weiterbildung für Imame und muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger in München.“ in: Bülent Ucar (Hg.), Imamausbildung in Deutschland. Islamische Theologie im europäischen Kontext, v+r unipress 2010. (Erscheinungsdatum, Herbst 2010)

Spohn, Margret: „Multikulturelle Stadt – monokulturelle Verwaltung? Herausforderung an die Global Cities – das Beispiel München“ in: Eckart Koch (Hrsg.): Internationale Kommunikation und Kooperation. Beiträge zum Internationalen Tag Band 1, ISBN 3-87988-683-0, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2010

3 Die Bewertung, der Erfolg, die Nachhaltigkeit

Von Prof. Dr. Halit Öztürk

Die zentralen Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation von *MünchenKompetenz* werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt. Untersucht wurden die intendierten und nicht-intendierten Wirkungen der Weiterbildung sechs Monate nach der letzten Veranstaltung (06. Juli 2009). Des Weiteren wurden die Beteiligten nach Verbesserungsvorschlägen im Falle einer Neuauflage dieses Weiterbildungskonzeptes befragt. Es werden im Folgenden Antworten auf die Fragestellungen der Evaluation gegeben.

3.1 Die Bewertung

Um eine Evaluation durchzuführen, ist es notwendig, die Ziele einer Intervention zu konkretisieren und messbar zu machen. Pauschale Kausalaussagen können im Rahmen der Evaluationsstudie realistischerweise nicht beantwortet werden (vgl. Beywl/Schepp-Winter 2000, S. 9ff.; Bortz/Döring 2006, S. 97f.).

Ziele der Nachhaltigkeitsevaluation

Die Ziele der Nachhaltigkeitsevaluation sind eng verknüpft mit den Zielen der Weiterbildung selbst. Dafür ist es sinnvoll zunächst drei verschiedene Ebenen von Zielen zu unterscheiden und für die Weiterbildung *MünchenKompetenz* zu klären.

- **Leitziele:** Sie geben die Grundausrichtung eines Programms an und sind längerfristig gültig. Sie drücken aus, worauf sich die Aktivitäten des Programms insgesamt beziehen sollen. Sie sind wegen ihrer Allgemeinheit und ihres übergeordneten Charakters nur schwer bis gar nicht operationalisierbar.
- **Mittlerziele:** Sie verbinden die Ebene der Leitziele mit den Handlungszielen. Sie sind mittelfristig angelegt und vom Leitziel aus gesehen der nächste Schritt der Konkretisierung. Was die Operationalisierung angeht, so enthalten sie im Unterschied zum Leitziel schon operationalisierte Elemente.
- **Handlungsziele:** Sind die eindeutige Beschreibung eines spezifischen Zustands, der durch bestimmte Interventionen erreicht werden soll. Es ist konkret, überprüfbar, zeitlich festgelegt und realistisch. Handlungsziele sind operationalisiert (vgl. Beywl/Schepp-Winter 2000, S. 9-10).

Für die durchgeführte Weiterbildung *MünchenKompetenz* lassen sich nach Spohn (2008) nochmals die folgenden Ziele nennen.

Leitziele:

- 1. Förderung der Integration der Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger
- 2. Förderung der Kompetenzen der Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger als gesellschaftliche Akteure
- 3. Förderung der Vernetzung der Zielgruppe mit Institutionen und Einrichtungen
- 4. Förderung der Integration der Muslime in den Gemeinden in die bestehenden Strukturen
- 5. Abbau von negativen Wahrnehmungen und Vorurteilen

Mittlerziele:

- Zu 1.:
 - Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfügen über Wissen über Bundes-, Landes- und kommunale Strukturen des Gemeinwesens sowie staatlicher und nichtstaatlicher Einrichtungen
- Zu 2.:
 - Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfügen über Kompetenzen, in konkreten Situationen problemlösungsorientierte Initiativen ergreifen und begleiten zu können
- Zu 3.:
 - Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfügen über Kontakte zu den Akteuren der verschiedenen Handlungsfelder (Institutionen und Einrichtungen)
 - Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfügen über die Fähigkeit als kompetente Akteure integrationsorientiert handeln zu können
- Zu 4.:
 - Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfügen über die Fähigkeit ihre eigene Klientel an jeweils zuständige soziale Einrichtungen und staatliche Institutionen verweisen bzw. begleiten zu können
 - Klientel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hat keine Hemmschwellen beim Zugang zu Einrichtungen, Diensten und Angeboten
- Zu 5.:
 - Vorurteilsfreiheit bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern
 - Vorurteilsfreiheit in der Gruppe muslimischer Zuwanderinnen und Zuwanderer
 - Vorurteilsfreiheit bei der Mehrheitsgesellschaft

Handlungsziele:

Die Projektleitung von *MünchenKompetenz* formulierte keine Handlungsziele.

Allgemein kann als Ziel dieser Nachhaltigkeits-evaluation das Beantworten von zuvor gestellten Fragen gesehen werden. Dafür bedarf es der Bildung von Fragestellungen. Beywl und Schepp-Winter (2000) empfehlen als Königsweg die Fragestellungen der Evaluation aus den Handlungszielen der Weiterbildung abzuleiten. Dieser Empfehlung wurde leicht modifiziert gefolgt, da von der Projektleitung nur Leit- und Mittlerziele formuliert wurden.

Die erste übergeordnete Fragestellung für die Nachhaltigkeitsevaluation lautete demnach:

■ **1. Inwiefern wurden die Leit- und Mittlerziele von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern von *MünchenKompetenz* erreicht?**

Die Frage bezieht sich auf die Zeit nach Beendigung der Weiterbildung. Über die Untersuchung der intendierten Effekte (Erreichung der Leit- und Mittlerziele) hinaus wurden aber auch die nicht-intendierten Effekte der Weiterbildung auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer untersucht:

■ **2. Welche nicht-intendierten Effekte ergaben sich für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Weiterbildung?**

Eine dritte Fragestellung bezieht sich auf die Exploration von Vorschlägen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie bei einer Neuaufgabe der Weiterbildung Verbesserungen erzielt werden könnten. Dies ist auch interessant und nützlich im Hinblick auf die Empfehlungen für zukünftige Weiterbildungen dieser Art:

■ **3. Welche Verbesserungsvorschläge haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für künftige Weiterbildungen dieses Inhalts?**

Um diese drei Fragestellungen beantworten zu können, galt es mittels quantitativer und qualitativer Erhebungsmethoden Antworten zu finden (vgl. Erzberger/Kelle 2007; Flick 2006; Jakop 2001).

3.2 Der Erfolg

Allgemeines zu den Ergebnissen

18 von 23 **Teilnehmerinnen und Teilnehmer** der *MünchenKompetenz* nahmen an der quantitativen Befragung teil. Das entspricht einem **Rücklauf von 78%**.

Der Rücklauf bei den **Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern** der Institutionen war deutlich geringer. Hier nahmen nur sieben von 17 Institutionen bzw. deren Ansprechpartner an der Befragung teil. Dies entspricht einem **Rücklauf von 41%**.

Die Einzelinterviews wurden auf der Seite der Institutionen mit den geplanten vier Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern telefonisch durchgeführt. Auf der Seite der Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten nur drei der vier geplanten Interviews durchgeführt werden. Zwei Interviews fanden dabei am Telefon statt, ein Interview face to face.

3.2.1 Intendierte Wirkungen

Inwiefern wurden die Leit- und Mittlerziele von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern von *MünchenKompetenz* erreicht?

Ziel: Förderung der Integration der Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger

Die Teilnehmenden fühlen sich heute im Vergleich zu der Zeit vor der Weiterbildung besser integriert. Es wurde davon gesprochen, dass man sich „mit ins Boot geholt“ fühle. Auch die quantitativen Ergebnisse lassen eine allgemeine Einschätzungsverbesserung erkennen, wobei die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor der Weiterbildung ihrer Integration durchschnittlich die Schulnote 2,6 gaben und heute eine 1,6; also eine Verbesserung um einen Notenpunkt.

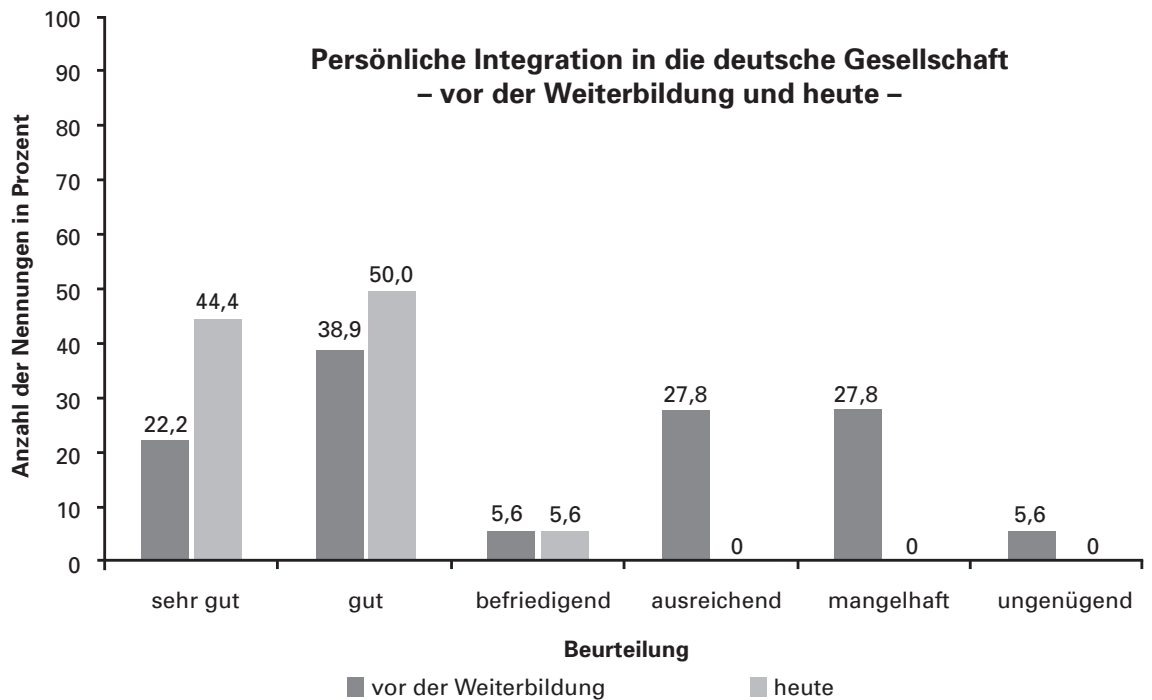
Die eigene Integration bewerteten die Teilnehmenden durch Beantwortung der folgenden Frage:

Wie beurteilen Sie Ihre eigene Integration in die deutsche Gesellschaft vor der Weiterbildung und heute?

Die Teilnehmenden konnten Schulnoten für ihre Beurteilung vergeben.

*1 = sehr gut; 2 = gut; 3 = befriedigend;
4 = ausreichend; 5 = mangelhaft;
6 = ungenügend*

Diagramm 1: Integration der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die deutsche Gesellschaft



Das Diagramm zeigt deutlich, dass niemand mehr die eigene Integration heute mit den Noten 4 bis 6 bewertet. Vor der Weiterbildung lagen mehr als 50% der Bewertungen in genau diesem Bereich. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vergaben für den Zeitpunkt vor der Weiterbildung eine 2,6. Die Durchschnittsnote für den heutigen Zeitpunkt liegt bei 1,6, also genau einen Notenpunkt besser.

Diese Einschätzung der positiven Auswirkung der Weiterbildung auf die Integration der Teilnehmerinnen und Teilnehmer spiegelt sich auch in den qualitativen Befragungsergebnissen wieder.

„MünchenKompetenz hat uns viele wichtige Informationen gegeben, uns gezeigt, wo die Möglichkeiten sind und wer uns weiterhelfen kann. (...) Das ist sehr wichtig und das hat uns alle glücklich gemacht. Auch uns gezeigt, dass wir in der Gesellschaft gleiche Menschen sind und wir auch helfen können.“
(Telefoninterview, TN* 2 vom 19.12.09)

Besonders positiv wurde das „mit ins Boot geholt werden“ bewertet, wonach die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich nicht nur als passive Rezipienten in einem Projekt wahrnahmen, sondern sich zur Mitwirkung am gesellschaftlichen Leben aufgefordert fühlten.

„Ich lebe nun seit meinem achten Lebensjahr in Bayern und das war für mich das erste Projekt, in dem man nicht nur vom Helfen sprach, sondern in dem man miteinander geholfen hat. Sonst sprach man nur von den Hilfsangeboten und Projekten, aber in diesem Projekt sagte man: „kommt mit aufs Boot und lass uns gemeinsam was verändern“. Insofern war das das beste Projekt, was bisher für Migranten stattgefunden hat. Man kann nicht auf der einen Seite nur davon sprechen, dass man Integration fördert, durch die eigenen Kurse und Angebote und somit nur vorschreibt. Integration geschieht erst dann, wenn man mitgestalten lässt. Wir wollen auch mitbestimmen, wir wollen mitarbeiten. Und das ist durch dieses Projekt, meine ich, zustande gekommen.“ (Interview, TN 3 vom 30.11.09)

* Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Ziel: Förderung der Kompetenzen der Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger als gesellschaftliche Akteure

Ihre Kompetenz – eigene Klientel besser an entsprechende Stellen vermitteln zu können – sehen die Teilnehmenden deutlich verbessert. So wurde vor der Weiterbildung durchschnittlich die Schulnote 3,3 vergeben, heute im Durchschnitt eine 2,2; also 1,1 Notenpunkte besser. Über 80% der Beteiligten beurteilen heute diesbezüglich ihre Kompetenz sehr gut und gut. Ebenfalls über 80% bewerten den Nutzen der Weiterbildung für ihre tägliche Arbeit als Imam oder Seelsorgerin und Seelsorger als sehr nützlich und nützlich. In den Interviews wird von einem Zuwachs an Wissen, der regen Verwendung der in der Weiterbildung ausgehändigten Materialien und der Stärkung des Bildes in der eigenen Gemeinde, kompetente(r) Ansprechpartnerin und Ansprechpartner zu sein, berichtet. Die Weitervermittlung der eigenen Klientel funktioniert gemäß aller Interviewten nun deutlich besser.

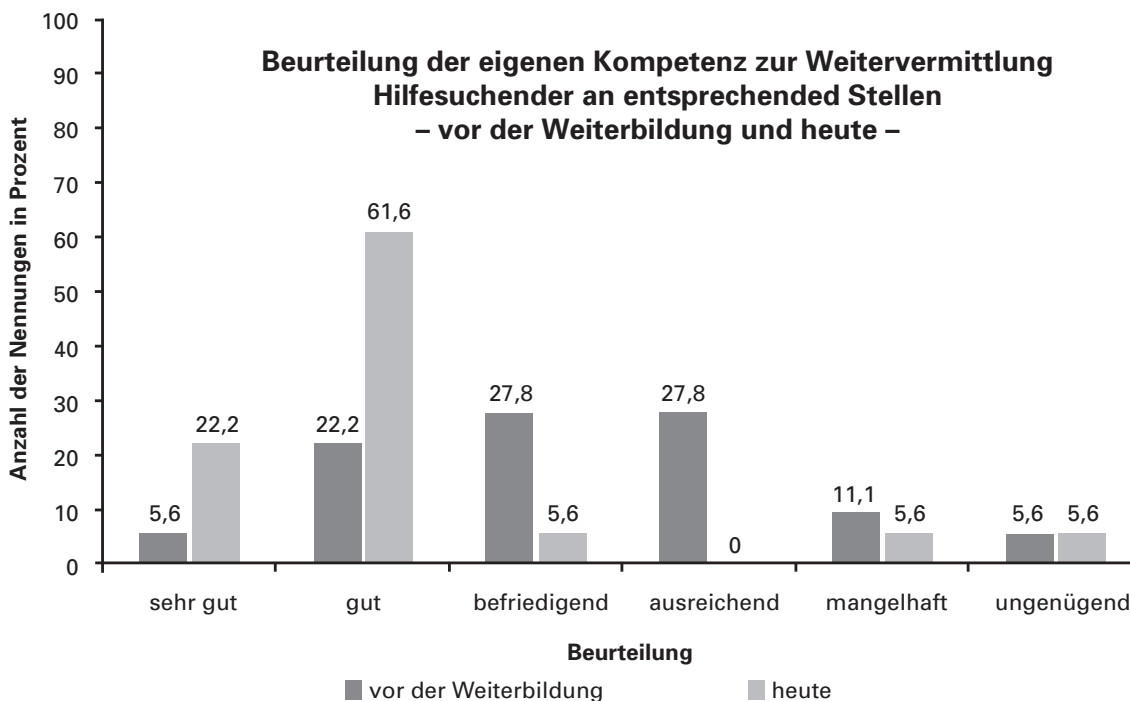
Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurden eine Reihe von Fragen zur Beurteilung der Wirkung der Weiterbildung auf ihre Rolle als Imam oder Seelsorgerin und Seelsorger gestellt. Diese waren:

Wie beurteilen Sie Ihre Kompetenz, Hilfesuchende an entsprechende Stellen weitervermitteln zu können, vor der Weiterbildung und heute?

Wie beurteilen Sie heute den Nutzen der Weiterbildung für Ihre tägliche Arbeit als Imam bzw. Seelsorgerin und Seelsorger?

Wie oft haben Sie in den letzten 6 Monaten die Materialien genutzt, die Ihnen im Rahmen der Weiterbildung ausgehändigt wurden? – CD-ROM/Handouts in Papierform

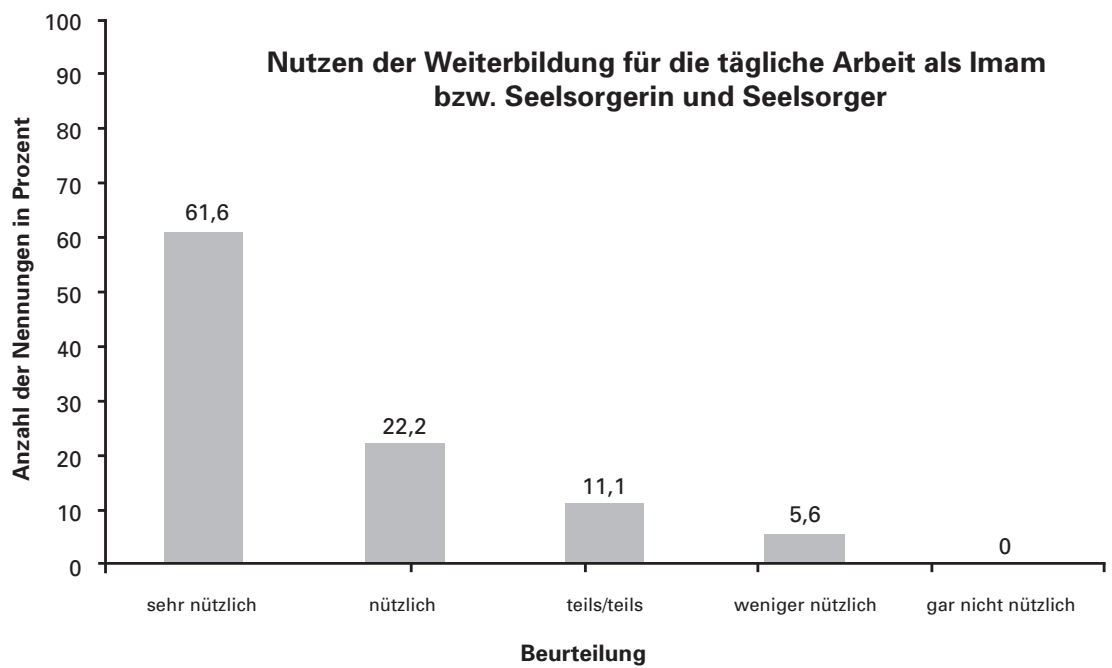
Diagramm 2: Kompetenz zur Weitervermittlung des Klientels der Teilnehmerinnen und Teilnehmer



Die Kompetenz zur Weitervermittlung des eigenen Klientels an entsprechende Stellen beurteilen 83,3% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer heute mit sehr gut oder gut. Dieser Wert liegt vor der

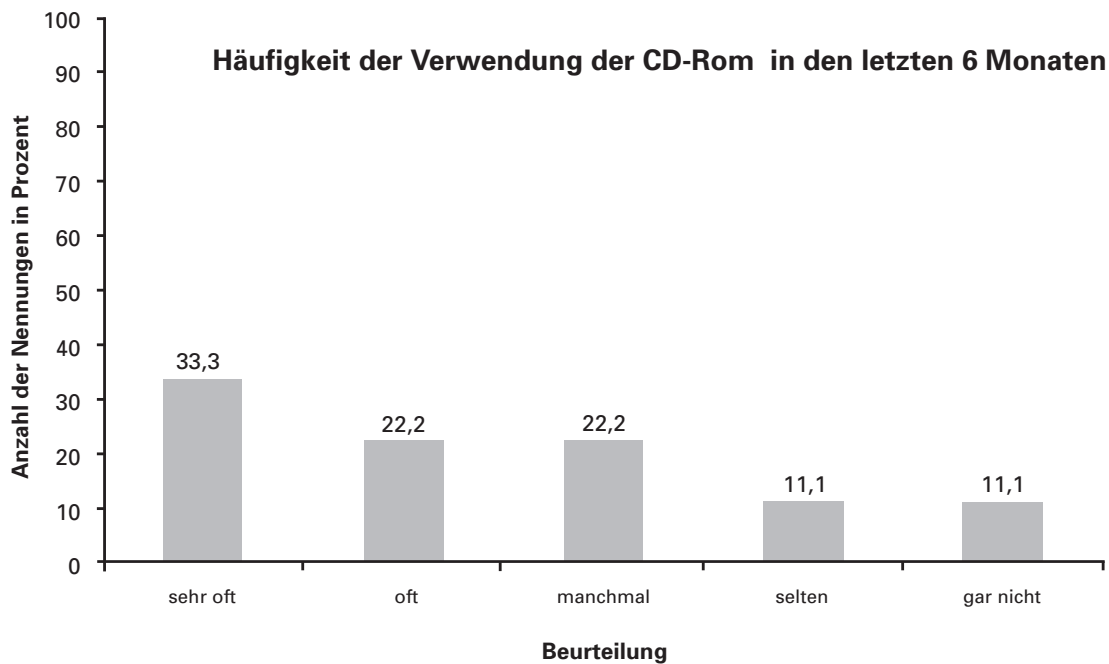
Weiterbildung bei 27,8%. Durchschnittlich beträgt die Note vor der Weiterbildung 3,3. Im Vergleich dazu liegt sie heute bei 2,2, also 1,1 Notenpunkte besser.

Diagramm 3: Nutzen der Weiterbildung für die tägliche Arbeit



Den Nutzen der Weiterbildung *MünchenKompetenz* insgesamt bewerten 83,3% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit *sehr nützlich* und *nützlich*.

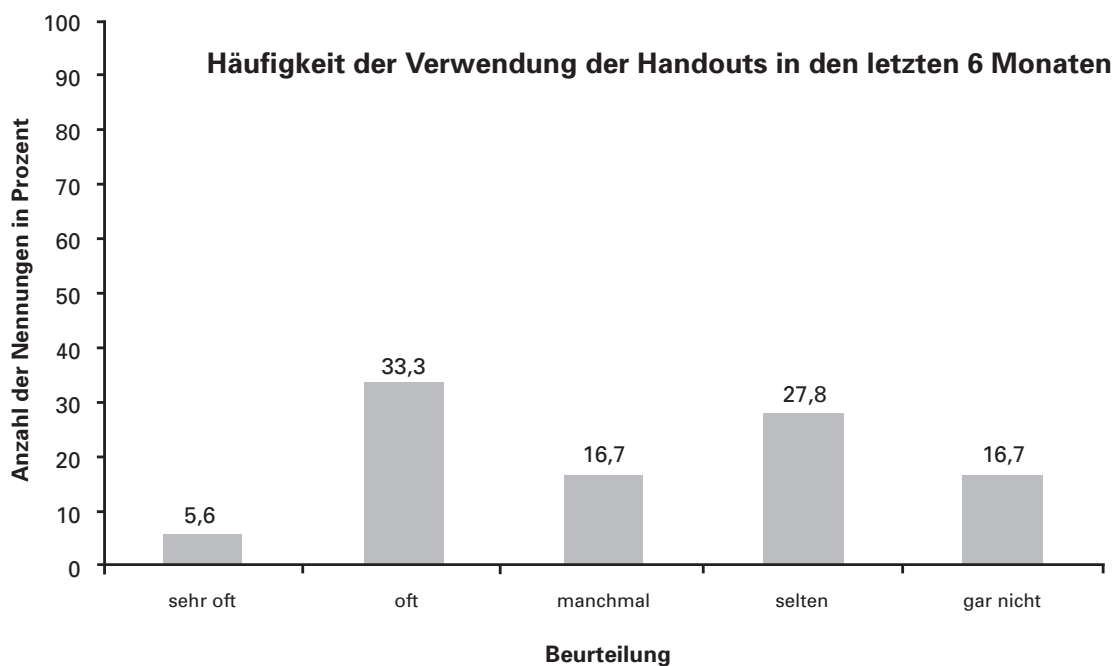
Diagramm 4: Verwendung der CD-ROM durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer



Die CD-ROM mit sämtlichen PowerPoint-Präsentationen, welche bei der Weiterbildung zum Einsatz kamen sowie alle digitalisierten Handouts wurden

von 55,5% der Teilnehmerinnen und Teilnehmern in den letzten sechs Monaten sehr oft oder oft genutzt.

Diagramm 5: Verwendung der Handouts durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer



Die Handouts der Referentinnen und Referenten, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Papierform zur Verfügung gestellt wurden, fanden im Vergleich zur CD-ROM etwas weniger Verwendung durch die Teilnehmenden. Hier gaben 38,9% die Bewertungen *sehr oft* oder *oft* an, wobei die Zahl der Nennungen von *sehr oft* lediglich bei 5,6% liegt. In den Interviews bestätigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihren **Zuwachs an Wissen**, welches ihnen in unterschiedlichen Situationen ihres Alltags zu Gute kommt. Alle in den Interviews Befragten geben an, dass jetzt die **Weitervermittlung ihrer Klientel an entsprechende Einrichtungen bzw. Behörden besser funktioniert**.

„Ich bin zwar schon seit über sechs Jahren in München, aber mein Wissen über die Möglichkeiten in München sind nicht so viel. Und solches Wissen habe ich von der MünchenKompetenz bekommen. (...) Jetzt sehe ich auch, dass ich in meiner Gemeinde viele Fragen direkter beantworten kann und auch den Muslimen besser helfen kann. Ehrlich gesagt, früher habe ich allgemeine Sachen gesagt ohne konkret zu werden. Irgendwie will man ja auch sein Gesicht nicht verlieren (lacht!), jetzt weiß ich, was einige Einrichtungen hier in München anbieten und jetzt sage ich auch, wohin sie sich wenden können oder ich mich wenden kann. (...) Jetzt klappt vieles besser und darüber bin ich wirklich sehr froh, weil ich auch selber sehe, ich kann viel besser helfen als früher.“ (Telefoninterview, TN 1 vom 12.12.09)

„Diese Weiterbildung hat mein Wissen erweitert. Jetzt kann ich auch sehr schnell, wenn ich nicht weiter weiß, mich an andere Muslima oder Einrichtungen wenden. Das mache ich auch und ich habe sehr gute Erfahrungen damit. (...) Ich weiß jetzt vieles mehr und habe auch keine Angst über die Fragen der Frauen. Früher hatte ich Angst, oh jeh, was, wenn ich die Frage nicht beantworten kann. Wenn ich nicht helfen kann. Und und und. Ich wusste auch nicht immer, wo es was gibt, wen ich anrufen kann. Welche Adressen ich den Menschen geben kann. Mit MünchenKompetenz habe ich vieles besser kennen gelernt auch neue Sachen und lernte auch wichtige Menschen kennen. Telefonnummern habe ich ausgetauscht und jetzt kann ich einige auch ohne Probleme anrufen.“ (Telefoninterview, TN 2 vom 19.12.09)

„Meine Arbeit mit den Migranten hat sich deutlich verbessert. Für mich persönlich in der Arbeit mit den Migranten hat es sich so verändert, dass ich sie schneller und sicherer an die zuständigen Behörden oder Ämter zuweisen kann. Ich muss also nicht mehr lang recherchieren, hab also nicht mehr so großen Zeitaufwand um die richtigen Stellen herauszufinden. Also ich weiß, wo ich was finden kann und notfalls schau ich in meinem Ordner nach.“ (Interview, TN 3 vom 30.11.09)

Auch die sehr rege Verwendung der Materialien findet ihre Bestätigung in den qualitativen Befragungen.

„Also, die Materialien, die wir bei dieser Weiterbildung bekommen haben, habe ich bis heute mindestens 30 Mal mir angeschaut. Schön ist, dass alles auf einer CD gesammelt wurden. Dann ist die Suche auch leicht.“ (Telefoninterview, TN 1 vom 12.12.09)

„Die Adressliste habe ich in meiner Küche hängen. Viele Telefonnummern habe ich auf meinem Handy. (...) Ich hebe natürlich alle Materialien gut auf. Ich weiß, dass ich irgendwann noch irgendwelche Informationen brauche und dann werde ich zuerst diese Unterlagen lesen.“ (Telefoninterview, TN 2 vom 19.12.09)

Das Bild ihrer Person als kompetenter Ansprechpartner für Probleme unterschiedlicher Art sieht eine befragte Person durch die Weiterbildung gestärkt.

„Früher wäre es zum Beispiel so gewesen, dass sie mit ihrem Problem im Gesundheitssystem, wo sie vielleicht Probleme mit ihrer Krankenkasse oder Pflegekasse hatten, wären sie nicht auf den Gedanken gekommen: „So, jetzt frage ich den Imam mal“. Jetzt ist es aber so, nachdem man das in der Moschee angesprochen und kundgegeben hat, sie nun auch wissen, dass man auch in gewissen anderen Fragen und Bereichen an sie herantreten kann. (...) Also wissen die Gemeindeglieder, dass sie nicht nur in islamischen Belangen und Fragen zu ihrem Imam können, sondern sei es in Erziehungs- oder Gesundheitsfragen, oder ob es das Schulsystem betrifft, oder sei es mit irgendwelchen Behörden, dass sie jetzt dazu auch ihren Imam befragen können, ob dieser weiterhelfen

kann. Denn das sprachliche Problem wäre ja schon die erste Hürde, die sie überwinden müssten, wenn sie zum Beispiel zur Schule gehen müssten...“ (Interview, TN 3 vom 30.11.09)

Ziel: Förderung der Vernetzung der Zielgruppe mit Institutionen und Einrichtungen

Sowohl aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch aus der Sicht der befragten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, der an *MünchenKompetenz* mitgewirkten Institutionen bzw. Behörden, haben sich die Beziehungen zwischen diesen beiden Gruppen verbessert. In der quantitativen Befragung gaben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchschnittlich vor der Weiterbildung die Schulnote 4,3, heute eine 3,1 bezogen auf Vernetzung/Zusammenarbeit/Kontakt mit den Institutionen bzw. Behörden. Die Institutionen selbst gaben zu diesem Punkt vor der Weiterbildung durchschnittlich eine 4,7, heute eine 3,9. Diese quantitativen Ergebnisse bestätigen auch die Interviews mit beiden Gruppen. Auf der Seite der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird positiv gesehen, dass man jetzt konkrete Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei den Institutionen bzw. Behörden habe und auch das Gefühl besäße, dass man ihnen insgesamt freundlicher entgegentreten würde. Die Vertreter von beteiligten Institutionen bzw. Behörden berichten vereinzelt von einer konkreten Zusammenarbeit mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern und sehen nun auch den Mehrwert der Weiterbildung, eigenes Klientel an die muslimischen Gemeinden weitervermitteln zu können.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden gebeten ihre Vernetzung, ihren Kontakt sowie ihre Zusammenarbeit mit den Institutionen und Einrichtungen zu beurteilen, welche im Rahmen der Weiterbildung *MünchenKompetenz* den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorgestellt wurden, sei es während der Exkursionen oder auch in den Theorieblöcken.

Wie beurteilen Sie Ihre Vernetzung/Ihren Kontakt/Ihre Zusammenarbeit mit den folgenden Institutionen bzw. Einrichtungen vor der Weiterbildung und heute?

Bitte vergeben Sie pro Institution zwei Schulnoten. Eine Note für die Zeit vor der Weiterbildung und eine Note für heute.

In der folgenden Tabelle können die Durchschnittsnoten pro Institution pro Zeitpunkt (vor der Weiterbildung und heute) entnommen werden. Ferner gibt die rechte Spalte Auskunft über die Höhe der Differenz beider Werte je Institution.

Tabelle 1: Durchschnittsnoten zur Vernetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den Institutionen bzw. Behörden

Institutionen	vorher	heute	Differenz
Referat für Gesundheit und Umwelt	3,4	2,6	0,8
Sozialbürgerhaus Mitte	4,3	3,3	1,0
IG Initiativgruppe	4,6	3,1	1,5
ARGE Sozialbürgerhaus	4,5	3,1	1,4
Jugendamt	4,2	2,8	1,4
Pfarrrei St. Ursula	5,1	3,0	2,1
Kreisverwaltungsreferat	4,6	3,9	0,7
Münchener Polizei	3,3	2,3	1,0
Cafe 104 / Ärzte der Welt	4,5	3,2	1,3
Referat für Wirtschaft und Arbeit	4,2	3,2	1,0
Frauenhaus München	4,3	3,2	1,0
Gesamt	4,3	3,1	1,2

1. Der Durchschnittswert heute liegt bei 3,1, also insgesamt 1,2 Notenpunkte besser als vor der Weiterbildung. Die Range heute reicht von 2,3 bei der Münchener Polizei bis zu 3,9 beim Kreisverwaltungsreferat. Die größte Veränderung in der Beurteilung der Vernetzung wurde bei der Pfarrrei St. Ursula vorgenommen, bei der die Vorher-Heute-Differenz 2,1 beträgt. Die geringste Veränderung ist beim Kreisverwaltungsreferat zu verzeichnen, hier wurde die Bewertung 0,7 Notenpunkte besser.

Die qualitativen Erhebungen bestätigen den Trend der Zahlen, dass sich die **Beziehungen zwischen den Teilnehmenden und den beteiligten Münchener Institutionen bzw. Behörden verbessert haben**. Es wird in allen Interviews betont, wie wichtig es sei, dass man nun konkrete Ansprechpersonen bei den Institutionen bzw. Behörden habe und dass man ihnen freundlicher entgegen-treten würde.

„Also, wir sind dabei uns mit diesen Einrichtungen zu vernetzen. Mit einigen habe ich schon einiges telefonisch gefragt oder die Adressen weitergegeben und empfohlen. Manchmal sehe ich noch, dass die Einrichtungen auch misstrauisch gegenüber uns sind, wenn wir sagen, wir sind von der muslimischen, islamischen Gemeinde, aber wenn ich dann sage, dass ich sie im März bei der Weiterbildung MünchenKompetenz kennen gelernt haben und ich mich deshalb an sie wende, dann sehe ich, dass sie dann uns anders und freundlicher behandeln.“ (Telefoninterview, TN 1 vom 12.12.09)

„Vor der Weiterbildung hatte ich nur Informationen über die Projekte, wo ich gearbeitet habe. Ich wusste nicht zum Beispiel, was gibt's wo, wenn man schulische Probleme hat, dass München so interkulturell und interreligiös ist und dass es auch so unterschiedliche Muslime und muslimische Gemeinden gibt. Das habe ich in dieser Weiterbildung kennen gelernt. Jetzt kenne ich auch einige im Gesundheitsamt, Schulberatung, Ausbildungsamt, die ich in unsere Gemeinde einladen kann oder auch anderen weiter empfehlen.“ (Telefoninterview, TN 2 vom 19.12.09)

„Es war so, dass die Anerkennung der Behörden uns gegenüber zum Teil erst entstanden und zum Teil erhöht wurde. Früher hätte man sagen können „da kommt jemand von der Moschee und will irgend was“ jetzt kann man erwähnen, dass man bei MüKo teilgenommen hat und bekommt somit mehr Ach-

tung. Das heißt man ist ein weitergebildeter aufgeklärter Mensch und nicht irgendein Imam aus der Türkei (lacht) der hier einfach nur ein bisschen ehrenamtlich tätig ist. Der Name MüKo hat dann also ein bestimmtes Gewicht. (...) Man kennt zwar nicht alle, sondern nur ein paar, aber wenn man es erwähnt, dass man schon mal da war und mit Herrn „Sowieso“ zu tun hatte und daraufhin um Hilfe für die mitgebrachte Familie bittet, hat es ein anderes Gewicht, da spürte ich, dass ich mehr ernst genommen wurde. Da kam dann auch der Herr, den wir am Tag der Veranstaltung bei der Exkursion gesehen haben und erkannte mich wieder und damit war ich nicht irgendjemand, der irgendwas will, sondern jemand, die weiß warum sie dort ist.“ (Interview, TN 3 vom 30.11.09)

Der Bedarf und der Wunsch nach weiteren Veranstaltungen wie MünchenKompetenz wird deutlich artikuliert.

„Wir würden gerne mit allen zusammenarbeiten, aber meistens wissen wir nicht, wie und wo. Daher brauchen wir mehr von solchen Weiterbildungen.“ (Telefoninterview, TN 1 vom 12.12.09)

Die Ansprechpartner der Institutionen, die als Referentinnen und Referenten in der Weiterbildung fungierten, wurden selbst auch nach ihrer Vernetzung mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefragt. Die beiden Fragen der quantitativen Erhebung lauteten:

Wie beurteilen Sie Ihre persönliche Vernetzung/Ihren Kontakt/Ihre Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden von MünchenKompetenz vor der Weiterbildung und heute?

Wie beurteilen Sie die Vernetzung/den Kontakt/die Zusammenarbeit Ihrer Institution bzw. Einrichtung mit den Teilnehmenden von MünchenKompetenz vor der Weiterbildung und heute?

Tabelle 2: Durchschnittsnoten zur Vernetzung der Institutionen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern

Bewertungsperspektive	vorher	heute	Differenz
Persönliche Vernetzung	3,4	2,6	0,8
Vernetzung der Institution	4,3	3,3	1,0
Gesamt	4,3	3,1	1,2

Die Durchschnittsnoten, welche von den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern der Institutionen bezüglich der eigenen Vernetzung und der jeweiligen Einrichtung mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern von *MünchenKompetenz* vergeben wurden, geben ein ähnliches Bild wie auf der Seite der Teilnehmenden ab. Die persönliche Vernetzung verbesserte sich um 1,0 von 4,9 auf 3,9. Die Vernetzung der eigenen Institutionen um 0,5 von 4,4

auf 3,9. Die Gesamtdifferenz ist mit 0,8 hier geringer im Durchschnitt bewertet worden als durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wo die Gesamtdifferenz durchschnittlich 1,2 beträgt. Auch der Gesamtwert von 3,9 heute ist höher als bei den Teilnehmenden, wo er heute 3,1 beträgt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schätzen die Vernetzung zu den Institutionen also im Durchschnitt besser ein als die Institutionen dieses tun.

Diagramm 6: Vernetzung der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Institutionen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern

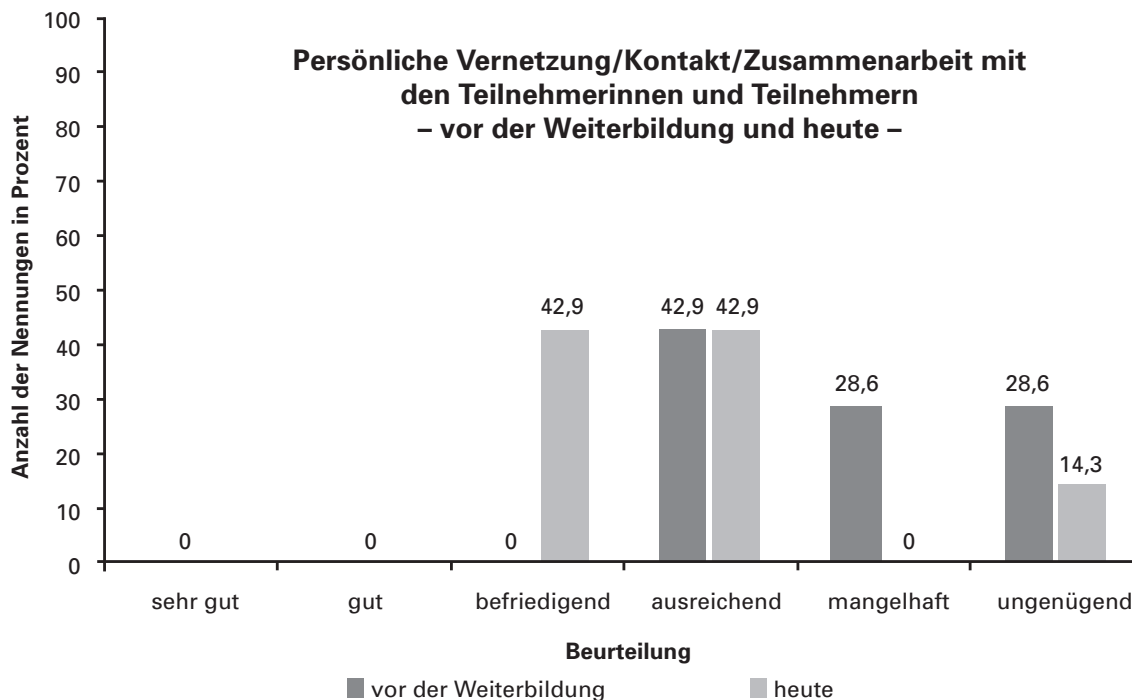
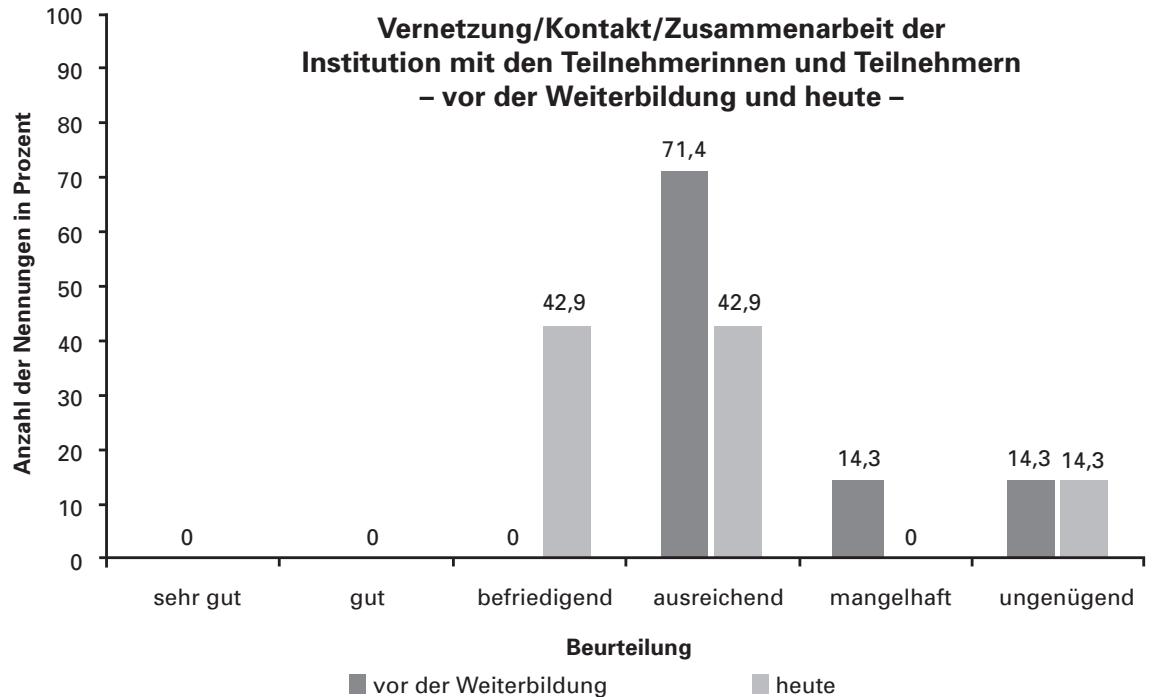


Diagramm 7: Vernetzung der Institutionen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern



Auffallend ist bei den Bewertungen der Institutionen, dass die Vernetzung weder vor der Weiterbildung noch heute mit *sehr gut* oder *gut* beurteilt wurde. Diese beiden Bewertungskategorien wurden dagegen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vereinzelt genutzt.

Auch die Interviews zeigen **positive Auswirkungen** der Weiterbildungen aus Sicht der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Institutionen. So wurde zum Beispiel genannt, dass man nun auch **Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner auf der Seite der Muslimen** hätte und so zum Beispiel **eigene Klienten weitervermitteln** könne.

„Wir können Klienten zu den Imamen schicken. Wir haben jetzt auch Moscheen als Anlaufstellen, z.B. für Übernachtungen oder die Anfrage von Spenden für Hilfsbedürftige. (...) Ich glaube wir können jetzt einfach besser aufeinander zugehen. Man kennt sich jetzt. Früher habe ich zu den Moscheen kein Verhältnis gehabt, aber jetzt habe ich Gesichter dazu. Auch die Vorurteile gegenüber Menschen ohne Papiere haben sich denke ich etwas aufgelöst. Es besteht jetzt einfach mehr Vertrauen zueinander und man hat mehr Kenntnisse voneinander.“ (Telefoninterview, AP* 1 vom 25.11.09)

Auch über eine **konkrete Zusammenarbeit** wird berichtet.

„Ich denke schon, dass die Teilnehmenden in dieser Weiterbildung etwas für sich mitgekriegt haben. Ein Teilnehmer hat sich bei uns gemeldet und mit dem arbeiten wir jetzt an einem Beratungskonzept für ältere Migranten.“ (Telefoninterview, AP 2 vom 25.11.09)

In einem Interview wurde eine **mögliche Barriere** für eine weitere Zusammenarbeit angesprochen, nämlich **Beratungen mit und ohne religiösen Hintergrund**.

„Es gab diesen Konflikt bei der Exkursion. Imame und soziale Einrichtungen beraten schon sehr unterschiedlich. Wir beraten ohne religiösen Hintergrund und die Imame eben schon. Wir setzen mehr bei den Ressourcen der Individuen an.“ (Telefoninterview, AP 2 vom 25.11.09)

Dass die Einrichtungen **keine Kenntnis** darüber haben, ob sie z.B. jetzt **mehr Klienten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer weitervermittelt bekommen**, gibt eine befragte Person zu Bedenken.

* Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

„Ich kann da leider keine Zahlen liefern. Wir haben kein Feedback. Wir führen dazu einfach keine Statistik. Ich denke den Teilnehmerinnen und Teilnehmern hat unsere Vorstellung gefallen, denn die Rückmeldungen waren durchaus positiv.“ (Telefoninterview, AP 3 vom 4.12.09)

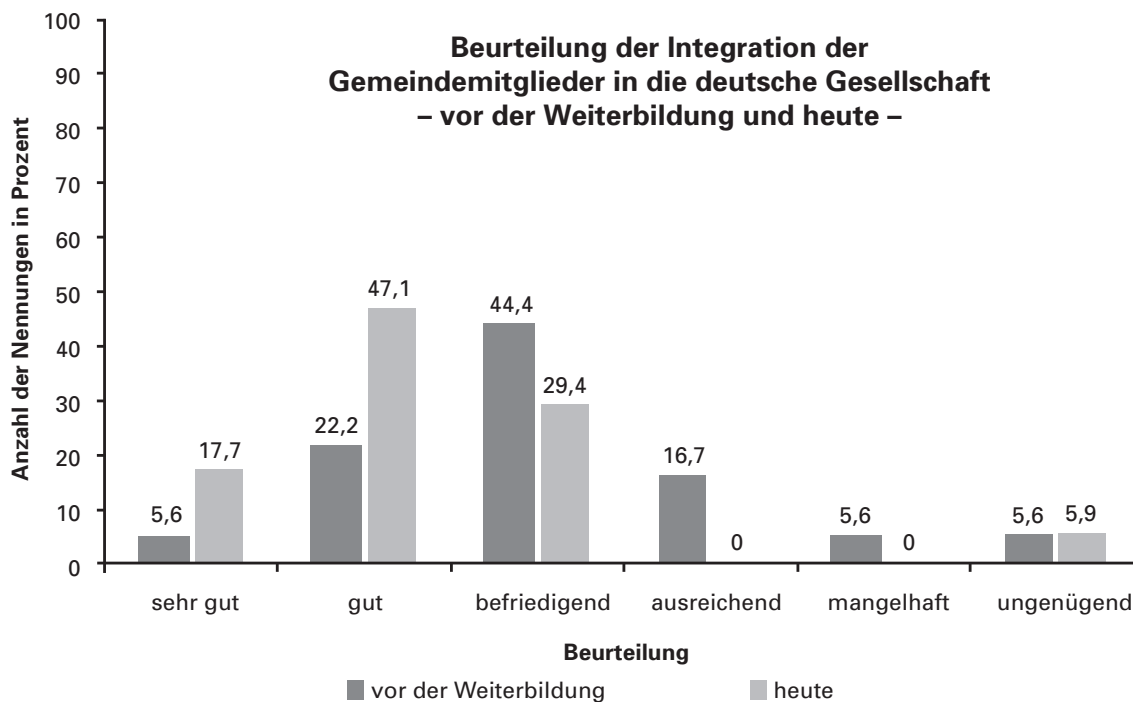
Ziel: Förderung der Integration der Muslime in den Gemeinden in die bestehenden Strukturen

Die Teilnehmenden sehen die Mitglieder ihrer Gemeinde heute besser in die Gesellschaft integriert als vor der Weiterbildung. Die durchschnittliche Gesamtnote verbessert sich von 3,1 auf 2,4. Als Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger können sie nun bessere Aufklärungsarbeit leisten und ihre Gemeindemitglieder besser leiten. Diese wiederum können sich Wissen über lokale Strukturen aneignen und sich damit besser integrieren.

Die Frage, die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bezüglich der Integrationswirkung der Weiterbildung auf die Mitglieder ihrer Gemeinde beantwortet werden konnte, war folgende:

Wie beurteilen Sie die Integration Ihrer Gemeindemitglieder in die deutsche Gesellschaft vor der Weiterbildung und heute?

Diagramm 8: Integration der Gemeindemitglieder in die deutsche Gesellschaft



Die Bewertungen vor der Weiterbildung sind mehrheitlich im Bereich *befriedigend* mit 44,4% der Nennungen angesiedelt. Dies verschiebt sich bei den Beurteilungen heute zu dem Bereich *gut* mit 47,1% der Nennungen. Die Durchschnittsnote verbessert sich von 3,1 vor der Weiterbildung auf 2,4 heute. Dies ergibt eine Verbesserung um 0,7.

In den qualitativen Befragungen werden z.B. die **bessere Aufklärungsarbeit** und die damit verbundene Möglichkeit der Gemeindemitglieder, sich **Wissen über lokale Strukturen** anzueignen und sich dann zu integrieren, genannt.

„Wir können bessere Aufklärungsarbeit leisten und Veranstaltungen durchführen und in unseren Veranstaltungen geht es eben nicht nur um den Islam, sondern zum Beispiel um Gesundheit, was wir ja auch in der Weiterbildung hatten, oder eben was für ein Schulsystem Deutschland hat, über Behördengänge usw.. Das ist etwas, was wir anbieten, damit sich die Muslime besser auskennen und integrieren können.“ (Interview, TN 3 vom 30.11.09)

„Also, wie ich bereits gesagt habe, jetzt kann ich konkreter sprechen und helfen. Ich baue auch das Wissen, das ich während dieser Weiterbildung gelernt habe, in meinen Freitags- und Sonntagspredigten ein.“ (Telefoninterview, TN 1 vom 12.12.09)

Eine interviewte Person sieht die Gruppe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von MünchenKompetenz in einer Vermittlerrolle. So können sie nun ihre **Gemeindemitglieder besser informieren und leiten**, so dass eine **Integration besser stattfinden kann**.

„Die Weiterbildung hat dann Einfluss, wenn die Imame Projekte und Veranstaltungen machen können, denn damit können wir die Gemeindemitglieder aufklären und sie mit ins Boot holen. Denn wenn wir eine Veranstaltung durchführen, haben die Moscheebesucher keine Hemmung uns gegenüber

und zu uns zu kommen und scheuen sich nicht davor sich anzuhören, worum es da wirklich geht. Insofern kann da der Einfluss über uns übertragen werden, wir sind da also in einer Vermittlerrolle. Denn dann zählen die Imame zu der Mehrheitsgesellschaft und die Migranten zu der Minderheitsgesellschaft und wir sind diejenigen, die sie ins Boot holen können, sie informieren, sie aufklären, sie leiten, sie orientieren, so dass sie wiederum sich in dieser Gesellschaft wohlfühlen und akzeptiert fühlen und angenommen fühlen, um dann aber auch aktiv werden können für die Gesellschaft etwas zu tun.“ (Interview, TN 3 vom 30.11.09)

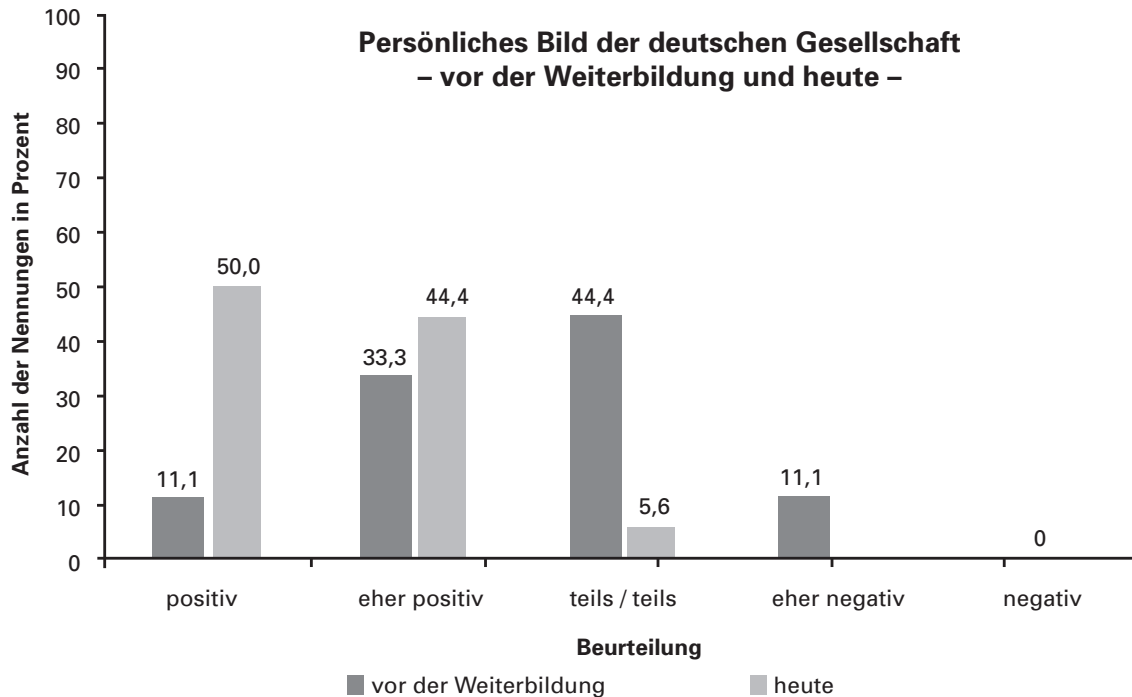
Ziel: Abbau von negativen Wahrnehmungen und Vorurteilen

Auf beiden Seiten, also sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern der Institutionen bzw. Behörden, wird von einem Abbau der Vorurteile, sofern vorher welche bestanden, berichtet. Die Teilnehmenden weisen darüber hinaus auf einen Abbau der Vorurteile bei ihrer Klientel hin. Bei den quantitativen Ergebnissen lassen sich heute über 90% der Bewertungen bezüglich des Bildes der deutschen Gesellschaft im Bereich positiv und eher positiv verzeichnen. Bei den Institutionen gibt es ebenfalls eine Verbesserung bezüglich des Bildes der Muslime zu erkennen.

Als Letztes wurde bezüglich der intendierten Wirkungen überprüft, ob und inwiefern sich die Wahrnehmung der deutschen Gesellschaft bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern geändert hat. Es wurde folgende Frage gestellt:

Wie beschreiben Sie Ihr persönliches Bild von der deutschen Gesellschaft vor der Weiterbildung und heute?

Diagramm 9: Bild der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von der deutschen Gesellschaft



Die große Mehrheit von 94,4% der Teilnehmenden bezeichnet ihr heutiges Bild der deutschen Gesellschaft als *positiv* oder *eher positiv*. Diese Bewertungskategorien wurden vor der Weiterbildung nur von 44,4% der Personen gewählt. *Eher negativ* gaben 11,1% der Teilnehmenden vor der Weiterbildung an, heute geben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer weder *eher negativ* noch *negativ* an.

Die positive Entwicklung, dass **Ängste und Vorurteile auf Seiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer abgebaut** wurden, findet ebenfalls ihre Bestätigung in den Interviews.

„Nur, ich kannte diese Einrichtungen nicht so richtig. Habe daher nur das aufgenommen, was ich über andere gehört habe. Zum Beispiel die Informationen über KVR. Jetzt habe ich ein anderes Bild über sie. Jetzt habe ich keine Angst oder habe durch dieses Kennenlernen auch Mut offen und sachlich mit ihnen zu diskutieren. Auch den Muslimen in meiner Gemeinde sage ich das so. (...) Die Mehrheit auf beiden Seiten möchte zusammenleben, zusammenarbeiten und einfach seine Ruhe haben. Dass die Stadt uns vieles anbietet, haben wir in dieser Weiterbildung gesehen. Jetzt sage ich das auch so offen zu denen, die sich beklagen. Bringe diese Beispiele ein

und dann merke ich, dass dann auch andere über solche positiven Möglichkeiten berichten.“ (Telefoninterview, TN 1 vom 12.12.09)

„Mein Bild über Deutsche ist sehr positiv, sonst wäre ich ja nicht in Deutschland. Aber über einige Behörden habe ich auch negative Sachen gehört. Ich habe auch früher mit der Ausländerbehörde viele Probleme gehabt. Die haben mit mir nicht wie mit einem normalen Menschen geredet. Sie haben keinen Respekt gehabt. Jetzt habe ich auch durch MünchenKompetenz andere Behörden, Einrichtungen in München besucht. Sehr freundlich und wollen uns wirklich helfen.“ (Telefoninterview, TN 2 vom 19.12.09)

Die indirekte Wirkung der Weiterbildung, dass **Vorurteile** durch die **bessere Informiertheit** der Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger bei ihrer Klientel **abgebaut werden** können, beschreibt eine befragte Person.

„Also denen, die bereits schlechte Erfahrungen gemacht haben und sich sowieso schwer tun nochmal dahinzugehen wird erklärt, dass es auf jeden Fall jemanden gäbe, der ihnen weiterhelfen kann und dass vielleicht jemand in ihrem Fall seine Arbeit nicht korrekt ge-

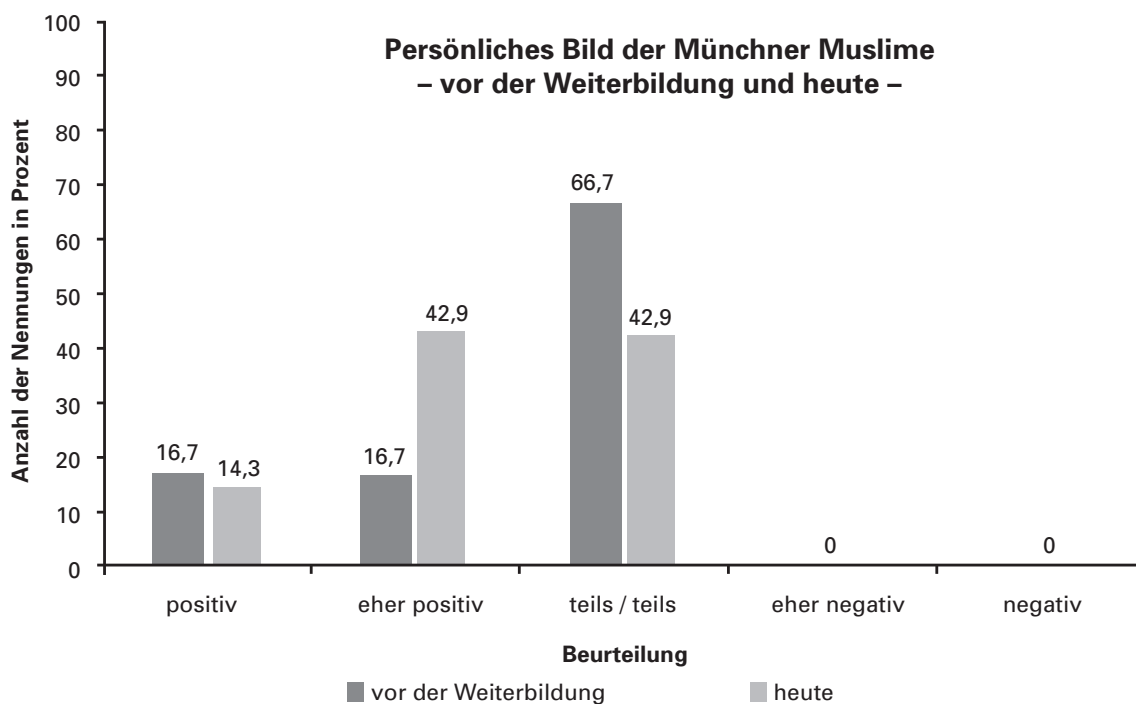
macht hat, aber dass man nicht aufgrund dessen mit einem Vorurteil alle in einen Topf reinschmeißen muss, sondern dass man auch weiterhin seinem Recht nachgehen soll. Es wird also die Angst abgenommen, damit die Besucher ihre Probleme und Hemmungen anders lösen können. Ich hatte also selber kein negatives Bild, das zu ändern war, aber ich kann jetzt denen, die ein negatives Bild haben, helfen dass sie das wieder ausgleichen oder es sozusagen wieder bisschen gerade biegen, dass das nicht so über-

kommt dass es die Gesellschaft ist, die uns nicht will oder so, sondern dass das einen anderen Grund haben kann.“ (Interview, TN 3 vom 30.11.09)

Bei der Befragung der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Institutionen ergibt sich ein ähnliches Bild der Ergebnisse. Hier wurde die Frage entsprechend gestellt:

Wie beschreiben Sie Ihr persönliches Bild der Münchener Muslime vor der Weiterbildung und heute?

Diagramm 10: Bild der Institutionen von den Münchener Muslimen



Es lässt sich eine leichte Verschiebung in Richtung einer positiveren Bewertung von heute im Vergleich zum Zeitpunkt vor der Weiterbildung konstatieren. Vor der Weiterbildung war die häufigste Nennung *teils/teils* mit 66,7%. Heute sind die meisten Nennungen mit zusammen 85,8% *eher positiv* und *teils/teils*, jedoch steigt heute die Zahl der Personen, die *eher positiv* wählten, von 16,7% auf 42,9%. Die Bewertungskategorien *eher negativ* und *negativ* wurden zu keinem Zeitpunkt genutzt.

Die folgende Äußerung einer befragten Person auf Seiten der Institutionen bildet den Abschluss der Ergebnisse zu den intendierten Wirkungen:

„Ich denke für das gegenseitige Kennenlernen war dieses Projekt sehr gut. Gerade in der heutigen Zeit ist es gut Menschen mit dem Islam besser zu verstehen. Denn so oft hört man nur die Fundamentalisten und Terroristen und die Leisen hört man nicht. Das kann alles zum Abbau von Vorurteilen verhelfen.“ (Telefoninterview, AP 1 vom 25.11.09)

3.2.2 Nicht intendierte Wirkungen

Welche nicht-intendierten Effekte ergaben sich für die Teilnehmenden aus der Weiterbildung?

Bei der Exploration der Wirkungen, die nicht von der Projektleitung intendiert waren, kam es bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern von *MünchenKompetenz* erneut häufig zur Nennung der **Verbesserung der Vernetzung mit den Muslimen anderer Gemeinden**. Dieser wurde als sehr bereichernd empfunden.

„Eine große Änderung ist, dass ich jetzt auch Kontakte habe zu arabischen, türkischen, tunesischen Muslimen. Mit einigen habe ich mich auch nach der MünchenKompetenz getroffen oder wir haben uns angerufen, wenn ich Hilfe brauchte. Jetzt funktioniert die Zusammenarbeit viel besser. Wir besuchen uns auch gegenseitig.“ (Telefoninterview, TN 1 vom 12.12.09)

„Jetzt arbeite ich auch mit anderen muslimischen Frauen zusammen und wir kommen zusammen. Das ist deshalb, weil wir uns alle in dieser Weiterbildung kennen gelernt haben. Früher war das nicht so, vielleicht wussten wir auch nicht, wie wir das machen sollten.“ (Telefoninterview, TN 2 vom 19.12.09)

Die Absicht sich untereinander zu vernetzen und zusammenzuarbeiten mündete in der Idee der **Gründung des Vereins MüKo e.V.**, die in einem Interview ebenfalls erneut aufgegriffen wurde.

„Es waren ja so verschiedene Imame und Seelsorger da und wir konnten uns durch MüKo besser kennenlernen und in Kontakt kommen, so dass wir uns besser vernetzen konnten. Wir hoffen dass das so weiterhin fortbesteht. Denn muslimische Gemeinden sind ja auch verschiedene Institutionen. Die Teilnehmer waren ja auch aus verschiedensten Gemeinden, die sich nicht alle gekannt haben. Aber durch MüKo haben wir uns eben besser kennen gelernt und zum Schluss entstand dann auch die Idee den Verein „MüKo e.V.“ zu gründen und die Gruppe wie sie ist dort aufzunehmen, damit sie zusammen arbeiten können.“ (Interview, TN 3 vom 30.11.09)

Unabhängig von den Aussagen der Teilnehmenden in den Interviews kann noch Folgendes berichtet werden: Am 16. und 17.11.2009 fand eine **Tagung** mit dem Titel *Gemeindeleben konkret – Gemeindegearbeit und Seelsorge bei Christen und Muslimen* statt. Auf dieser Tagung trafen sich in München evangelische, katholische und muslimische Geistliche sowie Seelsorgerinnen und Seelsorger.

Ziel war ein Dialog über alltägliche Anforderungen der Arbeit in der Gemeinde und über Fragen der seelsorgerischen und sozialen Arbeit. Initiatoren waren dabei unter anderem die Bundeszentrale für politische Bildung in Bonn sowie die Stelle für interkulturelle Arbeit der Stadt München. Auf dieser Tagung trafen sich in München evangelische, katholische und muslimische Geistliche sowie Seelsorgerinnen und Seelsorger, um über alltägliche Anforderungen der Arbeit in der Gemeinde und in Fragen der seelsorgerischen und sozialen Arbeit in den Dialog zu treten und mehr über die seelsorgerischen Fragestellungen des Anderen zu erfahren.

70 Personen nahmen an dieser Tagung teil, davon 30 muslimischen Glaubens. Von diesen muslimischen Geistlichen und Seelsorgerinnen und Seelsorgern waren 14 Personen auch Teilnehmende bei *MünchenKompetenz*. Gemeinsam diskutierten sie zwei Tage lang über Fragen, wie z.B.: Welche seelsorgerischen Handlungsfelder gibt es? Wo herrscht dringender Handlungsbedarf? Wo erhält man Hilfe und Rat von außen? Wo und wie können muslimische und christliche Gemeinden zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen?

Es hat sich die erste enge Zusammenarbeit zwischen den christlichen und muslimischen Gemeinden, wie z.B. in Regensburg, auf dieser Tagung herauskristallisiert. Einstimmig bekundeten die Tagungsgäste ihr Interesse an einem nachhaltigen Zusammenwirken und -arbeiten zwischen den Gemeinden.

3.3 Die Nachhaltigkeit

3.3.1 Verbesserungsvorschläge der Beteiligten

Teilnehmende der *MünchenKompetenz* äußerten den Wunsch nach mehr Zeit für formellen und informellen Austausch innerhalb der Module. Des Weiteren würden sich bei einer Neuauflage von *MünchenKompetenz* die Teilnehmenden mehr konkrete Fallbeispiele aus ihrer Lebenswelt und mehr Module insgesamt wünschen.

Im Ganzen wird die Fortsetzung der Weiterbildung MünchenKompetenz einhellig gewünscht. Zudem wünschen sie sich einen Aufbaukurs, um die Nachhaltigkeit der Erfolge im Rahmen der *MünchenKompetenz* zu intensivieren.

Beide Beteiligtegruppen, sowohl die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Institutionen bzw. Behörden, wurden nach Verbesserungsvorschlägen im Falle einer Neuauflage von *MünchenKompetenz* befragt.

Der Wunsch nach **mehr Zeit für formellen und informellen Austausch** wurde von beiden Seiten angeregt.

„Beim nächsten Mal sollte die Weiterbildung länger sein und wir sollten mehr Zeit haben für Diskussion und unsere Fragen. Auch sollten wir Einrichtungen nicht nur kurz besuchen, sondern mit ihnen intensiver diskutieren, sprechen. Schön wäre es auch, wenn wir die Einrichtung besuchen und die Einrichtung auch uns in unseren Gemeinden. Dann sollten wir gucken, was wir vielleicht gemeinsam machen können. Also uns so richtig austauschen und überlegen, wie wir auch zusammenarbeiten können.“ (Telefoninterview, TN 1 vom 12.12.09)

„Das Programm war gut und inhaltlich ansprechend gestaltet, die Organisation war ebenfalls sehr zufriedenstellend. Eventuell könnte mehr Raum für informellen Austausch der ReferentInnen mit den TeilnehmerInnen mehr Nachhaltigkeit bewirken.“ (Fragebogen der Institutionen vom 30.12.09)

„Mehr Zeit für Diskussionen/Austausch, ich konnte lediglich meine Institution vorstellen.“ (Fragebogen der Institutionen vom 07.01.10)

Eine **stärkere Zusammenarbeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den Münchener Institutionen** wird angestrebt, bedarf jedoch einer **Moderation durch eine dritte Instanz**.

„Leider hören wir nicht, was und wie es weitergehen wird mit MünchenKompetenz. Darüber sind wir alle enttäuscht. Auch die Zertifikate helfen uns nicht so weiter. Also es sollte schnell geklärt werden, dass diese Weiterbildung wieder angeboten wird. Dann sollte nicht nur einmal was im Monat angeboten werden, sondern mindestens zweimal. Vielleicht dann auch nicht nur eine Einrichtung einmal besuchen, sondern vielleicht so richtig zusammen kommen und zusammen sprechen. Vielleicht kann man da auch ein gemeinsames Projekt machen. Und dann sollen die auch in unseren Gemeinden kommen und mit uns sprechen.“ (Telefoninterview, TN 2 vom 19.12.09)

Der Wunsch nach **mehr Fallbeispielen, mehr Modulen** und der **Transfer von der Exkursion zurück zum Seminarort** wurde erneut genannt.

„Man hätte die Themen mehr ausdehnen können und Zeit für Fallbeispiele einbauen können. Das hat mir so ein bisschen gefehlt. Denn zum Beispiel mit dem Herrn XXX war das so, dass am Ende dieses langen Tages wir nicht mehr die Zeit hatten uns mit den Referenten auszutauschen. Es hat also die freie Zeit für Fallbeispiele und Diskussion gefehlt. Ich weiß, dass es paradox klingt, denn andererseits war der Tag eh wie bereits gesagt voll gepackt, aber meine Idee wäre es, weniger Stoff in den Tag reinzupacken und mehr Zeit und Raum für Diskussionen anzubieten und das ganze vielleicht nicht in 8, sondern vielleicht in 9-10 Modulen durchzuführen. (...) Die Unterbringung und der Ort waren für mich ganz in Ordnung, zu den Exkursionen wurden wir ja immer hingefahren aber dann nicht mehr zurückgefahren, das war dann problematisch von dem Ort, wo wir uns befanden uns zurechtzufinden. Wenn wir also wieder mit dem Bus zurückgefahren worden wären, hätten wir ein bisschen mehr Zeit gewonnen uns noch auszutauschen und es hätte für einige nicht so lange gedauert nach Hause zu kommen.“ (TN 3 vom 30.11.09)

Es wird dringend die **Fortführung dieses Weiterbildungskonzeptes** in Form eines Aufbaukurses **empfohlen**. Der sehr häufig geäußerte Wunsch der Teilnehmenden an einer Fortführung und Begleitung sollte in jedem Fall Berücksichtigung finden. Denkbar wäre die Implementierung eines erneuten Pilotprojektes, das die jeweiligen Teilnehmenden von *MünchenKompetenz* zur Zielgruppe hat. Inhalte dieses Aufbaukurses sollten Projekte sein, die gemeinsam von den Imamen und muslimischen Seelsorgerinnen und Seelsorgern mit den beteiligten Institutionen entwickelt werden. Es bedarf dabei keiner Theorie- und Praxisblöcke, sondern allein eines zur Verfügung gestellten Raumes sowie einer Moderation von Seiten der Projektleitung. Ziel wäre das gemeinsame Erarbeiten von Möglichkeiten der Zusammenarbeit in bestimmten Projekten, die in dem Aufbaukurs ihren Ausgangspunkt finden würden. Dabei ginge es in erster Linie um das Schaffen eines Rahmens, innerhalb dessen man sich treffen würde und miteinander ins Gespräch und schließlich zur Zusammenarbeit kommen könne. Die Projektleitung des Aufbaukurses bekäme hier die Rolle eines Moderators bzw. eines Prozessbegleiters. Ein erster Schritt in diese Richtung stellte die Tagung *Gemeindeleben konkret* dar.

Betrachtet man zum Abschluss die dargestellten Ergebnisse, so ergibt sich aus Sicht der Evaluation der Gesamteindruck, dass diese Weiterbildungsmaßnahme sowohl für muslimische Geistliche und Seelsorgerinnen und Seelsorger als auch für die Weiterbildungslandschaft ein *Novum* darstellt¹⁴. Dass muslimische Geistliche und Seelsorgerinnen und Seelsorger, wie dies auch die Struktur der Teilnehmenden dieser Weiterbildung verdeutlicht, ihre schulische und berufliche Sozialisation vornehmlich im Ausland erhalten, unterstreicht allein schon die Wichtigkeit dieses Weiterbildungsangebots:

Junge Muslime, die in Deutschland sozialisiert werden, erwarten aber, dass die Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger nicht nur sehr umfassend qualifiziert sein sollten, sondern neben der sprachlichen Kommunikationsfähigkeit in Deutsch auch die hiesigen politischen und gesellschaftlichen Strukturen so gut kennen, dass sie beispielsweise in familiären und Generationskonflikten angemessen vermitteln und beraten können. Zudem erhoffen sie sich dadurch einen realistischen wie verständlichen Beistand von Imamen und Seelsorgerinnen und Seelsorgern, die in Deutschland tätig sind (vgl. z.B. Freese 2002; Karakaşoğlu/Öztürk 2008; Öztürk 2007).

Nicht nur aus integrationspolitischer Sicht ist es an der Zeit, auch den in Deutschland tätigen muslimischen Geistlichen und Seelsorgerinnen und Seelsorgern professionelle Weiterbildungen anzubieten. Weiterbildungsmaßnahmen wie *MünchenKompetenz* könnten fehlende Qualifikationen kompensieren und auch den Muslimen in Deutschland zeigen, dass ihre Belange ernst genommen werden. Nur so kann langfristig die Integration der muslimischen Geistlichen und Seelsorgerinnen und Seelsorger, ihre Kompetenz als gesellschaftliche Akteure, ihre Vernetzung mit Institutionen und Einrichtungen und die Integration der Muslime in die bestehenden Strukturen gefördert sowie gegenseitige negative Wahrnehmungen und Vorurteile abgebaut werden.

14 Auch für das Evaluationsteam wurde neues Terrain beschritten. Es hat sich für uns am Beispiel dieses spannenden Projekts gezeigt, dass noch viele weitere Erfahrungen gesammelt und vor allem weitere gegenstandsangemessene Methoden entwickelt werden müssen – auch die Evaluationsforschung selbst muss sich als lernfähig erweisen.

Verwendete Literatur:

Beywl, W.; Schepp-Winter, E. (2000): Zielgeführte Evaluation von Programmen. Ein Leitfaden. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online (25.10.2009): <http://www.qs-kompodium.de/pdf/Qs29.pdf>.

Bortz, J.; Döring, N. (2009): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4. Auflage. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Erzberger, C.; Kelle, U. (2007): Qualitative und quantitative Methoden: kein Gegensatz. In: Flick, U.; von Kardorff, E.; Steinke, I. (Hg.): Qualitative Forschung – Ein Handbuch. 5. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. S. 299–309.

Flick, U. (2006): Interviews in der qualitativen Evaluationsforschung. In: Flick, U. (Hg.): Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte – Methoden – Umsetzungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. S. 214–232.

Frese, H.-L. (2002): „Den Islam ausleben“. Konzepte authentischer Lebensführung junger türkischer Muslime in der Diaspora. Bielefeld: Transcript-Verlag.

Jakob, A. (2001): Möglichkeiten und Grenzen der Triangulation quantitativer und qualitativer Daten am Beispiel der (Re-) Konstruktion einer Typologie erwerbsbiographischer Sicherheitskonzepte. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research (Online Journal), 2(1). Online (25.10.09): <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/981/2139>.

Karakaşoğlu H. (2007): Erziehung und Aufwachsen junger Muslime in Deutschland. Islamisches Erziehungsideal und empirische Wirklichkeit in der muslimischen Migrationsgesellschaft. In: Wensierski, Hans-Jürgen von/Lübcke, Claudia (Hrsg.): Junge Muslime in Deutschland. Lebenslagen, Aufwuchsprozesse und Jugendkulturen. Opladen: Barbara Budrich, S. 157–172.

Öztürk, H. (2007): Wege zur Integration. Lebenswelten muslimischer Jugendlicher in Deutschland. In der Reihe „Kultur und soziale Praxis“, Bielefeld: Transcript-Verlag.

Spohn, M. (2008): Einzelantrag zur Gewährung einer Bundeszuwendung auf Ausgabenbasis (AZA) für das Vorhaben: MünchenKompetenz – Weiterbildung für Imame und Seelsorgerinnen und Seelsorger.

4 Die Handreichung

Von Michaela Hillmayer

Wozu dient diese Handreichung?

Die Erfahrungen des Projektteams sowie die Ergebnisse der projektbegleitenden Evaluation, durchgeführt von Dr. Halit Öztürk,¹⁵ dienen als Grundlage der folgenden Zusammenstellung an Informationen, Tipps, Best Practice Beispielen und Empfehlungen für die Durchführung eines ähnlichen Projekts wie *MünchenKompetenz*. Diese Handreichung will u.a. Antworten auf folgende Fragen geben:

- Was muss im Vorfeld beachten werden und wer soll Veranstalter sowie Kooperationspartner sein?
- Was ist bei der Erarbeitung des Curriculums wichtig und welche Rahmenbedingungen (Essen, Gebetsraum und -zeiten, Räumlichkeiten, etc.) sind zu beachten?
- Nach welchen Kriterien werden Teilnehmende und Referentinnen und Referenten ausgewählt und wie sollen sie ihre Vorträge gestalten?
- Warum ist es sinnvoll mit Dolmetscherinnen und Dolmetschern zu arbeiten, was ist beim Dolmetschen zu beachten und welche Sprachen sollen übersetzt werden?

So ist die Handreichung in 12 Kapitel gegliedert, deren Inhalte sich an dem zeitlichen Ablauf des Projekts von den Klärungen im Vorfeld über die Auswahl der Teilnehmenden und Referierenden sowie der Durchführung der Fortbildung bis hin zur Nachbetreuung orientieren.

Die folgenden Rubriken, erkennbar durch ihre Symbolzeichen, sollen das schnelle Finden wichtiger Informationen erleichtern.



Tip



Zu Beachten



Empfehlung

In diesen drei Rubriken möchten wir sie auf verschiedene Aspekte aufmerksam machen, die wir als Best Practice Erfahrung bei der Durchführung des Modellprojekts sammeln konnten.



Aus den Evaluationsberichten

Unter dieser Rubrik finden sie ebenfalls Best Practice bzw. Empfehlungen aus dem Evaluationsbericht sowie dem Nachhaltigkeitsbericht von Dr. Halit Öztürk. Zu diesen Ergebnissen gelangte er durch seine intensive und umfangreiche Evaluation des Projekts *MünchenKompetenz* und dem parallel dazu durchgeführten Schwesterprojekt *BerlinKompetenz*, die zwar gleiche Zielsetzungen hatten, aber sich in ihrer Organisation und Durchführung an verschiedenen Punkten unterschieden haben.

4.1 Bevor es losgeht!

Unter Berücksichtigung des übergeordneten Ziels der Integration und Vernetzung ist es wichtig im Vorfeld Vertreterinnen und Vertreter der Kommune, der Wohlfahrtsverbände, der sozialen Dienste bzw. Dienstleistungsanbieter in der Kommune, der Kirchen und der muslimischen Vereine und Verbände an einen gemeinsamen Tische zu bringen.

Im Rahmen einer derartigen Veranstaltung kann in einem ersten Schritt das Projekt *MünchenKompetenz*, sein Curriculum und seine Ergebnisse als positives Beispiel vorgestellt werden. Im zweiten Schritt wird dann gemeinsam erarbeitet, wie das Projekt auf die jeweilige Kommune und die Bedarfe der Imame und muslimischen Seelsorgerinnen und Seelsorger vor Ort angepasst werden kann.

¹⁵ Dr. Halit Öztürk war zum Zeitpunkt der Evaluation wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin, Fachbereich Erziehungswissenschaften. Seit 2010 ist er Professor an der Universität Erlangen Nürnberg.



Empfehlung: Fragenkatalog

- Welche der Themen sollen in die Fortbildung integriert werden – alle, eine Auswahl davon, andere hinzunehmen?
- Welchen Gesamtumfang soll die Fortbildung haben, sprich wie viele Tage insgesamt?
- Wie viele Module gibt es insgesamt welchen Umfang hat ein Modul – ein ganzer Tag oder zwei halbe Tage?
- Findet jedes Modul, wie im Münchner Modell, an einem Tag statt, gegliedert in Vormittag Theorie, Nachmittag Exkursion oder einen halben Tag Theorie und einen halben Tag Exkursion oder werden die beiden Teile aufgeteilt?
- In welchen Abständen finden die Module statt – ein oder zwei Mal pro Monat und wie viele Monate insgesamt?
- An welchem Wochentag sollen die Module stattfinden und zu welchen Zeiten?
- Aus welchen Herkunftsländern kommen die Imame und muslimischen Seelsorgerinnen und Seelsorger in der Kommune und welche Deutschsprachkenntnisse sind vorhanden, d.h. sind Dolmetscherinnen und Dolmetscher nötig und wenn ja, in welchen Sprachen?
- Zu welchen Institutionen sollen/können Exkursionen unternommen werden?
- Wo wird das Projekt angesiedelt, wer übernimmt die Projektleitung und welche Ressourcen (Mitarbeitende/Verwaltung) sind dafür nötig?
- Wie wird die Fortbildung finanziert, wo gibt es Fördermöglichkeiten, wer kann Anträge stellen?
- Wie wird Werbung für die Fortbildung gemacht, welche Art der Werbung ist sinnvoll und wer hat Zugänge zu den muslimischen Vereinen und Verbänden?
- ...



Tipp: Einbeziehung muslimischer Vereine und Verbände

Dies ist von Anfang an das entscheidende Moment für das Gelingen der Fortbildung!

Durch Teilhabe und Mitbestimmung in den Ablauf und die Inhalte der Fortbildung wird bereits zu diesem Zeitpunkt, an dem Ziel der Vernetzung zwischen Vertreterinnen und Vertretern muslimischer Gemeinden und sozialer Dienstleistungsanbieterinnen und Dienstleistungsanbietern der Kommune gearbeitet.

4.2 Wo alle Fäden zusammenlaufen! – Das Projektteam

Die Zusammensetzung und die Aufgaben des Projektteams richten sich nach den finanziellen Möglichkeiten.

Im Münchner Modell setzte sich das Team wie folgt zusammen: die Projektleitung, angesiedelt bei der Stelle für interkulturelle Arbeit, die für das Gesamtprojekt die Verantwortung trug, die Teamassistentin der Stelle für Interkulturelle Arbeit, die sich um die administrativen Aufgaben kümmerte, zwei Praktikantinnen, vier Dolmetscherinnen und Dolmetscher sowie eine wissenschaftliche Begleitung.

Der **Projektleitung** obliegt die Gesamtverantwortung und -koordination des Projekts. Dies beinhaltet folgende Teilbereiche/Aufgaben:

- Kontakt und Absprachen mit Finanziers sowie Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern
- Einbindung der muslimischen Gruppen vor Ort
- Finanzielle Koordination und Verantwortung des Projekts
- Inhaltliche Koordination des Projekts in Zusammenarbeit mit den anderen Projektmitarbeitenden:
 - Detaillierte Ausarbeitung des Curriculums
 - Auswahl von Referentinnen und Referenten
 - Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
 - Auswahl der Organisation/Institutionen für Exkursionen und Absprachen

- Organisation und Durchführung der Auftakt- und Abschlussveranstaltung
- Organisation und Durchführung des Vorbereitungstreffens für die Referentinnen und Referenten
- Verantwortung und Koordination der Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung des Projekts (u.a. Veröffentlichungen, Kontakt zur lokalen Presse sowie zu lokalen Organisationen, Institutionen)
- Sicherung der Nachhaltigkeit des Projekts (z.B. Transfer in andere Kommunen, Weiterführung in der eigenen Kommune)
- Förderung und Sicherung der Vernetzung

Die Aufgaben der **wissenschaftlichen Begleitung** sind:

a) In Zusammenarbeit mit der Projektleitung

- Detaillierte Ausarbeitung des Curriculums
- Auswahl von Referentinnen und Referenten
- Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Auswahl der Organisation/Institutionen für Exkursionen
- Organisation und Durchführung der Auftakt- und Abschlussveranstaltung
- Organisation und Durchführung des Vorbereitungstreffens für die Referentinnen und Referenten

b) Weitere zentrale Aufgaben

- Erstellung des Projektflyers
- Verantwortung für die Organisation der einzelnen Veranstaltungen (Busfahrten, Tagungsorte, Besuche, Mittagessen, Rahmenbedingungen)
- Absprachen mit Referentinnen und Referenten
- Erstellung bzw. Zusammenführung der Materialien für die Materialienmappe und CD-Rom inklusive Glossare in Türkisch und Arabisch
- Enge Zusammenarbeit mit den Dolmetscherinnen und Dolmetschern (Koordinierung der Einsätze, Übersetzung der Glossare, Ansprechperson für alle Belange)

- Ansprechperson für alle Belange der Teilnehmenden
- Enge Zusammenarbeit mit dem Evaluationsteam (u.a. Unterstützung bei der Organisation von Gruppendiskussionen und nötigen Unterlagen)
- Erstellung eines Zwischen- und eines Endberichts
- Erstellung weiterer Veröffentlichungen

Aufgaben der **Dolmetschenden**:

- Arbeitstreffen mit dem Projektteam zur Festlegung der Art des Dolmetschens (s. Rubrik „Die Dolmetscherinnen und Dolmetscher“).
- Erarbeitung eines Handouts für die Referentinnen und Referenten mit den wichtigsten zu beachtenden Kriterien.
- Erläuterungen über die Form des Dolmetschens für die Referentinnen und Referenten im Rahmen einer Infoveranstaltung.
- Dolmetschen der Vorträge und Diskussionen während der Veranstaltungen.
- Übersetzung von Glossaren zu den einzelnen Vorträgen im Vorfeld der Veranstaltungen (Glossare sind Teil der Materialien für die Teilnehmenden).
- Verfügbarkeit während den Veranstaltungszeiten für die Teilnehmenden, d.h. wenn in Kaffee- oder Mittagspausen Bedarf besteht Gespräche zwischen Teilnehmenden bzw. zwischen Teilnehmenden und Referentinnen und Referenten zu dolmetschen oder wenn Teilnehmende noch Verständnisfragen zu den übersetzten Vorträgen haben.



Empfehlung: Muslim/a im Projektteam

Es ist sicherlich erfolgversprechend wenn ein/e, in der Kommune vernetzt und anerkannte/r Muslim/a mit im Projektteam ist! Die Erfahrung des Münchner Modells zeigt, dass eine Projektleitung, eine Teamassistentin sowie eine wissenschaftliche Begleitung oder Projektkoordination für die erfolgreiche Umsetzung nötig sind.

4.3 So läuft's ab! – Das Curriculum

Das Curriculum bzw. der Ablaufplan, das die zeitliche Abfolge, die Module und deren Inhalte beschreibt ist das Herzstück jeder Fortbildung.

Dabei sind hinsichtlich dieser Fortbildung folgende Aspekte zu beachten, die vorab mit den Kooperationspartnern, v.a. den Vertreterinnen und Vertretern der muslimischen Gemeinden geklärt werden sollten:

- Wie viele Module/Tage sind insgesamt möglich?
- Über welchen Zeitraum soll sich die Fortbildung erstrecken und wie sind die Abstände zwischen den Modulen?
- Sollen Theorie und Exkursion an einem Tag stattfinden oder auf zwei Tage aufgeteilt werden?
- An welchem Wochentag/an welchen Wochentagen sollten die Veranstaltungen stattfinden?
- Welche Themen sollen unbedingt behandelt werden?

Sind diese Information eingeholt, gilt es bei der Ausarbeitung noch Folgendes zu beachten:

- Welche Themen können zu Modulen bzw. einem Oberthema zusammengefasst werden?
- Wie (methodisch) sollen die einzelnen Themen bearbeitet werden (Vortrag und Diskussion, Gruppenarbeiten, Fallbearbeitungen, etc.)?
- Auswahl der gewünschten Themen in Bezug auf zeitlichen Umfang (welche Themen können behandelt werden und welches Thema wird in welchem zeitlichen Umfang behandelt)?
- Welche Exkursionen lassen sich mit welchen theoretischen Themen verbinden?
- Welche Referentinnen und Referenten/Organisationen/Institutionen können zu welchen Themen angefragt werden?



Empfehlung:

- Bei der Zeitplanung genügend Zeit für Diskussion und Rückfragen einplanen sowie die Fahrten vom Seminarort zum Besuchsort (wenn beides an einem Tag stattfindet) und die Gebetszeiten (v.a. in der Mittagspause) einberechnen!
- Von Beginn an klären, dass das Projektteam das Curriculum erarbeitet und dafür zuständig ist! Dabei wird zwar versucht, möglichst alle gewünschten Themen und Inhalte zu berücksichtigen, wenn dies aber aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, liegt die Verantwortung der Themenauswahl und Zusammenstellung beim Projektteam. Dies gilt ebenso wie für die Auswahl der Referentinnen und Referenten.



Tipp: Gebetszeiten

Bei eintägigen Modulen ist es sinnvoll, das Gebet in die Mittagspause zu integrieren. Da die Gebetszeiten immer etwas variieren, v.a. im Unterschied von Sommer- und Winterzeit ist es günstig, die Mittagspausen und den anschließenden Exkursionsbeginn für jedes Modul/ jedes Mal unabhängig zu bestimmen. Dies kann bereits am Anfang geklärt werden.



Aus den Evaluationsberichten Empfehlungen zu Theorie und Praxis

Es ist empfehlenswert die beiden Blöcke, Theorie und Praxis (Exkursion), an einem Tag stattfinden zu lassen. Dies erleichtert in jedem Fall die Teilnahme für diejenigen, die beruflich stark eingebunden sind. (Öztürk: 09/09, S.81)



Aus den Evaluationsberichten Empfehlung: Zeit für Diskussionen und Dialog einplanen

Diese Empfehlung stützt sich auch auf die bei der Nachhaltigkeitsevaluation geäußerten Bedürfnisse sowohl der Teilnehmenden als auch der Referierenden. Die Teilnehmenden sollten stets als Expertinnen und Experten gesehen werden und die Haltung gegenüber dem Einzelnen sollte wertschätzend sein. Daraus folgt, dass bei der Programmplanung immer Zeitpuffer für Diskussionen und Dialog eingeplant werden sollten. Damit werden die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer anerkannt und gleichzeitig wertgeschätzt. (Öztürk: 01/10, S.50)



Aus den Evaluationsberichten Empfehlung: Themenanzahl beachten

Die einzelnen Module sollten tendenziell weniger Themen enthalten. Dies wirkt sich teilweise auf die zuvor genannte Empfehlungen, Zeit für Diskussionen, Intervention, Supervision einzuplanen, mit aus. Dementsprechend sollte hier der Grundsatz gelten: Weniger ist oft mehr. (Öztürk: 01/10, S. 52)



Aus den Evaluationsberichten Empfehlung: Curriculum kommunizieren

Eine Festlegung der Seminarzeiten, der Exkursionsorte und der Themen, die behandelt werden, sollte in jedem Fall vor Beginn der Weiterbildung vorgenommen und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mitgeteilt werden. So können sich die berufstätigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer frühzeitig auf die Termine einstellen und auch inhaltlich auf die einzelnen Termine vorbereiten, beispielsweise mittels vorbereiteter Fragen. Dies soll nicht im Widerspruch zu der vierten Empfehlung stehen, nach der das Curriculum möglichst flexibel gestaltet werden sollte. Sollten Pufferzonen mit Themen gefüllt werden, die aus den rückgemeldeten Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entstanden sind, sollte dieses selbstverständlich kommuniziert werden. (Öztürk: 01/10, S.54)

4.4 Gute Atmosphäre ist das A und O! – Gestaltung des Seminarorts

Es ist zu empfehlen, die einzelnen Module immer am gleichen Seminarort stattfinden zu lassen, da dadurch Zeitverzögerungen zu Seminarbeginn vermieden werden können und auch die Fahrten zu den Exkursionsorten leichter zu organisieren sind.

Der **Seminarraum** sollte mit Tischen bestückt sein, er sollte aber auch die Möglichkeit bieten eventuell einen Stuhlkreis zu bilden und die Tische an die Seite rücken zu können.

Um unnötige Verzögerungen durch Probleme mit der **Technik** zu vermeiden, ist Folgendes zu empfehlen:

- Wird mit PPP bzw. Beamer und Laptop gearbeitet, sollten die Vorträge der Referierenden vorab auf den Laptop gespeichert werden!
- Vor Seminarbeginn prüfen, ob der Beamer läuft, und alles zu sehen ist!
- Werden Filme über Laptop abgespielt, sollte dies auch vorab geprüft werden und zusätzliche Lautsprecher zur Verfügung stehen!
- Die Technik für die Dolmetscherinnen und Dolmetscher sollte vorab überprüft werden – Anzahl der Mikrophone und Kopfhörer vorab verteilen/Batterie der Mikrophone überprüfen bzw. Ersatz bereithalten!

Am Seminarort sollte ein **Gebetsraum** eingerichtet werden. Dazu kann ein zusätzlicher Seminarraum gemietet werden, der leergeräumt wird! Schön ist es, wenn dieser mit Matten oder Decken ausgelegt werden kann.

Wichtig ist, die Teilnehmenden zu Beginn des Seminars darüber zu informieren, wo der Gebetsraum zu finden ist bzw. den Raum mit einem entsprechenden Schild zu kennzeichnen.

Es sollte auf jeden Fall gemeinsame **Kaffeepausen** geben, an denen die Gelegenheit zum informellen Austausch besteht, sowohl zwischen den Teilnehmenden untereinander als auch zwischen Teilnehmenden und Referentinnen und Referenten.

Ein **gemeinsames Mittagessen** bei jedem Modul sollte im Sinne der Vernetzung und der Möglichkeit zum informellen Austausch unbedingt stattfinden, auch wenn die Exkursion an einem anderen Tag ist. Ist dies dennoch nicht möglich, ist es auf jeden Fall zu empfehlen in den Kaffeepausen Gebäck und Obst anzubieten. Gastfreundschaft und Bewirtung der Gäste haben einen hohen Stellenwert in muslimischen Kulturen und eine derartige Aufmerksamkeit von Seiten der Veranstalter fördert die gute Atmosphäre.



Zu Beachten: Muslimische Essensvorschriften

Wenn Essen und Getränke bereit gestellt werden unbedingt die muslimischen Essensvorschriften beachten – am Besten helal/halal (nach muslimischen Vorschriften geschächtetes Fleisch) und natürlich KEIN Schweinefleisch!

Bei vegetarischem Essen darauf achten, dass wirklich kein Fleisch drin ist (auch kein Speck, Schinken, etc. – dies kommt leider häufiger vor als einem lieb ist!)



Empfehlung:

In Bezug auf das Essen:

- Sich vorab bei den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern aus den muslimischen Gemeinden erkundigen, wo es helal-Essen gibt und dort bestellen/liefern lassen!
- Die Teilnehmenden beim ersten Modul in die weitere Essensplanung mit einbeziehen. Dabei kann die Planung für die jeweiligen Module an einzelne verteilt werden, die sich darum kümmern und das dann mit dem Projektteam koordinieren – dies fördert die Gruppendynamik. Die Kosten für das Essen werden selbstverständlich vom Projekt übernommen.
- Wenn das Essen nicht von den Teilnehmenden selbst organisiert wird, dazu schreiben, was in den jeweiligen Speisen drin ist und kommunizieren, wo es herkommt!

4.5 Alles paletti! – Der reibungslose Ablauf der Fortbildung

Wie bereits im vorherigen Kapitel erwähnt, ist es zu empfehlen, die Fortbildung in eine Auftakt- und eine Abschlussveranstaltung einzubetten.

Entscheidend für eine gute Gruppenatmosphäre, die ein offenes Miteinander fördert und gemeinsames Lernen ermöglicht, ist der Einstieg in die Fortbildung, d.h. die Gestaltung des **ersten Modules**. Hier sollte genügend Raum sein für:

- das Kennenlernen der Teilnehmenden untereinander. Bei MünchenKompetenz fand dies in einer Stuhlkreisrunde statt, wo sich jede Person vorgestellt hat mit Namen, Herkunft, Zugehörigkeit zur Moscheegemeinde oder zum muslimischen Verein, Aufgaben im Verein/in der Gemeinde und Erfahrungen im Bezug auf die seelsorgerische Tätigkeit. An einem Stadtplan wurden die verschiedenen Standorte der Gemeinden mit Fähnchen nadeln festgehalten und diese dann mit einem roten Faden verbunden als Symbol für das Netzwerk, das im Laufe der Fortbildung gestärkt werden und wachsen soll. Als Geschenk gab es einen Stadtplan für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- den Vertrauensaufbau zwischen den Teilnehmenden und der Fortbildungsbegleitung sprich dem Projektteam. Das sind zum einen die Projektleitung und die wissenschaftliche Begleitung, die auch Kontaktperson für alle Belange der Teilnehmenden ist. Zum anderen die Dolmetscherinnen und Dolmetscher, die sich zu Beginn vorstellen und darüber informieren, was ihre Funktion ist und in welchem Rahmen sie für Rückfragen zur Verfügung stehen
- die Vorstellung des Evaluators/der Evaluatorsin als Person sowie des Evaluationsvorhabens. Sinn und Zweck der Evaluation? Wie läuft es ab? Welche Vorteile ergeben sich für die Teilnehmenden, wenn sie sich daran beteiligen? Wie werden ihre Rückmeldungen und Angaben verwendet (Anonymität!)?
- die detaillierte Vorstellung des Projekts (Entstehung, Ziele, Förderung, etc.) sowie das Curriculums, der Exkursionsorte und der Rahmenbedingungen inklusive Zertifikatserwerb

- die Vergabe einer Materialienmappe und einige Erläuterungen zu den Materialien, die sie erhalten werden im Verlauf der Fortbildung
- die Abfrage von Erwartungen und Wünschen der Teilnehmenden an die Fortbildung und der Motivation, die sie an der Fortbildung teilnehmen lässt. Dies kann in Kleingruppenarbeit und anschließender Präsentation geschehen was gleichzeitig Raum zum Kennenlernen untereinander bietet.

In München schloss sich an den Vormittagsteil des ersten Moduls eine **interkulturelle und interreligiöse Stadtführung** durch die Münchener Altstadt an, bei der auch das muslimische Leben in München beleuchtet wurde.

Für alle Module bzw. alle Beiträge gilt, dass **Zeit für Diskussionen** und Nachfragen eingeplant werden soll. Es ist zu empfehlen eventuell ein Thema zu streichen, aber den Raum und die Zeit für Diskussionen zu geben.

Außerdem ist es für den informellen Austausch und die Wertschätzung der Zielgruppe bzw. der Teilnehmenden positiv, wenn die **Referentinnen und Referenten zur Kaffeepause bzw. zur Mittagspause noch anwesend sind**, am besten zu beiden. Dies ist nicht immer möglich, aber es ist dennoch gut, die Referierenden von Anfang an darauf hinzuweisen und darum zu bitten.

Die **Betreuung der Teilnehmenden** ist ein wichtiger Bestandteil der Fortbildung und liegt im Aufgabenbereich der Projektkoordinatorin/des -koordinators. Das heißt, die Teilnehmenden erhalten vor jedem Modul eine Einladung mit dem Ablauf und den Zielen sowie Angaben zu den Referentinnen und Referenten. Auch wenn der Ablaufplan sowie die einzelnen Ziele bereits zu Beginn der Fortbildung als Gesamtcurriculum bekannt gegeben worden sind, ist der zentrale Aspekt der jeweiligen Einladung eine Wertschätzung.

Die verteilten Materialien können ebenfalls nochmals in digitaler Form versandt werden, vor allem an diejenigen, die nicht anwesend waren.

Zur Betreuung gehört auch, das entstehende Netzwerk zu unterstützen und zu fördern, d.h. Informationen, Links, etc. von Referentinnen und Referenten weiterleiten bzw. Informationen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Referentinnen und Referenten und Institutionen weitergeben.

Die Teilnehmenden müssen das Gefühl haben, dass sie mit all ihren Belangen zur Ansprechperson kommen können, daher ist auch ein besonderes Vertrauensverhältnis nötig und die Ansprechperson muss sich während der Fortbildungsveranstaltungen auch Zeit für Einzelgespräche nehmen.



Aus den Evaluationsberichten Empfehlung: Ziele kommunizieren

Die Ziele der Weiterbildung sollten explizit ausformuliert werden und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in jedem Fall mitgeteilt werden. Bei jeder behandelten Thematik innerhalb der Weiterbildung sollte ferner darüber nachgedacht werden, was beispielsweise am Ende eines Vortrages erreicht werden soll. Gleichzeitig sollte dieser erwartete Output kommuniziert werden. (Öztürk: 01/10, S. 50)



Aus den Evaluationsberichten Einsatz von Handouts

Das Vorhandensein von Handouts, Glossaren, Broschüren in verschiedenen Sprachen und die CD ROMs mit sämtlichen Materialien inkl. der PowerPoint Präsentationen der Vorträge wurden in München von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr positiv bewertet. In Berlin wurden nur sehr selten Handouts zu den Vorträgen verteilt und keine weiteren Materialien zur Verfügung gestellt. Die Teilnehmenden äußerten hier mehrmals den Wunsch nach Seminarunterlagen und Verschriftlichungen der Vorträge. (Öztürk: 09/09, S. 72).



Aus den Evaluationsberichten Empfehlung: Seminarunterlagen im Vorfeld zur Verfügung stellen

Als sehr zufrieden äußerten sich viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die bereitgestellten Handouts sowie über die Glossars mit den wichtigsten Begriffen des Semintages. Es wäre darüber hinaus sinnvoll, den Teilnehmenden die Handouts bereits im Vorfeld zukommen zu lassen, wie eine der interviewten Personen vorschlug. Dies könnte z.B. über das Zusenden via Email vor dem jeweiligen Modul umgesetzt werden. Dadurch wäre eine Vorbereitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Themen eher möglich und die Dozentinnen und Dozenten könnten eventuell auf entstandenes Vorwissen aufbauen. (Öztürk: 01/10, S. 53).



Aus den Evaluationsberichten Intervisionen einplanen

Es wird eine zu Beginn des Moduls durchgeführte Intervision für die Teilnehmenden empfohlen. Dabei können Teilnehmerinnen und Teilnehmer konkrete Fälle von sich bzw. ihrer Arbeit einbringen und die anderen Teilnehmenden kollegiale Unterstützung bieten. Es dürfte schwierig sein, eine Empfehlung für die Dauer vorzugeben, trotzdem wäre eine zeitliche Begrenzung für die Intervision in jedem Fall erforderlich, um den weiteren Ablauf des Moduls planen zu können. Die Moderation kann von der Projektleitung übernommen werden. (Öztürk: 01/10, S. 51)



Aus den Evaluationsberichten Ansprechpersonen für die Teilnehmenden festlegen

Den Teilnehmenden sollte bereits zu Beginn der Veranstaltung mitgeteilt werden, wie bei *München-Kompetenz* geschehen, wer bei Wünschen oder Problemen Ansprechpartner während der Weiterbildung ist. Ferner wurde es von den Teilnehmenden gut aufgenommen, dass ihre Meinung und Einschätzung bezüglich der Weiterbildung erfragt wurde. Dies spricht für die Etablierung einer Evaluationskultur, die auch bei Folgeprojekten beibehalten werden sollte. (Öztürk: 01/10, S. 53)

4.6 Zu Besuch bei ... – Die Exkursionen

Die **Auswahl der Institutionen**, Einrichtungen, Organisationen oder Vereine sollte in Bezug auf den Themenkomplex des Moduls erfolgen und einen Alltags- bzw. Praxisbezug für die Teilnehmenden haben. Bei *MünchenKompetenz* wurden u.a. das Kreisverwaltungsreferat, die Polizei, ein Sozialbürgerhaus und eine ARGE, eine Einrichtung mit verschiedensten Angeboten für Migrantinnen und Migranten (u.a. Sprachkurse, Migrationsberatung, Berufsberatung, Nachhilfekurse für Kinder), eine Einrichtung in der Menschen, die keinen Versicherungsschutz in Deutschland haben, durch ein Team von *Ärzte der Welt* medizinisch versorgt werden und eine katholische Kirche besucht.

Das Projektteam sollte vorab mit den Verantwortlichen in den jeweiligen Exkursionsorten absprechen, wie der **Ablauf des Besuchs** aussehen kann/ soll: Begrüßung, Vorstellung des Teams und der Mitarbeitenden sowie der Einrichtung/Institution, Rundgang durch die Einrichtung und die verschiedenen Abteilungen („Blick hinter die Kulissen“), Darstellung wo der Praxisbezug für die Teilnehmenden liegt z.B. anhand von Fallbeispielen, die die Dienstleistungsangebote der Einrichtung erläutern. Es sollte auch genügend Zeit für Diskussion und Rückfragen eingeplant werden. Die Mitarbeitenden der besuchten Einrichtungen sollten auch ermutigt werden, die Kompetenz der sie besuchenden Imame und muslimischen Seelsorgerinnen und Seelsorger zu nutzen und ihre eigenen Fragen in Bezug auf die muslimische Gemeinschaft, muslimische Kundinnen und Kunden etc. an sie zu richten und in Austausch zu gehen. Vor allem hinsichtlich möglicher Vernetzung und Zusammenarbeit über den Besuch/das Projekt hinaus.

Vorab ist mit den jeweiligen Einrichtungen auch zu klären, was man in Bezug auf **Bewirtung** erwartet bzw. was von deren Seite aus möglich ist, wie etwa Kaffee, Getränke, Kuchen. Hierbei ist auch zu klären, wer eventuelle Kosten übernimmt. Wie bereits zuvor erwähnt ist diese Geste sehr zu empfehlen im Sinne des informellen Austauschs und der Gastfreundschaft.



Tipp: Vernetzung

Das Projektteam sollte bei den Diskussionen auch immer wieder zu Vernetzungen anregen, Überlegungen anstoßen, wie und wo eine zukünftige Zusammenarbeit stattfinden könnte und mögliche Absprachen sowie Austausch von Kontaktdaten etc. lancieren.



Empfehlung Bustransfer

Finden Theorieteil und Exkursion am gleichen Tag statt so ist zu empfehlen, einen Transfer (Bus) zu organisieren. So ist gewährleistet, dass es nicht zu Zeitverzögerungen kommt, weil alle zur gleichen Zeit ankommen, sich nicht verfahren/-laufen etc. Endet die Veranstaltung mit der Exkursion und gibt es keinen Rücktransfer zum Seminarort/Abfahrtsort, ist es weiterhin zu empfehlen, den Teilnehmenden dies vorab mitzuteilen. Eventuell ist es auch sinnvoll darüber zu informieren, wie sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln wieder an den ursprünglichen Ort zurückkehren können (evtl. auch in Form von Kopien mit Wegbeschreibungen/Stadtplan etc.)



Aus den Evaluationsberichten Rücktransport zum Seminarort organisieren

Der Rücktransport der Teilnehmenden an den Seminarort des Theorieblocks durch den Bus, der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Exkursion gebracht hat, erscheint als sehr sinnvoll. Deshalb sollte den Teilnehmenden diese Option angeboten werden. (Öztürk: 01/10, S. 52)

4.7 Alle können miteinander reden! – Die Dolmetscherinnen und Dolmetscher

Es ist wichtig, dass die gemeinsame Seminarsprache Deutsch ist. Aber genauso wichtig hinsichtlich der Zielerreichung der Fortbildung ist es, dass die Teilnehmenden gerade in den komplexen Themenbereichen wie Politisches-, Soziales-, Gesundheits- und Bildungssystem sowie Arbeitsmarkt alles verstehen und möglichst viele Informationen bekommen.

Des Weiteren ist es entscheidend für die Zielerreichung der Fortbildung, dass es zu regem Austausch und angeregten Diskussionen zwischen den Teilnehmenden sowie mit den Referentinnen und Referenten kommen kann, denn nur so können Netzwerke entstehen, Zugänge ermöglicht und Barrieren abgebaut werden.

Die Dolmetscherinnen und Dolmetscher im Projektteam von *MünchenKompetenz*, „erarbeiteten (...) ein eigenes Konzept, wie im Rahmen dieser Fortbildung übersetzt und sukzessiv gedolmetscht werden kann. (...) Folgende Kriterien wurden dazu festgelegt:

- Die Vorträge werden simultan gedolmetscht;
- Es wird eine Flüsteranlage zum Dolmetschen für die Veranstaltungen organisiert;
- Für die Referierenden wird ein Handout mit den wichtigsten zu beachtenden Kriterien erarbeitet;
- Die Referierenden erhalten im Rahmen einer Infoveranstaltung Erläuterungen über die Form des Dolmetschens;
- Die Dolmetschenden stehen den Teilnehmenden auch in den Kaffeepausen für Gespräche mit den Referierenden zur Verfügung.
- Die Teilnehmenden können auch im Anschluss an die Vorträge bzw. Diskussionen noch Verständnisfragen an die Dolmetschenden richten – allerdings im Rahmen der Veranstaltungen (nicht darüber hinaus). (Hillmeier: 08/2009, S.4)



Tipp: Flüsterdolmetscheranlagen

Diese bestehen aus schnurlosen Mikrofonen für die Dolmetscherinnen und Dolmetscher und Taschenempfängern sowie Headsets für die Teilnehmenden. Über die Empfänger können die verschiedenen Mikrofone bzw. Sprachen, in die übersetzt wird, zugeschaltet werden. Der Vorteil ist die einfache Bedienung und die Flexibilität. Infos zur Anlage und zu Firmen, die sie vermieten, finden Sie im Internet!



Tipp: Gemeindedolmetscherinnen und -dolmetscher

Versuchen Sie Vereine oder Initiative vor Ort zu finden, die Gemeindedolmetscherinnen und -dolmetscher vermitteln. Dies sind Personen, die für Einzelpersonen oder Kleingruppen (Familien), meist für Einwanderer oder Flüchtlinge, bei Gesprächen mit Behörden und Sozialämtern, in Schulen oder in Institutionen des Gesundheitswesens von ihrer Muttersprache ins Deutsche übersetzen. In diesem Kontext haben vor allem auch kulturelle Kenntnisse über den rein sprachlichen Bereich hinaus ein besonderes Gewicht, um an der Klärung nicht nur sprachlicher, sondern auch kultureller Missverständnisse mitwirken zu können.



Aus den Evaluationsberichten Kein sukzessives Dolmetschen

In München wurde den Teilnehmenden von Anfang an simultane Übersetzungen in die Sprachen Türkisch und Arabisch angeboten. Dies ermöglichte einen nahezu reibungslosen Ablauf der Vorträge ohne große Unterbrechungen. Diese Unterbrechungen wurden wiederum in Berlin stark durch die Teilnehmenden kritisiert, da dort zunächst keine simultane Übersetzung angeboten wurde. Die Referenten und Referentinnen mussten nach einigen Sätzen pausieren, damit ihr Gesprochenes von einer Teilnehmerin übersetzt werden konnte. Dies wurde dann in Berlin aufgrund der Kritik, die auch im Zwischenbericht rückgemeldet wurde, geändert und es wurden wie in München simultane Übersetzungen eingeführt. (Öztürk: 09/09, S. 71f)



Aus den Evaluationsberichten Simultane Übersetzung anbieten

Die simultane Übersetzung sollte von Anfang an angeboten werden. So wird zum einen der Zielgruppe, nämlich Menschen, die nicht in Deutschland geboren und sozialisiert wurden, die Teilnahme erleichtert und zum anderen wird durch die simultane Übersetzung der Weiterbildungsprozess nicht beeinträchtigt. (Öztürk: 09/10, S. 53)

Der folgende Text wurde an die Dozentinnen und Dozenten und Dolmetschenden von München-Kompetenz verteilt:

Anweisungen für die Dozentinnen und Dozenten von *MünchenKompetenz* hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den Dolmetschenden¹⁶

- 1. Die Rolle und die professionelle Distanz der Dolmetscherinnen und Dolmetscher soll klar definiert und transparent gemacht werden. Grundsätzlich gilt, dass die Dolmetscherinnen und Dolmetscher keine Aufgaben delegiert bekommen/übernehmen und keine Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind. Sie dolmetschen zwischen den miteinander kommunizierenden Parteien.
- 2. Die verschiedenen Settings erfordern verschiedene Standards, damit das Dolmetschen in zwei Sprachen gleichzeitig die Zeitplanung möglichst wenig beeinträchtigt und eine gute Verständigung gewährleistet werden kann. Daher ist Folgendes zu beachten:

Vorträge

- a) Der Text bzw. der Vortrag soll im Vorfeld zur Vorbereitung für die Dolmetscherinnen und Dolmetscher zur Verfügung gestellt werden.
- b) Ein kurzes Vorgespräch vor Ort zwischen den Dolmetschenden und den jeweiligen Dozentinnen und Dozenten ist für die gelingende Zusammenarbeit hilfreich und erwünscht.

¹⁶ Das folgende Handout wurde erarbeitet von Arzu Batmaz, Fatma Gul, Firouz Bohnhoff, Riyad Helow, Dolmetscherinnen und Dolmetscher des Bayerischen Zentrums für Transkulturelle Medizin e.V., die im Projektteam von *MünchenKompetenz* die Dolmetschenden waren.

- c) Die Vorträge sollen möglichst nicht länger 30 (allerhöchstens 40 Minuten) am Stück sein.
- d) Schachtelsätze vermeiden, eher kurze Sätze bilden und klare Querverweise geben.
- e) Nach einer Gedankeneinheit eine kurze Pause einlegen
- f) In der Sprachlichkeit der Texte sollten möglichst die folgenden Punkte bedacht werden:
 - Doppeldeutigkeiten erschweren die Arbeit der Dolmetscherinnen und Dolmetscher, da er/sie im Vortrag nicht zurückfragen kann (z.B. „Es ist kostenlos, aber nicht umsonst“)
 - Humorverständnis ist kulturabhängig!
 - Bewusster Umgang mit Wörtern und Ausdrücken
 - Geschlechterbezeichnung wird nicht in allen Sprachen getrennt (mache Bezeichnungen wiedergeben Berufe mit nur männlichen Vertretern)
 - Institutionsbezeichnungen/ Abkürzungen sollen erklärt werden (bei den ersten Erwähnungen, Liste der vorkommenden Bezeichnungen oder Schlüsselwörter, etc.)
 - Fachterminologie soll erklärt werden
 - Häufig verwendete Anglizismen erschweren das Textverstehen
 - Gott = Allah

Diskussionen

- a) Eine strikte Moderation ist äußerst notwendig, vermutlich ist der Einsatz einer moderierenden Person zusätzlich zur referierenden Person hilfreich.
- b) Am Anfang der Diskussion sollen die Gesprächsregeln transparent gemacht werden
- c) Referentinnen und Referenten sollen die Antworten auf die Fragen zeitverzögert geben, damit je nach Sprachrichtung die Übersetzung Raum hat.

4.8 Institutionen vertreten durch ... – Die Referentinnen und Referenten

Zuerst müssen die Themen und das Curriculum stehen, dann sollten zu den jeweiligen Themen entsprechende Institutionen/Einrichtungen/ausgewählt werden und schließlich geht es darum in dieser Einrichtung die passende Person zu finden, welche in Bezug zu Themen sowie der Alltagsrelevanz und Praxisnähe und in Bezug auf die Zielgruppe in Frage kommt. Auch hier die muslimischen Gemeinden bei der Wahl der Referentinnen und Referenten miteinbeziehen. Bei der **Auswahl der Referentinnen und Referenten** ist u.a. zu beachten:

- Hat der/die Referierende direkten Bezug zur Praxis, arbeitet er/sie direkt mit Kundinnen und Kunden?
- Kann die Person praxisbezogene Fragen der Teilnehmenden beantworten und passende Fallbeispiele aus dem eigenen Arbeitsalltag (im Idealfall mit der Zielgruppe Muslime/a) einbringen?
- Welche Position/Funktion hat der der/die Referierende? Ist er oder sie eine nützliche Ansprechperson für die Muslime und vice versa?
- Ist der/die Referierende generell gut vernetzt in den städtischen Strukturen und kann über den eigenen Arbeitsbereich hinaus noch ein wichtiger Kontakt für die Zielgruppe im Sinne der Vernetzung sein?
- Welche anderen, nicht kommunal angebotenen Referierenden sollen eventuell mit einbezogen werden (Professorinnen und Professoren, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) und bei welchen Themen (z.B. Deutsches Recht versus Scharia, Politisches System in der BRD)

Im Falle von *MünchenKompetenz*, wo der Projektträger die Stelle für Interkulturelle Arbeit der LH München im Sozialreferat war, war es verständlicherweise auch ein Anliegen, die Dienstleistungsangebote bzw. Referate der Kommune/Stadt zu repräsentieren, was bei der Auswahl der Referentinnen und Referenten auch eine wichtige Rolle spielte.




Es ist empfehlenswert eine **Informationsveranstaltung für die Referentinnen und Referenten abzuhalten**. Darin sollten folgende Themen behandelt werden:

- Informationen zum Projekt (Finanzierung, Projektträger, zeitlicher Rahmen, Ziele, Curriculum etc.),
- Informationen zur Zusammensetzung der Zielgruppe (Alter, Geschlecht, Herkunftsland, Funktion, Sprachkenntnissen etc.) und worauf für einen wertschätzenden Umgang mit der Zielgruppe zu achten ist,
- Informationen zu und von den Dolmetscherinnen und Dolmetschern und zum Dolmetschen (s. Infoblatt Rubrik „Die Dolmetscherinnen und Dolmetscher“)
- Informationen über die Art und Weise des Vortragens (s. Rubrik „Die Vortragsgestaltung“)
- Informationen darüber welche Materialien bis wann an wen abgeliefert werden müssen und in welcher Form
- Kontaktdaten der Ansprechperson weitergeben


 **Tipp**
Ansprechperson

Bereits zu Beginn klären, wer Ansprechperson für die Referentinnen und Referenten ist und diese bei der Vorbereitung ihrer Beiträge, der Erstellung der Materialien, bei der Auswahl von Fallbeispielen und anderen Fragen unterstützt.

 **Aus den Evaluationsberichten**
Dozentinnen und Dozenten über die Zielgruppe und Ziele aufklären

Das nach dem ersten Modul organisierte Treffen der Projektleitung mit den Dozentinnen und Dozenten und Dolmetscherinnen und Dolmetschern der Weiterbildung ist sehr empfehlenswert. Die Sensibilisierung der Dozentinnen und Dozenten

auf die Zielgruppe und die Hinweise zur Beachtung des Praxisbezugs sowie die Hinweise der Dolmetscherinnen und Dolmetscher sollte in jedem Fall fortgeführt werden. Wie bereits erwähnt, wird darüber hinaus eine Bedarfsanalyse durch die Dozentinnen und Dozenten in Ergänzung dazu empfohlen. (Öztürk: 01/10, S. 53)

 **Aus den Evaluationsberichten**
Teilnehmende ermuntern,
Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner einzuladen

Wie die interviewten Teilnehmenden berichteten, kam es nach der Weiterbildung zu einzelnen Einladungen von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern der Institutionen in die Gemeinden. Dies sollte in jedem Fall bewusst forciert werden. Die Projektleitung hat die Funktion eines Moderators bzw. Prozessbegleiters innerhalb der Weiterbildung. Der Wunsch der Teilnehmenden nach stärkerer Vernetzung und nach einem intensiveren Kennenlernen der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den besuchten Einrichtungen ist kongruent mit den Zielen dieser Weiterbildung. Es sollten demnach die Teilnehmenden angeregt und ermuntert werden, die entsprechenden Ansprechpartner in die eigene Gemeinde bzw. Moschee einzuladen. (Öztürk: 01/10, S. 52)

 **Aus den Evaluationsberichten**
Erwartungen an die Teilnehmenden reflektieren

Es wurde von den Teilnehmenden des Öfteren gewünscht zu wissen, was man eigentlich von Seiten der Stadt für Erwartungen an die Imame und muslimischen Seelsorgerinnen und Seelsorger hätte. Diese Erwartungen sollten von Seiten der Projektleitung, der Dozentinnen und Dozenten und der Ansprechpartner der zu besuchenden Institutionen reflektiert werden. Im Sinne des Best Practise Sharing gibt es über die bereits beschriebenen Empfehlungen hinaus Vorgehensweisen, die in jedem Fall positiv bei den Teilnehmenden angekommen sind und die bei folgenden Projekten dieser Art beibehalten werden sollten. (Öztürk: 01/10, S. 52f)

4.9 Erfahrungen und Wissen (mit-)teilen! – Die Vortragsgestaltung

Wichtigstes Kriterium für die Teilnehmenden ist der Praxisbezug in den Vorträgen, d.h. unter anderem:

- Was kann ich für meine alltägliche Arbeit lernen bzw. mitnehmen?
- Wo kann ich mich in bestimmten Situationen hinwenden?
- Wer ist konkrete Ansprechperson?
- Wie kann eine Zusammenarbeit zwischen der jeweiligen Institution und den muslimischen Gemeinden stattfinden?
- Was wünschen die Referentinnen und Referenten und die Institutionen, die sie vertreten, von den Muslimen?
- Welchem System (Gesundheit, Recht, Sozial, Bildung, Politik etc.) ist die jeweilige Institution zuzuordnen?
- Was heißt das, bzw. wo sind eventuelle Unterschiede zu den Herkunftsländern der Teilnehmenden?

Dies stellt in Anbetracht der Fülle der Themen und der geringen Zeit, die für die Beiträge zur Verfügung steht, eine Herausforderung für die Referentinnen und Referenten dar. Die Orientierung an den oben genannten Fragen hilft ebenso wie die Empfehlung eine Lebensweltanalyse der Teilnehmenden durchzuführen.



Tipp

- Die Vorträge durch eine Powerpoint Präsentationen (PPP) zu unterstützen wurde von den Teilnehmenden von *MünchenKompetenz* sehr begrüßt. „Nur Zuhören“ wäre, nach zahlreichen Aussagen zu anstrengend, weil es doch meist eine sehr spezifische Sprache ist und dabei die PPP unterstützt.

- Zusätzlich sind ein Handout zu dem Vortrag sowie ein Glossar mit den wichtigsten Begriffen aus dem jeweiligen Themenfeld empfehlenswert.
- Zumindest die Glossare sollten in die Sprachen, die gedolmetscht werden, übersetzt werden.
- Zusätzlich können/sollen Infomaterialien, Broschüren, Flyer, Bücher, etc. von den Referentinnen und Referenten an die Teilnehmenden verteilt werden.



Tipp Fallbeispiele und Diskussionen

Bauen Sie ihren Vortrag anhand eines Fallbeispiels auf, das auf die Zielgruppe bzw. den Personenkreis zugeschnitten ist, mit dem die Imame und muslimischen Seelsorgerinnen und Seelsorger täglich zu tun haben.

Erläutern Sie anhand dieses konkreten Falles, wie die Institution aufgebaut ist, wer sich um welche Belange des Falls kümmert (hier ist es gut konkrete Kontaktdaten weiterzugeben), wie eventuell die gesetzliche Lage dahinter ist, etc.

Vergessen Sie nicht zu formulieren, wie sie sich eine Zusammenarbeit mit den muslimischen Gemeinden vorstellen könnten, was sie sich von Ihnen wünschen würden und fragen Sie auch, was die Teilnehmenden von ihnen selbst bzw. der Institution, die sie vertreten, erwarten.

Benutzen Sie mindestens die Hälfte, der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit für Diskussion und offene Fragen.

Über den Aufbau ihrer Institution, die verschiedenen Abteilungen und Zuständigkeiten können sie die Teilnehmenden auch durch mitgebrachtes Material (Flyer, Broschüren, Ausdrücke etc.) informieren. Wenn sie diese kurz erläutern, reicht das aus – lieber mehr Zeit für Diskussion!



Aus den Evaluationsberichten Austausch zwischen Referierenden und Teilnehmenden

Die Dozentinnen und Dozenten sollten sich bezüglich ihres Themas, das sie in der Weiterbildung behandeln werden, mit den Teilnehmenden im Vorfeld verständigen, welche Informationen nützlich sein könnten und welche Ziele die Teilnehmenden erreichen wollen. Das hieße ganz konkret, dass es zu Treffen zwischen den einzelnen Dozentinnen und Dozenten und einiger Teilnehmenden kommen sollte, um einen Dialog darüber entstehen zu lassen, welche Erwartungen und Fragen zu dem jeweiligen Thema auf der Seite der Teilnehmenden bestehen. Der konkrete Bedarf kann zwar nie für alle Teilnehmenden gleichermaßen erhoben werden, aber eine solche Erhebung könnte für den Einbezug der Lebenswelt der Teilnehmenden äußerst nützlich sein. Des Weiteren würde das gegenseitige Kennenlernen und der Abbau von Berührungängsten durch dieses Vorgehen erleichtert werden. (Öztürk: 10/09, S. 77)



Aus den Evaluationsberichten Teilnehmende als Expertinnen und Experten

Die Teilnehmenden sollten stets als Expertinnen und Experten gesehen werden und die Haltung gegenüber dem/der Einzelnen sollte wertschätzend sein. Konkret heißt das, dass derjenige, der vor einer Gruppe steht, stets berücksichtigen sollte, dass er Erwachsene vor sich hat, die sehr wahrscheinlich mit Ärger und Widerstand reagieren werden, wenn sie das Gefühl bekommen, dass ihre Meinung zu einem Thema nicht gehört wird. Daraus folgt, dass bei der Programmplanung immer Zeitpuffer für Diskussionen und Dialog eingeplant werden sollten. Damit werden gleichzeitig die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer anerkannt und wertgeschätzt. (Öztürk: 10/09, S. 76)



Aus den Evaluationsberichten Praxisbezug beachten

Die Praxisorientierung und der Wunsch der Teilnehmenden, konkrete Dinge für die eigene Arbeit zu lernen, wurden überaus häufig geäußert und angesprochen. Dies kann im Zusammenhang mit der Besonderheit des Lernens Erwachsener gesehen werden, die nicht „Abstraktes“ für irgendwann lernen wollen, sondern „Konkretes“ für ihre Arbeit oder ihr Leben heute. Es bleibt anzumerken, dass in jedem Fall dem Wunsch nach anwendbarem Wissen in besonderem Maße Rechnung getragen werden sollte. (Öztürk: 01/10, S. 50f)



Aus den Evaluationsberichten Supervisionen einplanen

Eine fest eingeplante Zeit für eine Supervision wäre nach jedem Vortrag zu empfehlen. Dies soll konkret bedeuten, dass Referierende, die zu einem bestimmten Thema eingeladen wurden, konkrete Hilfestellung zu konkreten Fällen aus dem Kreise der Teilnehmenden bieten. Diese Supervision kann durch eine Intervision ergänzt werden. (Öztürk: 01/10, S. 51f)

Fallbeispiel anhand dessen die Tätigkeitsbereiche der ARGE im Sozialbürgerhaus am Orleansplatz in München vorgestellt wurden.

Fallbeschreibung

Die Familie S. spricht im Sozialbürgerhaus Orleansplatz vor, weil sie das erste Mal Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II beantragen muss. Die Familie lebt seit 10 Jahren in Deutschland und beherrscht die Sprache. Familienmitglieder sind der 40jährige Vater, der bisher als Arbeiter in einem Zulieferbetrieb von BMW gearbeitet hat, dann ausgestellt wurde, dann Leistungen bei der Agentur bezogen hat und jetzt zur ARGE kommt, die 35jährige Mutter, die Hausfrau ist, der 16jährige Sohn, der die Abschlussklasse der Hauptschule besucht, die 14jährige Tochter, die in der 7. Klasse Hauptschule ist, und schlechte Noten in allen wesentlichen Fächern hat, die 7jährige Tochter, die gerade eingeschult wurde, der 5jährige Sohn, der zuhause bei der Mutter ist, weil es keinen Kindertagesbetreuungsplatz gibt.



Ablauf beim Sozialbürgerhausbesuch:

- 1. Teil Infothekenbesuch
Ausfüllen der ersten Unterlagen
- 2. Teil Besuch bei der Sachbearbeitung
Beantragung der Leistung im vollständigen Gespräch mit allen Fragen, die zu klären sind
- 3. Teil Besuch bei der Arbeitsvermittlung
Klärung aller Anliegen des Vaters und der Mutter
- 4. Teil Besuch bei der Jugendarbeitsvermittlung
Klärung aller Anliegen für die beiden älteren Kinder

- 5. Teil Besuch bei der Kindertagesbetreuungsborse
Klärung eines möglichen Kindertagesbetreuungsplatzes
- 6. Besuch bei der Bezirkssozialarbeit
Klärung der Möglichkeiten wegen der schlechten Noten

Beispiel für einen **Glossar**begriff entnommen aus dem Glossar zum Vortrag über das Stadtjugendamt München.

Patchworkfamilie

Familienverbund von Kindern/Jugendlichen, deren leiblichen Eltern und deren PartnerInnen. Oftmals leben die Kinder bei einem Elternteil und haben regelmäßigen Kontakt zu dem anderen Elternteil, oder leben abwechselnd bei beiden Elternteilen und deren ‚neuen‘ Familien.

عائلة مرقعة

عائلة مخلوطة مع اولاد او شبيبة من إحدى الابوين وشريكهم. في الغالب يعيشون الاولاد عند إحدى الابوين ولهم علاقة منتظمة مع الطرف الاخر، او انهم ينتقلون بين الحين والآخر بين الابوين وعائلاتهم الجديدة.

Birbirine eklenmiş aile

Çocuklardan/Gençlerden, bunların öz anne babaları ve onların eşlerinden oluşan aile bile imi. Çoğu zaman çocuklar ebeveynlerden biriyle yaşayıp diğeriyle düzenli temasta olurlar, veya sırayla ebeveynlerinin bir biri, bir diğeri ile ve onların ‚yeni‘ aileleri ile yaşarlar.



4.10 Die Mischung macht's! – Die Akquise und Auswahl der Teilnehmenden

Die Akquise bzw. Anwerbung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern erfolgte bei *MünchenKompetenz* über den Muslimrat München sowie den Runden Tisch der Muslime und einigen Imamen, zu denen die Stelle für Interkulturelle Arbeit direkten Kontakt pflegt. Diese verbreiteten die Information über **Mund- zu Mund-Propaganda**.

Dies ist mitunter auch ein Grund, entsprechende Schlüsselpersonen bzw. Organisationen bereits in die Planungsphase des Projekts mit einzubeziehen.

Ferner wurde mit einem **Flyer** (siehe nächste Seite) geworben, der zugleich auch das Ziel verfolgte in der Öffentlichkeit auf das Projekt aufmerksam zu machen und die Auftaktveranstaltung zu bewerben (s. Rubrik „Die Öffentlichkeitsarbeit“). Der Flyer wurde über einen Verteiler der Muslimischen Akademie in Deutschland an die dort registrierten Moscheegemeinden in München versandt.

Zu empfehlen ist nicht nur mit einem Flyer zu werben, der direkte Kontakt und die **direkte Ansprache** sind wichtig. Wenn möglich, ist es auch hilfreich, in die Moscheegemeinden zu gehen und das Projekt vorzustellen, eventuell auch mit Dolmetscherinnen und Dolmetschern. Der Flyer dient als Unterstützung, als zusätzliches Infomaterial, kann aber nicht alleinige Form der Anwerbung sein.

Ziel war es eine möglichst heterogene Gruppe von Teilnehmerinnen und Teilnehmern zusammenzustellen. Einerseits um viele verschiedene Gemeinden zu erreichen und andererseits, um die Netzwerkbildung und den Kontakt unter den Gemeinden zu fördern.

Daraus ergeben sich folgende Auswahlkriterien:

- Möglichst gleiche Anzahl an Männern und Frauen.
- Auf Alter achten: Mischung aus jüngeren und älteren Personen.
- Mischung zwischen Personen, die schon länger in Deutschland leben und solchen, die erst kurz zugewandert sind, bzw. für ihre Tätigkeit als Imame nach Deutschland geholt wurden.
- Mischung der Herkunftsländer.
- Mischung von Moscheegemeinden und -vereinen.

Es sollten nicht mehr als 25 Teilnehmende sein; darüber hinaus wird es schwierig, dass auch alle bei Diskussionen mit einbezogen werden können.



Tipp Art der Anmeldung

Nicht auf Anmeldung per Fax bzw. Email verlassen. Es ist hilfreich eine Auftaktveranstaltung durchzuführen, bei der auch die Möglichkeit zur persönlichen Anmeldung besteht. Idealerweise sind dann auch Dolmetscherinnen und Dolmetscher vor Ort, die Fragen beantworten und die Anmeldung aufnehmen.



Empfehlung Sprachauswahl

Vorab klären in wie viele Sprachen eine Übersetzung angeboten werden kann (aus finanzieller Sicht) und entscheiden, welche Sprachen sinnvoll sind (hängt von den Gegebenheiten vor Ort bzw. den möglichen Teilnehmenden ab).

Viele Imame, egal aus welchem Herkunftsland, die eine theologische Ausbildung genossen haben, sprechen Arabisch, daher könnte dies auf jeden Fall eine Sprache sein, in die gedolmetscht wird.



Auftaktveranstaltung

Am 5. November 2008 laden wir alle Interessierten herzlich zur Auftaktveranstaltung mit Podiumsdiskussion von 14 bis 17 Uhr in den Großen Rathausaal ein.

- Das Podium wird einen Überblick über Entstehung und Hintergründe der Weiterbildung MünchenKompetenz geben.
- Die Inhalte der einzelnen Module sowie der Ablauf der Weiterbildung werden vorgestellt.
- Im Anschluss beantworten wir gerne Ihre Fragen.

Termin
Mittwoch, 5. November 2008
14 bis 17 Uhr

Veranstaltungsort
Großer Rathausaal, Rathaus,
Marienplatz 1, 80333 München

Anfahrt
U3 und U6, alle S-Bahnen,
Haltestelle Marienplatz

Anmeldung zur Weiterbildung MünchenKompetenz

- mit beiliegender Antwortkarte per Post oder
- per Fax an +49 89 233-40543 oder
- per E-Mail unter interkulturelles@sof.muenchen.de.

Anmeldefrist
Freitag, 26. November 2008

Veranstalter
Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München
in Zusammenarbeit mit BerlinKompetenz

Ansprechpartnerin
Dr. Margarete Spohn, Tel. +49 89 233-40116,
E-Mail: margarete.spohn@muenchen.de

Kooperationspartner

- Akademie für Politische Bildung Tutzing
- Muslimische Akademie in Deutschland

Förderer des Projekts MünchenKompetenz

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- Europäischer Integrationsfonds





MünchenKompetenz

Weiterbildung für Imame und muslimische Seelsorger(innen)

Auftaktveranstaltung

Mittwoch, 5. November 2008, 14 bis 17 Uhr
Großer Rathausaal, Rathaus, Marienplatz

Veranstaltung: Landeshauptstadt München, Sozialreferat
 Stelle für interkulturelle Arbeit, Hauptbahnhofstrasse 2, 80333 München
 E-Mail: margarete.spohn@muenchen.de

MünchenKompetenz

Weiterbildung für Imame und muslimische Seelsorger(innen)

Die Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München berät in Kooperation mit der Muslimischen Akademie in Deutschland und der Akademie für Politische Bildung Tutzing von November 2008 bis Juli 2009 eine Weiterbildung für Imame und muslimische Seelsorger(innen) an.

Imamen und muslimischen Seelsorger(innen) kommt eine wichtige Rolle zu - ihre Gemeindeglieder erwarten von ihnen sowohl bei religiösen als auch bei Fragen des Alltags Rat und Hilfe.

Gerade die Unterstützung bei Alltagsthemen gestaltet sich für viele Imame und muslimische Seelsorger(innen) schwierig. Die meisten sind in den Herkunftsländern sozialisiert und ausgebildet und dürfen nur für einige Jahre in Deutschland tätig sein. Daher fehlt es ihnen oft an vertieften Kenntnissen über die Strukturen in Deutschland und vor allem an Netzwerken und Ansprechpartner(innen) an entscheidenden Stellen.

Die Weiterbildung MünchenKompetenz bietet Imamen und muslimischen Seelsorger(innen) die Möglichkeit, mit dessen Strukturen vertraut zu werden und Netzwerke aufzubauen.

Die Integration der Imame und muslimischen Seelsorger(innen) ins Kompetenz als gesellschaftliche Akteure und Akteurs, ihre Vernetzung mit Institutionen und Einrichtungen und die Integration der Muslime in die bestehenden Strukturen sollen gefördert sowie gegenseitige negative Wahrnehmungen und Vorurteile abgebaut werden.

In acht Modulen werden wochentags (9 bis 13 Uhr) durch Referate von Fachleuten die wichtigsten Themenbereiche bearbeitet. An den Nachmittagen (14 bis 17 Uhr) stehen Besuche bei verschiedenen Institutionen (Polizei, Sozialbürgerhaus, AFGE etc.) auf dem Programm.

Alle Veranstaltungen werden simultan auf Türkisch und Arabisch übersetzt.



Module

- Montag, 1. Dezember 2008
Angenommen in Bayern und in München
- Montag, 15. Januar 2009
Geschichte und Politik der BRD
- Montag, 9. Februar 2009
Dienstleistungen der Stadtverwaltung
- Montag, 16. März 2009
Integration in München
- Montag, 27. April 2009
Bildung (Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt)
- Montag, 18. Mai 2009
Interkulturelles und interreligiöses Leben
- Montag, 15. Juni 2009
Rechtstaatliche Prinzipien
- Montag, 6. Juli 2009
Gesundheit- und Sozialsystem
- Montag, 13. Juli 2009
Abschlussveranstaltung

Bitte informieren Sie Imame und muslimische Seelsorger(innen) über die Weiterbildung MünchenKompetenz!

Veranstaltungsort
Seufvilla, Neisaplatz 16, 80802 München

Anfahrt
U3 und U6, Haltestelle Ostwieselle

An Veranstaltungsort ist ein Gebetsraum vorhanden.

Für die gemeinsame Mittagessen vor Ort (13 bis 14 Uhr) wird georgt.

4.11 Das Projekt bekannt machen ... – Die Öffentlichkeitsarbeit

Eine **Auftaktveranstaltung** ist in jeder Hinsicht nützlich und wichtig. Zum einen um das Projekt, seine Ziele, Hintergründe, Entstehungsgeschichte in der Stadtgesellschaft bekannt zu machen. Zum anderen wird bereits hier ein Zusammenkommen verschiedener Vertreterinnen und Vertreter und Mitglieder von muslimischen Vereinen und Moscheegemeinden mit der Stadtgesellschaft sowie mit den Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Dienstleistungsanbieter ermöglicht.

Inhalte dieser Veranstaltung können sein:

- Präsentation und Information über das Projekt, seine Hintergründe und Ziele sowie der konkrete Fortbildungsplan und die Rahmenbedingungen. Dies dient auch zur Information möglicher interessierter Teilnehmenden und sollte möglichst auch als Power Point oder in vergleichbarer Weise präsentiert werden, am besten mit Übersetzungen in die Sprachen, die auch in der Fortbildung gedolmetscht werden sollen.
- Eine Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen und Vertretern der an der Projektplanung beteiligten muslimischen Organisationen (im Falle von *MünchenKompetenz* des Muslimrats und der Runde Tisch der Muslime) sowie der Institution, die als Projektträger auftritt und der Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner des Projekts. Des Weiteren waren z.B. in München ein Imam sowie ein Vertreter aus der Wissenschaft anwesend; wird das Projekt aus Drittmitteln gefördert, sollte auch eine Vertretung der Förderinstitution anwesend sein. Ziel ist es, die Bedeutung und Wichtigkeit des Projekts aus unterschiedlichen Perspektiven darzustellen.
- Möglichkeit zum informellen Austausch: Kaffee, Getränke, Kuchen, Häppchen im Anschluss an die Präsentation und Podiumsdiskussion.
- Möglichkeit zur direkten Anmeldung für die Teilnehmenden bzw. zur Information in Form eines Anmelde-/Infotisches; am besten mit Unterstützung von Dolmetscherinnen und Dolmetschern.

Auch zum **Projektabschluss** ist eine öffentliche Veranstaltung sehr wirkungsvoll, an der alle am Projekt Beteiligten von den Teilnehmerinnen und

Teilnehmern, den Organisatorinnen und Organisatoren und dem Projektteam über die Projektpartnerinnen und Projektpartner, die Vertreterinnen und Vertreter der Institutionen bis hin zu den Referentinnen und Referenten eingeladen sind. Daneben können ausgewählte Personen des öffentlichen Lebens in der Kommune geladen werden und schließlich die gesamte Stadtgesellschaft sowie die Presse.

Hauptbestandteil der Abschlussveranstaltung war in München die feierliche Übergabe der Zertifikate für die Teilnehmenden. Es ist empfehlenswert, dass entweder der Bürgermeister/die Bürgermeisterin oder eine Person in ähnlicher Position die Zertifikate verleiht. Dies hat eine Signalwirkung in zwei Richtungen: die Teilnehmenden erfahren eine besondere Wertschätzung durch die Kommune, und die Öffentlichkeit wird auf die Wichtigkeit der Zielgruppe aus Sicht der Kommunalen Verwaltung aufmerksam.

Neben der Übergabe der Zertifikate waren in München folgende Inhalte Teil der Veranstaltung:

- eine Präsentation der Evaluationsergebnisse,
- eine Podiumsdiskussion mit Teilnehmenden, in der sie die Fortbildung aus ihrer Sicht evaluieren,
- ein Rückblick sowie ein Ausblick von Seiten der Projektleitung sowie
- eine Diashow mit Impressionen aus der Fortbildung.
- Dem feierlichen Rahmen sind keine Grenzen gesetzt und so können natürlich auch musikalische Unterhaltungen etc. eingebunden werden. Empfehlenswert ist auch hier nochmals die Möglichkeit zum informellen Austausch zu geben in Form eines Büffets oder Kaffee und Kuchens.



Tipp Presse und Medien

Laden Sie die örtlichen und regionalen Medien zur Auftakt- und Abschlussveranstaltung ein, um auf das Projekt aufmerksam zu machen und die Stadtgesellschaft über die Zielgruppe zu informieren. Dazu ist es sinnvoll, vorab mit den Vertreterinnen und Vertretern der eingeladenen Medien zu sprechen und eine Pressemeldung zu verschicken.



Zu beachten

Wenn die Zertifikate übergeben werden, sollte darauf geachtet werden, dass Frauen Männern nicht zwangsweise die Hand schütteln müssen! Manche Muslime und Muslima meiden das aus religiösen Gründen und es bringt sie in eine peinliche Situation, wenn sie gerade vor aller

Öffentlichkeit bei der Übergabe des Zertifikats durch einen Vertreter oder eine Vertreterin der Kommune, einen Rückzieher der Hand machen müssen.

Entweder übergeben sowohl eine weibliche als auch eine männliche Person die Zertifikate oder es wird eben auf das Händeschütteln zum Gratulieren verzichtet!

Beispiel eines Presseberichts zum Abschluss von *MünchenKompetenz* aus der Süddeutschen Zeitung vom 14. Juli 2009

Imame auf Erkundungsreise

Muslimische Seelsorger lernen Münchner Bräuche und Behörden kennen

Von Monika Maier-Albang

Sie waren im Kreisverwaltungsreferat, im Sozialministerium, bei der Polizei, in der Schwabinger Pfarrei St. Ursula und bei der Arbeiterwohlfahrt. Sie haben sich in einem Sozialbürgerhaus über die Arbeit informieren lassen und bei „Ärzte der Welt“ reingeschnuppert. Einer der Referenten hatte, als es um kirchliches Brauchtum ging, sogar einen Palmbuschen dabei, den er herumreichte. So wissen die muslimischen Seelsorger spätestens jetzt, wie sich Palmkätzchen anfühlen und was es mit dem Palmsonntag auf sich hat. So hatten es die Organisatoren des Projekts „MünchenKompetenz“ ihren Referenten eingeschärft: Achtet auf Praxisbezug!

Ein halbes Jahr lang, von Dezember 2008 bis Juni 2009, haben sich 25 Münchner Imame und muslimische Seelsorgerinnen zu Weiterbildungen getroffen. Geschichte und Politik der Bundesrepublik im Großen sollten sie dabei kennenlernen, vor allem aber ihre Stadt und deren Behördenapparat in allen Verästelungen. Schließlich seien die Imame und Seelsorgerinnen wichtige Ansprechpartner für viele der rund 100 000 Muslime in München, sagt Margret Spohn von der Stelle für Interkulturelle Arbeit, die das Projekt verantwortet hat. Schon deshalb sei es für sie wichtig zu wissen, dass die Stadtverwaltung „nicht nur Strafzettel herausgibt“. Denn die muslimischen Seelsorger sollen auch dann weiterhelfen können, wenn jemand arbeitslos ist, auf Wohnungssuche – oder schwer erkrankt, aber nicht krankenversichert.

Die Teilnehmer dieses Modellprojekts, das zeitgleich in Berlin stattfand, stammen aus elf Nationen. Und so verschieden wie die Herkunft, so breit ist auch das Spektrum. Die Männer tragen Bart



Die muslimischen Seelsorger Sidigullah Fadaï (li.), Akela Hofak und Süreyya Erkek (re.) beim Abschluss des Projekts „MünchenKompetenz“. als

oder auch nicht, erscheinen zur Vergabe der Abschlusszertifikate am Montag in der Seidlvilla im Anzug oder im Kaftan. Ein paar „Fundis“ habe man dabei gehabt, sagt einer der Teilnehmer. Und doch sind offenbar alle gut miteinander zurechtgekommen. Akela Hotak, die aus Afghanistan stammt, seit 15 Jahren in Deutschland lebt und sich bei Amnesty International und Terre des Femmes für Frauenrechte in islamischen Gesellschaften stark macht, sagt, ihr sei beim Anblick der bärtigen Männer anfangs mulmig zumute gewesen. Doch dann habe sie klar gemacht, „dass ich gläubige Muslima bin“ – auch ohne Kopftuch. Am Ende bekam sie sogar eine Einladung in die Familie von einem Teilnehmer, von dem sie eher erwartet hätte, dass man nicht auf einer Wellenlänge liegt.

Acht Mal haben die Teilnehmer sich getroffen, jeweils für einen ganzen Tag. Vormittags Theorie, nachmittags Exkursionen. Vor allem die Stadtführung zu Kirchen und zur Synagoge habe sie genossen, sagt Süreyya Erkek. „Der Rundgang hat mir bestätigt, dass ich hier zu Hause bin.“ Dass auch die Seelsorger, die oft seit Jahren in München tätig sind, aber bislang kaum voneinander Notiz nahmen, sich nun besser kennen, ist ein Nebeneffekt. Ein positiver, wie der aus Palästina stammende Imam Shashaa Hesham findet. „Dass wir das schaffen, dafür hat es wohl die Stadt München gebraucht.“ Hesham hofft, dass die Besuche in Behörden und Ämtern auch dort zum Abbau von Vorbehalten beigetragen haben. Hesham trägt Bart und einen besonders auffälligen, auch den Kopf bedeckenden Kaftan. Auf der Straße, erzählt er, werde er schon mal als „bin Laden“ tituliert. „Dabei bin ich ein normaler Staatsbürger, kein Terrorist.“

Wiederholt wird das Modellprojekt zunächst nicht. Obwohl es allen, wie sie beteuern, sehr gut gefallen hat. Nur hätten sie gern mehr Zeit zum Diskutieren gehabt. Doch zunächst sind andere Städte an der Reihe: Frankfurt, Nürnberg, Augsburg haben beim Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge, das die Fortbildung finanziert, Interesse bekundet. In München wollen die Seelsorger trotzdem weitermachen. Ein Folgeprojekt für muslimische Notfallseelsorge ist geplant, ein Verein „MünchenKompetenz“ in Gründung. Der afghanische Imam Sidigullah Fadaï will ihn ins Leben rufen. Seit 28 Jahren lebt und arbeitet er in Deutschland. „All die Kontakte, die er sich über Jahrzehnte mühsam erarbeiten musste, hätten seine jüngeren Kollegen jetzt in acht Monaten vermittelt bekommen, sagt er. „Es freut mich für sie.“

4.12 Läuft alles gut? – Sinn und Zweck der Evaluation

Eine Gesamtevaluation der Fortbildung ist sehr zu empfehlen, da sie die Möglichkeit bietet, während des Verlaufs auf mögliche Unstimmigkeiten und offene Fragen direkt zu reagieren und auch eventuelle Änderungen an den Rahmenbedingungen vorzunehmen.

Sie bietet die Möglichkeit am Ende des Projekts den Erfolg bzw. die Zielerreichung zu überprüfen, was für weitere Förderungen und die Verankerung des Projekts in der Kommune nützlich ist.

Ist eine externe Evaluation des gesamten Projekts nicht möglich, so ist es dennoch wichtig, die einzelnen Module selbst, d.h. als Projektverantwortlicher zu evaluieren. Auch diese Evaluation dient als Korrektiv und zeigt mögliche Unstimmigkeiten auf, auf die von Seiten des Projektteams reagiert werden kann.

Daneben ist ein Kurzfragebogen zu Beginn der Fortbildung hinsichtlich der Zusammensetzung der Gruppe der Teilnehmenden dienlich; gerade in Hinblick auf das Vernetzungsziel und die Verdeutlichung der Relevanz des Projekts gegenüber Kooperationspartnern und Förderern.



Aus den Evaluationsberichten

Der Begriff der Evaluation wird vielfältig definiert. Exemplarisch kann hier auf die Definition von Häring verwiesen werden:

„Unter Evaluation wird die systematische Sammlung von Informationen verstanden, die dazu dient, eine Weiterbildungsmaßnahme hinsichtlich ihrer Auswirkungen sowohl auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch auf das Unternehmen, in Abgleich mit vorher festgelegten Zielen qualitativ und quantitativ zu bewerten.“ (Häring 2003, S. 12)

In den Sozialwissenschaften ist die Analyse und Bewertung eines Sachverhalts, vor allem aber Begleitforschung einer Innovation gemeint. In diesem Fall ist Evaluation Effizienz- und Erfolgskontrolle zum Zweck der Überprüfung der Eignung eines in Erprobung befindlichen Modells. Um den Erfolg kontrollieren zu können, werden Daten unter Anwendung wissenschaftlicher Forschungsmethoden erhoben und systematisch dokumentiert. Dadurch sind die Untersuchung, das Vorgehen und die Ergebnisse nachvollziehbar und überprüfbar (vgl. Wottawa/Thierau 1990, S. 9f.). Somit dient Evaluation der rückblickenden Wirkungskontrolle, der vorausschauenden Steuerung und/oder der Reflexion und dem Verständnis von didaktischen Situationen, Prozessen und Problemen. Ferner kann zwischen formativer und summativer Evaluation unterschieden werden.

„Die Rolle des Evaluators in der formativen Evaluation ist die eines Beraters bei der Gestaltung und Durchführung eines Programms; die Rolle des Evaluators in der summativen Evaluation ist die eines Urteilenden, der ein Programm abschließend bewertet“ (Kuper 2005, S. 18).

Diese Evaluation ist ihrem Auftrag nach formativ abgelaufen. Der Evaluator hat stets Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Projektleitung weitergegeben und Verbesserungsvorschläge unterbreitet. Damit übernahm die Evaluation eine wichtige Brückenfunktion zwischen Projektleitung und Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Die Zusammenstellung der Ergebnisse aus den Befragungen der Teilnehmenden stellt jedoch zusätzlich eine summative Vorgehensweise dar. Es lässt sich demnach bei dieser Evaluation keine klare Zuordnung zu einer der beiden Evaluationsformen vornehmen. (Ötzurk: 09/2009, S. 22)

Kurzfragebogen *MünchenKompetenz*¹⁷

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer der *MünchenKompetenz*!

Wir führen diese Evaluation durch, um zu erfahren, wie diese Fortbildung von Teilnehmenden bewertet wird.

Die gesamte Evaluation ist anonym, d.h. es werden keine persönlichen Informationen aus dem Interview weitergegeben.

1. In welchem Jahr sind Sie geboren? 19_____
2. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an männlich weiblich
3. Ihre Staatsangehörigkeit deutsch andere: _____
4. Ihr Geburtsland Deutschland andere: _____
5. Seit wann leben Sie in Deutschland: _____
6. Wie schätzen Sie Ihre Deutschkenntnisse ein:
 sehr gut gut ausreichend schlecht
7. Wie ist Ihre gegenwärtige berufliche Stellung?
 a. Unbefristete Vollzeitstelle als Imam Seelsorger/in
 b. Befristete Teilzeitstelle als Imam Seelsorger/in
 c. Ehrenamtliche/r Imam Seelsorger/in
 d. Sonstiges: _____
8. Wie viele Menschen betreuen Sie im Durchschnitt wöchentlich in Ihrer Arbeit als Imam/Seelsorger/in?

9. Wie viele Jahre sind Sie zur Schule gegangen? _____
10. Wo haben Sie Ihre Imam/SeelsorgerIn- Ausbildung erhalten?
 a. In Deutschland: Universität Gemeinde privat
 b. Im Ausland: Universität Gemeinde privat
 c. Sonstiges: _____
11. Wie viel Erfahrung haben Sie bereits mit Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland?
 keine Erfahrung
 wenig Erfahrung (weniger als 5 Seminare)
 einige Erfahrung (5 – 10 Seminare)
 viel Erfahrung (mehr als 10 Seminare)
12. Falls keine Seminare besucht, was waren die Gründe dafür?
 kein passendes Angebot gefunden zu teuer keine Zeit
 sonstiges: _____
13. Woher haben Sie über diese Weiterbildung *MünchenKompetenz* erfahren?

Weitere Anmerkungen (bitte Rückseite benutzen):

Fragebogen Einzelseminar *MünchenKompetenz*¹⁸

I. INHALTE

1. Waren die inhaltlichen Schwerpunkte des Vortrags für Sie wichtig?

Vortrag	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	überhaupt nicht wichtig
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. War das Verhältnis von Theorie und Praxis ausgewogen?

Vortrag	sehr gut	gut	ausreichend	schlecht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Die Veranstaltung insgesamt war ... zu lang genau richtig zu kurz

4. Die Anzahl der Themen war ... zu groß genau richtig zu klein

5. Welchen Punkt der Vorträge hätten Sie gerne noch vertieft gehabt?

.....

.....

6. Welches Thema hätte man weglassen können

.....

.....

7. Wie weit können Sie das Gelernte in Ihrer Arbeitspraxis anwenden?

Vortrag	sehr gut	gut	ausreichend	schlecht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. DozentIn

1. Wie beurteilen Sie den Dozenten/die Dozentin?

sehr gut	gut	ausreichend	schlecht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Ging der Dozent/die Dozentin auf die Bedürfnisse der Teilnehmer/innen ein?

sehr gut	gut	ausreichend	schlecht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Am DozentIn hat mich Folgendes gestört:

.....

4. Der Kontakt zu den anderen TeilnehmerInnen war:

sehr gut	gut	ausreichend	schlecht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. ORGANISATORISCHES UMFELD

1. Wie beurteilen Sie die Vorbereitung und Durchführung dieses Moduls?

	sehr gut	gut	ausreichend	schlecht	Begründung
Seminarunterlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verpflegung/Essen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Wie beurteilen Sie die Übersetzungsqualität?

	sehr gut	gut	ausreichend	schlecht	Begründung
Verständlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. EXKURSION

1. Wie bewerten Sie insgesamt die Exkursion?

	sehr gut	gut	ausreichend	schlecht	Begründung
Empfang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Präsentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atmosphäre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. War dieser Besuch für Sie interessant? ja teils/teils nein

Begründung:

V. GESAMTBEURTEILUNG

1. Wie hat Ihnen das Seminar insgesamt gefallen?

sehr gut gut ausreichend schlecht

2. Wie beurteilen Sie den Nutzen der Seminarinhalte für Sie persönlich?

sehr nützlich nützlich weniger nützlich überhaupt nicht nützlich

Was hat Ihnen an diesem Seminartag besonders gut gefallen?

.....

Was gefiel Ihnen an diesem Seminartag überhaupt nicht?

.....

VI. IHRE ANREGUNGEN: Was sollte Ihrer Meinung nach zukünftig anders gemacht werden?

.....

Fragebögen zur Nachhaltigkeit¹⁹

Fragebögen – TeilnehmerInnen

1. Wie beurteilen Sie heute den Nutzen der Weiterbildung für Ihre tägliche Arbeit als Imam bzw. SeelsorgerIn?

sehr nützlich nützlich teils/teils wenig nützlich gar nicht nützlich

2. Wie beurteilen Sie Ihre Vernetzung/Ihren Kontakt/Ihre Zusammenarbeit mit den folgenden Institutionen bzw. Einrichtungen vor der Weiterbildung und heute?

Bitte vergeben Sie **pro Institution zwei Schulnoten**. Eine Note für die Zeit **vor** der Weiterbildung und eine Note für **heute**.

1 = sehr gut; 2 = gut; 3 = befriedigend; 4 = ausreichend; 5 = mangelhaft; 6 = ungenügend

	vor der Weiterbildung	heute
Jugendamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sozialbürgerhaus Mitte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IG Initiativgruppe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ARGE Sozialbürgerhaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Referat für Gesundheit und Umwelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pfarrrei St. Ursula	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreisverwaltungsreferat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Polizei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cafe 104/Ärzte der Welt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauenhaus München	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Referat für Arbeit und Wirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Wie oft haben Sie in den letzten 6 Monaten die Materialien genutzt, die Ihnen im Rahmen der Weiterbildung ausgehändigt wurden?

	sehr oft	oft	manchmal	selten	gar nicht
CD-ROM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handouts in Papierform	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹⁹ Öztürk, Halit: MünchenKompetenz. Weiterbildung für muslimische Geistliche und Seelsorgerinnen und Seelsorger – Nachhaltigkeitsbericht, Berlin, 01/2010, 63ff.

4. Wie beurteilen Sie Ihre eigene Integration und die Ihrer Gemeindemitglieder in die deutsche Gesellschaft vor der Weiterbildung und heute?

1 = sehr gut; 2 = gut; 3 = befriedigend; 4 = ausreichend; 5 = mangelhaft; 6 = ungenügend

	vor der Weiterbildung	heute
Eigene Integration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Integration der Gemeindemitglieder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Wie beurteilen Sie Ihre Kompetenz, Hilfesuchende an entsprechende Stellen weitervermitteln zu können, vor der Weiterbildung und heute?

1 = sehr gut; 2 = gut; 3 = befriedigend; 4 = ausreichend; 5 = mangelhaft; 6 = ungenügend

	vor der Weiterbildung	heute
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Wie beschreiben Sie Ihr persönliches Bild von der deutschen Gesellschaft?

	positiv	eher positiv	teils/teils	eher negativ	negativ
vor der Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
heute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Welche Verbesserungsvorschläge hätten Sie bei einer Neuauflage von *MünchenKompetenz*?

Raum für weitere Anmerkungen:

Wir danken Ihnen für die Mitarbeit!

II.) Kurzfragebogen Institutionen

Kurzfragebogen zur Nachhaltigkeit von *MünchenKompetenz*

1. Wie beurteilen Sie Ihre persönliche Vernetzung/Ihren Kontakt/Ihre Zusammenarbeit mit den TeilnehmerInnen von MünchenKompetenz vor der Weiterbildung und heute?

Bitte vergeben Sie Schulnoten.

1 = sehr gut; 2 = gut; 3 = befriedigend; 4 = ausreichend; 5 = mangelhaft; 6 = ungenügend

vor der Weiterbildung	heute
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Wie beurteilen Sie die Vernetzung/den Kontakt/die Zusammenarbeit Ihrer Institution bzw. Einrichtung mit den TeilnehmerInnen von MünchenKompetenz vor der Weiterbildung und heute?

Bitte vergeben Sie Schulnoten.

1 = sehr gut; 2 = gut; 3 = befriedigend; 4 = ausreichend; 5 = mangelhaft; 6 = ungenügend

vor der Weiterbildung	heute
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Wie beschreiben Sie Ihr persönliches Bild der Münchener Muslime?

	positiv	eher positiv	teils/teils	eher negativ	negativ
vor der Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
heute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Welche Verbesserungsvorschläge hätten Sie bei einer Neuauflage von MünchenKompetenz?

Raum für weitere Anmerkungen:

Wir danken Ihnen für die Mitarbeit!

Literatur:

Hillmeier, Michaela: MünchenKompetenz. Weiterbildung für Imame und muslimische Seelsorger/innen – Abschlussbericht, München, 08/2009.

Öztürk, Halit: MünchenKompetenz. Weiterbildung für muslimische Geistliche und Seelsorger/innen – Evaluationsbericht, Berlin, 09/2009.

Öztürk, Halit: MünchenKompetenz. Weiterbildung für muslimische Geistliche und Seelsorger/innen – Nachhaltigkeitsbericht, Berlin, 01/2010.

Spohn, Margarete: Antrag zur EIF-Förderung des Projekts MünchenKompetenz – Fortbildung für Imame und muslimische Seelsorger/innen, München, 2008.

5 KommunalKompetenz vor Ort braucht einen verlässlichen Partner

58



Das Erlanger Zentrum für Islam und Recht in Europa EZIRE der Friedrich-Alexander-Universität-Erlangen-Nürnberg ist für Ihre Kommune der richtige Ansprechpartner

KommunalKompetenz im Angebot des EZIRE

EZIRE bietet Kommunen und Landkreisen, aber auch interessierten muslimischen Vereinen und Verbänden, maßgeschneiderte Fortbildungen für Imame und Aktive (KommunalKompetenz) (in Moschee- und Kirchengemeinden, in Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft) an.

Die Fortbildungen werden auf die Bedürfnisse vor Ort zugeschnitten und reichen von einer 2-stündigen Veranstaltung über halb- oder ganztägige Seminare bis hin zu Jahreskursen.

Das EZIRE

- berät bei der Entwicklung der für die jeweilige Kommune (Landkreis) passenden Fortbildung
- hilft bei der Suche nach muslimischen Partnern vor Ort
- bietet erprobte Module in den Bereichen „Staat & Gesellschaft“, „Verwaltung & Recht“, „Interreligiöser Dialog & Interkulturelle Kompetenz“, „Islam in Europa & Islam in Deutschland“, „Theologische Probleme in Deutschland“, „Seelsorge und psychologische Betreuung“, „Jugendarbeit in muslimischen Gemeinden“, „Kooperation in der kommunalen Zivilgesellschaft“ u.a. an
- entwickelt maßgeschneiderte Module, die auf die Bedürfnisse vor Ort abgestimmt sind
- ist Teil eines bundesweiten Kompetenznetzes und sucht – falls erforderlich – geeignete Referentinnen und Referenten

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg



- übernimmt die komplette Durchführung (einschließlich Evaluation) der Fortbildungsveranstaltung.

Ihr Partner ist EZIRE – zur Entstehungsgeschichte des Zentrums

Zum 1. Januar 2009 wurde aus dem Innovationsfonds des Bayerischen Wissenschaftsministeriums das Erlanger Zentrum für Islam und Recht in Europa EZIRE als eine zentrale Einrichtung der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg errichtet. Das EZIRE ist noch im Aufbau begriffen. Mit ihm verstärkt die Friedrich-Alexander-Universität ihre vielfältige und seit dem 18. Jahrhundert bestehende Islam- und Nahostforschung nachhaltig.

Direktor ist Prof. Dr. Mathias Rohe, M.A., Professor für Bürgerliches Recht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung sowie Islamwissenschaftler, auf dessen Initiative und Antrag hin dieses neue geistes- und sozialwissenschaftliche Zentrum entstanden ist.

Zum Geschäftsführer wurde Dr. Jörn Thielmann bestellt, Islamwissenschaftler und zuvor geschäftsführender Leiter des 2008 geschlossenen Kompetenzzentrums Orient-Okzident Mainz KOOM an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Das zur Zeit neunköpfige EZIRE-Team ist interdisziplinär zusammengesetzt: Rechts-, Islam- und Politikwissenschaft, Religionssoziologie und Geschichte. Außenstellen in Kairo und Wien.

Das EZIRE betreibt dauerhafte, interdisziplinär angelegte Forschung und Lehre in den Verbindungen und Interaktionen zwischen europäischen Rechtsordnungen und muslimischer Präsenz und Selbstdefinition im europäischen Rahmen. Es ist in **Europa die einzige Einrichtung dieser Art.**

Worauf Sie sich verlassen können – Wissenschaft und Praxis – EZIRE aktiv

Ein großes Teilprojekt des gerade bewilligten europäischen FP-7-Projekts „Religious Diversity and Secular Models in Europe – Innovative Approaches to Law and Policy“ (RELIGARE) (Sprecherin: Prof. Marie-Claire Foblets, K.U. Leuven) wird am EZIRE durchgeführt und von Prof. Rohe geleitet:
<http://www.religareproject.eu/>

Neben der Beteiligung am neuen Masterstudiengang Nahoststudien ist in Zusammenarbeit mit der Rheinischen Wilhelms-Universität Bonn ein **berufsbegleitender Weiterbildungsmasterstudiengang *Islam und Recht*** in Vorbereitung.

Das EZIRE berät Verwaltung, Politik, Wirtschaft, Medien und Justiz und erstellt Gutachten.

Zur Zeit baut das EZIRE ferner in Kooperation mit Kommunen sowie dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge eine **modulare Weiterbildung für interessierte Aktive in Moscheegemeinden** (Imame, Vorstände etc.) auf.

Hier kann das EZIRE auf vielfältige Erfahrungen in der modularen Erwachsenenbildung und der Fortbildung von Imamen sowie Beratung muslimischer Organisationen zurückgreifen, die seine WissenschaftlerInnen in den letzten Jahren gesammelt haben.

Mit dem **Interdisziplinären Zentrum für Islamische Religionslehre (IZIR) der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg** verfügt das EZIRE über einen Partner, der die längste Erfahrung mit Islamischer Religionspädagogik und Lehrerfortbildung für Islamischen Religionsunterricht in Deutschland besitzt.

Denn bereits 2003 hat die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg als erste Universität in Deutschland eine Professur für Islamische Religionslehre eingerichtet, die nun mit Prof. Dr. Harry Harun Behr besetzt ist.

Aus der Christlich-Islamischen Arbeitsgemeinschaft Erlangen, der Christen, Muslime und Vertreter der Universität Erlangen angehören, entwickelte sich Ende der 1990er Jahre die Idee eines Islamischen Religionsunterrichts an öffentlichen Schulen. 1999 schlossen sich die Erlanger Moscheegemeinden zur Islamischen Religionsgemeinschaft Erlangen zusammen und entwickelten mit der Universität das sogenannte „Erlanger Modell Islamischer Religionsunterricht“, das mittlerweile in ganz Bayern – aber auch in anderen Bundesländern – Vorbildcharakter hat.

Ihr Ansprechpartner:

Dr. Jörn Thielmann
Geschäftsführer

Erlanger Zentrum für Islam und Recht in Europa
EZIRE
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Schillerstrasse 1
91054 Erlangen

ph. ++49 - (0) 9131 - 85 22239
ph. ++49 - (0) 9131 - 85 26398
(Sekretariat Julietta Cheliotis)
fax ++49 - (0) 9131 - 85 25779
joern.thielmann@jura.uni-erlangen.de

<http://www.ezire.uni-erlangen.de>

Weiterführende Informationen:

Interdisziplinäres Zentrum für Islamische Religionslehre (IZIR) der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg:
<http://www.izir.uni-erlangen.de/>

Zum „Erlanger Modell Islamischer Religionsunterricht“:

http://www.deutsche-islam-konferenz.de/nn_1875170/SubSites/DIK/DE/ReligionBildung/Engagement/engagement-inhalt.html

ISBN 9783937170206