



Engagement, Professionalisierung, Vielfalt



Impressum

Herausgeber:

Der Paritätische Wohlfahrtsverband Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V.
Loher Str. 7
42283 Wuppertal
Telefon: (0202) 2822-0
www.paritaet-nrw.org

Redaktion und Bearbeitung:

Ercüment Toker unter Mitarbeit von Filiz Arslan, Thomas Leipp,
Janine Metelmann und Ulrike Werthmanns-Reppekus

Layout und Gestaltung:

Stefanie Dahlhaus
www.dahlhausdesign.de

Bildrechte:

Die Bildrechte liegen vor. Die Einzelbildnachweise
sind den Bildunterschriften zu entnehmen.

Druck:

Heider Druck GmbH, Bergisch Gladbach
www.heider-druck.de

Wuppertal 2015

Förderung durch:



Engagement, Professionalisierung, Vielfalt

Migrationsarbeit im Paritätischen NRW

Vorwort	4
Einleitung	5

1 Migrationsarbeit im Paritätischen NRW

Das Wichtigste in Kürze	6
Organisationstypen	8
Bestandsdauer der Organisationen	9
Mitgliederstärke der Organisationen	9
Vorstandsmitglieder in den Organisationen	10
Geschäftsführung und Leitungskräfte in den Organisationen	11
Mitarbeiter/-innen in den Organisationen	12
Fachliche Profile und inhaltliche Schwerpunkte der Organisationen	13
Tätigkeitsschwerpunkte der Organisationen	16
Trägerschaft von Regeldiensten	17
Kooperationspartner der Organisationen	17
Finanzierung der Einrichtungen, Maßnahmen und Projekte in den Organisationen	18

2 Praxisbeispiele: Interkulturelle Organisationen gestalten die Migrations- und Integrationsarbeit

ARIC-NRW e. V.: Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung	19
Bürgerzentrum Vingst, Bereich Vingster Treff: Interkulturell und präventiv am Beispiel „Frühe Hilfe für Familien in Köln“	20
GGUA e. V.: Flüchtlinge und Migranten unterstützen	21
Planerladen – Verein zur Förderung demokratischer Stadtplanung und stadtteilbezogener Gemeinwesenarbeit e. V.: Interkulturelle Tandems als ein Schlüsselement	22
Rom e. V.: Aktiv gegen Rassismus und Ausgrenzung	23

3 Paritätische Mitgliedsorganisationen in den Förderprogrammen der Migrations- und Integrationsarbeit

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) und Jugendmigrationsdienst (JMD)	24
Integrationskurse für Ausländer/-innen und Spätaussiedler/-innen	25
Integrationsagenturen für die Belange von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte	25
Interkulturelle Zentren und niedrigschwellige Integrationsvorhaben	26
Soziale Beratung von Flüchtlingen	27

4	Positionen und Perspektiven zu Migrantenselbstorganisationen	
	Das Wichtigste in Kürze	29
	Wichtige Merkmale zur Beschreibung der Migrantenselbstorganisationen	30
	Verwendung von Begrifflichkeiten	31
	Zielsetzungen und Perspektiven von Migrantenselbstorganisationen	32
	Rolle und Funktion von Migrantenselbstorganisationen	33
	Unterstützungsleistungen und Kooperationen	34
5	Praxisbeispiele:	
	Migrantenselbstorganisationen gestalten den Regelbereich	
	agisra e. V.: Informations- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen	35
	Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e. V.:	
	Schuldner- und Verbrauchsinsovenzberatungsstelle	36
	IFAK e.V.: In Vielfalt leben lernen als Mehrwert für alle – Bildung bei der IFAK	38
	Multikulturelles Forum e. V.: Arbeitsmarktorientierte Angebote des MkF - Ganzheitlicher Einsatz für mehr Vielfalt am Arbeitsplatz	39
	PHOENIX Köln e. V.: Migrantenselbstorganisationen gestalten die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten	41
	PLANB Ruhr e. V.: Träger von Zentren für interkulturelle Erziehungshilfen im Ruhrgebiet	42
	Pädagogisches Zentrum Aachen e. V.: Offene Ganztagschule	44
	Verbund sozialkultureller Migrantenvereine Dortmund e. V.: Gemeinsam Gestalten	45
6	Fachberatung MigrantInnenselbsthilfe	46
7	Interkulturelle Öffnung im Paritätischen NRW	47
8	Veröffentlichungen und Internetseiten	48



Elke Schmidt-Sawatzki

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Die Migrationsarbeit im Paritätischen hat einen regelrechten Professionalisierungsschub erfahren. Viele der kleinen Initiativen der 1980er Jahre haben sich zu echten Profis im Bereich sozialer Arbeit entwickelt. Dabei haben die Vereine ihre Individualität bewahrt. Der Paritätische NRW möchte Ihnen diese Vielfalt und das außerordentliche Engagement der Vereine zeigen. Deswegen hat der Fachbereich Migration des Paritätischen NRW eine Umfrage unter seinen Mitgliedern durchgeführt. Die Ergebnisse lassen hinter die Kulissen blicken und uns miterleben, wie Migrantenselbstorganisationen und interkulturell aufgestellte Träger arbeiten, was sie bewegt und wo sie besonders erfolgreich sind.

Diese Broschüre hätte ohne die differenzierten Vorarbeiten unseres langjährigen Fachreferenten

Ercüment Toker nicht geschrieben werden können. Filiz Arslan, Thomas Leipp und Janine Metelmann haben die vielen Ergebnisse ausgewertet und komprimiert zusammengefasst. Ihnen allen gilt unser herzlicher Dank. Die „Glücksspirale“ hat dieses Projekt gefördert, auch dafür danken wir herzlich.

Nun lade ich Sie ein auf die Reise „Migration im Paritätischen NRW“ und wünsche eine anregende Lektüre.

Elke Schmidt-Sawatzki
Vorsitzende des Paritätischen NRW

*„Wenn du mit mir sprichst,
vergiss, dass ich eine Schwarze bin.
Und vergiss nie, dass ich eine
Schwarze bin.“*

(Pat Parker)

Anfang der 1980er Jahre sind die ersten Vereine, die sich zum Teil als Migrantenselbstorganisationen (MSO) gebildet haben, aber auch deutsche Vereine, die mit „Gastarbeiter(-kindern)“ gearbeitet haben, Mitglied im Paritätischen NRW geworden. 1981 haben sie sich zum Facharbeitskreis Migration zusammengeschlossen. Die Gelder aus den Fördertöpfen waren aber bereits aufgeteilt zwischen den konfessionellen Verbänden der Wohlfahrtspflege, die sich den spanischen und italienischen Zuwanderinnen/Zuwanderern (Caritas) und den griechischen Migrantinnen/Migranten (Diakonie) verbunden fühlten, sowie der Arbeiterwohlfahrt, die sich für die türkischen und übrigen nicht christlichen „Gastarbeiter/-innen“ zuständig sah. Erst allmählich schaffte es der Paritätische NRW, Zugänge zu Förderprogrammen für seine selbstständigen Mitgliedsorganisationen in diesem Bereich zu erlangen.

Zurzeit haben sich unter dem Dach des Paritätischen NRW über 3000 Mitgliedsorganisationen zusammengeschlossen. Aktuell lassen sich davon rund 154 Mitgliedsorganisationen zu den Trägern der Migrations- und Integrationsarbeit – und damit auch zum Fachgebiet Migration – zuordnen. Viele haben zwischenzeitlich den Weg in die Regelförderung der Migrations- und Integrationsarbeit gefunden. Gleichzeitig sind sie aber auch in den anderen Bereichen der sozialen Arbeit, wie etwa der Kinder- und Jugendhilfe, tätig. Ein übergroßer Anteil der Organisationen gestaltet durch kleinere, niedrigschwellige Maßnahmen und Angebote oder durch mehrjährige Projekte die Migrationsarbeit in den Kommunen des Landes NRW mit.

Von „Gastarbeiterinnen/Gastarbeitern“ spricht heute keiner mehr, auch die sogenannte „Ausländerpädagogik“ gehört der Geschichte an. Mit der Einsicht, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist, musste sich die Mehrheitsgesellschaft interkulturell öffnen. Zuwanderung wurde nicht nur als Problem, sondern vermehrt als Bereicherung empfunden.

Aber auch das Konzept der Interkulturalität wird heute kritisch gesehen, da „wir“ und „die anderen“ zu Diskriminierung führen kann. Der Diversity-Ansatz und die Ansätze der Intersektionalität zeigen, dass Vielfalt nicht nur etwas mit ethnischer Zugehörigkeit, sondern auch mit Herkunft, Schicht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung und Religionszugehörigkeit zu tun hat. „Die“ Menschen mit Migrationsgeschichte sind keine einheitliche Gruppe. Die Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht oder zu einem Milieu kann die Lebensumstände stärker bestimmen als die Migrationsgeschichte. Viele Untersuchungen geben darüber Auskunft, insbesondere wird das in der Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums „Migration unter der Lupe“ von 2013 deutlich, die den ambivalenten Umgang mit dem Phänomen Migration beschreibt.

Neben der Beobachtung und Entwicklung der theoretischen Positionierung muss sich der Paritätische zudem für die Teilhabe seiner Mitgliedsorganisationen an den Förderprogrammen einsetzen, auch auf die Gefahr hin, dass migrationspezifische Förderprogramme zuschreiben und festschreiben und damit auf die „Normalisierung“ kontraproduktiv wirken. Noch sind wir nicht so weit, dass der Migrationshintergrund keine Rolle mehr spielt und die Teilhabe aller gesichert ist. Wir brauchen einen reflektierenden Umgang mit Kulturalisierungen und anderen Differenzlinien, um Diskriminierungen gleichermaßen zu vermeiden wie abzubauen.

Wir als Paritätischer NRW haben den Anspruch, die dargestellten Entwicklungen selbstbewusst mitzugestalten und weiter voranzubringen – und dies in enger Partnerschaft mit unseren Mitgliedsorganisationen. Die vorliegende Broschüre zielt deshalb darauf ab, das hohe Engagement, die Förderung der Selbsthilfe hin zu einem echten Empowerment sowie die Vielfalt in den inhaltlichen und methodischen Ansätzen in der Mitgliedschaft des Fachgebietes Migration darzustellen. Zentrale Grundlage der im Folgenden dargestellten Aspekte ist eine im Jahr 2014 durchgeführte, schriftliche Befragung im Migrationsbereich des Paritätischen NRW. Darin wurden zum einen unterschiedliche Aspekte zur Migrationsarbeit innerhalb des Verbandes und zum anderen zentrale Positionen und Einschätzungen zu MSO abgefragt.

Migrationsarbeit im Paritätischen NRW

Die Angaben und Zahlen der Organisationen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, übertreffen die bisher bekannten Fakten und Erfahrungswerte bei weitem.

Das Wichtigste in Kürze:

- Die Hauptakteure der Migrationsarbeit unter dem Dach des Paritätischen NRW sind einerseits die ethnisch homogenen und heterogenen Selbstorganisationen von Migrantinnen/Migranten (mit einem Anteil von 58 Prozent an allen Organisationen) und andererseits die Mitgliedsorganisationen mit einem deutlichen Schwerpunkt in der Migrationsarbeit (mit einem Anteil von 23 Prozent an allen Organisationen). Zusammen bilden sie einen Anteil von 81 Prozent an der Organisationsstruktur des Fachgebietes.
- Sowohl dem Verband als auch den Mitgliedsorganisationen ist es gelungen, in den letzten 33 Jahren (1981-2014) ein großes fachliches und organisatorisches Potential der Migrations- und Integrationsarbeit zusammenzutragen. Allein die über 2500 bezahlten Mitarbeiter/-innen (davon rund 1120 Hauptamtliche), die 114 Einrichtungen und Dienste in den unterschiedlichen Feldern der sozialen Arbeit sowie die über 30 interkulturelle Zentren lassen ein großes wirtschaftliches Potential vermuten.
- In der Migrations- und Integrationsarbeit des Verbandes bzw. seiner Mitgliedsorganisationen gibt es eine hohe Beständigkeit und Kontinuität. Mehr als die Hälfte der befragten Organisationen existieren bereits seit mehr als 20 Jahren. Sie haben sich inhaltlich und fachlich breit aufgestellt, sind in den vielfältigen Feldern der sozialen Arbeit tätig. Die 47 Regeldienste und Einrichtungen außerhalb der Migrations- und Integrationsarbeit machen dies eindrucksvoll deutlich. Sie sind somit zu festen Größen und etablierten Akteuren in den Stadtteilen, Kommunen und Gemeinden geworden. Die über 3000 Mitglieder verweisen auf eine feste lokale Verankerung der Organisationen.
- Die befragten Organisationen sind nicht nur Orte der beruflichen Verwirklichung, sondern auch zentrale Orte des ehrenamtlichen Engagements. Dies verdeutlichen die über 880 ehrenamtlichen Mitarbeitenden oder die rund 60 ehrenamtlich geführten Geschäftsführungsstellen. Gerade auch Menschen mit Migrationshintergrund sind – und hier vor allem in MSO – als hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich Mitwirkende in den Organisationen aktiv.
- Der Blick auf die ethnisch homogenen und ethnisch heterogenen MSO zeigt: Nach der Befragung haben sie zusammen über 1800 Mitglieder, gut 30 haupt- und nebenamtliche Geschäftsführungsstellen sowie rund 1050 bezahlte Kräfte (davon rund 400 Hauptamtliche). Auch wenn sich zwischenzeitlich die Landschaft der MSO stark verändert hat und sich vor allem in den letzten zehn Jahren ein deutlicher Professionalisierungsschub in der Migrations- und Integrationsarbeit vollzogen hat, so lohnt doch der Vergleich zur Bestandsaufnahme der MSO in NRW von 1999. Damals hatten nach den bereinigten Zahlen nur 9,1 Prozent der beteiligten Organisationen auf lokaler Ebene eine oder mehrere Festangestellte.¹ Zudem stellten damals nicht die Fördermittel der Kommunen, des Landes und des Bundes, sondern die Mitgliedsbeiträge, Spenden sowie Verkaufserlöse aus Veranstaltungen die wichtigste Finanzierungsquelle dar.
- Es wird zudem deutlich, dass gerade die interkulturellen MSO vom Professionalisierungsprozess deutlich profitieren konnten und vielfach als etablierte Dienstleister in der sozialen Arbeit agieren. Sie haben häufiger

¹ Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes NRW (Hg.): Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten in NRW. Wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Münster, 1999. S. 123.

einen höheren Anteil an bezahlten Kräften und Leitungspositionen, führen ihre Angebote und Aktivitäten in vielfältigeren Arbeitsbereichen durch und haben häufiger den Schritt in eine Regelförderung geschafft als ethnisch homogene MSO.

- Es ist den MSO unter dem Dach des Paritätischen NRW offenbar besonders gut gelungen, sich als anerkannte und professionalisierte Akteure der sozialen Arbeit zu etablieren und die gesellschaftliche Vielfalt erfolgreich mitzugestalten. Übertragen auf das von Scott Stock Gissendanner beschriebene politische Steuerungsmodell² zur Einbindung zivilgesellschaftlichen Engagements kann festgehalten werden: Ein gewichtiger Teil der MSO hat die Rolle als „Informationsgeber“, als „Steuerungsobjekt“ und als „aktiver Bittsteller“ hinter sich gelassen. Sie sind stattdessen anerkannte „Vertragspartner“ des Landes, der Kommunen und Verbände oder „Koproduzenten“ der sozialen Arbeit geworden. Und es wird immer wieder in einer „strategischen Partnerschaft“ zusammengearbeitet.
- Allerdings wird diese Professionalisierung der MSO in der wissenschaftlichen Perspektive vielfach nicht wahrgenommen. In einer Veröffentlichung des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) wird z. B. beschrieben: „Als zentrale Herausforderung für alle Organisationen erweist sich, dass ihre Aktivitäten meist nicht langfristig, sondern nur projektbezogen finanziert werden und dass sie entweder keinen Zugang zu öffentlichen Mitteln haben oder aber deren Beantragung komplex und schwierig ist [...]. Da die meisten Mitglieder der befragten Organisationen sich neben ihrem Hauptberuf und ihren familiären Verpflichtungen engagieren, findet die Arbeit meist abends und am Wochenende statt. Dadurch ist es nahezu ausgeschlossen, professionelle Arbeitsabläufe inklusive eines funktionierenden Qualitätsmanagements in eigener

Regie zu etablieren.“³ Sicherlich ist diese Zustandsbeschreibung weiterhin für einen Teil der MSO zutreffend. Sie sind auf vielen Ebenen weit davon entfernt, gleiche Teilhabechancen zu erhalten. Dennoch: Die Ergebnisse dieser Befragung der Paritätischen Mitgliedsorganisationen offenbaren gleichzeitig eine ganz andere Entwicklung und Veränderung der Finanzierungswirklichkeit. Diese Diversifizierung sollte im Diskurs über MSO stärker berücksichtigt werden.

- In der vorliegenden Bestandsaufnahme wird auch die Rolle und Bedeutung von Organisationen der Mehrheitsgesellschaft deutlich, die sich überwiegend oder ausschließlich der Migrations- und Integrationsarbeit widmen. Wie in der Darstellung der Einzelergebnisse aufgezeigt wird, sind diese Organisationen fachlich, organisatorisch und wirtschaftlich sehr erfolgreich etabliert und bieten überwiegend professionelle Dienste und Leistungen an. Sie sind fachlich häufig über die Grenzen von NRW hinaus bekannt und gefragt, werden aber im politischen wie im wissenschaftlichen Diskurs zumeist nicht als eigenständiger Organisationstyp dargestellt.

Die hier dargestellten Aspekte machen deutlich, wie groß das Potential der Mitgliedsorganisationen ist. Ihre öffentliche Finanzierung ist mit der Ausdifferenzierung der Migrationsarbeit stetig gewachsen. Sie sind zu einem festen Faktor in der sozialen Arbeit in NRW geworden. Diese Entwicklung ist sicherlich vor allem ein Erfolg der Mitgliedsorganisationen selbst. Es ist jedoch keinesfalls zufällig, dass sich dieses Potential unter dem Dach des Paritätischen NRW bilden konnte. Dabei geht es nicht nur um den Zugang zu den Fördermitteln für die Migrationsarbeit. Es sind die vielfältigen Beratungs-, die fachlichen Qualifizierungs- und Unterstützungsdienste des Verbandes, die den einzelnen Organisationen helfen, sich auf dem freien Markt der sozialen Arbeit konkurrenzfähig zu platzieren.

² Gissendanner, Scott Stock: Kommunale Integrationspolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 7-8/2011. S. 39-46. Hier S. 41.

³ Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hg.): Migrantenorganisationen in der kooperativen Elternarbeit: Potenziale, Strukturbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten. Berlin 2014. S. 11.

Organisationstypen

Die Mitgliedsorganisationen lassen sich in vier unterschiedliche Organisationstypen klassifizieren:

1. Ethnisch homogene MSO
2. Interkulturelle bzw. ethnisch heterogene MSO
3. Organisationen aus der Mehrheitsgesellschaft mit dem Schwerpunkt Migrationsarbeit. Dies sind Träger, die ausschließlich oder überwiegend Migrationsarbeit leisten
4. Organisationen aus der Mehrheitsgesellschaft, die zwar keinen expliziten Schwerpunkt auf die Migrations- und Integrationsarbeit gelegt haben, aber dennoch einzelne Maßnahmen und Projekte in diesem Bereich durchführen.

Im Laufe der Jahrzehnte hat sich das Fachgebiet kontinuierlich vergrößert. Während dem Arbeitsbereich Mitte der 1990er Jahre etwa 80 Mitglieds-

organisationen zugeordnet werden konnten, stieg deren Anzahl bis zum Jahr 2014 auf 154 an.

Auffällig ist dabei der überproportional gestiegene Anteil der MSO sowie der Organisationen, die sich im Sinne der Querschnittsaufgabe vermehrt der Integrationsarbeit widmen.

Die 154 Mitgliedsorganisationen im Fachgebiet Migration lassen sich in 56 ethnisch homogene und 33 interkulturelle MSO sowie 36 Organisationen mit dem Schwerpunkt Migrationsarbeit und 29 Organisationen ohne Schwerpunkt Migration unterscheiden. Die Gesamtzahl von 89 MSO im Arbeitsgebiet macht deutlich, warum der Paritätische NRW in seiner Interessenvertretungsarbeit einen besonderen Fokus auf die MSO richtet.

An der Befragung haben insgesamt 63 Mitgliedsorganisationen teilgenommen. Damit liegt die Rücklaufquote bei 40,9 Prozent. Nach den dargestellten Organisationstypen lässt sich folgende Teilnehmerstruktur festhalten:

Organisationstypen	Anzahl der beteiligten Organisationen	Anteil der beteiligten Organisationen (n = 63)	Anteil der beteiligten Organisationen am Fachgebiet Migration (n = 154)
MSO ethnisch homogen	21	33,3 %	13,6 %
MSO interkulturell/heterogen	19	30,2 %	12,3 %
Organisationen mit Schwerpunkt Migrationsarbeit	17	27,0 %	11,0 %
Organisationen ohne Schwerpunkt Migrationsarbeit	6	9,5 %	4,0 %
Gesamt	63	100 %	40,9 %

Abbildung 1: Anzahl und Anteil der Organisationen, die an der Befragung teilgenommen haben

Die hier beschriebene fachlich-inhaltliche Zuordnung dient im Folgenden auch als Grundlage für eine differenzierte Darstellung der Fragebogenergebnisse.

Bestandsdauer der Organisationen

Da die Bestandsdauer einen wichtigen Hinweis auf die Entwicklung und Etablierung einzelner Organisationen wie auch des Fachgebietes gibt, wurden die Mitgliedsorganisationen nach ihrem Gründungsjahr befragt.

Organisationstypen	Bis 10 Jahre	10-20 Jahre	20-30 Jahre	Über 30 Jahre	unbekannt	Gesamt Nennungen
MSO ethnisch homogen	5	10	3	2	1	21
MSO interkulturell/heterogen	4	5	2	7	1	19
Organisationen mit Schwerpunkt Migrationsarbeit		1	7	9		17
Organisationen ohne Schwerpunkt Migrationsarbeit				6		6
Gesamt	9	16	12	24	2	63

Abbildung 2: Bestandsdauer der Organisationen

Die Abbildung verdeutlicht, dass 24 Organisationen – das sind über ein Drittel (38 Prozent) der beteiligten Organisationen – bereits seit mehr als 30 Jahren existieren. Während 36 Organisationen (57 Prozent) seit mehr als 20 Jahren tätig sind, sind 52 Organisationen (82,5 Prozent) seit mehr als

10 Jahren in der Migrationsarbeit tätig. Es gibt also in der Migrationsarbeit des Verbandes eine hohe Beständigkeit und Kontinuität. Viele Mitgliedsorganisationen haben die Migrations- und Integrationsarbeit in den Kommunen und im Land NRW von Anfang an begleitet und gestaltet.

Mitgliederstärke der Organisationen

Die Auswertung der Frage nach der Mitgliederstärke in den Mitgliedsorganisationen ergibt folgendes Ergebnis:

Organisationstypen	Anzahl Mitglieder	Davon Anzahl Mitglieder mit MGH	Anteil Mitglieder mit MGH (in %)	Gesamt Nennungen
MSO ethnisch homogen	995	786	79,0 %	20
MSO interkulturell/heterogen	880	427	48,5 %	17
Organisationen mit Schwerpunkt Migrationsarbeit	719	175	24,3 %	15
Organisationen ohne Schwerpunkt Migrationsarbeit	438	67	15,3 %	6
Gesamt	3032	1455	48,0 %	58

Abbildung 3: Mitgliederstärke der Organisationen und Anteil Migrationshintergrund (MGH)

Insgesamt zählen die teilnehmenden Organisationen 3032 Mitglieder. Dabei variiert die Mitgliederzahl von sieben bis zu 260 Mitgliedern pro Organisation. In der Konsequenz haben unsere Mitgliedsorganisationen dadurch sehr unterschiedliche Voraussetzungen für die Gestaltung ihrer Vereinsarbeit. Dies betrifft sowohl die Finanzierung wie auch das Engagement durch die Übernahme von Aufgaben im Verein.

Gerade in den ethnisch homogenen MSO ist der Anteil an Migrantinnen und Migranten an den Gesamtmitgliedern mit 79 Prozent sehr hoch. Aber auch in den interkulturellen bzw. ethnisch heterogenen MSO hat knapp die Hälfte der Mitgliedschaft einen Migrationshintergrund. Damit

wird zum einen das hohe Engagementpotential von MSO – vor allem auch bei Menschen mit Migrationshintergrund – bestätigt. Dies deutet zum anderen darauf hin, dass sich – bezogen auf die ethnisch homogenen MSO – ein hoher Anteil von Migrantinnen und Migranten in ihrem Organisations- und Engagementverhalten auch nach 20 bis 30 jährigem Engagement überwiegend an traditionellen, kulturellen und sprachlichen Angeboten orientieren.

Die Gesamtzahlen von über 3000 Mitgliedern, und davon knapp 1500 Mitgliedern mit Migrationshintergrund sind beeindruckend. Sie deuten auf eine tiefe Verankerung der Organisationen und Vereine in den Stadtteilen, Kommunen oder Regionen hin.

Vorstandsmitglieder in den Organisationen

Neben der Mitgliedschaft wurden die Mitgliedsorganisationen auch nach den Vorstandsmitgliedern befragt.

Organisationstypen	Anzahl Vorstands-Mitglieder	Davon Anzahl mit MGH	Anteil MGH (in %)	Gesamt Nennungen
MSO ethnisch homogen	110	100	90,9 %	20
MSO interkulturell/heterogen	89	60	67,4 %	18
Organisationen mit Schwerpunkt Migrationsarbeit	73	13	17,8 %	16
Organisationen ohne Schwerpunkt Migrationsarbeit	28	3	10,6 %	6
Gesamt	300	176	58,6 %	60

Abbildung 4: Vorstandsmitglieder in den Organisationen und Anteil Migrationshintergrund (MGH)

Die befragten Organisationen haben insgesamt 300 Vorstandsmitglieder. Durchschnittlich haben 176 von 300 Vorstandsmitgliedern einen Migrationshintergrund, was einem Anteil von 58,7 % entspricht. Die Unterschiede werden bei der Betrachtung der unterschiedlichen Organisationstypen deutlich. Bei den ethnisch homogenen MSO haben fast alle Vorstände einen Migrations-

hintergrund. Bei den interkulturellen Selbstorganisationen sind dies gut zwei Drittel. Wie bei den Zahlen zur Mitgliedschaft wird auch hier das hohe Engagement in der Vereinsarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund in MSO deutlich. Sie gestalten aktiv die Migrations- und Integrationsarbeit im Gemeinwesen mit.



Geschäftsführung und Leitungskräfte in den Organisationen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Geschäftsführungsstellen in den befragten Mitgliedsorganisationen.

Organisationstypen	Anzahl GF Hauptamtl.	Anzahl GF Nebenamtl.	Anzahl GF Ehrenamtl.	Gesamt Anzahl GF
MSO ethnisch homogen	5	5	29	39
MSO interkulturell/heterogen	19	2	20	41
Organisationen mit Schwerpunkt Migrationsarbeit	18	1	11	30
Organisationen ohne Schwerpunkt Migrationsarbeit	7	8	1	16
Gesamt	49	16	61	126

Abbildung 5: Haupt-, neben- und ehrenamtliche Geschäftsführungsstellen (GF) bei den teilnehmenden Organisationen, Mehrfachnennungen möglich

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Organisationstypen fällt auf, dass die haupt- und nebenamtlichen Geschäftsführungsstellen vor allem bei den Organisationen der Mehrheitsgesellschaft wie auch bei den interkulturellen MSO eingerichtet sind. Dagegen wird in den ethnisch homogenen MSO die Arbeit der Geschäftsführung mehrheitlich durch ehrenamtliche Kräfte durchgeführt.

Ein ähnliches Ergebnis wird auch bei der Frage nach den Leitungskräften für Einrichtungen und Projekte deutlich. Demnach sind in 53 Organisationen zwar 246 Leitungskräfte tätig. Die hauptamtlichen Leitungskräfte sind allerdings weniger in den ethnisch homogenen MSO, stattdessen mehrheitlich in den drei anderen Organisationstypen etabliert.



© Archiv: Multikulturelles Forum e.V. | Teambuilding

Mitarbeiter/-innen in den Organisationen

Die Anzahl der Mitarbeiter/-innen sowie deren Verteilung auf die Bereiche Hauptamt, geringfügige Beschäftigung, Honorarkraft und Ehrenamt geben weitere Hinweise auf den Grad der Etablierung, Entwicklung und Professionalisierung unserer Mitgliedsorganisationen.

Organisationstypen	Anzahl MA Hauptamt	Anzahl MA Geringfüg.	Anzahl MA Honorarkr.	Anzahl MA Ehrenamtl.	Anzahl MA Gesamt	Davon Anzahl MGH	Anteil MGH (in %)
MSO ethnisch homogen	37	8	121	221	387	359	(92,8 %)
MSO interkulturell/heterogen	371	75	452	268	1166	832	(71,4 %)
Organisationen mit Schwerpunkt Migrationsarbeit	507	261	428	382	1578	718	(45,5 %)
Organisationen ohne Schwerpunkt Migrationsarbeit	204	15	45	11	275	94	(34,2 %)
Gesamt	1119	359	1046	882	3406	2003	(58,8 %)

Abbildung 6: Mitarbeitende (MA) in den Organisationen differenziert nach Hauptamt, geringfügige Beschäftigung, Honorarkraft, Ehrenamt und Anteil Migrationshintergrund (MGH)

In den befragten Mitgliedsorganisationen sind insgesamt 3406 Mitarbeiter/-innen tätig. Diese verteilen sich auf 1119 hauptamtliche Mitarbeiter/-innen, 359 geringfügig Beschäftigte, 1046 Honorarkräfte und 882 ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen. Auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter/-innen bezogen hat die Mitarbeiterschaft einen Migrationsanteil von 58,8 Prozent.

Diese Zahlen verdeutlichen eindrucksvoll, welches hohe Potential und welchen hohen Professionalisierungsgrad die Organisationen im Arbeitsgebiet Migration erreicht haben. Über zwei Drittel der Mitarbeiter/-innen in den befragten

Organisationen (2524 bzw. 74,1 Prozent) sind bezahlte Kräfte. Die Organisationen sind – und nicht zuletzt die MSO – wichtige Arbeitgeber in der Migrations- und Integrationsarbeit geworden. Darüber hinaus sind sie zentrale Orte des bürgerschaftlichen Engagements für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.

Auffällig ist, dass die ethnisch-homogenen Selbstorganisationen an dem erfolgten Professionalisierungsschub in der Migrationsarbeit nicht so stark teilhaben konnten wie die interkulturellen MSO und Trägern mit dem Schwerpunkt Migrationsarbeit.

Fachliche Profile und inhaltliche Schwerpunkte der Organisationen

In diesem Abschnitt werden die primären Ziele der Organisationen, ihre Zielgruppen und unterschiedlichen Arbeitsfelder dargestellt. Insgesamt lassen sich sieben Hauptzielsetzungen der Mitgliedsorganisationen benennen:

1. die Förderung der Integration und gesellschaftlichen Teilhabe aller Menschen mit Migrationshintergrund,
2. die Elternarbeit und interkulturelle Elternbildung,
3. die Bildungsförderung von Migrantinnen und Migranten,
4. die Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe bzw. die interkulturelle Kinder- und Jugendarbeit,
5. die Durchführung von Beratungsangeboten,
6. die Antidiskriminierungsarbeit und
7. die Förderung der internationalen Verständigung.

Die Gewichtung der primären Vereinsziele unterscheidet sich nach den verschiedenen Organisationstypen.

Die wichtigsten Zielangaben der ethnisch homogenen Migrantenselbstorganisationen

Die wichtigsten Ziele dieser Gruppe beziehen sich insbesondere auf die verschiedenen integrationspolitischen Handlungsfelder, auf die außerschulische Bildung sowie die Sozialberatung. Im Bereich der kulturellen und künstlerischen Bildung geht es zumeist um Musik, Lieder und Tanz aus den Herkunftsländern, wobei der Bereich „Erhalt und Pflege der Herkunftskultur“ als explizite Zielsetzung der Vereine nur nachrangig benannt wird.

Bei der Nennung der Vereinsziele werden einzelne Zielgruppen angesprochen. Die meisten Vereine sprechen hier von Migrantinnen/Migranten, wobei eine Reihe von Organisationen ihre Zielgruppen auf die jeweilige ethnische bzw. sprachliche Gruppe (z. B. „Aussiedler“, „Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion“, „türkische Bevölkerung“) fokussiert. Die Gesamteinwohnerschaft einer Kommune oder eines Stadtteils werden kaum genannt.

Fachliche Zuordnung	Zielangaben	Anzahl der Nennungen
Außerschulische Bildungsarbeit / Elternarbeit	Bildungs- und Kulturangebote für Kinder, Jugendliche, Familien, Berufsbildungsberatung, Förderung der Berufsausbildung, Elterncoaching und Förderung der Erziehung und Bildung	19
Integration	Förderung der gesellschaftlichen, kulturellen, sozialen und ökonomischen Integration von Zuwanderern; Förderung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Migrantinnen und Migranten	12
Integration / Beratung	Beratung und Unterstützung von Migrantinnen/Migranten	7
Integration / Internationale Verständigung	Förderung der internationalen Orientierung und des Völkerverständigungsgedankens	6
Integration / Sprachförderung	Förderung des Spracherwerbs, Durchführung von Sprachförderungsmaßnahmen	5
Kulturelle und künstlerische Bildung	Förderung der kulturellen und künstlerischen Bildung (Musik, Tanz, Folklore etc.)	5

Abbildung 7: Die wichtigsten Zielangaben der ethnisch homogenen MSO

Die wichtigsten Zielangaben der interkulturellen Migrantenselbstorganisationen

Auch bei dieser Gruppe haben die unterschiedlichen Aspekte der Bildungsförderung einen sehr hohen Stellenwert. Bezieht man die Bildungsförderung und Elternarbeit der ethnisch homogenen MSO mit ein, so scheint es, dass der Leitsatz „Bildung ist der Schlüssel zur Integration“ von den meisten MSO getragen wird. Darüber hinaus fällt auf, dass die Zielsetzungen der interkulturellen MSO inhaltlich und fachlich breiter aufgefächert sind als bei den ethnisch homogenen MSO. Zu nennen sind hier neben der Integrationsförderung v. a. die Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe bzw. der interkulturellen Kinder- und Jugendarbeit, die

Zielsetzungen in der Antidiskriminierungsarbeit und Interkulturellen Öffnung sowie die Förderung der Selbsthilfe- und des Empowerments von Menschen mit Migrationshintergrund.

Hinsichtlich der Zielgruppen wird in der Regel von Migrantinnen und Migranten gesprochen. Eine Einschränkung auf eine ethnische oder sprachliche Gruppe besteht nicht. Bemerkenswert ist auch die explizite Benennung der Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund, die Beschreibung von Zielgruppen entlang sozialer und gesellschaftlicher Benachteiligungen sowie den Einbezug von Menschen ohne Migrationshintergrund.

Fachliche Zuordnung	Zielangaben	Anzahl der Nennungen
Außerschulische Bildungsarbeit / Bildungsförderung	Bildungsförderung für Kinder, Jugendliche und Erwachsene ausländischer, binationaler und deutscher Herkunft. Förderung der Chancengleichheit im Bildungswesen sowie der Teilhabe an der Weiterbildung.	14
Integration	Integration benachteiligter Menschen, insbesondere der Kinder und Jugendlichen sowie deren Eltern, die Förderung der Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und des multikulturellen Zusammenlebens.	14
Kinder- und Jugendhilfe / Interkulturelle Kinder- und Jugendarbeit	Interkulturelle Maßnahmen und Projekte der Kinder- und Jugendhilfe. Sozialpädagogische Hilfen und Betreuung für Familien, Jugendliche und Kinder. Förderung der interkulturellen Begegnung von Kindern und Jugendlichen, Durchführung von Freizeitangeboten und Hausaufgabenhilfen. Betrieb einer Tageseinrichtung für Kinder.	12
Integration / Internationale Verständigung	Förderung der gegenseitigen Akzeptanz der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen sowie der Völkerverständigung.	7
Integration / Selbsthilfe und Empowerment	Migrantinnen und Migranten aktivieren, ihre Handlungskompetenz und ihre gesellschaftliche, politische, soziale und kulturelle Partizipation selbst zu verbessern. Maßnahmen zur Stärkung der Selbsthilfe und Selbstorganisation von Migrantinnen und Migranten.	5
Integration / Antidiskriminierung und Interkulturelle Öffnung	Maßnahmen zur Stärkung der Handlungsfähigkeit im Umgang mit Diskriminierung. Förderung der interkulturellen Öffnung von Regeldiensten.	5
Frauenarbeit / Frauenförderung	Förderung der Bildung sowie Förderung der gesellschaftlichen Partizipation auf sozialer, beruflicher und politischer Ebene mit dem Schwerpunkt Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund.	5

Abbildung 8: Die wichtigsten Zielangaben von interkulturellen MSO

Die wichtigsten Zielangaben von Organisationen mit Schwerpunkt Migrationsarbeit

Bei den Organisationen mit dem Schwerpunkt Migrationsarbeit wird deutlich, dass die Zielformulierungen noch differenzierter erfolgen als in den beiden zuvor dargestellten Gruppen – auch wenn einzelne Kategorien keine sehr hohe Bewertung erhalten, wie sich am Beispiel der Zielangabe „Inklusion“ zeigt. Zudem spielen bei dieser Gruppe

die Bereiche Integrationsförderung, Kinder- und Jugendhilfe, Bildungsförderung und Antidiskriminierungsarbeit ebenfalls eine wichtige Rolle. Die Nennung der Zielangabe „Stadtteil- und Quartiersarbeit bzw. Stadtplanung“ verdeutlicht, dass sich diese Organisationen eher an sozialen oder räumlichen Lebenslagen als an ethnischen oder kulturellen Kategorien orientieren.

Fachliche Zuordnung	Zielangaben	Anzahl der Nennungen
Integration	Förderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, Förderung des interkulturellen Zusammenlebens und des Zusammenhalts. Verbesserung der Chancengleichheit und Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund.	11
Stadtteil- und Quartiersarbeit / Stadtplanung	Förderung nachbarschaftlicher und soziokultureller Zusammenhänge in den Stadtteilen und im Gemeinwesen. Unterstützung von Initiativen bei der Entwicklung und Umsetzung nutzer/-innenorientierter und milieuspezifischer Planungskonzepte. Förderung von Bürger/-innengruppen, Versammlungsmöglichkeiten und Austauschforen. Abbau von Benachteiligungen im Wohnbereich.	8
Kinder- und Jugendhilfe / Interkulturelle Kinder- und Jugendarbeit	Förderung der Kinder- und Jugendarbeit in den Stadtteilen sowie der außerschulischen Jugendarbeit. Verknüpfen von präventiven, offenen Angeboten mit Beratung, Therapie sowie Selbsthilfe und Gruppenarbeit. Beratung und Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge, Trägerschaft, Aufbau und Betrieb Offener Ganztagschulen.	8
Außerschulische Bildungsarbeit / Bildungsförderung	Durchführung von Weiterbildungsangeboten für Zugewanderte, Bildungsförderung für Frauen, außerschulische Bildungsförderung.	7
Integration / Antidiskriminierung	Umsetzung der Antidiskriminierungsarbeit, Etablierung von Maßnahmen und Regelungen zur Gleichbehandlung und gegen rassistische Diskriminierung. Bekämpfung von Rassismus und sozialer Ausgrenzung.	7
Integration / Beratung	Beratungsangebote für Migrantinnen und Migranten sowie deren sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung.	6
Inklusion	Gleiche Chancen für alle Menschen und Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung.	4

Abbildung 9: Die wichtigsten Zielangaben von Organisationen mit Schwerpunkt Migrationsarbeit

Die wichtigsten Zielangaben von Organisationen ohne Schwerpunkt Migrationsarbeit

Die Mitgliedsorganisationen ohne Migrationschwerpunkt haben fachlich klar zugeordnete Zielbenennungen (z. B. „Arbeit gegen sexualisierte Gewalt“ oder „Kinderschutz“), die keine ethnische, kulturelle oder sonstige Einschränkung der Zielgruppen kennen. Sie sind in mehreren Feldern

der sozialen Arbeit tätig, wobei die Migrantinnen/Migranten selbstverständlich auch zu den Zielgruppen der jeweiligen Angebote gehören (z. B. „Förderung der Lebensqualität von Kindern, Jugendlichen, Familien und Senioren“, „Beratung und Betreuung von jungen Menschen beim Übergang von Schule in Ausbildung“ oder „stadtteilbezogene Arbeit mit allen Bevölkerungsgruppen“).

Tätigkeitsschwerpunkte der Organisationen

Neben den Zielangaben, die eine längerfristige Orientierung der Vereine widerspiegeln, wurden die Mitgliedsorganisationen auch nach ihren aktuellen Tätigkeitsschwerpunkten befragt. Die folgende Darstellung zeigt die wichtigsten Schwerpunkte nach der prozentualen Gewichtung.

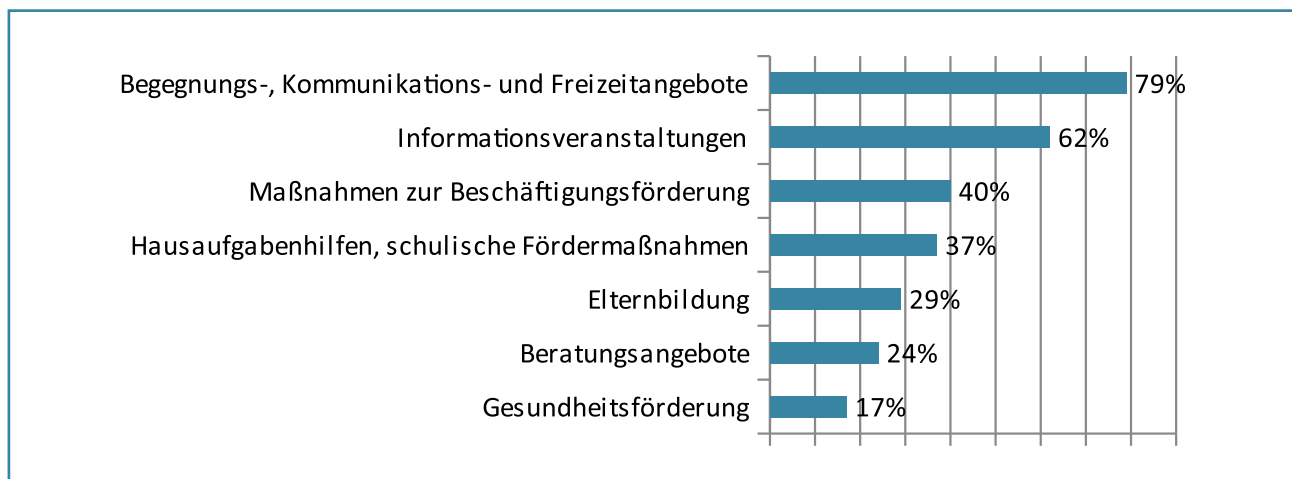


Abbildung 10: Die wichtigsten Tätigkeitsschwerpunkte der Organisationen nach Inhalten (n = 62)

Demnach stellen – über alle Organisationstypen hinweg – die Begegnungs-, Kommunikations- und Freizeitangebote mit Abstand die wichtigsten Schwerpunkte dar. 79 Prozent der Organisationen haben diesen Bereich benannt. Es folgen die Informationsveranstaltungen zu ganz unterschiedlichen Themenfeldern (62 Prozent) sowie diejenigen Maßnahmen, die sich speziell auf die Beschäftigungsförderung (40 Prozent) beziehen. Die Erfahrung des Fachgebietes Migration zeigen, dass darunter auch Maßnahmen und Projekte zur Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungssituation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund gezählt werden können. Darüber hinaus werden Hausaufgabenhilfen bzw. schulische Fördermaßnahmen (37 Prozent), Aktivitäten zur Elternbildung (29 Prozent), unterschiedliche Beratungsangebote (24 Prozent) oder die Gesundheitsförderung (17 Prozent) genannt. Andere Bereiche

wie beispielsweise die Offene Kinder- und Jugendarbeit, die Trägerschaft von Integrationskursen, Projekte gegen Diskriminierung werden zwar auch – aber nachrangig genannt.

Auch wenn die Offene Kinder- und Jugendarbeit als eigenständige Kategorie seltener angegeben und damit nicht in der Grafik aufgeführt wird, so zielt eine Reihe der anderen hier genannten Bereiche auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ab. Denn insgesamt haben 72 Prozent der befragten Organisation die Anerkennung als Träger der Kinder- und Jugendhilfe nach § 75 SGB VIII. Auffallend ist in diesem Zusammenhang auch, dass fast alle (95 Prozent) der interkulturellen MSO diese Anerkennung erhalten haben. Das Ergebnis passt zum relativ hohen Wert des Bereiches der „Kinder- und Jugendhilfe / Interkulturelle Kinder- und Jugendarbeit“ bei der Zielangabe der ethnische heterogenen MSO.

Trägerschaft von Regeldiensten

Inzwischen sind 54 Mitgliedsorganisationen im Fachgebiet Migration des Paritätischen NRW Träger von migrationsspezifischen Regeldiensten. Sie sind dabei in unterschiedlichen Bundes- und Landesprogrammen aktiv: Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer (MBE) werden von 15 Organisationen angeboten. Eine Organisation ist Träger eines Jugendmigrationsdienstes (JMD). Hinzu kommen 26 Organisationen mit Integrationsagenturen und 12 Organisationen mit Flüchtlingsberatungsstellen. Alle Organisationen zusammengerechnet betreiben – unter Berücksichtigung der vier oben genannten Programme – insgesamt 67 Einrichtungen und Dienste.

Der jeweilige Anteil der MSO an den Trägern der migrationsspezifischen Regeldienste schwankt zwischen 33 Prozent bei den Flüchtlingsberatungsstellen bis zu 53 Prozent bei den Migrationsberatungsstellen bzw. 54 Prozent bei den Integrationsagenturen.⁴

Insgesamt betreiben die befragten Organisationen 47 Regeldienste und Einrichtungen außerhalb der Migrations- und Integrationsarbeit. Diese sind in einem geringeren Umfang bei den ethnisch homogenen MSO, dafür vor allem bei den drei anderen Organisationstypen angesiedelt. Gerade die ethnisch heterogenen MSO konnten eine ganze Reihe von Regeldiensten übernehmen. Insgesamt werden in diesem Organisationstyp 18 Einrichtungen – z. B. als Träger eines Bildungswerks, eines Kinder- und Jugendzentrums oder eines Kindergartens – angegeben.⁵

⁴ Vgl. Kapitel 5 „Paritätische Mitgliedsorganisationen in den Förderprogrammen der Migrations- und Integrationsarbeit“, S. 24.

⁵ Vgl. Kapitel 7 „Praxisbeispiele: Migrantenselbstorganisationen gestalten den Regelbereich“ S. 29.

Kooperationspartner der Organisationen

Die Bedeutung der Netzwerkarbeit und Netzwerkbildung hat in der sozialen Arbeit deutlich zugenommen. Sie sind nicht nur wichtige Qualitätsmerkmale, sondern zugleich häufig die Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung der angestrebten Projekte und Maßnahmen. Die erreichte Netzwerkzugehörigkeit ist deshalb zugleich ein wichtiger Hinweis auf eine gelungene strukturelle Eingliederung. Deshalb wurden die Mitgliedsorganisationen nach den wichtigsten Kooperationspartnern befragt.

Häufig genannte Kooperationspartner

- Migrationsfachdienste (MBE, Integrationsagenturen, Jugendmigrationsdienste)
- MSO
- Kommunale Integrationszentren
- Schulen
- Jugendamt
- Paritätischer Landesverband NRW
- Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW
- Integrationsbeauftragte/Interkultureller Rat der Stadt
- Kreisgruppen des Paritätischen NRW
- andere Wohlfahrtsverbände
- Sozialamt

Weniger häufig genannte Kooperationspartner

- Muslimische Religionsgemeinden
- Christliche Religionsgemeinden

Nicht genannte Kooperationspartner

- Andere Religionsgemeinden

Abbildung 11: Kooperationspartner der Mitgliedsorganisationen nach Rangfolge



Eine ganze Reihe von Akteuren der sozialen Arbeit sind wichtige Kooperationspartner, auch wenn es unterschiedliche Gewichtungen gibt. Bei den migrationsspezifischen Kooperationen sind Migrationsfachdienste, MSO sowie die Kommunalen Integrationszentren die wichtigsten Kooperationspartner. Etwas nachrangig werden dann auch die kommunalen Integrationsbeauftragten genannt. Daneben zählen der Paritätische NRW mit dem Fachgebiet Migration, die örtlichen Kreisgruppen sowie die paritätischen Mitgliedsorganisationen zu den wichtigen Partnern. Außerhalb der migrationsspezifischen Kooperationen gehören die Jugendämter und Schulen, nachrangiger die Sozialämter, zu den wichtigsten Kooperationspartnern der Mitgliedsorganisationen.

Damit wird deutlich: Die Mitgliedsorganisationen im Fachgebiet haben es überwiegend geschafft, auf der kommunalen Ebene mit den Migrations-, Sozial- und Jugendhilfestrukturen Kooperationsbeziehungen aufzubauen. Anders gestaltet sich die Zusammenarbeit mit den Religionsgemeinden. Die Kooperation mit muslimischen und christlichen Religionsgemeinden wird wenig umgesetzt, mit anderen Religionsgemeinden findet so gut wie keine Zusammenarbeit statt.

Je nach Organisationstyp variieren die wichtigsten Partner. Die ethnisch homogenen MSO arbeiten meist mit anderen MSO, mit dem Paritätischen NRW, den Kommunalen Integrationszentren und den Migrationsfachdiensten zusammen. Bei den interkulturellen MSO sind die genannten Akteure ebenfalls wichtige Kooperationspartner, zusätzlich werden aber Schulen und Jugendämter genannt. Dieses Ergebnis weist noch einmal auf die fachlich breitere Aufstellung der ethnisch heterogenen MSO hin.

Finanzierung der Einrichtungen, Maßnahmen und Projekte in den Organisationen

Das folgende Diagramm verdeutlicht die Verteilung der Finanzierung bei der Durchführung von Einrichtungen, Maßnahmen und Projekten in den Organisationen.

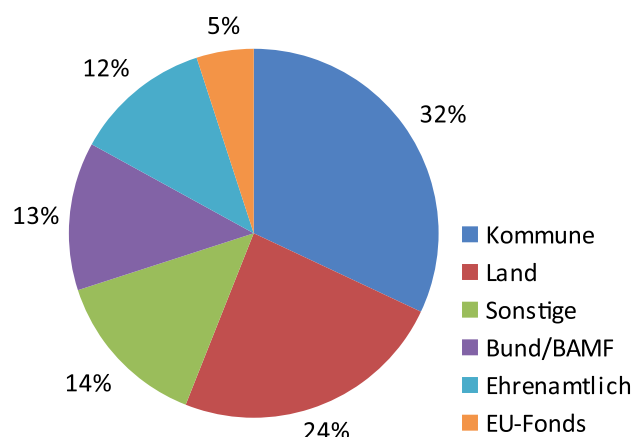


Abbildung 12: Verteilung der Finanzierung der Angebote (n = 5740)

Die kommunale Finanzierung ist die tragende Säule der sozialen Arbeit für die Mitgliedsorganisationen des Fachgebiets Migration. Die zweite verlässliche Säule der Finanzierung sind die Landesprogramme bzw. Landesmittel. Zusammengefasst bilden sie mit 56 Prozent die Hauptfinanzierungsquellen der beteiligten Organisationen. Der Bund bzw. das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und sonstige Finanzierungsquellen (z. B. Spenden, Stiftungen, Teilnahmebeiträge) sichern etwas mehr als ein Viertel der Gesamtfinanzierung der Angebote und Einrichtungen ab. Die Finanzierung von Projekten durch EU-Fonds spielt mit 5 Prozent eine deutlich geringere Rolle. Es sind die allgemeinen Finanzierungsbedingungen der EU-Fonds sowie die verzögerte finanzielle Abwicklung der Projekte, die für sehr viele paritätische Träger im Migrationsbereich eine hohe Hürde darstellen.

Die Bedeutung der Ressource Ehrenamt liegt bei einem Anteil von 12 Prozent. Sie fällt aber für die einzelnen Organisationsgruppen recht unterschiedlich aus. Für die ethnisch homogenen MSO spielt sie mit 25 Prozent die größte Unterstützungs- bzw. Finanzierungsquelle. Bei den übrigen Gruppen mit einem höheren Professionalisierungsgrad spielt sie eine geringe Rolle.

Praxisbeispiele: Interkulturelle Organisationen gestalten die Migrations- und Integrationsarbeit

Bei den hier gezeigten Mitgliedsorganisationen handelt es sich um Vereine, die sich zumeist aus der Mehrheitsgesellschaft heraus gebildet haben, inzwischen durch einen Öffnungsprozess interkulturell ausgerichtet sind. Sie haben sich darüber hinaus auf einzelne Themenfelder oder Zielgruppen in der Migrations- und Integrationsarbeit spezialisiert und sich somit zu bedeutenden Trägern in der Migrationssozialarbeit entwickelt. Ihre Kompetenzen und Ressourcen sind regional, landes- oder bundesweit anerkannt.

ARIC-NRW e. V.: Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung

Das Anti-Rassismus Informations-Centrum wurde 1994 vor dem Hintergrund der rassistisch motivierten Anschlagsserie (Möln, Solingen, Rostock-Lichtenhagen) und der restriktiven deutschen Migrationspolitik (faktische Abschaffung des Asylrechts 1992) gegründet.

Ziel des Vereins ist es, Rassismus und Diskriminierung insbesondere in der strukturellen Dimension zu analysieren und Strukturen für Gleichbehandlung aufzubauen. Zum Selbstverständnis gehört es daher, sowohl in der Mitarbeiter/-innenschaft als auch in den Vereinsgremien die Vielfalt in den unterschiedlichen Merkmalsdimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes⁶ zu repräsentieren, die zu fördern und schützen wir anstreben. Die Mitarbeiter/-innen bringen ihre selbstbenannten und -reflektierten Identitäten in der Zugehörigkeit als Kompetenzen ein. Gleichzeitig machen diese Identitäten nicht primär die Qualität der Zusammenarbeit im Team aus, sondern die Fachlichkeit.

⁶ AGG § 1: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“



Zudem entwickelt ARIC seine Maßnahmen in der Regel unter Einbeziehung der von Rassismus und Diskriminierung betroffenen Menschen und der sie vertretenden Strukturen (MSO, Integrationsräte etc.), zum einen durch direkte (Antidiskriminierungs-)Beratung und zum anderen durch Kooperationen. Antidiskriminierung ist nach Einschätzung des Vereins ein essentieller Bestandteil von interkultureller Öffnung.

Aktivitäten:

- Empowerment durch Beratung (Antidiskriminierungs- und Migrationsberatung), Workshops (Projekt Stereotypisch Duisburg) und Informationsangebote (z.B. AGG-Ratgeber.de)
- Ausbau der Antidiskriminierungsstrukturen und des rechtlichen Antidiskriminierungsschutzes (Gründungsmitglied im Antidiskriminierungsverband Deutschland – advd – und der Rechts-hilfestiftung „Leben ohne Rassismus“)
- Fachberatung von Kommunen und Einrichtungen zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes (Musteranfrage Diskriminierungsschutz in der Kommune, Erhebung zur AGG-Umsetzung im Paritätischen NRW).

KONTAKT:

Anti-Rassismus Informations-Centrum,
ARIC-NRW e. V.
Friedenstr. 11
47053 Duisburg
TEL.: (0203) 28 48 73
www.aric-nrw.de
info@aric-nrw.de



Bürgerzentrum Vingst, Bereich Vingster Treff: Interkulturell und präventiv am Beispiel „Frühe Hilfe für Familien in Köln“

Das Bürgerzentrum Vingst arbeitet seit über 35 Jahren als anerkannter Träger der freien Jugendhilfe im rechtsrheinischen Köln. Der Vingster Treff bietet als anerkannte Erwerbslosenberatungsstelle, Interkulturelles Zentrum und Beratungsstelle für Frauen unter anderem fachliche Hilfe und Unterstützung für Migrantinnen/Migranten und arbeitslose Menschen in Form von Erwerbslosen- und Erziehungsberatung, Bewerbungstraining oder Schuldnerberatung an. Aufgrund der konzeptionellen Ausrichtung der Organisation handelt es sich bei den Besucher/-innen vornehmlich um bildungsbenachteiligte Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Neben der Arbeit mit den Ratsuchenden betreibt der Vingster Treff vielfältige Lobbyarbeit in Gremien und Netzwerken. Ein interkulturelles Team wird in der fachlichen Arbeit durch eine Vielzahl von Ehrenamtlichen unterstützt. Weitere Arbeitsgebiete des Vingster Treffs sind: Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer, interkulturelle Familienbildungsarbeit, der Betrieb einer Integrationsagentur, Grundschulsozialarbeit und interkulturelle Projekte.

Der Vingster Treff bringt in seinem jüngsten Arbeitsgebiet, den „Frühen Hilfen“, erfolgreich die interkulturelle Ausrichtung ein, damit alle Familien aus unterschiedlichen Communities mit der Arbeit der Familienhebamme und den Willkommensbesuchsdiensten für Familien mit Neugeborenen erreicht werden. In Köln erhalten alle Familien mit einem Neugeborenen seit über sechs Jahren einen „Willkommensbesuch“. Diese Hausbesuche übernehmen qualifizierte Ehrenamtler/-innen, die hauptamtlich von sieben freien Trägern koordiniert und fachlich begleitet werden. Der Auftraggeber ist das Jugendamt der Stadt Köln. Durch die Beteiligung des Vingster Treffs als Interkulturelles Zentrum konnte direkt bei der Planung des Projektes die interkulturelle Ausrichtung mit berücksichtigt werden. Sowohl bei der Auswahl der Ehrenamtlichen als auch bei deren Vorbereitung auf dieses bürgerschaftliche Engagement sowie bei der Ausgestaltung der Anschreiben an die Familien wurde Wert auf Mehrsprachigkeit



© Archiv: Bürgerzentrum Vingst

Monatliches Reflexionstreffen der KiWi-Ehrenamtlichen

und interkulturelle Kompetenzen gelegt. Dies sind wichtige Aspekte, damit das Angebot – auch von neuen Zielgruppen wie z. B. Flüchtlingseltern mit ihren Kindern oder Familien aus Südosteuropa – angenommen wird.

Die Erreichbarkeitsquote von über 90 Prozent der Familien zeigt, dass dies ein gelungenes Angebot für Familien in Köln ist. Es gelang, im Jugendhilfebereich bei Entscheidungsträgern und Kooperationspartnern, den interkulturellen Bedarf von Familien zu verdeutlichen und durch dessen Berücksichtigung in der alltäglichen Arbeit die Zielgruppen besser zu erreichen. Der Vingster Treff leistet so einen aktiven Beitrag am Erfolg des gesamtstädtischen Programms „Frühe Hilfen für Familien in Köln“.

In Köln leben über 181 verschiedene Nationalitäten und über 35 Prozent der Einwohner/-innen haben einen Migrationshintergrund. Bei den unter 16 Jährigen sind es sogar über 50 Prozent.⁷

KONTAKT:

Bürgerzentrum Vingst/
Vingster Treff
Würzburgerstr. 11a
51103 Köln
TEL.: (0221) 87 54 85
www.buergerzentrum-vingst.de
vingstertreff@soziales-koeln.de



Bürgerzentrum Vingst

⁷ Amt für Stadtentwicklung Köln, Zahlen 2014.

GGUA e. V.:

Flüchtlinge und Migranten unterstützen

Die GGUA Flüchtlingshilfe wurde 1979 unter dem Namen „Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e. V.“ gegründet. Sie ist ein eingetragener Verein mit Sitz in Münster und bietet soziale und aufenthaltsrechtliche Beratung für Flüchtlinge an. Daneben bestehen weitere Projekte zur Verbesserung der Lebensbedingungen und der Inklusion von Flüchtlingen und anderen Migrantinnen/Migranten. Seit einigen Jahren ist die GGUA zudem anerkannter Träger der Jugendhilfe. Die Arbeit wird finanziert durch Zuschüsse der Stadt Münster, des Landes NRW, durch verschiedene Projektzuschüsse sowie Mitgliedsbeiträge und private Spenden.

Der Verein hat etwa 120 Mitglieder. In den verschiedenen Projekten arbeiten zurzeit 18 hauptamtliche und mehr als 200 ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen sowie mehrere Praktikantinnen/Praktikanten.

Die Arbeitsbereiche der GGUA sind:

- Beratung zu Fragen des Aufenthaltsrechts und des Sozialrechts für Flüchtlinge und zu Unterstützungsmöglichkeiten; Beratung zur freiwilligen Rückkehr
- Asylverfahrensberatung in der Zentralen Unterbringungseinrichtung für Flüchtlinge in Schöppingen
- „Refugio Münster“ – psychosoziale Flüchtlingshilfe
- „Projekt Q“ – Qualifizierung der Flüchtlingsberatung, bundesweite Seminare und Fortbildungen zu Fragen des Ausländer- und Sozialrechts und Einzelfallberatung; „Ausländerrechtliche Qualifizierung“ für Jobcenter und Arbeitsagenturen
- „MAMBA“ – Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen
- Integrationsagentur für den Südkreis Steinfurt in Altenberge, Greven und Steinfurt

© Archiv: GGUA | Gruppe Kinder



- „Schlauberger“ – Patenschaftsprojekt für Grundschulkinder; Vermittlung von Patenschaften für Erwachsene und Familien
- „Internationales Frauen Quasselcafé“ – monatliches, offenes Angebot.

Ziel der Arbeit der GGUA ist es, Flüchtlinge und Migrantinnen/Migranten zu beraten und dabei zu unterstützen, ihre Rechte durchsetzen zu können sowie ihre Inklusion zu fördern. Die Aktivitäten des Vereins fördern außerdem die gesellschaftliche Akzeptanz und das Verständnis für Flüchtlinge und ihre Lebenssituation.

KONTAKT:

GGUA e. V.
Hafenstraße 3-5
48153 Münster
TEL.: (0251) 144 86-0
www.ggua.de
info@ggua.de



**Planerladen – Verein zur Förderung demokratischer Stadtplanung und stadtteilbezogener Gemeinwesenarbeit e. V.:
Interkulturelle Tandems als
ein Schlüsselement**

Der Planerladen arbeitet in der Dortmunder Nordstadt, einem typischen „Ankunftsstadtteil“, der von multiplen sozialen und ökonomischen Problemlagen geprägt ist und in dem sich in Folge von Kettenmigration die Aufgabe der Integration von Zuwanderinnen/Zuwanderern immer wieder von Neuem stellt. Bereits kurz nach seiner Gründung im Jahre 1982 reagierte der Verein auf die Herausforderungen der Zuwanderung, indem bei Erneuerungsprojekten im Wohnungsbestand insbesondere die Einbindung und Beteiligung der zumeist in den besonders heruntergekommenen Wohnungsbeständen untergebrachten traditionellen Arbeitsmigranten eingefordert und deren Selbstorganisation unterstützt wurde (z. B. Bewohnerverein Schüchtermann-Block). Neben niedrigschwelligen und aufsuchenden Formaten der Ansprache und Beteiligung ist eine Kommunikation und Zusammenarbeit auf Augenhöhe erfolgreich nur mit interkulturellen Tandems zu bewerkstelligen. Dabei sind Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund über ihre jeweilige spezifische fachliche Kompetenz hinaus als Sprach- und Kulturvermittler unverzichtbar. Wo sinnvoll und möglich wird bei den Projekten des Planerladens neben der interkulturellen auch eine interdisziplinäre Besetzung der jeweiligen Teams verfolgt. Dieses „doppelte“ Tandem-Prinzip hat sich in der praktischen Arbeit bis heute mehr als bewährt (z. B. beim Quartiersmanagement oder in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit).

Die multi-ethnische Zusammensetzung der Nordstadt, in der Menschen mit Migrationshintergrund mit über 66,6 Prozent (2014) längst die Mehrheit ausmachen, spiegelt sich letztlich auch in der Veränderung der Mitarbeiterstruktur des Vereins wider. So sind auf allen Arbeits- und Leitungsebenen inzwischen nicht nur Fachleute mit Migrationshintergrund zu finden. Diese stellen vielmehr inzwischen sogar die Mehrheit in der Mitarbeiterschaft des Planerladens dar. Die interkulturelle Orientierung nach innen geht mit systematischen Anstrengungen zu einer interkulturellen Orientierung und Öffnung der Institutionen und



© Franz Luthje, Westfälische Rundschau | Planerladen
Diskurs Neuzuwanderer-Mehrheitsgesellschaft

Einrichtungen der (ehemaligen) Mehrheitsgesellschaft einher. Ein Beispiel dafür liefert die im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen betriebene Integrationsagentur – Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit im Handlungsfeld Wohnen. Zusammen mit den hier andockenden Projekten (z. B. KODIAQ – Konfliktvermittlung und Dialog im Quartier, IRON – Integration von Roma in der Nordstadt) hat die Integrationsagentur wichtige Anstöße zur interkulturellen Öffnung geben können. Diese wiederum hat zu einer Versachlichung und Entethnisierung oftmals medial stark aufgeladener lokaler Diskurse (wie etwa über die Anwendung einer Quotierung im belegungsgebundenen Wohnungsbestand oder über „Armutszuwanderung“ aus Südosteuropa) beigetragen. Mit überregionalen Workshops, mit Fachveröffentlichungen, aber auch mit Multiplikatoren-Schulungen und Trainings (z. B. für Mitarbeiter/-innen im Bereich der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft) konnten hier private und öffentliche wohnungs- und sozialpolitische Akteure insbesondere für die interkulturelle Öffnung direkt adressiert und sensibilisiert werden.

KONTAKT:

Planerladen e. V.
Rückertstr. 28
44147 Dortmund
TEL.: (0231) 82 83 62
www.planerladen.de
info@planerladen.de



Rom e. V.: Aktiv gegen Rassismus und Ausgrenzung

Der Rom e. V. wurde 1988 in Köln gegründet, als Reaktion auf die menschenfeindliche und rassistische Haltung in der Stadt gegen Roma-Familien aus dem damaligen Jugoslawien, die über Italien kommend in Köln gestrandet waren. Der Verein ist politisch, sozial und kulturell aktiv, um einerseits die Rechte der Minderheit der Roma und Sinti durchzusetzen und ihre Integration voranzutreiben, und andererseits die Mehrheitsgesellschaft mit der Kultur und der sozialen Lage der Minderheit bekannt zu machen. Von Anfang an kämpfte der Verein, gemeinsam mit den betroffenen Roma, um Bleiberecht und Integration. Es gab und gibt viele Rückschläge, aber auch einige Erfolge. Heute hat der Rom e. V. neben der Sozialberatung ein Archiv- und Dokumentationszentrum, betreibt das Schulprojekt Amaro Kher und führt zahlreiche Projekte und Veranstaltungen in den Bereichen Kultur, Bildung und Politik durch. Rom e. V. ist gut vernetzt mit einschlägigen Vereinen, Organisationen und Institutionen in NRW und bundesweit. Es existiert ein reger Austausch auf europäischer Ebene, insbesondere auch mit Osteuropa.

Sozialberatung

Bis heute ist das Kerngeschäft der Sozialberatung der Kampf um das Bleiberecht der Flüchtlinge und um die Integration von Flüchtlingen und EU-Neubürgerinnen/Neubürgern. Die Flüchtlinge kommen aus den ehemaligen jugoslawischen Staaten und ersuchen um Asyl oder Duldung. Viele haben keine Papiere. Die wenigen Rechte, die auch den illegal Eingereisten zugestanden werden, müssen sie mit Hilfe der Sozialberatung mühsam durchsetzen. Sowohl Flüchtlinge als auch EU-Neubürger/-innen werden in den Herkunftsländern diskriminiert und verfolgt; ihnen fehlt jegliche Lebensgrundlage. Beide Gruppen brauchen Beratung und Unterstützung beim Kampf um Integration, menschenwürdige Unterkünfte, ihr Recht auf Arbeit und Bildung und den Zugang zum Gesundheitswesen.

Amaro Kher – Unser Haus

Das Schulprojekt Amaro Kher startete 2004. Ziel ist die bessere Vorbereitung der Roma-Kinder auf die deutsche Schule. Die Kinder bleiben ein bis zwei Jahre in Amaro Kher und wechseln dann, wenn sie nicht abgeschoben werden, in eine deutsche Regelschule. Sie werden begleitet von ehrenamtlichen Paten, die die Kinder beim Schulwechsel unterstützen und ge-

gebenenfalls zwischen Schule und Elternhaus vermitteln. Das Ganztags-Schulprojekt arbeitet nach dem besonders für traumatisierte und benachteiligte Kinder wichtigen pädagogischen Konzept der Resilienzförderung. Die Kita von Amaro Kher wurde 2006 gegründet und bietet auch Plätze für unter Dreijährige an. Wenn möglich wechseln die Kinder, die das Schulalter erreicht haben, zunächst noch für ein Jahr in das Schulprojekt Amaro Kher, danach mit guten Erfolgsaussichten in die Regelschule.

Amen Ushta – Wir stehen auf!

Das Projekt „Amen Ushta“ startete im August 2014 im rechtsrheinischen Köln. Es unterstützt an fünf rechtsrheinischen Grundschulen Einwanderer- und Flüchtlingskinder, die Schule erfolgreich zu durchlaufen. Mit im Boot sind das Jugend- und das Schulamt. Rom e. V. setzt mit diesem Projekt sehr auf den Willen und die Verpflichtung zur Inklusion an den beteiligten Schulen.

Archiv- und Dokumentationszentrum

1999 wurde das Archiv- und Dokumentationszentrum des Vereins feierlich eröffnet. Es beinhaltet Sammlungen zur Kultur und Geschichte der deutschen und europäischen Roma, Dokumente und wissenschaftliche Texte zur Verfolgung im Nationalsozialismus, eine Sammlung von alten Stichen und Bildern mit Motiven zum Bild des „Zigeuners“ in den Gesellschaften des 18. bis 20. Jahrhunderts, alten Postkarten, Musik der Roma und vieles mehr. Das Archiv ist für Besucher/-innen geöffnet und kann als Präsenzbibliothek genutzt werden. Vom Dokumentationszentrum gehen viele kulturelle und gesellschaftspolitische Impulse aus. In regelmäßigen Abständen erscheint die Zeitschrift Nevipe, die online einzusehen ist.

Kultur und Bildung

Bisher im Angebot: Alphabetisierungs- und Deutschkurse für Erwachsene, Frauengesundheitsprojekte, Familienarbeit, Berufsorientierung für Jugendliche und junge Erwachsene, Familienfeiern und kulturelle Veranstaltungen wie Lesungen, Fortbildungen für Roma und Nicht-Roma, Flohmarkt etc.

KONTAKT:

Rom e. V.
Venloer Wall 17 | 50672 Köln
TEL.: (0221) 24 25 36
www.romev.de | ingrid.welke@romev.de



Paritätische Mitgliedsorganisationen in den Förderprogrammen der Migrations- und Integrationsarbeit

Die Mitgliedsorganisationen des Fachgebietes Migration sind an verschiedenen bundes- und landesfinanzierten Förderprogrammen der Migrations- und Integrationsarbeit beteiligt. Für einen Teil der Organisationen sind diese migrations-spezifischen Regeldienste die tragende Säule der Vereinsarbeit. Für andere stellte die Übernahme dieser Beratungsstellen und Einrichtungen den Ausgangspunkt dar, in weiteren Feldern der sozialen Arbeit tätig zu werden.

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) und Jugendmigrationsdienst (JMD)

Seit 2005 stellt das Bundesministerium des Innern (BMI) ein eigenständiges, migrations-spezifisches Beratungsangebot zur Verfügung. Für die Durchführung der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) ist nach dem Zuwanderungsgesetz das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuständig. Dieses hat die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und den Bund der Vertriebenen mit der Durchführung der Beratungstätigkeit beauftragt.

Die Beratung im Rahmen der MBE unterstützt Menschen mit Migrationshintergrund, die älter als 27 Jahre sind, bei der sprachlichen, beruflichen und sozialen Integration in Deutschland. Ihr Integrationsprozess soll gezielt initiiert, gesteuert und begleitet werden. Zudem soll die MBE einen qualitativen Beitrag dazu leisten, die Zuwanderinnen/Zuwanderer zu einem selbstständigen Handeln in allen Angelegenheiten des täglichen Lebens zu befähigen und damit die gesellschaftliche Teilhabe zu fördern.

Die Aufgaben der MBE liegen in der individuellen Beratung und Begleitung von Neuzuwanderinnen/Neuzuwanderern und sonstigen Migrantinnen/Migranten mit besonderem Förderbedarf, in der Einzelfallberatung auf Grundlage eines Förderplans sowie in der sozialpädagogischen Begleitung bei

der Teilnahme an Integrationskursen. Darüber hinaus zählen die kommunalen Vernetzung und die Interkulturellen Öffnung von Einrichtungen und sozialen Diensten zum Aufgabenbereich. Die MBE stellt damit ein Grundberatungsangebot zur individuellen Integrationsförderung von Neuzuwanderinnen/Neuzuwanderern dar. Im Rahmen der nachholenden Integration steht sie auch Zuwanderinnen/Zuwanderern, die sich bereits länger als drei Jahre in Deutschland aufhalten, aber weiterhin einen Unterstützungsbedarf haben, zur Verfügung, und zwar mit begleitenden Hilfen insbesondere vor, während und nach dem Integrationskurs.

Derzeit gibt es bundesweit 53 Paritätische MBE-Träger. In NRW setzen 15 Träger mit insgesamt 12,57 Vollzeitstellen das Programm um.

Für Jugendliche und junge Erwachsene bis 27 Jahre stehen die Beratungsangebote des Jugendmigrationsdienstes (JMD) zur Verfügung. Der JMD wird im Rahmen des Kinder- und Jugendplans des Bundes und als Bestandteil der Initiative Jugend Stärken vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Die Jugendmigrationsdienste werden von verschiedenen Organisationen, darunter auch von den paritätischen Trägern, betrieben. Die Aufgaben der JMD sind die Unterstützung im Übergang Schule-Ausbildung-Beruf und die sozialpädagogische Begleitung während und nach den Integrations- und Sprachkursen. Wie bei der MBE stellt das Case-Management und die Erstellung eines individuellen Integrationsförderplans das wichtigste Instrument in der Beratung dar.

Bis vor kurzem gab es in NRW keinen paritätischen JMD-Träger. Allerdings ist es dem Paritätischen NRW im Jahr 2014 gelungen, einen JMD von derzeit 75 Diensten in NRW zu übernehmen.

Informationen

Informationen zum MBE und JMD-Programm finden Sie auf folgenden Internetseiten:

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
www.bamf.de > Das BAMF > Aufgaben > Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer

- Der Paritätische Gesamtverband:
www.migration.paritaet.org >
Bundesprogramme > MBE
- JMD-Portal: www.jmd-portal.de

Ansprechpartnerin im Paritätischen NRW

Leonie Stoklossa
Fachreferentin Migration
TEL: (0211) 94600-18
stoklossa@paritaet-nrw.org

Integrationskurse für Ausländer/-innen und Spätaussiedler/-innen

Die Integrationskurse für Ausländer/-innen und Spätaussiedler/-innen wurden im Jahr 2005 im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes des Bundes eingeführt. Mit diesem bundesweit flächendeckenden Kurssystem werden die Eingliederungsbemühungen von Neuzuwanderinnen/Neuzuwanderern wie auch von bereits länger in Deutschland lebenden Menschen mit Zuwanderungsgeschichte durch ein Grundangebot zur Integration unterstützt.

In Nordrhein-Westfalen sind 17 paritätische Mitgliedsorganisationen Träger von Integrationskursen. Darin werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern neben Sprachkenntnissen im Orientierungskurs auch Kenntnisse zum Leben in Deutschland vermittelt. Der Sprachkurs dauert in der Regel insgesamt 600 Stunden und behandelt Themen wie Arbeit und Beruf, Aus- und Weiterbildung, Betreuung und Erziehung von Kindern oder Freizeit und soziale Kontakte. Der 60 Stunden umfassende Orientierungskurs thematisiert unter anderem die Geschichte und Kultur, die Rechte und Pflichten sowie das politische System in Deutschland. Die Träger bieten – abhängig von ihrem Schwerpunkt der Zielgruppen – spezielle Kursarten wie Alphabetisierungskurse, Frauenintegrationskurse, Jugendintegrationskurse oder Intensivkurse an.

Mit der Durchführung von Integrationskursen können die paritätischen Träger ihre Angebotsstruktur in der Migrations- und Integrationsarbeit erweitern. Unterschiedliche Leistungen wie Integrationsagenturen, Migrationsberatungsstellen,

Integrationsprojekte, Bildungsveranstaltungen oder Kommunikationstrainings bieten die Möglichkeit, den Migrantinnen und Migranten des Vereins bedarfsgerechte Aktivitäten anzubieten und dadurch den individuellen Integrationsprozess zu befördern.

Informationen

Weitere Informationen zu den Integrationskursen erhalten Sie über die Internetseite des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge:

- www.bamf.de > Willkommen in Deutschland > Deutsch lernen > Integrationskurse

Ansprechpartnerin im Paritätischen NRW

Leonie Stoklossa
Fachreferentin Migration
TEL: (0211) 94600-18
stoklossa@paritaet-nrw.org

Integrationsagenturen für die Belange von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

Nach dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes im Jahr 2005 wurde die Integrationspolitik in NRW neu ausgerichtet. Eine Konsequenz davon war die Etablierung eines konzeptionell neuen Programms und damit die Einrichtung von Integrationsagenturen für die Belange von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Die heute insgesamt 162 Integrationsagenturen⁸ haben 2007 ihre Arbeit aufgenommen und stehen in der Trägerschaft der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege. Dass sie einen zentralen Bestandteil der Integrationspolitik des Landes darstellen, verdeutlicht auch ihre Festbeschreibung im Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in NRW (Teilhabe- und Integrationsgesetz) vom Februar 2012.

26 paritätische Mitgliedsorganisationen betreiben insgesamt 30 Integrationsagenturen. Davon sind mit 18 Integrationsagenturen über die Hälfte bei MSO angesiedelt. Das Kernziel ihrer Arbeit ist die Herstellung von Chancengerechtigkeit und die Schaffung von Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Daneben zählt die Koordination und Begleitung der Inte-

⁸ Stand: April 2015

grationsarbeit vor Ort sowie die Vernetzung aller relevanten Akteure und Partner zu ihren Aufgaben. Sie arbeiten dabei nicht einzelfallbezogen, sondern engagieren sich für Veränderungen der Rahmenbedingungen des Lebens in den Sozialräumen der Städte und Gemeinden.

Die 39 Integrationsfachkräfte in den paritätischen Integrationsagenturen entwickeln ihre Aktivitäten auf der Grundlage von eigens durchgeführten Sozialraum- und Bedarfsanalysen. Sie setzen diese dann im Rahmen der vier Eckpunkte der Integrationsagenturen (Bürgerschaftliches Engagement, Interkulturelle Öffnung, sozialraumorientierte Arbeit und Antidiskriminierungsarbeit) um. Dabei greifen sie auch aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen der Integrationsarbeit auf. Zu nennen sind hier z. B. die EU-Binnenzuwanderung oder die Unterstützung und Begleitung von Flüchtlingen.

Eine besondere inhaltliche Ausrichtung haben die fünf paritätischen Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit. Diese sind seit 2009 Teil des Programms der Integrationsagenturen und haben eine landesweite Zuständigkeit. Die Servicestellen haben die Aufgabe, gegen individuelle und strukturelle Benachteiligungen vorzugehen und auf einen gesellschaftlichen Konsens gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung hinzuwirken. Zum Aufgabenspektrum zählen unter anderem die individuelle Einzelfallhilfe und Rechtsberatung, die Durchführung von Trainings gegen Vorurteile und Rassismus, die Erforschung von Diskriminierungsfeldern sowie die Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

Informationen

Weitere Informationen zu den Aufgabenfeldern, Standorten und zu den Richtlinien der Integrationsagenturen finden Sie über folgende Internetseiten:

- Integrationsagenturen NRW:
<http://integrationsagenturen-nrw.de>
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW: www.mais.nrw.de > Ministerium > Integration > Förderbereiche/ Maßnahmen > Integrationsagenturen
- Kompetenzzentrum für Integration:
www.kfi.nrw.de > Förderung > Integrationsagenturen

Weitere Informationen zur Arbeit der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit können über „NRW gegen Diskriminierung“ abgerufen werden: <http://www.nrwgegengediskriminierung.de>

Ansprechpartner im Paritätischen NRW

Thomas Leipp
Fachreferent Migration
TEL: (02166) 9239-45
leipp@paritaet-nrw.org

Interkulturelle Zentren und niedrigschwellige Integrationsvorhaben

Das Programm „Interkulturelle Zentren und niedrigschwellige Integrationsvorhaben“ stellt seit den 1980er Jahren einen wichtigen Baustein in der Integrationspolitik des Landes NRW dar. Die Förderung wird von den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege in Anspruch genommen und umgesetzt.

Unter dem Dach des Paritätischen NRW gibt es über 30 interkulturelle Zentren an rund 15 Orten in Nordrhein-Westfalen.⁹ Die allermeisten Zentren sind sechs bis sieben Tage in der Woche – auch in den Abendstunden und an den Wochenenden – geöffnet. Es gibt kleinere Zentren (75 bis 100 Quadratmeter) mit einer eher geringeren Ausstattung bis hin zu großen Zentren (600 bis über 1000 Quadratmeter) mit einer umfangreichen Infrastruktur.

Die Zentren sind wichtige interkulturell ausgerichtet Anlaufstellen sowie Begegnungs- und Kommunikationsorte für Menschen unterschiedlicher Milieus, Herkunftsländer und Kulturen in den Stadtteilen und Sozialräumen. Darüber hinaus werden Veranstaltungen zur Schulbildung, Erziehungskompetenz oder zum Gesundheits- und Rentensystem in Deutschland durchgeführt oder Benutzerinnen und Benutzer werden an Regeldienste der sozialen Arbeit weitervermittelt.

Eine ganz wesentliche Leistung der interkulturellen Zentren liegt darin, dass sie eine Stützpunktfunktion haben und einen Raum für die Selbstorganisation bieten. Sie ermöglichen damit den Austausch von Alltagserfahrungen von Migrantinnen und

⁹ Alle hier dargestellte Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2014.

Migranten sowie die Gestaltung der Lobbyarbeit und Interessensvertretung. Zahlreiche MSO nutzen die Räumlichkeiten in den Zentren für ihre Aktivitäten oder nehmen dort an Schulungen zur Professionalisierung der Vereinsarbeit teil.

Im vergangenen Jahr wurden in den paritätischen Zentren 4685 Aktivitäten durchgeführt. Mit rund 50000 Personen pro Jahr nutzt eine sehr große Anzahl von Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte die Zentren. Des Weiteren sind 209 hauptamtlich Beschäftigte und 490 Mitarbeitende mit Honorarverträgen oder im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in den Zentren tätig. Auch spielt das ehrenamtliche Engagement von und für Migrantinnen und Migranten eine bedeutsame Rolle: Über 580 Personen engagieren sich ehrenamtlich bei den verschiedenen Aktivitäten und Veranstaltungen der Zentren.

Die paritätischen Mitgliedsorganisationen setzen innerhalb des Landesprogramms darüber hinaus niedrigschwellige Integrationsvorhaben um. Im Jahr 2014 wurden insgesamt 36 Vorhaben von 25 Trägern zu unterschiedlichen Themenfeldern und mit vielfältigen Kooperationspartnern durchgeführt. Es handelt sich dabei um Angebote für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zur Identitätsstärkung, zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements, zur Unterstützung des interkulturellen Dialogs, zur Bekämpfung von Rassismus sowie um Veranstaltungen zur Informationsvermittlung, zur Förderung der Kommunikation wie auch um zielgruppenspezi-

fische Vorhaben. Im Rahmen der Vorhaben wurden insgesamt 684 Einzelveranstaltungen durchgeführt. Diese wiederum haben über 2800 Personen erreicht.

Informationen

Weitere Informationen zum Landesprogramm erhalten Sie über folgende Internetseiten:

- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW:
www.mais.nrw.de > Ministerium > Integration > Förderbereiche/Maßnahmen > Zentren und Vorhaben
- Kompetenzzentrum für Integration: www.kfi.nrw.de > Förderung > Interkulturelle Zentren und niedrigschwellige Integrationsvorhaben

Ansprechpartner im Paritätischen NRW

Thomas Leipp
Fachreferent Migration
TEL: (02166) 92 39-45
leipp@paritaet-nrw.org

Soziale Beratung von Flüchtlingen

Das Landesprogramm „Soziale Beratung von Flüchtlingen“ existiert seit 1997 in NRW und wird vom Ministerium für Inneres und Kommunales verwaltet.¹⁰ Die Verbände der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und die örtlichen Flüchtlingsräte bzw. Initiativen des Flüchtlingsrates NRW bieten im Rahmen eines abgestimmten Förderprogramms ein breites Spektrum professioneller sozialer Dienstleistungen an. Diese Beratungsleistungen werden durch das Land im Rahmen der „Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur sozialen Beratung von Flüchtlingen in Nordrhein-Westfalen“ finanziell mit sieben Millionen Euro pro Jahr¹¹ für alle Kooperationspartner gefördert.

Die Zielgruppe der Beratung sind Flüchtlinge ohne einen auf Dauer angelegten Aufenthaltstitel.

¹⁰ Auf Grund der aktuellen Ereignisse zur Flüchtlingssituation haben auch andere Ministerien und Behörden auf Bundes- und Landesebene verschiedene, einmalige Programme zur Unterstützung der Flüchtlinge bzw. der Flüchtlingsarbeit aufgelegt.

¹¹ Stand: 2015



© Kaesler Media | Fotolia.de

Merkmale der Beratung sind unter anderem die Unabhängigkeit des Angebots, die Freiwilligkeit, Ergebnisoffenheit und Klientenzentriertheit. Ziel ist neben der allgemeinen Hilfestellung bei asyl-, aufenthalts- und sozialrechtlichen Fragen eine ergebnisoffene „Perspektivberatung“ anzubieten, die Selbsthilfepotentiale zu fördern und als Mittler zwischen den Ratsuchenden und den Behörden zu fungieren.

Innerhalb des Programms existieren vier Säulen:

- 1) die regionale Beratung
- 2) die Verfahrensberatung
- 3) die Rückkehrberatung
- 4) die psychosoziale Beratung.

Die Regionale Beratung umfasst die asyl-, aufenthalts- und sozialrechtliche Beratung in der Kommune. Sie soll unter anderem bei sozialen, schulischen, beruflichen und gesundheitlichen Fragen helfen und die Eigeninitiative fördern. Den Schwerpunkt der Verfahrensberatung bildet die Information und individuelle Beratung vor und nach der Anhörung durch das BAMF während der Phase der Erstaufnahme. Das Ziel ist es, die Rechte des Flüchtlings wahrzunehmen, den Mitwirkungspflichten nachzukommen und im Verfahren Entscheidungen treffen zu können. Die Rückkehrberatung soll eine unabhängige, ergebnisoffene, individuelle Beratung über Risiken und Möglichkeiten von Rückkehr und Reintegration sein, die

dementsprechend eine Perspektive und nicht per se die Ausreise als Ziel beinhaltet. Die psychosozialen Zentren und Beratungsstellen bieten schließlich psychotherapeutische Hilfen für traumatisierte Flüchtlinge sowie deren sozialpädagogische Betreuung und Beratung an.

Im Paritätischen NRW werden insgesamt zwölf Träger mit 20 Einrichtungen und 19,36 Vollzeitstellen gefördert.

Informationen

Weitere Informationen zum Programm finden Sie auf folgenden Seiten:

- Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes NRW:
www.mik.nrw.de > Startseite > Themen & Aufgaben > Ausländerfragen > Soziale Beratung
- Bezirksregierung Arnsberg:
www.bezreg-arnsberg.nrw.de > Integration, Migration > Migration > Soziale Beratung von Flüchtlingen

Ansprechpartnerin im Paritätischen NRW

Janine Metelmann
Fachreferentin Migration
TEL: (0211) 9 46 00-18
metelmann@paritaet-nrw.org



© Gina Sanders | Fotolia.de

Positionen und Perspektiven zu Migrantenselbstorganisationen

In diesem Teil der Broschüre werden die in der Mitgliedschaft vertretenen Positionen und Einschätzungen zur Definition, zu den Zielen sowie zur Rolle und Funktion von MSO dargestellt. Auch werden die Unterstützungsleistungen und Kooperationen für und mit MSO thematisiert. Damit leistet der Paritätische NRW einen Beitrag zu den aktuellen, fachpolitischen Diskussionen über die Selbstorganisationen der Menschen mit Migrationshintergrund.

Das Wichtigste in Kürze:

- In der Wissenschaft gibt es eine Reihe von ganz unterschiedlichen Definitionen von MSO, zum Beispiel vom Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR): „Die heutige Landschaft der Migrantenorganisationen in Deutschland ist äußerst heterogen. Zudem fehlt ein einheitliches Verständnis davon, was eine Migrantenorganisation eigentlich auszeichnet. Pries (2010) schlägt vor, Migrantenorganisationen als Vereinigungen zu definieren, deren Mitglieder mehrheitlich einen Migrationshintergrund haben und die sich schwerpunktmäßig mit Themen aus dem Bereich Migration und Integration auseinandersetzen (Pries 2010:16). Jenseits dieser Gemeinsamkeiten unterscheiden sich die Organisationen in Bezug auf ihre Größe bzw. Mitgliederzahl, ihre Mitgliederzusammensetzung (herkunftshomogen oder -heterogen), ihre finanzielle Ausstattung sowie ihre Rechtsform.“¹²
- Für die paritätischen Organisationen sind folgende Aspekte bei der Beschreibung von MSO besonders wichtig: Die Autonomie und Interkulturalität, soziale und kulturelle Arbeit/ Integrationsförderung als Vereinsschwerpunkt, ein Selbstverständnis als MSO und eine

Verankerung desselben in der Satzung oder im Leitbild, eine Mehrheit der Menschen mit Migrationshintergrund in den Führungsgremien und der Mitgliedschaft wie auch die Gemeinnützigkeit. Die Merkmale „Pfleger der Herkunftssprache“, eine „ethnisch-kulturelle Homogenität“ sowie der Schwerpunkt „Ehrenamtlichkeit“ werden in diesem Zusammenhang als nachrangig oder unwichtig angesehen.

- Etwa zwei Drittel der teilnehmenden Organisationen verwenden die beiden Begriffe „Migrantenorganisation“ und „Migrantenselbstorganisation“ gleichbedeutend und machen keinen Unterschied.
- Anders ist das Ergebnis bei der Abgrenzung zu Religionsgemeinden: Eine große Mehrheit der Organisationen unterscheidet zwischen einer Religionsgemeinde und einer MSO. Sie begründen die Abgrenzung hauptsächlich damit, dass die Religionsgemeinden primär der Religionspflege dienen und nur für ihre Glaubensanhänger offen sein können. In wissenschaftlichen Untersuchungen wird bei dieser wichtigen Frage vielfach keine Unterscheidung vorgenommen.
- Die Zielsetzungen und Perspektiven von MSO werden klar und selbstbewusst formuliert: Eine verstärkte Gleichbehandlung mit anderen Verbänden und Trägern, die verbesserte Einbeziehung in Netzwerke sowie eine höhere Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit.
- 85 Prozent der teilnehmenden Organisationen erklären, dass die MSO vor allem die Funktion des Brückenbauers übernehmen und leisten können. Als weitere wichtigste Rollen und Funktionen werden genannt: Trägerschaft von Projekten zur Integrationsförderung, die Förderung der Elternbildung, Trägerschaft von migrationsspezifischen Diensten, die Durchführung von Informationsveranstaltungen oder internationalen Festen und Feiern.
- Innerhalb der paritätischen Mitgliedsorganisationen gibt es vielfache Unterstützungsleis-

¹² Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hg.): Migrantenorganisationen in der kooperativen Elternarbeit: Potenziale, Strukturbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten. Berlin 2014. S. 4.

tungen für MSO. Hierbei spielt vor allem die Gründung und Begleitung von neuen MSO eine wichtige Rolle. Die deutliche Mehrheit der Mitglieder steht zudem in engen Kooperationen mit MSO.



© Archiv: BFMf e.V. | Henna Tattoo

Wichtige Merkmale zur Beschreibung der Migrantenselbstorganisationen

Die folgende Übersicht spiegelt die Einschätzung der befragten Mitgliedsorganisationen zu den zentralen Merkmalen bei der Beschreibung einer MSO wider.

Trifft eher zu

- Autonomie der Organisation, Selbstbestimmung der rechtlichen Regelungen und konzeptionellen Festlegungen
- Interkulturalität / interkulturelle Orientierung
- Soziale und kulturelle Arbeit / Integrationsförderung als wesentlicher Schwerpunkt der Vereinsarbeit
- Selbstverständnis / Leitbild
- Mehrheit der Menschen mit Migrationshintergrund in den Führungsgremien (Vorstand) bzw. in leitenden Positionen (Geschäftsführung, Leitungskräfte)
- Verankerung des Selbstverständnisses als MSO in der Satzung
- Gemeinnützigkeit
- Mehrheit der Menschen mit Migrationshintergrund in der Mitgliedschaft
- Mehrheit der Menschen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten, insbesondere den Hauptamtlichen des Vereins
- Klare Abgrenzung zu Religionsgemeinschaften
- Vereinsgründung durch Migrantinnen/Migranten
- Eingetragener Verein

Trifft weniger zu

- Herkunftssprache in der Vereinsarbeit

Trifft gar nicht zu

- Ethnisch-kulturelle Homogenität des Vereins
- Überwiegende Ehrenamtlichkeit im Verein

Abbildung 13: Wichtige Merkmale zur Beschreibung der MSO nach Rangfolge

Es gibt eine ganze Reihe von Merkmalen, die die Organisationen als „eher zutreffend“ bezeichnen. Dazu zählt insbesondere die Autonomie der Organisation, die interkulturelle Orientierung, die Fokussierung auf die soziale Arbeit sowie ein Selbstverständnis als MSO. Quantitative Aspekte, wie die Mehrheit der Menschen mit Migrationshintergrund in den Führungsgremien, Leitungspositionen, in der Mitgliedschaft oder auch unter den Beschäftigten sowie die Vereinsgründung durch Migranten sind ebenfalls wichtige Aspekte – auch wenn diese eine etwas geringere Bewertung erhalten.

Aus Sicht der befragten Organisationen spielt dagegen die Herkunftslandorientierung oder die ethnisch-kulturelle Homogenität sowie das Kriterium der ehrenamtlichen Arbeit im Verein eine deutlich untergeordnete Rolle. Letzteres entspricht auch den im vorangegangenen dargestellten Professionalisierungsprozessen vor allem von interkulturellen MSO.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse entlang den unterschiedlichen Organisationsgruppen sind außerdem folgende Aspekte bemerkenswert: So hat das Merkmal der interkulturellen Orientierung auch für die ethnisch homogenen MSO ein hohe Gewichtung erhalten. Und das Merkmal „Autonomie der Organisationen“ hat bei allen Organisationen einen vergleichbar hohen Stellenwert.

Für die befragten Organisationen ist die klare Abgrenzung zu Religionsgemeinschaften ein wichtiges Merkmal zur Beschreibung von MSO. Dieser Aspekt wurde in der Umfrage an andere Stelle nochmals als eigenes Thema abgefragt. 83 Prozent der Organisationen unterscheiden zwischen MSO auf der einen und Religionsgemeinschaften auf der anderen Seite. Begründungen hierfür sind:

- MSO sind im sozialen und kulturellen Bereich tätig und zielen auf eine Gleichberechtigung und Integrationsförderung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ab. Sie sind darüber hinaus offen für alle Menschen, überparteilich und religiös unabhängig.
- Religionsgemeinschaften verfolgen dabei das Ziel der Religionsausübung und haben dem-

entsprechend ein religiöses Selbstbild mit einem religiösen Sendungsbewusstsein. Sie sind lediglich offen für die Anhänger/-innen der eigenen Religion bzw. Glaubensrichtung und konzentrieren sich teilweise auf die Pflege der Herkunftskultur.

Die hier beschriebene und begründete Abgrenzung, die für den Großteil der befragten Mitglieder eine sehr große Rolle spielt, wird in der Wissenschaft, in der Verwaltung und Verbänden vielfach nicht vorgenommen. Es werden Religionsgemeinschaften, vor allem muslimische Vereine, selbstverständlich als MSO angesehen und die inhaltlichen Unterschiede wenig berücksichtigt. Beispielhaft kann hier auf die Studie des Landes aus dem Jahr 1999 mit dem Titel „Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten in NRW. Wissenschaftliche Bestandsaufnahme“ verwiesen werden. Insbesondere bei der Erfassung und Befragung von Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten türkischer, kurdischer, bosnischer und maghrebinischer Herkunft wurde zwischen den Religionsgemeinden und MSO keine Unterscheidung vorgenommen.¹³

Verwendung von Begrifflichkeiten

Innerhalb der Wissenschaft wie auch unter den Praktikern der sozialen Arbeit gibt es keine einheitliche Verwendung der beiden Begrifflichkeiten „Migrantenselbstorganisationen“ und „Migrantenorganisationen“.

Solch eine Unterscheidung spielt lediglich für ein Drittel der befragten Organisationen eine Rolle. Es wird in diesem Zusammenhang in Einzelaussagen darauf hingewiesen, dass speziell in Migrantenselbstorganisationen die Mehrheit der Mitglieder einen Migrationshintergrund haben müssen, dass sie ausschließlich von Migrantinnen und Migranten gegründet werden und dass sie sich verstärkt um die Belange der eigenen Zielgruppe bzw. ethnischen Gruppe kümmern und damit den Selbsthilfeaspekt besonders betonen. Zwei Drittel der

¹³ Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes NRW (Hg.): Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten in NRW. Wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Münster, 1999. S. 81.

beteiligten Organisationen gehen mit den beiden Begriffen pragmatisch um, machen keinen Unterschied und verwenden die beiden Begriffe synonym.

Die Bezeichnung „Migrantenorganisation“ wird bisher in den eigenen Diskussionsprozessen des Fachgebietes als übergreifender Begriff für alle Organisationen, Vereine und Gruppen benutzt, die zwar von Menschen mit Migrationshintergrund geründet und/oder geprägt sind, die aber durchaus unterschiedliche Ziele und Zwecke verfolgen können. Zu nennen sind hier z. B. Religionsvereine, Sport-

vereine, Unternehmerverbände, Kulturvereine, Heimatvereine und Caféhäuser.

Als „Migrantenselbstorganisationen“ werden im gleichen Kontext insbesondere solche Organisation bezeichnet, die autonom und zum Zwecke der Selbsthilfe arbeiten, einen Ort für das sozio-kulturelle Engagement anbieten, überwiegend wohlfahrtspflegerische Arbeit organisieren, eine Interessensvertretung für Migrantinnen und Migranten wahrnehmen und von Menschen mit Migrationshintergrund getragen, gestaltet und geführt werden.

Zielsetzungen und Perspektiven von Migrantenselbstorganisationen

Die nachfolgende Übersicht verdeutlicht, welche Zielsetzungen und Perspektiven den MSO von den befragten Organisationen zugesprochen werden.

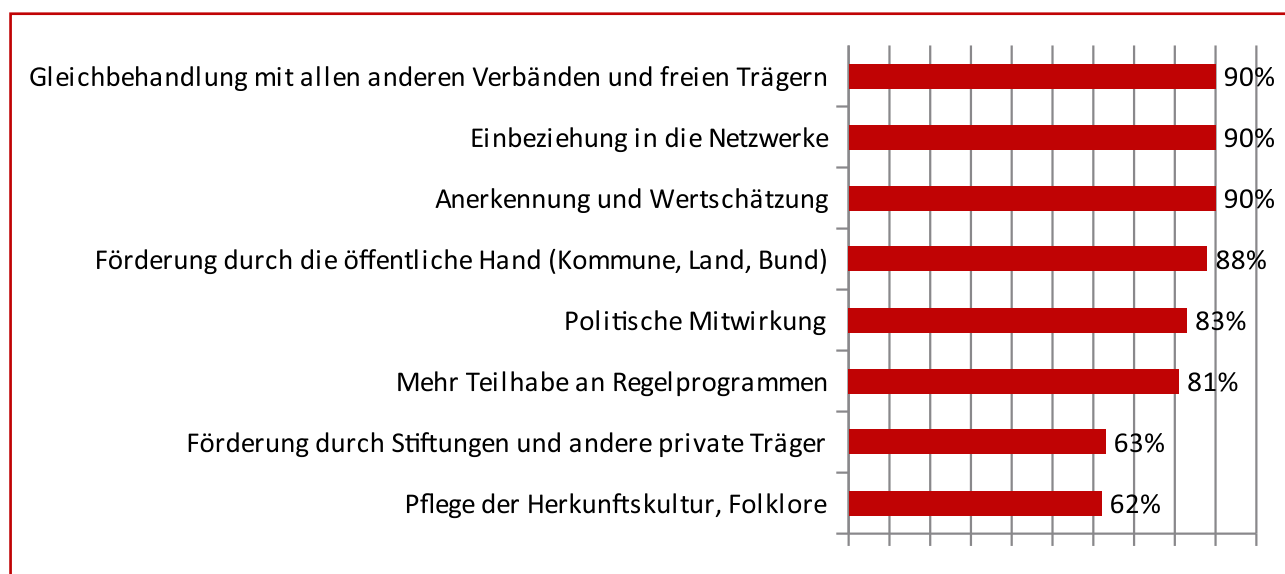


Abbildung 14: Angaben der Organisationen zu den Zielsetzungen und Perspektiven von MSO (n = 52)

90 Prozent der Organisationen geben an, dass MSO mit allen anderen Verbänden und freien Trägern gleichberechtigt behandelt werden und in die lokalen, regionalen und landesweiten Netzwerke einbezogen werden wollen sowie dass ihnen eine Anerkennung und Wertschätzung entgegengebracht wird. Diese hier genannten Punkte entsprechen den Erfahrungen des Fachgebietes in den Diskussionen und Absprachen mit MSO. Auch wenn viele MSO, wie bereits darge-

stellt wurde, professionelle Akteure der sozialen Arbeit geworden sind, so gibt es gleichzeitig vielfach das Gefühl, nicht wirklich als gleichberechtigter Partner in der sozialen Arbeit angesehen zu werden. Dies passt auch zu den weiteren hier genannten Aspekten: Es gibt die Forderung nach einer verstärkten Förderung durch die öffentliche Hand (88 Prozent), eine verbesserte Teilhabe an Regelprogrammen (81 Prozent) sowie einen verbesserten Zugang zur Mitteln, die von Stiftungen

und anderen privaten Trägern bereitgestellt werden (63 Prozent). Zuletzt wird auf die Zielsetzung der politischen Mitwirkung (83 Prozent) verwiesen.

Bemerkenswert an dem Ergebnis ist, dass 62 Prozent der teilnehmenden Organisationen die Pflege der Herkunftskultur bzw. der Folklore als Zielsetzung bzw. Perspektive von MSO bezeichnen. Offensichtlich sehen sie darin keinen Widerspruch zu der an anderer Stelle beschriebenen interkulturellen Ausrichtung der Organisationen und der der Integrationsförderung als Schwerpunkt der Vereinsarbeit. In der wissenschaftlichen Debatte gibt es eine relativ verbreitete Sicht, dass beides nicht zusammenpasst, wie z. B. Zeynep Sezgin feststellt: „Trotz ... [den] Studien, welche die Vielfältigkeit der MO belegen, stellen

manche Untersuchungen, wie von Diehl/Urbahn/ Esser (1998), die MO mit „Herkunftslandorientierung“ den MO mit „Ankunftslandorientierung“ gegenüber und nehmen damit an, das Interesse am Herkunftsland werde notwendigerweise die Integration in Deutschland behindern. Widersprüche werden zwischen Herkunftsland-Identitäten und den Normen und Werten der Mehrheitsgesellschaft erwartet. Weiterhin wird davon ausgegangen, dass Migranten ihre Herkunftsland-Identitäten nach einiger Zeit aufgeben, und MO, die Herkunftsland-Identitäten bewahren und fördern, werden dafür kritisiert, dass sie Integration behinderten (vgl. Esser 1996). Darüber hinaus wird die Teilnahme an einer ethnischen Vereinigung als bewusste Entscheidung gegen eine Integration betrachtet (vgl. Diehl 2002).“¹⁴

Rolle und Funktion von Migrantenselbstorganisationen

Die Mitgliedsorganisationen wurden weiterhin gefragt, was sie den MSO besonders zutrauen bzw. in welchen Bereichen sie sich am besten engagieren sollten.

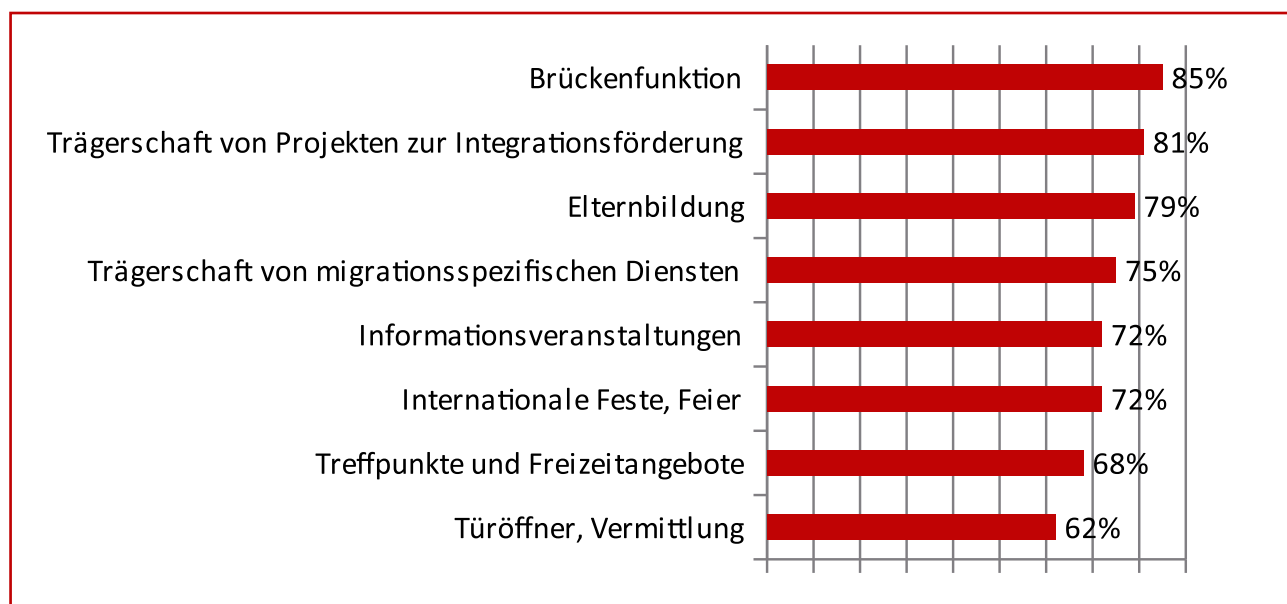


Abbildung 15: Die Einschätzung der wichtigsten Rollen und Funktionen von MSO (in %, n = 53)

¹⁴ Sezgin, Zeynep: Türkische Migrantenorganisationen in Deutschland – Zwischen Mitgliederinteressen und institutioneller Umwelt. In: Pries, Ludger u. Sezgin, Zeynep (Hg.): Jenseits von ‚Identität oder Integration‘. Grenzen überspannende Migrantenorganisationen. Wiesbaden 2010. S. 201-232. Hier S. 206.

85 Prozent der Organisationen beziehen sich auf die „Brückenfunktion“. Diese, die von Politik, Wissenschaft und Verwaltungen den MSO generell zugeschrieben wird, wird offenbar auch von den Organisationen selbst ähnlich bewertet und akzeptiert. Nach dem Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) bilden MSO Brücken zwischen Einwanderinnen/ Einwanderern und deren Familien und der einheimischen Bevölkerung. Ihnen wird die integrationspolitisch wichtige Kompetenz zugeschrieben, Zielgruppen innerhalb der Bevölkerung mit Migrationshintergrund zu erreichen, deren Ansprache und Einbeziehung bislang wenig erfolgreich war.¹⁵ Am zweithäufigsten wird die „Trägerschaft von Projekten zur Integrationsförderung“ (81 Prozent) genannt, danach die „Elternbildung“ (79 Prozent). Insbesondere in den letzten 10 Jahren wurden durch die öffentliche Hand die Anstrengungen verstärkt, das Engagement der MSO im Bereich Elternbildung zu unterstützen. Diese Bemühungen scheinen erfolgreich gewesen zu sein. Darauf verweist auch der SVR: „Um die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbessern und den Bedürfnissen von Familien mit Zuwanderungsgeschichte zu entsprechen ..., nutzen Migrantenorganisationen verschiedene methodische Ansätze kooperativer Elternarbeit, z. B. Seminare, Ausbildung von Multiplikatoren und Elternlotsen, Hausaufgabenhilfe, Elterninformationsveranstaltungen.“¹⁶ Des Weiteren folgen „Trägerschaft von migrationsspezifischen Diensten“ (75 Prozent), „Informationsveranstaltungen“ und „Internationale Feste, Feier“ (beide 72 Prozent). Zuletzt werden die Funktionen als „Treffpunkte und Freizeitangebote“ (68 Prozent) sowie die „Türöffner- und Vermittlungsrolle“ (62 Prozent) angesprochen.

Nachdem die MSO seit Mitte der 1990er Jahre zunehmend stärker in den Fokus der Politik und der Verwaltungen geraten sind, müssen sie sich neben den originären Interessen und Erwartungen ihrer

Mitglieder auch mit anderen, unterschiedlichen Erwartungen, Rollen- und Funktionszuweisungen auseinandersetzen. Bund, Länder und kommunale Verwaltungen, Wohlfahrtsverbände, andere zivilgesellschaftliche Institutionen und Kooperationspartner formulieren teilweise gleiche, teilweise aber auch unterschiedliche Aufgaben, Erwartungen und Rollenzuschreibungen. Über die Brückenfunktion und Kompetenz in der Elternbildung gibt es jedoch fast auf allen Ebenen eine große Einigkeit.

Unterstützungsleistungen und Kooperationen

Etwa ein Drittel der befragten Organisationen hat andere MSO bei deren Gründung unterstützt. Auf diesem Weg wurden insgesamt 17 MSO gegründet. Vermutlich liegt diese Zahl etwas höher, da mindestens zwei der befragten Organisationen (ein kommunaler Dachverband und eine große interkulturelle Selbstorganisation) die Frage nach der Anzahl der Gründungen mit „viele“ beantwortet haben. Dieses Ergebnis belegt die Orientierung der paritätischen Mitgliedsorganisationen nach Stärkung der Selbsthilfe und des Empowerment. Einzelne Mitgliedsorganisationen führen sogar systematische Beratung und Begleitung zur Gründung von Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten durch und üben eine Vorbildfunktion aus.

Dies wird auch daran deutlich, dass der Großteil der befragten Organisationen (84 Prozent) mit anderen MSO Kooperationen eingeht. Dabei verteilt sich die Kooperation folgendermaßen: 33 Prozent wöchentlich, 24 Prozent monatlich, 27 Prozent mehrmals jährlich und 15 Prozent gelegentlich. Damit findet zu über 50 Prozent eine sehr regelmäßige und systematische Kooperation der Träger mit MSO bzw. zwischen den MSO statt.

¹⁵ Vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hg.): Migrantenorganisationen in der kooperativen Elternarbeit: Potenziale, Strukturbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten. Berlin 2014. S. 5.

¹⁶ Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hg.): Migrantenorganisationen in der kooperativen Elternarbeit: Potenziale, Strukturbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten. Berlin 2014. S. 7.

Praxisbeispiele:

Migrantenselbstorganisationen gestalten den Regelbereich

Auf den folgenden Seiten werden anerkannte und professionell agierende MSO dargestellt. Es wird dabei vor allem beschrieben, welche Regeldienste und -einrichtungen die MSO außerhalb der Migrations- und Integrationsarbeit gestalten bzw. in welchen Bereichen sie sich durch eine regelmäßige Förderung etabliert haben.

agisra e. V.: Informations- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen

Der Verein agisra (Arbeitsgemeinschaft gegen internationale sexuelle und rassistische Ausbeutung) ist eine Migrantinnenselbstorganisation und bietet kostenlos psychosoziale Beratung, Begleitung und Therapie für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen an. Der Verein setzt sich dafür ein, Frauen über ihre Rechte und Möglichkeiten zu informieren und kämpft gegen jede Form von Diskriminierung. Zentrale Forderungen von agisra sind Menschenrechte für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen, die rechtliche und soziale Gleichstellung von Migrantinnen und das eigenständige Aufenthaltsrecht für Migrantinnen sofort mit der Eheschließung. Die Beratung ist lösungs- und ressourcenorientiert und hat einen interkulturellen, antirassistischen und feministischen Ansatz. Der Verein wurde 1993 gegründet und ist inzwischen eine professionelle Fachberatungsstelle. Das Team besteht aus Frauen aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Sie sind Flüchtlingsfrauen, (Arbeits-)Migrantinnen und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund. In dem transkulturellen Team werden neun Sprachen gesprochen, bei Bedarf werden Sprachmittlerinnen für die Beratung eingesetzt. Viele Ehrenamtlerinnen sind Angehörige der Mehrheitskultur und beherrschen mindestens eine Fremdsprache. Sie unterstützen Hauptamtliche durch Begleitung, Dolmetschen und Hilfe beim Ausfüllen der Formulare. Der Verein ist eingebunden in unterschiedliche Arbeitskreise, Netzwerke und ist auf allen politischen Ebenen tätig, er ist somit auch politischer Akteur. Darüber hinaus bietet agisra verschiedene Beratungsangebote und Seminare an.

Diese werden von den Fachfrauen anhand ihrer Erfahrungen entwickelt und durchgeführt. Weitere thematische Schwerpunkte von Veranstaltungen sind unter anderem Rassismus, interkulturelles Training, Flucht und Migration, Frauenhandel und Menschenrechte.

Die Frauen, die die Fachberatungsstelle aufsuchen, sind so individuell und vielseitig wie das Leben selbst. Sie oder ihre Eltern kommen aus unterschiedlichen Ländern, haben eine einzigartige Lebensgeschichte und die unterschiedlichsten Interessen, Hobbys und Talente. Was diese Frauen gemeinsam haben, ist eine Flüchtlings- oder Migrationsgeschichte. Leider zieht diese Erfahrung hier in Deutschland eine Reihe von besonderen Umständen mit sich, die es den Frauen häufig erschweren, „anzukommen“. Je nach Frau können Sprachschwierigkeiten, finanzielle Engpässe oder die zeitintensive Versorgung der Kinder dazu führen, dass sie weniger aktiv oder sozial eingebunden sind, als sie es sich eigentlich wünschen. Der Verein vermittelt Kontakte zwischen Mehrheitsangehörigen und Minderheitsangehörigen beispielsweise im Rahmen eines Tandemprojektes: Nach dem Tandemkonzept von agisra treffen sich regelmäßig zwei Frauen zum gegenseitigen Austausch, um sich von den verschiedenen Interessen, Erfahrungen und Kenntnissen der jeweils anderen Frau bereichern zu lassen. Die Frauen sollen sich mindestens ein halbes Jahr lang regelmäßig treffen. Im besten Fall entwickeln sich dadurch Freundschaften. Das Tandemprogramm bietet eine Unterstützung, von der beide Teilnehmerinnen profitieren können. Es sind oft kleine Kniffe und Tipps, die Großes bewirken, wie z. B. einen Bibliotheksausweis erstellen, Spielplätze für die Kinder erkunden, Teilnahme an Veranstaltungen für sich und die Kinder organisieren. Die Frauen verbringen eine angenehme Zeit zusammen, bei der beide Spaß haben und das Leben in Köln entdecken.

KONTAKT:

agisra e. V.
Martinstr. 20a
50667 Köln
TEL.: (0221) 12 40 19
oder (0221) 139 03 92
www.agisra.org
info@agisra.org



agisra

Arbeitsgemeinschaft gegen internationale sexuelle und rassistische Ausbeutung e. V.

Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e. V.: Schuldner- und Verbrauchsinsolvenzberatungsstelle

Das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen (BFmF) entstand 1996 aus einer Empowerment-Initiative muslimischer Frauen in Köln. Musliminnen verschiedener kultureller Herkunft taten sich zusammen, um sich gegenseitig zu unterstützen, zu bilden und zu beraten. Im Laufe der Jahre professionalisierte der Verein seine Arbeit und erwarb eine Reihe von Anerkennungen, wodurch das BFmF als eine der ersten Migrantinnenorganisationen in Regelförderungen aufgenommen wurde.

© Archiv: BFmF e. V. | Aktion: Lächeln ist Sadaqa



Das BFmF heute:

muslimisch - multikulturell - unabhängig

- Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband
- ca. 600 Menschen besuchen täglich das Zentrum (Männer, Frauen, Kinder) für Bildung, Beratung, Begegnung, Betreuung
- Frauen aus über 75 verschiedenen Herkunftsländern besuchen die Integrationskurse
- Die Mitarbeitenden sprechen: Arabisch, Amharisch, Bosnisch, Bulgarisch, Berberisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Hararisch, Kurdisch, Litauisch, Mazedonisch, Oromisch, Persisch, Russisch, Serbisch, Tigrinya, Türkisch.
- 60 Menschen arbeiten bei BFmF sozialversicherungspflichtig (56 Frauen, vier Männer, ca. 25 Prozent nicht-muslimisch)
- Das BFmF ist Träger
 - von zwei Bildungswerken
 - Muslimisches Frauenbildungswerk Köln (§23 WbG - NRW)
 - Muslimisches Familienbildungswerk Köln (§15 WbG - NRW)
 - von Integrationskursen und Jugendintegrationskursen des BAMF
 - der freien Jugendhilfe (§75 KJHG) mit den Angeboten
 - Kita Amana (zwei Gruppen für jeweils 11 Kinder U3)
 - Familienzentrum Amana Übermittagsbetreuung (85 Kinder)
 - offene Kinderbetreuung täglich von 8:00 bis 18:00 Uhr
 - eines Arbeitslosenzentrums
 - einer ALG II-Beratungsstelle
 - einer Migrationsberatungsstelle für erwachsene Zuwanderer (MBE)
 - einer Integrationsagentur



Zudem trägt das BFmF eine anerkannte Schuldner- und Verbraucherinsolvenzberatungsstelle, die sich durch einige innovative Besonderheiten von den herkömmlichen Schuldner-Beratungsstellen unterscheidet. Zur Zeit arbeiten fünf Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter in der Beratungsstelle, die alle einen Migrationshintergrund haben. Die Leitung liegt bei einer weiblichen Mitarbeiterin. Unsere Beratungsstelle ist auf Migrantinnen/Migranten spezialisiert (nur ca. sieben Prozent deutsches Klientel) und die Mitarbeiter/-innen sprechen neben Deutsch und Englisch muttersprachlich Türkisch, Arabisch und Kurdisch. Neben der kulturellen Empathie, die sie den Ratsuchenden entgegenbringen, sind die Mitarbeiter/-innen interkulturell geschult, so dass Migrantinnen/Migranten unterschiedlicher Herkunft sich auch

in ihren kulturellen Besonderheiten akzeptiert und verstanden fühlen.

Migrantinnen/Migranten verschulden sich häufiger als Deutsche durch Spielsucht, durch Familienfeiern, (z.B. Hochzeiten der Kinder, die aufgrund des Drucks des sozialen Umfelds leicht bis zu 20000 Euro kosten können), durch mangelnde Sprachkenntnisse (Verträge werden nicht verstanden), aber auch auf Grund einer fehlgeschlagenen Selbständigkeit, die aufgrund von Schwierigkeiten, als Migrant/-in ein Anstellungsverhältnis zu erhalten, aufgenommen wurde. Jährlich werden zwischen 200 und 250 Familien beraten und gegebenenfalls im Insolvenzverfahren begleitet. Finanziert wird das Angebot über das Land und das Jobcenter Köln.



KONTAKT:

BFmF e. V.
Liebigstr. 120b | 50823 Köln
TEL.: (0221) 800 12 10
www.bfmf-koeln.de
kontakt@bfmf-koeln.de



IFAK e. V.: In Vielfalt leben lernen als Mehrwert für alle – Bildung bei der IFAK

Die IFAK e. V. ist eine multikulturelle Selbstorganisation, deren Kernaufgaben in den Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe, der Migrationsarbeit und der generationenübergreifenden interkulturellen Arbeit liegt. Ihre Arbeitsbereiche entwickelt die IFAK seit 40 Jahren stetig weiter, orientiert an den Bedarfen und Ressourcen von Migratinnen/Migranten und den Herausforderungen einer vielfältiger werdenden Gesellschaft. Der Verein arbeitet in multikulturellen Teams. Zwei Drittel der Mitarbeiter/-innen haben selbst einen Migrationshintergrund, insgesamt werden über 20 verschiedene Sprachen gesprochen.

Die Einrichtungen beziehen sich auf folgende Bereiche: Kindertagesstätten, Stadtteilzentren, Integrationsagenturen, MBE, Familienhilfzentren mit vielfältigen erzieherischen Hilfen, Jugendzentren, Mehrgenerationenhaus, Streetwork, Beratungsstellen gegen religiöse Radikalisierung und Seniorenbüro. Diese werden von Menschen aller Generationen und verschiedensten Herkunftskulturen und Religionen genutzt. Ein weiterer Schwerpunkt der Vereinsarbeit liegt in der Bildungsarbeit. Sie ist zugleich ein Beispiel dafür, wie eine MSO den Weg in die Regelförderung gefunden hat. Seit vielen Jahren entwickelt die IFAK unterschiedliche Bildungsformate für die soziale Arbeit. Aus der Notwendigkeit heraus, sich in der interkulturellen Arbeit für und mit Menschen aus benachteiligenden Lebenslagen zu verbessern, aber auch weil die Gesellschaft stetig vielfältiger wird. Bildung versteht die IFAK dabei als Schlüsselvoraussetzung für die Sicherstellung von gleichberechtigten Teilhabe- und Teilnahmechancen für politisch, ethnisch, kulturell und sozial benachteiligte Gruppen an wirtschaftlichen, sozialen, rechtlichen, politischen und kulturellen Gütern.

Ob für Ehrenamtliche, Lernunerfahrene oder Berufstätige, Alt oder Jung: Vor allem zielen die teilnehmerorientierten Angebote darauf ab, vorhandene Stärken zu entdecken und Kompetenzen für die Teilhabe an einem Leben in einer modernen, vielfältigen Gesellschaft zu fördern.

Heute setzt die IFAK die Bildungsarbeit in drei Bereichen um:

© Archiv: IFAK e. V. | Bildungswerk_Aktionstag



1. Das IFAK Bildungswerk Pro Integration verwirklicht Angebote für Jung und Alt, aktiv oder bequem, für alt Eingewessene oder neu Zugewanderte, einsprachig oder mehrsprachig. Darin werden z. B. sprachliche Bildung, Integrationskurse und der Umgang mit Medien vermittelt. Man befasst sich mit Kreativität, Gesundheits- und Gesellschaftsfragen, mit familienbezogener Bildung und Politik in rund 4000 Unterrichtseinheiten jährlich.

2. Die langjährigen Kooperationen mit der Paritätischen Akademie NRW ergänzen die Angebote mit rund 2000 Unterrichtseinheiten. Auch im Bildungsnetz Parität sind die Themen vielfältig; „Deutsch für den Beruf“ und „Gemeinsam stark!“ oder „Computerkurs in Russisch“ sind typische Titel solcher Veranstaltungsreihen.

3. Die Akademie für interkulturelle Handlungskompetenzen bietet aufeinander aufbauende interkulturelle Kompetenztrainings für unterschiedliche berufliche Handlungsfelder, die sich an Fachkräfte richten. Einrichtungsspezifische Workshops finden in Inhouse-Schulungen den zielorientierten Rahmen. In Zertifikatskursen können Sie zu interkulturellen Trainerinnen/Trainern und Managerinnen/Managern für interkulturelle Öffnungsprozesse ausgebildet werden. Für Multiplikatoren und interkulturelle Trainer/-innen gibt es Train-the-Trainer-Fortbildungen. Fachtag sind für ein breites Fachpublikum geöffnet.

Durch Kontextwissen zu gezielten Themenfeldern werden mit konkreten Handlungsempfehlungen jene Netzwerke gestärkt, die für ein offenes, akzeptierendes und wertschätzendes Miteinander förderlich sind.

KONTAKT:

IFAK e. V.

Engelsburgerstr. 168

44793 Bochum

TEL.: (0234) 6 72 21

www.ifak-bochum.de | ifak@ifak-bochum.de

IFAK e.V.
VEREIN FÜR MULTIKULTURELLE
KINDER- UND JUGENDHILFE -
MIGRATIONSARBEIT

Multikulturelles Forum e. V.: Arbeitsmarkt-orientierte Angebote des MkF – Ganzheitlicher Einsatz für mehr Vielfalt am Arbeitsplatz

Das Multikulturelle Forum (MkF) ist eine Migrantenorganisation, anerkannte Weiterbildungseinrichtung und seit 30 Jahren Träger verschiedener arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Projekte mit vielfältigen Kompetenzen, vor allem im Bereich gesellschaftlicher und beruflicher Integration. Mit seinen aktuell über 70 hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist das MkF mit Hauptsitz in Lünen an fünf Standorten im gesamten westfälischen Ruhrgebiet aktiv. Darüber hinaus kooperiert es mit verschiedenen Partnern auf Landes-, Bundes- und Europaebene. Schwerpunkte der Arbeit des MkF bilden die Bereiche Arbeit und Qualifizierung, Bildung und Soziales sowie die Beratungsdienste.

Seine Angebote im Fachbereich Arbeit und Qualifizierung führt das MkF in enger Kooperation mit relevanten Akteuren des regionalen Arbeitsmarktes – Jobcenter, Agentur für Arbeit, Kammern, Arbeitgeberverbände, Unternehmen, anderen Bildungs- und Beratungseinrichtungen

© Archiv: Multikulturelles Forum e.V. | Workshop Vorstellungsgespräch



sowie Migrantenorganisationen – durch. Mit diesen entwickelt das MkF innovative, modellhafte Konzepte zur Arbeitsmarktintegration verschiedener Zielgruppen.

Angebote für Arbeitsuchende: Auf den Menschen kommt es an

Für die Arbeitsuchenden mit und ohne Migrationshintergrund leistet das MkF sozialpädagogische Beratung und Coaching im Bewerbungsverfahren, ermöglicht passgenaue Qualifizierung und betreibt direkte Vermittlung in Arbeit und Ausbildung. Dreh- und Angelpunkt aller Angebote für Arbeitsuchende ist die Förderung des Empowerments: Projekt- und Maßnahmeteilnehmende werden aktiv in den Beratungs- und Vermittlungsprozess eingebunden; sie gestalten ihren Weg in den ersten Arbeitsmarkt maßgeblich

© Archiv: Multikulturelles Forum e.V. | Messe Marktplatz Arbeit und Ausbildung





selbst und erhalten die notwendige Hilfestellung durch Coaches. Diesen Fokus auf den Menschen bescheinigt auch die „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“, mit der das MkF seit 2006 zertifiziert ist. Ein Beispiel für die erfolgreiche Installation eines eigenen arbeitsmarktpolitischen Konzepts stellt das Kompetenzzentrum für Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund dar. Neben dem individuellen, förderorientierten Coaching werden die Teilnehmenden hier durch vielseitige Gruppenaktivitäten und Workshops unterstützt, in denen sie formale Kompetenzen mit Arbeitsweltbezug erlangen und durch kreativpädagogische und erlebnispädagogische Methoden wie z. B. Foto- oder Sport-AGs ihre persönlichen und sozialen Schlüsselkompetenzen stärken.

Angebote für Unternehmen: Türen für Arbeitsuchende öffnen

Teilnehmende, die sich im Rahmen solcher Berufsorientierungs- und Qualifizierungsprojekte positiv entwickeln, haben auf dem Arbeitsmarkt jedoch nur eine Chance, wenn sie auch auf Arbeitgeber treffen, die ihre Potenziale erkennen und ihnen eine Chance geben. Aus dieser ganzheitlichen Perspektive heraus arbeitet das MkF bereits seit vielen Jahren mit Betrieben aus den unterschiedlichsten Branchen zusammen. Zu diesen speziellen Angeboten für Unternehmen zählen beispielsweise die jährlich durchgeführten Dialogforen, in denen Personalverantwortliche sich zum Thema Diversity Management austauschen können.

Die jährlich stattfindende Ausbildungs- und Jobmesse Marktplatz Arbeit und Ausbildung bringt Arbeitsuchende und Betriebe zusammen. Auch hier gehört das MkF neben der Stadt, dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit zu den Veranstaltern.

Als Träger einer anerkannten Weiterbildungseinrichtung bietet das MkF außerdem Fortbildungen und Seminare zur interkulturellen Öffnung, zum Diversity Management und zu anderen Themen des Personalmanagements an.

Um Unternehmen und die breite Öffentlichkeit für das Thema Vielfalt am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, zeichnet das MkF bereits seit zehn Jahren vorbildliche Betriebe mit dem interkulturellen Wirtschaftspreis aus. Dieser ist eine echte Besonderheit: Arbeitsmarktpolitisch relevante Akteure wie die Kammern, Wirtschaftsförderungen und Kommunen tragen ihn als Partner mit – die Federführung als Hauptveranstalter aber hat mit dem MkF eine Migrantenorganisation.

KONTAKT:

Multikulturelles Forum e. V.
Münsterstr. 46b
44534 Lünen
TEL.: (02306) 306 30-10
www.multikulti-forum.de
info@multikulti-forum.de



PHOENIX Köln e. V.: Migrantenselbstorganisationen gestalten die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten

Im Jahr 2002 wurde der Verein PHOENIX Köln als MSO russischsprachiger Einwanderinnen/Einwanderer gegründet. Zunächst mit niedrighschwelligem Angeboten für Kinder, Senioren und Eltern befasst, entwickelte sich der Verein rasant und konnte zunehmend professionelle, bundesweite Projekte im Bereich Elternarbeit/bilinguale Erziehung und Versorgung demenzkranker Einwanderinnen/Einwanderer durchführen. Seit 2005 konnte PHOENIX zudem in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Köln und dem Konsortium Kölner Jobbörsen in die Arbeitsvermittlung und die Betreuung von arbeitslosen Einwanderinnen/Einwanderern einsteigen. Dies ist für eine MSO untypisch, da den meisten der Sprung in professionelle Arbeitsweisen bisher nicht möglich war und der Wirkungskreis eng auf den eigenen Sozialraum und die eigene Community begrenzt blieb. Längst sind die Kundinnen/Kunden des Vereins nicht mehr nur russischsprachig, sondern kommen aus der ganzen Welt. In 2013 hat PHOENIX ein Kompetenzzentrum für berufliche Integration der Zuwanderer in Köln gegründet, um verschiedene Angebote in diesem Bereich unter einem Dach anzubieten und Synergieeffekte zu schaffen.

Neben verschiedenen Beratungs- und Kursangeboten und einer Jobbörse ist das Projekt ZUPER (Zuwanderer mit Perspektive) gegenwärtig das Herzstück des Kompetenzzentrums. In diesem Projekt werden Einwanderinnen/Einwanderer, die weniger als zehn Jahre in Deutschland sind, über Sprachkenntnisse des Levels B1 verfügen und arbeitslos sind, vom Jobcenter für acht Wochen zugewiesen. In dieser Zeit werden die Teilnehmenden täglich unterrichtet und individuell betreut. Unterrichtsfächer sind unter anderem Kompetenzbilanzierung, Selbstorganisation und Handlungssicherheit, Vorbereitung auf die Arbeitswelt und interkulturelle Kompetenzen. Für viele Teilnehmende steht die Anerkennung ihrer ausländischen Schul- und Berufsabschlüsse im Mittelpunkt. Können die mitgebrachten Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht verwertet werden, ist Hilfe bei einem Orientierungs- oder Perspektivwechsel notwendig. Viele der neu eingereisten Teilnehmenden haben in Deutschland noch nicht ge-

arbeitet. Für sie werden qualifizierte Praktikumsplätze gesucht, wo sie ein Gefühl für die Anforderungen in ihrem Beruf in Deutschland bekommen können oder wo sie gegebenenfalls einen neuen Arbeitsbereich für sich testen können. Die Besonderheit dieses Projekts liegt darin, dass die übergroße Mehrheit der Mitarbeiter/-innen und Dozentinnen/Dozenten selbst Einwanderinnen/Einwanderer sind, die ähnliche Phasen der Neuorientierung persönlich durchlebt und erfolgreich gemeistert haben. Dies wirkt sich positiv auf die Lernintensität in den Kursen aus. Eine Teilnehmerin drückte dies mit dem Satz „Meine Lehrerin war wie ein Spiegel für mich“ aus. Darüber hinaus versucht PHOENIX eine interkulturelle und gruppenbezogene Lernatmosphäre zu schaffen. Dies bedeutet, dass die sprachlich Stärkeren den sprachlich Schwächeren helfen, eine bessere Orientierung in der Gesellschaft geschaffen wird und Interkulturalität bewusst als Ressource betrachtet wird. 184 Teilnehmer/-innen, die die ersten Kurse durchlaufen haben, kamen aus 42 verschiedenen Herkunftsländern. Die interkulturelle Zusammensetzung erweist sich in aller Regel als großer Vorteil. Es fällt auf, dass sich in jedem Kurs ein großes Potential an beruflichen Qualifikationen befindet, das gezielt nutzbar gemacht werden kann. Das Kompetenzzentrum möchte in Zukunft noch früher ansetzen und Neueinwanderinnen/Neueinwanderern direkt nach der Einreise bei der Orientierung in der Gesellschaft ganzheitlich, systemisch helfen und dadurch die Integration in den Arbeitsmarkt beschleunigen. Dahinter steht die Erfahrung vieler etablierter Einwanderinnen/Einwanderer, dass sie nach der Einreise unnötig viel Zeit verloren haben. Der Verein ist fest davon überzeugt, dass dieser Ansatz für viele qualifizierte Einwanderinnen/Einwanderer und auch für das Einwanderungsland Deutschland Vorteile bringt.

KONTAKT:
PHOENIX Köln e. V.
Kompetenzzentrum
Graeffstraße 5
50823 Köln
Tel.: (0221) 99 70 23 93
www.phoenix-cologne.com
info@phoenix-cologne.com



PLANB Ruhr e.V.: Träger von Zentren für interkulturelle Erziehungshilfen im Ruhrgebiet

PLANB ist seinem Selbstverständnis nach eine interkulturelle Selbstorganisation, die erst im Jahr 2011 gegründet wurde. Der Verein ist ruhrgebietsweit aufgestellt und unterhält von Beginn an in Bochum, Essen und Herne sowie seit März 2015 auch in Dortmund eigene Zentren für interkulturelle Erziehungshilfen und andere Arbeitsbereiche. Das gesamte Arbeitsspektrum umfasst im Jahr 2015 folgende Arbeitsbereiche:

- Flexible ambulante Kinder- und Jugendhilfe
- Bildungs- und Kompetenzförderung in diversen Schulen
- Migrations- und Integrationsarbeit (Integrationsagentur Herne), Migrationsberatung für Erwachsene (MBE-Essen), Flüchtlingsarbeit (Bochum), Projekt Pflegeeltern mit Migrationsgeschichte (PemM)
- Westfälische Pflegefamilien (WPF)
- Kindertagesstätte „Kinderwelt Herne“
- Regelmäßige Jahresprojekte in den Bereichen Kunst, Kultur und Medien für Kinder und Jugendliche



Mitarbeiter/-innenfortbildung Kinderschutzfachkraft

Der Arbeitsbereich „Ambulante Erziehungshilfen“ ist bisher das Kerntätigkeitsfeld des Trägers. Im Verlauf des Jahres 2014 haben die drei Jugendhilfeteams des PLANB mit 78 Mitarbeiter/-innen (PLANB-gesamt 121 Mitarbeiter/-innen zum Ende 2014) in Familien aus 16 Ruhrgebietskommunen ambulante Hilfen zur Erziehung



Team interkulturelle Erziehungshilfe Bochum

organisiert und durchgeführt. Die Teams sind multiprofessionell aufgestellt und mit hoher interkultureller Kompetenz ausgestattet. Sie sind in der Lage, den betroffenen Familien im Auftrag der Jugendämter in insgesamt 22 Herkunftssprachen die notwendigen Hilfeleistungen zu erbringen.

Im Jahr 2014 haben die drei PLANB-Zentren allein im Bereich der ambulanten Erziehungshilfen für rund 260 Familien erzieherische Hilfeleistungen erbracht und damit über 600 Kindern und Jugendlichen Hilfe, Unterstützung, Beratung und Begleitung gegeben.

Diese in kurzer Zeit realisierte erfolgreiche Entwicklung hat aus Trägersicht allgemeingültige und PLANB-spezifische Gründe:

- Die stetig steigenden Kosten für die Kommunen im Bereich der Jugendhilfeleistungen zwingen die Jugendämter, immer effizientere Wege zu suchen. Dass die interkulturell geöffnete bzw. interkulturell gestaltete Jugendhilfe effizienter und kostengünstiger ist, dabei bessere Ergebnisse und Veränderungen sowie größere Zufriedenheit bei den Betroffenen erzielt, entspricht zunehmend den Erfahrungen der handelnden Fachkräfte in den zuständigen Abteilungen und den Einheiten der kommunalen Verwaltungen. Aus diesem Grund sind die Jugendämter eher bereit, neue Wege zu gehen und mit anderen Anbietern – darunter auch Selbstorganisationen von Migrantinnen/Migranten – zu kooperieren. Diese Entwicklung ist im Ruhrgebiet seit mindestens 20 Jahren zu beobachten. PLANB konnte von dieser Situation profitieren, weil die Vertreter/-innen des Vereins vielen Jugendämtern im Ruhrgebiet durch teilweise jahrzehntelange Zusammenarbeit als erfahrene, verlässliche und kompetente Fachkräfte bekannt sind.
- Die jahrelange Diskussion über den geringen Anteil an Migrationsfamilien bei den Jugendhilfeleistungen trotz schwieriger Lebenslagen sowie der im letzten Jahrzehnt vollzogene Paradigmenwechsel in der Integrationspolitik (Deutschland ist ein Einwanderungsland!) führ-

ten dazu, dass die Jugendhilfe in den Kommunen einen eigenen Prozess der interkulturellen Öffnung einleitete. Dies beinhaltet auch die verstärkte Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Trägern aus der Migrationsszene. Die Akteurinnen und Akteure von PLANB haben solche Prozesse zur interkulturellen Öffnung der erzieherischen Hilfen teilweise selbst angestoßen wie auch begleitet und unterstützt.

- Die Gründer/-innen bzw. Träger/-innen des PLANB haben über 20 Jahre lang Pionierarbeit in den genannten Kommunen geleistet. Es gelang diesem Kreis des PLANB, die Entscheidungsträger/-innen bzw. die zuständigen Organisationseinheiten der jeweiligen Kommunen von ihrer Professionalität, ihren fachlichen und persönlichen Kompetenzen und Leistungen auf hohem qualitativem Niveau zu überzeugen. Die interkulturelle Sensibilität und Orientierung der PLANB-Fachkräfte spielte dabei stets eine wichtige Rolle. Hohe Flexibilität, kurze Entscheidungswege, passgenaue Hilfen und Maßnahmen, die engagierte Haltung und Einstellung der Fachkräfte sowie die schnelle Erreichbarkeit waren weitere Merkmale, die die zügigen Entwicklungs- und Etablierungserfolge des PLANB ermöglichten und die Bereitschaft der Jugendämter zur Zusammenarbeit mit PLANB förderten.

Generell konnte dennoch eine wirkliche Gleichbehandlung der MSO in diesem Kontext noch nicht vollzogen werden. Es gibt eine Reihe von Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, in denen die Interkulturelle Öffnung unzureichend oder gar nicht umgesetzt wird. Doch die Wege sind aufgezeigt. Vertrauensbildung, Nachhaltigkeit, hohe Fachlichkeit und professionelles Handeln sind für die MSO der Schlüssel zum Erfolg!

KONTAKT:

PLANB Ruhr e. V.
Alleestr. 46
44793 Bochum
Tel.: (0234) 45 96 69-10
www.planb-ruhr.de
info@planb-ruhr.de



Pädagogisches Zentrum Aachen e. V.: Offene Ganztagsschule

„MSO werden von der Öffentlichkeit oft einseitig wahrgenommen. Viele denken zum Beispiel an den türkischen, afrikanischen, russischen Verein. Das entspricht aber längst nicht mehr der Realität. Viele MSO haben ihre Angebote über die Jahre hinweg auf die realen Bedürfnisse ihrer Zielgruppen weiterentwickelt und professionalisiert, so dass eine große Heterogenität besteht“, erklären die Geschäftsführerinnen, Marie Theres Aden-Ugbomah und Karin Montermann, des Pädagogischen Zentrums Aachen e. V. (PÄZ).

Entwicklungsgeschichte

Seit der Gründung des Vereins 1983 steht die Migrationsarbeit im Fokus der pädagogischen Arbeit. Marie Theres Aden-Ugbomah sagt: „Zu unserem pädagogischen Selbstverständnis und Konzept gehört die interdisziplinäre und interkulturelle Arbeit auf allen Vereinsebenen. So sind wir Vorbild für Kinder, Jugendliche und Erwachsene und tragen zur Veränderung bestehender Bilder in der Gesellschaft glaubhaft bei.“

Mit anfänglich sieben Mitarbeiter/-innen in zwei zeitlich begrenzten Projekten wurde schnell deutlich, dass unterschiedliche Finanzierungsmöglichkeiten geschaffen werden mussten, um Kontinuität in der Arbeit zu erreichen.

„Heute arbeiten beim Pädagogischen Zentrum 65 hauptamtliche Menschen in sieben Fachbereichen. Ganz im Sinne der Interkulturellen Öffnung haben 50 Prozent davon einen Migrationshintergrund. Der Verein ist in mehreren kommunalen und landesweiten Arbeitsgemeinschaften und Gremien vertreten“, ergänzt Montermann.

Möglich wurde diese Entwicklung des PÄZ durch eine kontinuierliche Aus- und Weiterentwicklung sowohl der inhaltlichen Aspekte als auch der Stabilisierung der Förderung auf unterschiedlichen Ebenen. „Entscheidend war der Schritt, neben den Projektförderungen eine Regelförderung zu erhalten. Damit wurde die Grundlage geschaffen, kontinuierlich finanziell unterstützt zu werden und Planungssicherheit zu erreichen“, führt Montermann aus.



© Monkey Business | Fotolia.de

Offene Ganztagsschule

Der Einstieg in die pädagogische Arbeit der Offenen Ganztagsgrundschule ermöglichte die Regelförderung. Mit vier Grundschulen kooperiert das Pädagogische Zentrum und fördert 480 Kinder mit und ohne Migrationshintergrund. „Entsprechend unserer Konzeption sehen wir die Kinder im Mittelpunkt der pädagogischen Arbeit und knüpfen gezielt an ihre Lebenswelt, ihren Stärken und Schwächen an. Wir ermöglichen ein ganzheitliches Bildungsangebot, welches den Kindern individuelle Spielräume und Lernwege eröffnet“, erklärt Montermann. „Durch unsere Kinderkonferenzen leisten wir frühzeitig eine Erziehung zur Demokratie und können somit einer Radikalisierung im Jugendalter entgegenzutreten“, merkt Aden-Ugbomah an.

Stabilität durch Regelförderung

„Zukünftig wird es für die Weiterentwicklung des Vereins wichtig sein, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Regelförderung und der Projektförderung zu erlangen. Nur durch eine ausreichende Regelförderung entsteht die finanzielle Möglichkeit, konzeptionell zu arbeiten und langfristig angelegte Planungen zu entwickeln. Eine projektorientierte Förderung dagegen unterliegt stark haushaltsrechtliche Bestimmungen und birgt die Gefahr jederzeit wegzubrechen“, stellt Aden-Ugbomah fest.

KONTAKT:

Pädagogisches Zentrum Aachen e. V.
Mariahilfstr. 16
52062 Aachen
www.paez-aachen.de
paez@paez-aachen.de



Verbund sozialkultureller Migrantenvereine Dortmund e. V.: Gemeinsam Gestalten

Der Verbund der sozialkulturellen Migrantenselbstorganisationen in Dortmund e. V. (VMDO) ist ein Dachverband von MSO, Innovationsmotor in Dortmund und Umgebung sowie Gründungsmitglied des Bundesverbandes „Netzwerke von Migrantenorganisationen“ (NeMO). Er betreibt das Haus der Vielfalt, einen Kinder- und Jugendtreff, engagiert sich mit innovativen Konzepten in der Flüchtlingsarbeit und ist Herausgeber einer der auflagenstärksten Zeitung Echo der Vielfalt in der Stadt Dortmund. Der Verein ist ein interkulturell aufgestellter Dachverband von zur Zeit 40 Migrantenvereinen mit 34 Nationalitäten. Er ist politisch unabhängig, gemeinnützig, anerkannter Träger der freien Jugendhilfe nach § 75 KJHG und Mitglied im Paritätischen NRW.

Mit dem VMDO betritt seit einigen Jahren ein neuer Typ von MSO die Dortmunder Szene. Ein Typ, der in Deutschland insgesamt noch sehr selten anzutreffen ist, nämlich ein Verbund von MSO. Es handelt sich um einen Zusammenschluss unterschiedlicher MSO. Unterschiedlich zum einen, was die ursprünglichen Herkunftsländer und -regionen betrifft und der Intensität ihrer Beziehungen dorthin; unterschiedlich zum anderen in ihren weltanschaulichen Orientierungen und ihren Aktivitätsprofilen im Rahmen eines breiten Verständnisses sozio-kulturellen Engagements.

Der VMDO bündelt interkulturelle Kompetenzen, Potenziale und Visionen von MSO in NRW. Er begleitet und unterstützt sie bei deren Professionalisierungsprozess. In der Stadt und in der Region gestaltet er maßgeblich interkulturelle, soziale, bildungs- und berufsfördernde sowie generationenübergreifende Begegnungsräume mit. Zu Förder- und Unterstützungsstrukturen ermöglicht er schnelle, gezielte und professionelle Zugänge für die MSO durch die Etablierung interkultureller Netzwerke. Als Schnittstelle und Ansprechpartner arbeitet er eng mit städtischen, (bildungs-) politischen sowie kulturellen Akteuren in der Region zusammen. Er selbst initiiert innovative Projekte, um Migrantinnen/Migranten für den ersten Arbeitsmarkt fit zu machen, um neue kulturelle Begegnungsräume zu öffnen sowie Kindern und



© dnoe/more | Fotolia.de

Jugendlichen Anschlussfähigkeit und Chancengleichheit bei (kultureller) Bildung und Teilhabe zu ermöglichen.

Seit 2013 betreibt der VMDO das Haus der Vielfalt im Dortmunder Westen – ein 2000 Quadratmeter großer interkultureller Treffpunkt, Arbeits-, Bildungs-, Organisations-, Begegnungs- und Kulturort von und für seine Mitglieder sowie für die ganze Stadt. Der VMDO mit seinem Haus der Vielfalt ist – im wahrsten Sinne des Wortes – ein Haus voller Möglichkeiten und Angebote.

Der KiVi (Kinder der Vielfalt) ist der offene Kinder- und Jugendtreff im Viertel. Seit 2013 vom VMDO betrieben, hat er als einziger stadtweit an sieben Tagen in der Woche geöffnet. Seine Angebote richten sich an Kinder und Jugendliche zwischen sechs und vierzehn Jahren. Er ist Treffpunkt sowie Vertrauens-, Erlebnis-, Lern- und Experimentierraum für seine jungen Besucher/-innen. Er wird sowohl von den Kindern und Jugendlichen des Viertels als auch von Kindern und Jugendlichen aus anderen Stadtteilen und dem Ruhrgebiet besucht.

KONTAKT:
VMDO e. V.
Beuthstr. 21,
44147 Dortmund
TEL.: (0231) 286-782 40
www.vmdo.de
info@vmdo.de



Fachberatung

MigrantInnenselbsthilfe



© rawpixel | Fotoliade

Die Fachberatung MigrantInnenselbsthilfe (FB MSH) ist eine regionale und landesweite Beratungsstelle für MSO und Teil der Fachgruppe Jugend, Frauen und Migration des Paritätischen NRW. Sie wird seit ihrer Entstehung im Jahr 2000 vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW gefördert. Seitdem werden rund 500 Organisationen in NRW unabhängig von einer Mitgliedschaft im Paritätischen oder eines anderen Dachverbandes regelmäßig von der Fachberatung informiert, beraten und qualifiziert.

Für die Kunden der Fachberatung werden Einzel- und Gruppenberatungen angeboten. Unter Einzelberatungen fallen die Anfragen eines Vereines, einer Selbsthilfegruppe oder einer Initiative. Diese befinden sich in der Vereinsgründungsphase oder bestehen seit mehreren Jahren. Wichtige Themen, bei denen die Fachberatung unterstützend zur Seite steht: Aufzeigen von Geldgebern und Fördermöglichkeiten, Erstellung von Vereinssatzungen, Kooperation und Vernetzung auf allen Ebenen, Erstellung von Leitbildern und Konzepten, Informationen zur Anerkennung als freie Träger der Jugendhilfe etc. Die MSO profitieren dabei von der langjährigen Erfahrung der FB MSH.

Unter Gruppenberatungen fallen Veranstaltungen in Form von Fortbildungsseminaren. Diese werden seit 2002 jedes halbe Jahr unter dem Titel „Vereinsarbeit verbessern – Verantwortung stärken“ durchgeführt. Dort werden Schwerpunktthemen aus der Arbeit der Fachberatung aufgegriffen und vertieft, fachspezifi-

sche Informationen vermittelt und persönliche Kompetenzen ausgebaut. So kann die Qualität der Arbeit in den MSO in NRW gezielt gefördert und unterstützt werden. Im Jahr 2014 haben 252 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 198 MSO an den Seminaren der Fachberatung teilgenommen.

Ergänzend zu den Seminaren sowie den Einzel- und Gruppenberatungen führt die Fachberatung zweimal jährlich Vernetzungstreffen für die MSO in NRW durch. Neben dem Austausch und der Vernetzung der Organisationen untereinander informieren hier Referentinnen und Referenten aus unterschiedlichen Bereichen (Politik, Kommune, MSO) durch Vorträge über aktuell relevante Themen.

Durch die Begleitung und Beratung der Fachberatung werden die Migrantinnen und Migranten dabei unterstützt, das Gemeinwesen und die Migrationssozialarbeit aktiv zu gestalten.

Informationen

Weitere Informationen zu den Angeboten der Fachberatung finden Sie über folgende Internetseite: www.migrantenselbsthilfe.paritaet-nrw.org

Ansprechpartnerin der Fachberatung

Filiz Arslan
Fachreferentin
MigrantInnenselbsthilfe
TEL: (0234) 955488-19
arslan@paritaet-nrw.org



Interkulturelle Öffnung im Paritätischen NRW

Das Thema interkulturelle Öffnung von Einrichtungen und Angeboten sozialer Arbeit ist ein Querschnittsthema für die gesamte Freie Wohlfahrts-
pflege. Der Paritätische NRW hat dazu folgende
Maßnahmen und Aktivitäten angestoßen:

1. Seit 2009 gibt es im Landesverband eine geschäftsbereichsübergreifende Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung, in der Hauptamtliche unterschiedlicher Funktionen und Mitglieder des Landesvorstandes das Thema zweimal pro Jahr bearbeiten und Arbeitsmaterialien zur Verfügung stellen sowie die Diskussionen auf allen Ebenen anstoßen.
2. Der Vorstand des Paritätischen Landesverbandes NRW hat 2012 Leitlinien zur interkulturellen Öffnung verabschiedet, die auf der Internetseite des Paritätischen zu finden sind (www.paritaet-nrw.org > Über uns > Grundsätze). Das Papier beinhaltet Selbstverpflichtungen, an denen fortlaufend gearbeitet wird (z. B. die Gestaltung der Homepage in sieben Sprachen zu Informationen des Verbandes, die Erfassung des Migrationshintergrund der Mitarbeiterschaft und deren Sprachkompetenz sowie die Ergänzung des Leitbildes).
3. Der Paritätische NRW arbeitet aktiv in einer vergleichbaren Arbeitsgruppe auf der Ebene des Paritätischen Gesamtverbandes in Berlin mit, die zugleich Austauschplattform der einzelnen Landesverbände ist. (www.der-paritaetische.de/interkulturell)
4. Seit 2012 ist der Paritätische NRW Partner der Initiative der Landesregierung NRW „Vielfalt verbindet“ und berichtspflichtig gegenüber dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW bezüglich einzelner Schritte zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung (www.mais-nrw.de).
5. Ende 2014 wurde an alle Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW ein „Leitfaden zur Interkulturellen Öffnung“ verschickt mit der Bitte der Geschäftsführung, das Thema aktiv in den einzelnen Mitgliedsorganisationen zu bewegen. Die Broschüre hat das Ziel, den Prozess zur interkulturellen Öffnung fortzusetzen, darüber zu informieren und dafür zu werben und zu sensibilisieren (www.publikationen.paritaet-nrw.org)
6. Die Paritätische Akademie betreibt zusammen mit unserer Mitgliedsorganisation IFAK e. V. eine Akademie zur Förderung der interkulturellen Handlungskompetenz und bietet zahlreiche Fortbildungen zum Thema an (www.paritaetische-akademie-nrw.de > Themen & Projekte > Interkulturelle Bildung)



© Markus Mainka | Fotolia.de

„Die“ Menschen mit Migrationsgeschichte gibt es nicht. Vielmehr gilt es, jeden Menschen als Individuum zu begreifen, der eine Fülle verschiedener Merkmale in sich vereint, von der die ethnische Herkunft eben nur eins unter vielen ist. Das zu beachten ist eine Hauptaufgabe, wenn man interkulturell Öffnung im Spannungsverhältnis von anders und gleich versteht. Ebenso gilt es, die Vorteile der Zuwanderung in den Vordergrund zu stellen, ohne die Herausforderungen zu missachten.

Ansprechpartnerin im Paritätischen NRW

Ulrike Werthmanns-Reppekus
Fachgruppenleiterin Jugend, Frauen, Migration
TEL: (0202) 2822-252
werthmanns-reppekus@paritaet-nrw.org

Veröffentlichungen und Internetseiten

Veröffentlichungen

Der Paritätische NRW (Hg.):
Eins, zwei, drei... Pressearbeit leichter gemacht.
Eine Arbeitshilfe für die Öffentlichkeitsarbeit von
Migrantenorganisationen mit Praxisbeispielen.
2010.

Der Paritätische NRW (Hg.):
Arbeitshilfe. Integrationsagenturen als Partner
für Migrantenselbstorganisationen. 2008.

Der Paritätische NRW (Hg.):
Überzeugend argumentieren – rhetorisch über-
zeugen. Eine Arbeitshilfe mit Tipps und Hilfen für
eine strukturierte Überzeugungsarbeit. 2007.

Der Paritätische NRW (Hg.):
Arbeitshilfe. Schreibwerkstatt für Migrantenorga-
nisationen mit Tipps und Materialien zur Öffent-
lichkeitsarbeit. 2006.

Die Broschüren können bei der der Fachberatung MigrantIn-
nenselbsthilfe bestellt werden: arslan@paritaet-nrw.org

Der Paritätische NRW (Hg.):
Leitfaden Interkulturelle Öffnung.
Eine Arbeitshilfe zu interkulturellen Öffnungspro-
zessen in Mitgliedsorganisationen. 2014.

Download unter: www.paritaet-nrw.org > Presse >
Veröffentlichungen > IKÖ-Leitfaden

Der Paritätische NRW:
Interkulturalität und Parität: Leitideen und Emp-
fehlungen. 2012.

Download unter: www.paritaet-nrw.org > Über uns >
Grundsätze > Leitlinien Interkultur

Paritätisches Jugendwerk NRW (Hg.):
Anerkennung von Organisationen der
Migrantinnen- und Migranten-Selbsthilfe als
Freie Träger der Jugendhilfe nach § 75 Kinder-
und Jugendhilfegesetz (KJHG/SGB VIII). 2012.

Download unter: www.paritaet-nrw.org > Presse >
Veröffentlichungen > Arbeitshilfe Migrantenselbsthilfe

Internetseiten

Der Paritätische NRW
www.paritaet-nrw.org

Der Paritätische Gesamtverband,
Fachgebiet Migration
www.migration.paritaet.org

Der Paritätische Gesamtverband,
Fachgebiet Migration, Publikationen
www.migration.paritaet.org > Start > Publikationen

Der Paritätische Gesamtverband,
Interkulturelle Öffnung
www.der-paritaetische.de/interkulturell

Forum der Migrantinnen und Migranten (FdM)
im Paritätischen Gesamtverband
[www.migration.paritaet.org/
migrantenorganisationen/forum/](http://www.migration.paritaet.org/migrantenorganisationen/forum/)

Engagement, Professionalisierung, Vielfalt

Migrationsarbeit im Paritätischen NRW