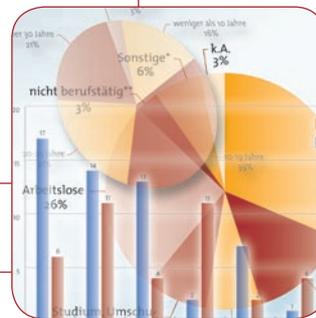


# Konzept, Ergebnisse und Dokumentation des Beratungsnetzwerks Migrantenselbstorganisationen



Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) an der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten

**M O Z A I K**

gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle  
Bildungs- und Beratungsangebote mbH  
www.mozaik.de

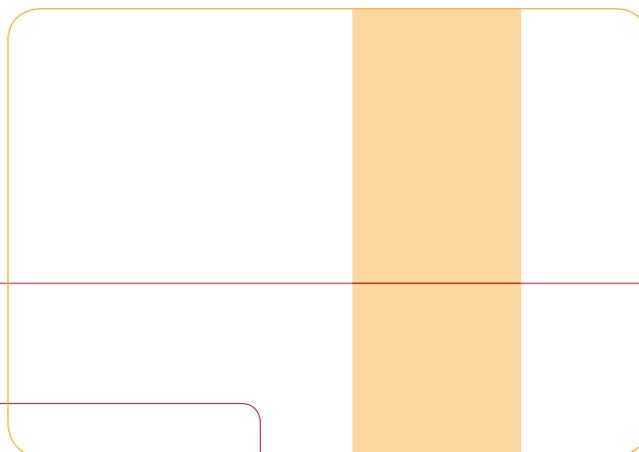
Teilprojekt der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung  
„Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW“



**Cemalettin Özer,**  
Dipl.-Ing.

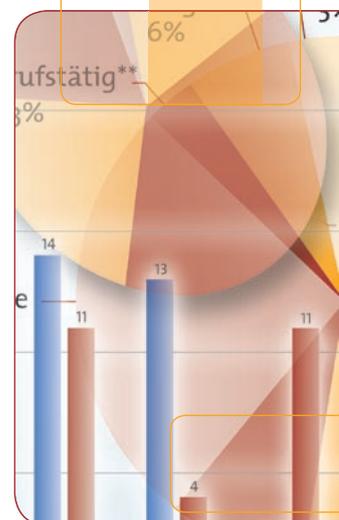
Das vorliegende Konzept gibt einen Einblick in die Einbindung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) sowie der Dachverbände von MSOen in die Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung und Arbeitsmarktintegration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten zwischen 25 und 50 Jahren – und die Professionalisierung dieser Organisationen. Das Konzept ist durch Mozaik gGmbH im Rahmen des EQUAL-Teilprojektes Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung entstanden. Es stellt eine Weiterführung des Konzeptes dar: „Beteiligung von Migrantenselbstorga-

nisationen (MSO) an der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte. Konzept für Kommunen, ARGEn, Arbeitsagenturen sowie weitere Bildungs- und Beratungsträger“. In dieser Fortsetzung werden die weiteren Erfahrungen mit den regional agierenden Migrantenselbstorganisationen in OWL sowie die Erkenntnisse im Umgang mit den Dachverbänden mit Sitz in NRW vorgestellt. Das Konzept will zur Diskussion anregen, aber auch zur Umsetzung in die Arbeit mit Migrantenselbstorganisationen herausfordern und ermutigen.



# Inhalt

<b>Vorwort</b>	2
<b>1. Ausgangssituation</b>	5
<b>2. Definition und Entwicklung von Migrantenselbstorganisationen</b>	6
<b>3. Sechs-Stufen-Modell des Beratungsnetzwerks Migrantenselbstorganisationen OWL und NRW</b>	7
<b>4. Ergebnisse aus der Modellregion OWL</b>	10
4.1 Qualifizierungsworkshops für MSO-Bildungsbeauftragte	10
4.2 Ergebnisse, Statistik der Einzelberatungen der MSO-Bildungsbeauftragten	11
4.3 Erfahrungsbericht des MSO-Bildungsbeauftragten Ali Dogan, Aleviten Gemeinde Bünde und Umgebung e.V.	17
4.3.1 Erfahrungsbericht der MSO-Bildungsbeauftragten Julia Lakirdakis-Stefanou, HELLAS – Vereinigung der Griechen & Philhellenen Paderborns e.V.	18
4.4 Expertenveranstaltungen in MSOen	18
<b>5. Zusammenarbeit mit Dachverbänden MSO in NRW</b>	20
5.1 Struktur von Dachverbänden von Migrantenselbstorganisationen	20
5.2 Recherche und Bestandsaufnahme der Dachverbände MSO in NRW	20
5.3 Kriterien zur Auswahl von Dachverbänden als Kooperationspartner	21
5.4 MSO-Bildungsbeauftragte in Dachverbänden	21
5.5 Kontaktaufnahme zu Dachverbänden und Gewinnung von MSO-Bildungsbeauftragten	22
5.6 Erfahrungen in der Kooperation mit Dachverbänden und MSO-Bildungsbeauftragten	23
<b>6. Ausgewählte Ergebnisse des Weiterbildungsbedarfs in den beteiligten Migrantenselbstorganisationen</b>	25
<b>7. Idee des MSO-Bewerbungscenters und ausgewählte Ergebnisse</b>	30
7.1 Daten und Fakten zur Nutzung der Bewerbungscenter in MSOen (Nutzerbefragung)	31
7.2 Sozialdemografische Daten der Nutzer	31
7.3 Erwartungen an das Beratungsangebot	35
7.4 Zufriedenheit mit dem Beratungsangebot	37
7.5 Nachgefragte Beratungsleistungen	38
7.6 Wünsche für eine Ausweitung des Beratungsangebotes	38
7.7 Bewerbungscenter in MSOen – eine Darstellung und Bewertung aus Sicht der Beratungsanbieter	39



<b>7.8</b>	Sozialdemografische Daten der Anbieter	39
<b>7.9</b>	Erwartungen an das Angebot und das Projekt	40
<b>7.10</b>	Das Tätigkeitsfeld im MSO-Bewerbungscenter	41
<b>7.11</b>	Perspektivische Bewertung der Bewerbungscenter	41
<b>8.</b>	<b>MOZAIK-Kompetenzerfassungskonzept von Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte</b>	42
<b>8.1</b>	Erfasste Kompetenzen	43
<b>8.2</b>	Methodik und Verfahren	43
<b>8.3</b>	Formale Rahmenbedingungen	43
<b>8.4</b>	Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden	43
<b>8.5</b>	Einbindung des Instruments in eine Förderkette	43
<b>8.6</b>	Abschließende Bewertung des Instruments	44
<b>9.</b>	<b>Gemeinsame Handlungsempfehlungen von Migrantenselbstorganisationen und Dachverbänden zum Thema Arbeitsmarktintegration</b>	44
<b>10.</b>	<b>Handlungsempfehlungen für die Kooperation mit Dachverbänden von Migrantenselbstorganisationen</b>	50
<b>11.</b>	<b>Öffentlichkeitsarbeit des Beratungsnetzwerks MSO in NRW</b>	51
<b>12.</b>	<b>Vorstellung der beteiligten Migrantenselbstorganisationen</b>	53
<b>13.</b>	<b>Gesamtteilnehmer des Beratungsnetzwerks MSO in NRW</b>	65
<b>14.</b>	<b>Nachwort</b>	66
<b>Anhang A</b>	<b>Fragebogen zur Erhebung des Qualifizierungsbedarfs der MSO- Bildungsbeauftragten</b>	69
<b>Anhang B</b>	<b>Fragebogen zur Erhebung des Weiterbildungsbedarfs von Migrantinnen und Migranten in MSOen</b>	71
<b>Anhang C</b>	<b>Förder- und Coachingplan</b>	74
<b>Anhang D</b>	<b>Übersicht Kompetenzfeststellungsverfahren</b>	77
<b>Anhang E</b>	<b>Übersicht Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Zeugnissen</b>	79
<b>Anhang F</b>	<b>Produktliste Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW</b>	84
<b>Anhang G</b>	<b>Infos zum Projektträger</b>	87
<b>Impressum</b>		88



# 1. Ausgangssituation

Migrantenselbstorganisationen werden viel zu wenig in die Entscheidungsfindung über Bedürfnisse und Belange, die sie selbst betreffen, einbezogen. Die mangelnde Anerkennung von integrativen Migrantenselbstorganisationen als gleichberechtigte Kooperationspartner und die kaum vorhandene finanzielle Unterstützung schließt sie aus vielen Entscheidungsprozessen aus – obwohl es um Themen geht, die sie unmittelbar angehen.

Aus diesem Grund ist eine Professionalisierung von integrativen Migrantenselbstorganisationen sowie deren Akquise als Kooperationspartner für Regeleinrichtungen unumgänglich. Durch ihre Struktur, sowohl Anlaufstelle bei Problemen zu sein als auch (sozio-)kulturelle Angebote bereitzustellen, stellen sie für Menschen mit Migrations-

hintergrund einen „Raum des Vertrauens“ dar. Migrantenselbstorganisationen verfügen über einen sehr guten Zugang zu Menschen mit Migrationshintergrund und kennen deren Bedürfnisse und Probleme. Man kann über sie ca. 60 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund erreichen. Zudem ist die Förderung der interkulturellen Vernetzung im Rahmen des Beratungsnetzwerks Migrantenselbstorganisationen ein wichtiges Thema. Durch die interkulturelle Vernetzung der Bildungsbeauftragten aus Migrantenselbstorganisationen wird ein reger Austausch zwischen diesen Organisationen geleistet, was unter anderem zur Herausbildung einer starken Interessengemeinschaft geführt hat. Des Weiteren kommen auf diese Weise Menschen verschiedener Herkunft zusammen und arbeiten gemeinsam an integrations- bzw. arbeitsmarktpolitischen Themen. Zusätzlich werden sie im Rahmen von Arbeitskreisen, Konferenzen und Fortbildungen mit Weiterbildungsakteuren vernetzt.

Ein weiterer wichtiger Punkt, der Handeln erfordert, ist die im Vergleich zu Einheimischen hohe Arbeitslosenquote unter Menschen mit Migrationshintergrund. Sie kämpfen mit einem erschwerenden Zugang zum Arbeitsmarkt und zu beruflichen Bildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen. Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit ausländischem Pass ist rund zwei- bis dreimal so hoch wie bei Deutschen (Im März 2005 ermittelte die Bundesagentur für Arbeit eine Arbeitslosenquote von 23,1 Prozent bei Menschen mit ausländischem Pass. Zum Vergleich die Arbeitslosenquote insgesamt: 11,2 Prozent). Menschen mit ausländischem Pass nehmen zudem deutlich weniger an einer beruflichen Weiterbildung teil (13 Prozent) als einheimische Deutsche (27 Prozent, siehe Berichtssystem Weiterbildung IX des BMBF, 2006). Einer der vielen Gründe neben unzureichenden Deutschkenntnissen sind fehlende migrantInnen-spezifische bzw. interkulturelle Angebote, Informationen und Kenntnisse über das (Weiter-)Bildungssystem sowie über Wege, die zu einem Platz auf dem Arbeitsmarkt führen könnten. Die fehlende interkulturelle Öffnung stellt ein weiteres Problem in diesem Bereich dar.



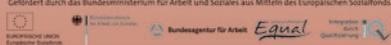
**Beratungsnetzwerk für Migrantenselbstorganisationen in NRW**

**Integration durch Kooperation: Mit Migranten. Für Migranten.**



**MOZAIK**  
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH  
www.mozaik.de

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



## 2. Definition und Entwicklung von Migrantenselbstorganisationen

Migrantenselbstorganisationen sind die von Zuwanderinnen und Zuwanderern gegründeten Zusammenschlüsse bzw. Vereine. Ihr Ziel ist es, eigene Interessen durchzusetzen, Selbsthilfepotenziale zu bündeln und Brücken in die Gesellschaft zu bauen. Unterschieden wird zwischen „herkunftshomogen“ und „herkunftsheterogen“ zusammengesetzten Vereinen. Mitglieder herkunftshomogener Vereine kommen aus einem Land, einer Region bzw. Stadt oder einer bestimmten religiösen oder ethnischen Gruppe. Herkunftsheterogene Vereine dagegen setzen sich aus Mitgliedern verschiedener Länder bzw. Religionen zusammen. Neben dieser Unterscheidung wird ebenfalls zwischen Vereinen differenziert, die sich am Herkunftsland orientieren, und Vereinen, die sich an der Aufnahmegesellschaft ausrichten. Die Themenfelder der Migrantenselbstorganisationen sind vielfältig: Religion, Kultur, Sport, Bildung, Politik etc. (vgl. [www.integration.nrw.de/beratung/selbstorganisation.html](http://www.integration.nrw.de/beratung/selbstorganisation.html); Huth, 2004: 1).

Wie aber entstanden und entwickelten sich Migrantenselbstorganisationen? Kurz nach ihrer Einwanderung in den 50er- und 60er-Jahren haben sich ausländische Arbeiter in Deutschland vorwiegend in Arbeitervereinen organisiert. Insbesondere ging es den Menschen um die Pflege und Bewahrung der heimischen Kultur. Zudem wurden den Landsleuten Hilfestellungen und soziale Dienstleistungen in deren Muttersprache angeboten (vgl. Hadeed, 2001). Daneben entwickelten sich vermehrt religiös ausgerichtete Vereine. Vor allem wuchs in den 60er-Jahren die Anzahl islamischer Religionsgemeinschaften. Diese entstanden aus

dem Bedürfnis der Muslime heraus, ihre Religion auszuüben – viele der aus der Türkei, Marokko und Tunesien eingewanderten Menschen waren Muslime und in Deutschland gab es kaum entsprechende Einrichtungen, wo sie ihre Religion praktizieren konnten (Hunger, 2004: 8).

Zu Beginn der 70er-Jahre bildeten sich zunehmend politische Vereine – das hatte insbesondere mit den Staats- und Regierungskrisen in vielen Herkunftsländern zu tun (z. B. Türkei). Diese Vereine sind heute immer noch vertreten und konzentrieren sich vorwiegend auf die politische Situation im jeweiligen Herkunftsland.

Durch den Zuzug von Familienangehörigen der Arbeitsmigranten rückten bildungspolitische Fragen und -Probleme immer stärker in den Fokus der Zugewanderten – als Reaktion darauf entstanden Elternvereine. Zu ihren Schwerpunkten zählten u. a. Hausaufgabenhilfe, Rechtsberatung in schulpolitischen Fragen etc. (ebd.: 10). Dieser Vereinstyp war und ist insbesondere bei Menschen mit spanischem und griechischem Migrationshintergrund verbreitet.

Im Laufe der Zeit bildeten sich immer stärker Vereine, die sich auf Freizeitangebote spezialisierten. Das waren neben Sportvereinen ebenso Musikvereine oder auch organisierte Reisegruppen. Inzwischen machen Vereine, die kulturelle Angebote für ihre Mitglieder bereitstellen, den größten Anteil unter den Migrantenselbstorganisationen aus. 90 Prozent der in einer Studie befragten Selbstorganisationen (Thränhardt/Dieregswiler, 1999) gaben an, kulturelle Angebote für ihre Mitglieder zu organisieren (ebd.: 9).

In den 70er- und 80er-Jahren änderte sich die berufliche Situation der Migrantinnen und Migranten – beispielsweise machten sich immer mehr von ihnen selbstständig oder wurden verstärkt im Dienstleistungsbereich tätig. So entstanden vermehrt Berufsverbände als Interessenvertretung dieser Zielgruppe.

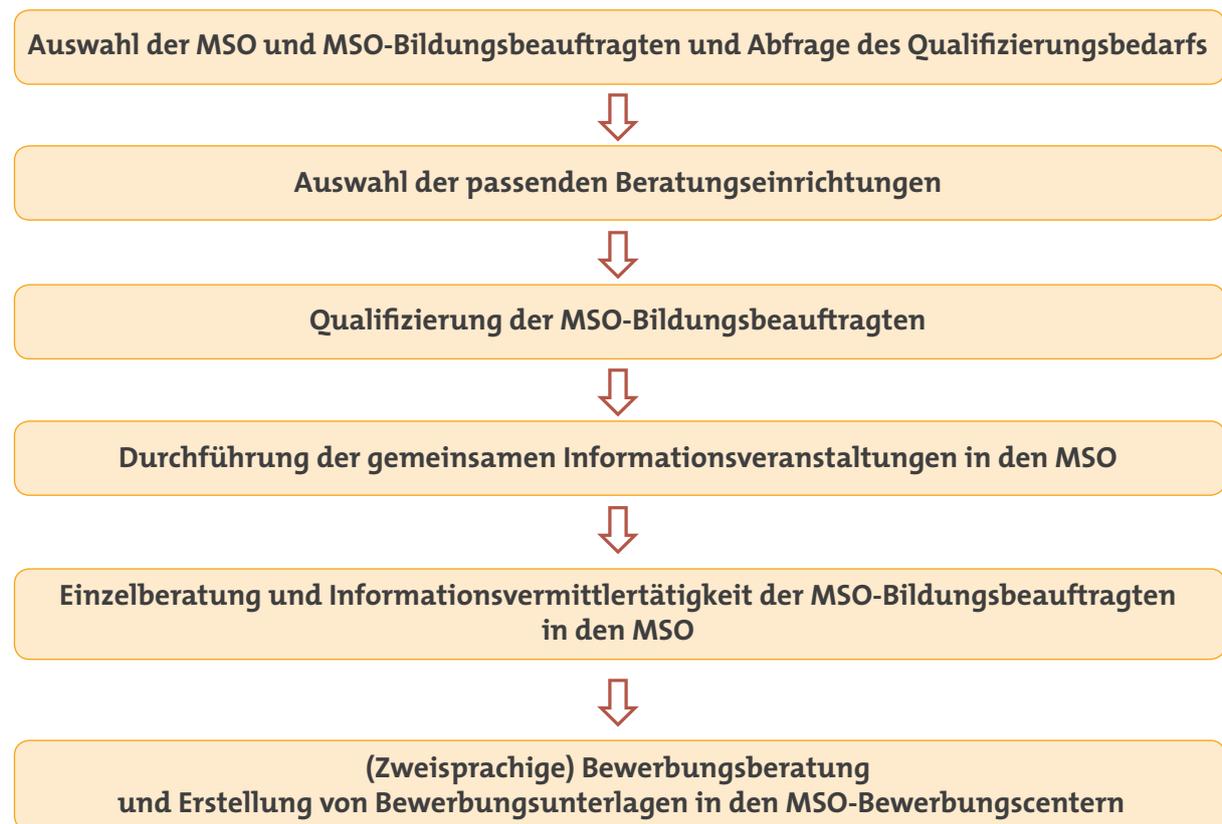
Als letztes können laut Hunger (2004) Vereinigungen unterschieden werden, die ihre Angebote auf bestimmte Untergruppen der Migrantinnen und Migranten zugeschnitten haben, wie z. B. Jugend-, Studenten- oder Seniorenvereine. Diese Vereinstypen machen jedoch einen geringen Teil der verschiedenen Organisationstypen aus.



### 3. Sechs-Stufen-Modell des Beratungsnetzwerks Migrantenselbstorganisationen in NRW

Das Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW orientierte sich bei seiner Entwicklung und Durchführung an einem Sechs-Stufen-Modell (siehe Abbildung 1). Dabei wurde das

Modell, das in OWL für regionale Migrantenselbstorganisationen eingesetzt wurde, für die Umsetzung auf NRW-Ebene modifiziert (siehe Kapitel 5).



**Abbildung 1**

#### Stufe 1 – Auswahl der MSOen und MSO-Bildungsbeauftragten und Abfrage der Qualifizierungsbedarfe

In einem ersten Schritt wählte das Projektteam die kooperierenden Migrantenselbstorganisationen in OWL und die MSO-Bildungsbeauftragten aus. Dazu wurden als erstes – mit Hilfe des Internets und der MSO-Datenbank von BQN-OWL (Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Jugendliche mit Migrationshintergrund in Ostwestfalen-Lippe) Adressen von Migrantenselbstorganisationen recherchiert. Ferner waren Adressenlisten hilfreich, die von der Geschäftsstelle des Ausländerbeirates

Paderborn sowie der Geschäftsstelle des Rates für Integration in Gütersloh zur Verfügung gestellt wurden. So kamen im August 2005 insgesamt 291 Adressen von Migrantenselbstorganisationen zusammen, die in der Folgezeit stets aktuell gehalten werden mussten.

Nach Erhebung der Migrantenselbstorganisationen wurden Kriterien gebildet, anhand derer die Kontaktaufnahme sowie die Kooperation mit ihnen erfolgen sollte.

### Wichtige Auswahlkriterien für die Kontaktaufnahme mit Migrantenselbstorganisationen waren:

- Zielgruppe des Projektes sollte vertreten sein (Migrantinnen und Migranten im Alter von 25 bis 50 Jahren)
- Interesse der Migrantenselbstorganisation an dem Thema Bildung, berufliche Integration
- Integrativ arbeitende Migrantenselbstorganisationen
- Migrantenselbstorganisationen verschiedener Herkunftsländer sollten vertreten sein
- Regionale Verteilung der Migrantenselbstorganisationen auf Ostwestfalen-Lippe
- Anzahl der Mitglieder einer Migrantenselbstorganisation (ab 50 Mitglieder)
- Verfassungsrechtlich unproblematische Migrantenselbstorganisationen

### Ebenso wurden für die MSO-Bildungsbeauftragten Kriterien aufgestellt:

- Hohes Interesse und Engagement
- Anerkennung durch die Mitglieder des Vereins und des Vorstands/Vertrauen
- Gute Deutsch- und Muttersprachenkenntnisse
- Grundkenntnisse des deutschen Bildungs- und Weiterbildungssystems
- Gute bzw. erfolgreiche berufliche bzw. akademische Laufbahn
- Zeitliche Flexibilität bezüglich Treffen und Veranstaltungen
- Offenheit gegenüber anderen Kulturen und Nationalitäten

Nach Festlegung dieser Kriterien erfolgte die Kontaktaufnahme zu Migrantenselbstorganisationen, über die die MSO-Bildungsbeauftragten akquiriert werden sollten. Durch Telefongespräche und persönliche Treffen wurden acht Migrantenselbstorganisationen in OWL ausgewählt.

Nach Akquise der Migrantenselbstorganisationen und möglichen Bildungsbeauftragten, die durch den Vorstand der Organisationen vorgeschlagen worden waren, wurde eine erste Informationsveranstaltung zum näheren Kennenlernen des Projektes sowie zum Kennenlernen untereinander organisiert. Recht zügig kristallisierte sich heraus, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer Interesse an der Tätigkeit als Bildungsbeauftragte hatten. Dies lag auch an den Gesprächen und den zur Verfügung gestellten Informationen im Vorfeld (z. B. Exposé, Power-Point-Präsentationen etc.).

Ferner wurde für dieses Treffen ein Fragebogen entwickelt, der dazu diente herauszufinden, welcher Bedarf an Qualifizierungsworkshops bei den Bildungsbeauftragten bestand (siehe Anhang A). Die Themenbereiche bzw. Kategorien wurden durch Teambesprechungen festgelegt – auch hier spielte die langjährige Erfahrung mit der Arbeit von Migrantinnen und Migranten eine bedeutsame Rolle. Außerdem wurde ein Feld für Vorschläge und Ideen freigelassen, um Raum für weitere Themenbereiche zu geben, die in dem Fragebogen nicht berücksichtigt worden waren. Die Fragebögen wurden von den Bildungsbeauftragten ausgefüllt. Ziel dieser Erhebung war, die Qualifizierungsworkshops genau an die Bedürfnisse der Bildungsbeauftragten anzupassen.

### MSO-Bildungsbeauftragte aus OWL

Bildungsbeauftragte/r	Beruf	Sprachen	Alter	Migrantenselbstorganisation
Miltiades Stavropoulos	Lehrer, Pfarrer	Griechisch, Deutsch	57	AG Vereine & Institutionen für Griechen in Gütersloh e.V.
Ali Dogan	Rechtsreferendar	Türkisch, Deutsch, Englisch	25	Alevitischer Kulturverein Bünde e.V.
Julia Lakirdakis-Stefanou	Dipl. Pädagogin	Griechisch, Deutsch, Englisch	36	HELLAS – Vereinigung der Griechen und Philhellenen Paderborns e.V.
Benal Bicak	Biologie-Studentin	Türkisch, Deutsch, Englisch	25	Türkischer Eltern- und Bildungsverein Minden e.V.
Alexander Wittmer	Schauspieler	Russisch, Deutsch, Englisch	36	Monolith e.V. – Netzwerk Aussiedler Paderborn e.V.

Bildungsbeauftragte/r	Beruf	Sprachen	Alter	Migrantenselbstorganisation
Murisa Adilovic Berends	Dolmetscherin	Bosnisch, Deutsch	39	Bosnischer Verein Bielefeld e.V., Migrationsrat Bielefeld
Fatma Daldal	Vermögensberaterin	Deutsch, Türkisch	36	Ausländerbeirat Minden
Metin Karadag	Arbeiter	Deutsch, Türkisch	29	DIDF e.V., Bielefeld

## Stufe 2 – Auswahl der passenden Beratungseinrichtungen

Anhand der festgestellten Qualifizierungsbedarfe der MSO-Bildungsbeauftragten wurden Bildungs- und Beratungsträger aus der Region ausgewählt, die zu gemeinsamen Treffen mit Migrantenselbstorganisationen und als Referentinnen und Referenten zu Qualifizierungsworkshops eingeladen wurden – aus diesen Treffen und Workshops sind Kooperationen entstanden. Z. B. erhalten die Migrantenselbstorganisationen regelmäßig Informationsmaterialien von einigen Bildungsträgern und

stehen als Referenten für Veranstaltungen oder aber auch als Ansprechpartner bei Fragen und Problemen zur Verfügung. Zudem sind einige MSO-Bildungsbeauftragte in verschiedenen Arbeitskreisen zum Thema Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten vertreten und wirken bei Tagungen mit (z. B. als Moderatoren, in der Organisation etc.).

## Stufe 3 – Qualifizierung der MSO-Bildungsbeauftragten

Die für die Qualifizierung der MSO-Bildungsbeauftragten entwickelten Workshop-Module werden in Kapitel 4.1 vorgestellt.

## Stufe 4 – Durchführung der gemeinsamen Informationsveranstaltungen in den Migrantenselbstorganisationen

Um das Teilprojekt und dessen Ziele den Mitgliedern in den Migrantenselbstorganisationen vorzustellen, wurden bei Treffen der jeweiligen Migrantenselbstorganisationen Informationsveranstaltungen durchgeführt – organisiert in Kooperation mit den MSO-Bildungsbeauftragten.

Im Vorfeld der Veranstaltungen wurden Fragebögen für die Migrantinnen und Migranten entwickelt (siehe Anhang B). Ziel der Bögen und der anschließenden Bedarfserhebung war sowohl die

Erfassung der beruflichen und soziodemografischen Situation der Menschen, die in Migrantenselbstorganisationen vertreten sind, als auch die Erhebung der Interessen an Weiterbildungskursen zu verschiedenen Themen. Die Fragebögen wurden für relevante Migrantenselbstorganisationen in die jeweilige Muttersprache übersetzt. Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung sind in Kapitel 6 dargestellt.

## Stufe 5 – Einzelberatung und Informationsvermittlungstätigkeit der MSO-Bildungsbeauftragten in den Migrantenselbstorganisationen

Schließlich standen auf dieser Stufe die Einzelberatungen der MSO-Bildungsbeauftragten mit Hilfe von Förder- und Coachingplänen (siehe Anhang

C) an sowie die Vermittlertätigkeit der MSO-Bildungsbeauftragten. Die Ergebnisse der Beratungen sind in Kapitel 4.2 dargestellt.

## Stufe 6 – (Zweisprachige) Bewerbungsberatung und Erstellung von Bewerbungsunterlagen in den MSO-Bewerbscentern

Eine ausführliche Darstellung zu dieser Stufe ist in Kapitel 7 dargestellt.

## 4. Ergebnisse aus der Modellregion OWL

In diesem Kapitel sollen weitere, nach dem 2006 veröffentlichten Konzept „Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) an der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte. Konzept für Kom-

munen, ARGE n, Arbeitsagenturen sowie weitere Bildungs- und Beratungsträger“ gesammelten Ergebnisse bzw. Erfahrungen der Modellregion OWL vorgestellt werden.

### 4.1 Qualifizierungsworkshops für MSO-Bildungsbeauftragte

Im Vorfeld eines Vernetzungstreffens der beteiligten MSOen wurde ein Fragebogen entwickelt, der dazu diente herauszufinden, welcher Bedarf an Qualifizierungsworkshops bei den MSO-Bildungs-

beauftragten bestand, um diese Tätigkeit in ihren Migrantenselbstorganisationen auszuführen (siehe Anhang A).

#### Workshopmodule

Aufgrund der Ergebnisse dieser Erhebung entwickelten wir vier Workshopmodule, die im Folgenden skizziert werden. Die Workshops legen den Fokus insbesondere auf das eigene Lernen der Bildungsbeauftragten. Dem Erfahrungsaustausch sowie dem hohen Maß an Interaktion in der Gruppe kommt eine besondere Relevanz zu. Daher werden erfahrungs- und handlungsorientierte Me-

thoden in den Workshops eingesetzt, wie z. B. Gruppenübungen, der Einsatz von Simulationen sowie die Nutzung des World Wide Web. So lernen die MSO-Bildungsbeauftragten, wie sie die Ratsuchenden in ihren MSOen professionell beraten und welche Werkzeuge sie dafür brauchen können. Die Gruppendynamik wird durch das Vertrauen/das gegenseitige Kennen in der Gruppe gefördert.

#### Modul 1: Weiterbildung, arbeitsmarktrelevante Themen

	Thema	Inhalte	Zeiteinheit
1	Möglichkeiten der Weiterbildung und Qualifizierung in OWL	Bedeutung Weiterbildung, Übersicht der Angebote in OWL, Anerkennung Bildungsabschlüsse	1 Tag à 4 Std.
2	Vorstellung des Bildungswerks der ostwestfälischen Wirtschaft e.V. (BOW)	Möglichkeiten der Weiterbildung in OWL	1 Tag à 4 Std.
3	Vorstellung der Handwerkskammer OWL, des Handwerksbildungszentrums Bielefeld und des Malerbildungszentrums Bielefeld	Informationen über Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Migrantinnen und Migranten	1 Tag à 3 Std.
4	Bewerbungstraining	Möglichkeiten der Arbeitssuche, Anschreiben, Lebenslauf, Anerkennung ausländischer Zeugnisse, Online-Bewerbungen, Vorstellungsgespräche	6 Tage à 4 Std.
5	Methoden der Kompetenzfeststellung im interkulturellen Kontext	Kompetenzbilanz für MigrantInnen	1 Tag à 5 Std.

insgesamt 40 Std.

## Modul 2: Öffentlichkeitsarbeit

	Thema	Inhalte	Zeiteinheit
1	Moderationsworkshop	Interview, Moderation, Selbstdarstellung	2 Tage à 6 Std.
2	Präsentieren-Argumentieren-Moderieren	Vorbildertraining zu Statement und Podiumsdiskussion	1 Tag à 6 Std.
3	Erfolgreiche Gesprächsführung für MSO-Bildungsbeauftragte	Kommunikations- und Rhetoriktraining	1 Tag à 2 Std. 1 Tag à 8 Std.

insgesamt 28 Std.

## Modul 3: Professionalisierung von Migrantenselbstorganisationen

	Thema	Inhalte	Zeiteinheit
1	Vielfalt als Chance! Interkulturelle Kommunikation und Konfliktregelung in Migrantenselbst- und Beratungsorganisationen	Kultur, Kommunikation, interkulturelle Kommunikation	1 Tag à 6 Std.
2	Professionalisierung von Migrantenselbstorganisationen: Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Migrant/en/innen	Die Bildungsbeauftragten lernen, die Gesamtsituation ihrer MSO in allen Zusammenhängen zu erkennen/eine Art Analyse bzw. Selbstreflexion Projektmanagement	2 Tage à 7 Std.
3	Hartz IV und Co.: Konsequenzen für Menschen mit ausländischem Pass	Überblick über die Gesetze (wg. Hartz IV)	1 Tag à 5 Std.

insgesamt 22 Std.

## Modul 4: Interkulturelle Netzwerktreffen

Im Rahmen des Projektes finden regelmäßige Vernetzungstreffen der ehrenamtlichen MSO-Bildungsbeauftragten zum Erfahrungsaustausch statt. Dabei haben die MSO-Bildungsbeauftragten die Möglichkeit, gemeinsame Ideen zu äußern sowie sich bzw. die verschiedenen Kulturen näher kennenzulernen und sich stärker interkulturell zu vernetzen. Im Rahmen dieser Treffen wurden auch

gemeinsam Handlungsempfehlungen für die Politik und Fachöffentlichkeit entwickelt (siehe Anhang). Die Netzwerk- und Austauschtreffen fanden und finden ca. ein- bis zweimal im Monat (bisher 30 Stunden) statt – genau wie die Workshops steigen auch die Treffen in der Woche abends oder an Wochenenden.

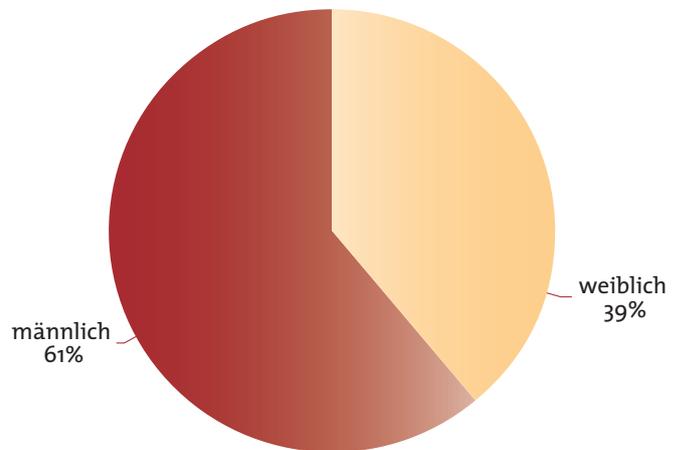
## 4.2 Ergebnisse, Statistik der Einzelberatungen der MSO-Bildungsbeauftragten in OWL

Die MSO-Bildungsbeauftragten übernehmen mehrere Aufgaben im Rahmen ihrer Tätigkeit. Zum einen ist ihre Hauptaufgabe das Fördern, Beraten sowie das Vermitteln von erwachsenen Migrantinnen und Migranten an entsprechende Institutionen. Das Nahebringen der Relevanz von Weiterbildung ist eine weitere, ebenso bedeutsame An-

gelegenheit. Zum anderen fungieren die Beauftragten als Ansprechpartner für Bildungs- und Beratungsträger, Agenturen, ARGEn etc. – sie dienen als Mittler bzw. Kooperationsbrücken, die wesentlich zur Vernetzung von MSOen untereinander sowie mit Regelinstitutionen beitragen.

Im Zeitraum vom 01.04.2006 bis zum 30.11.2007 wurden im Rahmen des Beratungsnetzwerks MSO 141 ratsuchende Migrantinnen und Migranten mit Hilfe von Förder- und Coachingplänen durch acht MSO-Bildungsbeauftragte unterstützt. Grafik 1 macht deutlich, dass Männer die Angebote etwas mehr in Anspruch genommen haben als Frauen.

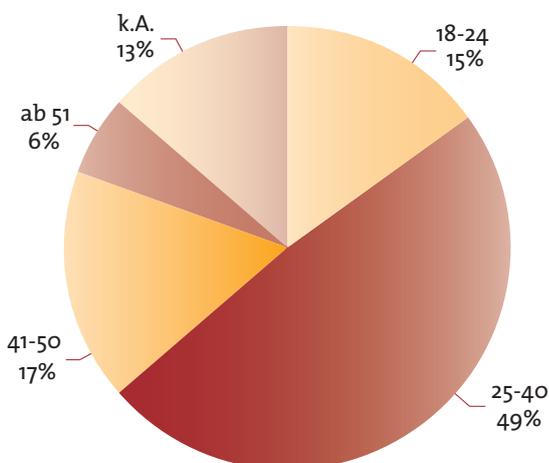
**Grafik 1: Geschlechterverteilung der Ratsuchenden in MSO (N=141)**



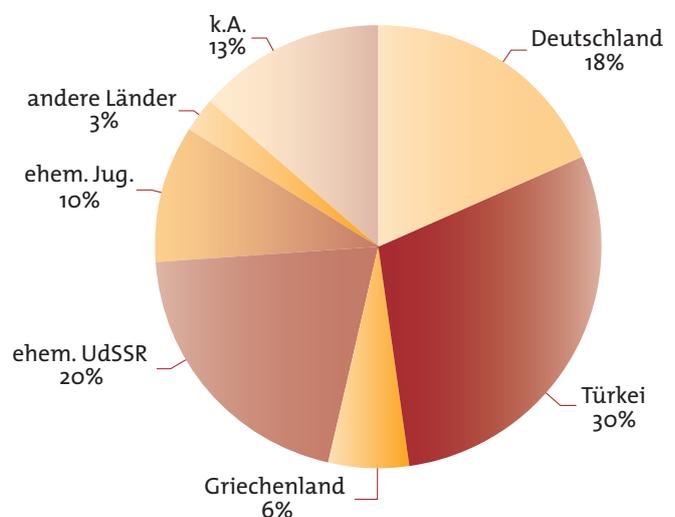
Fast 70 Prozent der Ratsuchenden sind 25 bis 50 Jahre alt und entsprechen somit der anvisierten Zielgruppe des Beratungsnetzwerks MSO. Dennoch werden auch andere Altersgruppen beraten, wenn sie direkten Kontakt zu den MSO-Bildungsbeauftragten suchen und ihre Unterstützung in Anspruch nehmen möchten (siehe Grafik 2).

Grafik 3 zeigt, dass knapp 70 Prozent der Ratsuchenden nicht in Deutschland, sondern im Herkunftsland geboren sind.

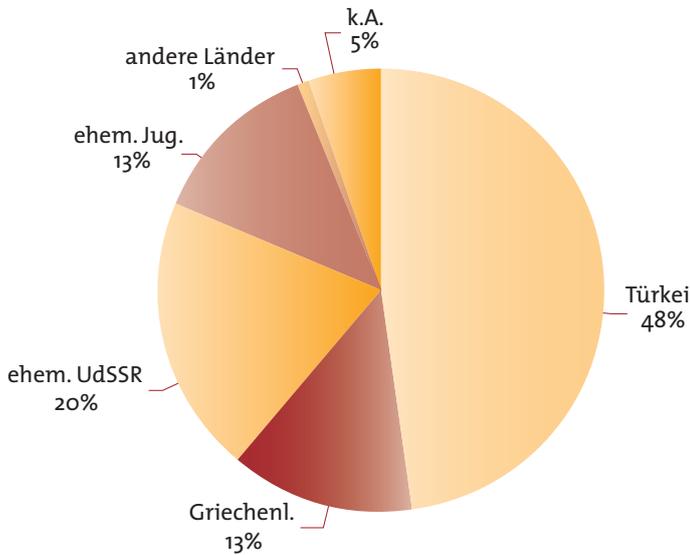
**Grafik 2: Altersverteilung der Ratsuchenden in MSO (N=141)**



**Grafik 3: Geburtsorte der Ratsuchenden in MSO (N=141)**



**Grafik 4: Herkunftsland der Ratsuchenden in MSO (N=141)**

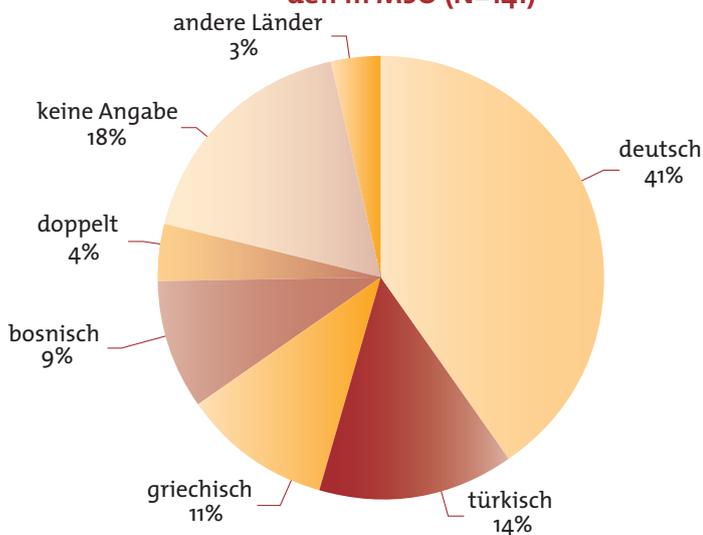


Etwa die Hälfte der Ratsuchenden Personen haben einen türkischen Migrationshintergrund, 20 Prozent einen russischen, 13 Prozent einen griechischen und ebenso viele einen ex-jugoslawischen Hintergrund. Diese Zahlen hängen mit der Zusammensetzung der beteiligten MSOen zusammen – drei MSOen von türkeistämmigen Menschen sind im Beratungsnetzwerk vertreten (siehe Grafik 4).

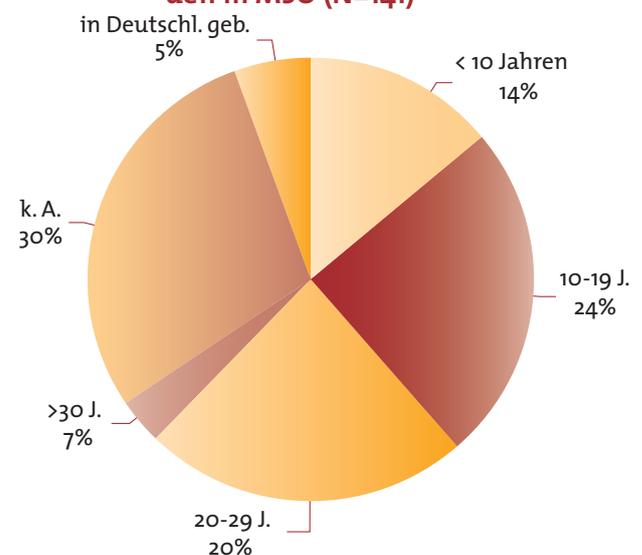
Grafik 5 verdeutlicht, dass ein hoher Anteil – circa 40 Prozent – der Ratsuchenden deutsche Staatsangehörige sind –in diesem Falle in besonders hohem Maße die Ratsuchenden mit türkischem sowie russischem Migrationshintergrund (Ausiedlerinnen und Aussiedler).

Lediglich 5 Prozent der Ratsuchenden, die auch eine Angabe zu der Aufenthaltsdauer in Deutschland gemacht haben, sind in Deutschland geboren. Etwa ein Viertel der Ratsuchenden lebt bereits seit über zehn Jahren in Deutschland – 20 Prozent über 20 Jahre und sieben Prozent über 30 Jahre. Deutlich wird, dass Migrantenselbstorganisationen auch nach langjährigem Aufenthalt eine wichtige Anlaufstelle für Migrantinnen und Migranten darstellen. Die Ressourcen dieser Organisationen sollten von daher stärker genutzt werden – wie schon das Land Nordrhein-Westfalen im Zuwanderungs- und Integrationsbericht 2004 betont: Migrantenselbstorganisationen sind zu einer unverzichtbaren Stimme der Integrationsbemühungen vor Ort und im Land geworden.

**Grafik 5: Staatsangehörigkeit der Ratsuchenden in MSO (N=141)**

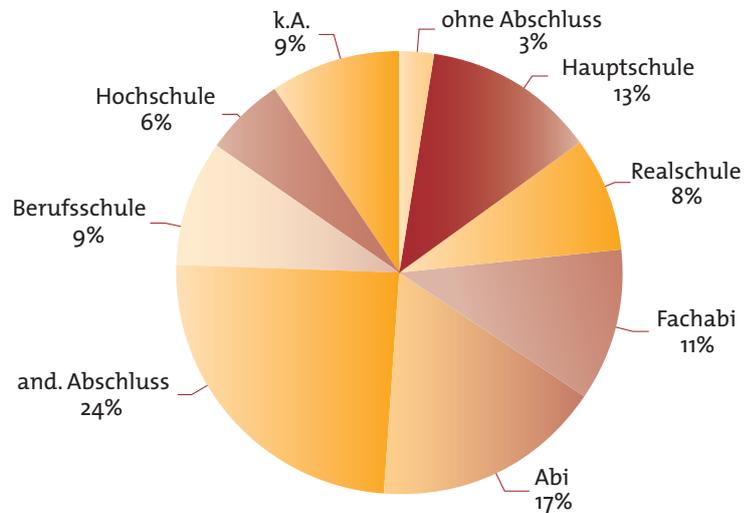


**Grafik 6: Aufenthaltsdauer der Ratsuchenden in MSO (N=141)**



In Grafik 7 sind die jeweiligen Schul- bzw. Berufsabschlüsse der Ratsuchenden zu sehen. Nur 3 Prozent haben keinen Abschluss – Ratsuchende mit Abitur oder Fachabitur sind sogar stärker vertreten als solche mit Hauptschulabschluss. In der Kategorie „anderer Abschluss“ ist insbesondere der Grundschulabschluss vertreten. Deutlich wird hier, dass in Migrantenselbstorganisationen Menschen mit verschiedenen Schulabschlüssen zusammen treffen. Die Angebote dieser Organisationen sind demnach so vielfältig, dass sich diese Menschen „unter einem Dach“ zusammenschließen und Aktivitäten durchführen.

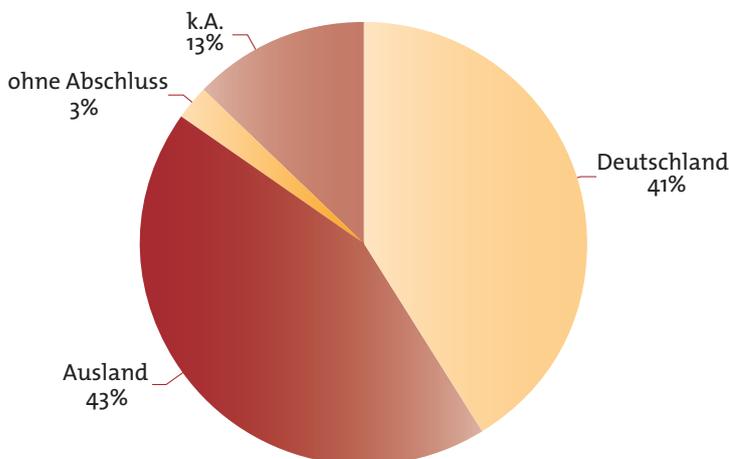
**Grafik 7: Schul- bzw. Berufsabschluss der Ratsuchenden in MSO (N=141)**



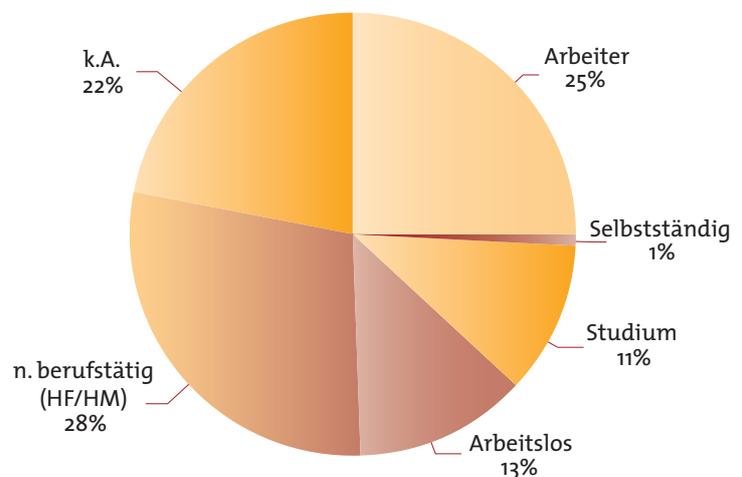
Der Ort des erworbenen Schul- bzw. Berufsabschlusses steht in ähnlichem Verhältnis zueinander. 41 Prozent der Ratsuchenden haben ihren Abschluss in Deutschland und 43 Prozent im Ausland erworben (Grafik 8).

Ein Blick auf die berufliche Situation der Ratsuchenden (Grafik 9) zeigt, dass es sich vor allem um nicht berufstätige Männer und Frauen handelt, die jedoch nicht arbeitslos gemeldet sind, sowie um gering qualifizierte Arbeiter. Die relativ hohe Zahl an gering qualifizierten Arbeitern bedeutet gleichzeitig, dass die Arbeitsstellen dieser Menschen durch den wirtschaftlichen Wandel in Gefahr sein könnten. Weiterbildung ist in diesem Zusammenhang eine Möglichkeit, dieser Gefahr entgegenzuwirken.

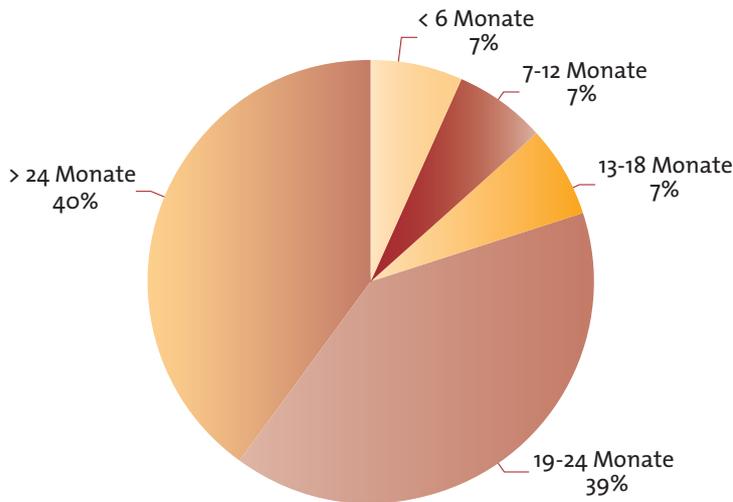
**Grafik 8: Ort des Schulabschlusses der Ratsuchenden in MSO (N=141)**



**Grafik 9: Berufliche Situation der Ratsuchenden in MSO (N=141)**



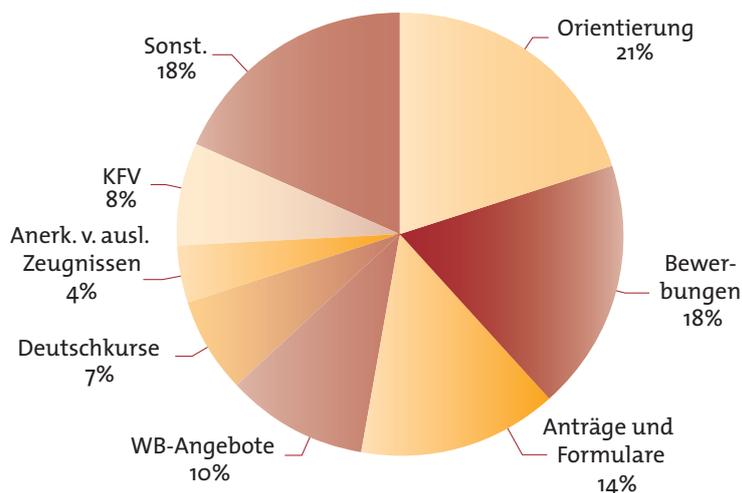
**Grafik 10: Dauer der Arbeitslosigkeit der Ratsuchenden o. Beschäftigung in MSO (N=18)**



Lediglich 13 Prozent der Ratsuchenden sind arbeits-suchend gemeldet – schaut man sich hier jedoch auch Grafik 10 an, wird schnell deutlich, dass fast alle dieser Personen unter die Kategorie „langzeit-arbeitslos“ fallen.

Interessant ist, dass auch Personen, die sich im Studium befinden, die Beratungen der Bildungs-beauftragten in Anspruch nehmen. Ein qualitativer Blick in die Förder- und Coachingpläne verdeutlicht, dass Studenten insbesondere bezüglich Bewerbungen die Beratungen nutzen. 22 Prozent der Ratsuchenden machen keine nähere Angabe zu ihrer beruflichen Position – das nähere Betrachten der Förder- und Coachingpläne zeigt jedoch deutlich, dass in vielen dieser Fälle davon auszugehen ist, dass diese Personen nicht erwerbstätig sind (z. B. geht es hier um die Beratungsthemen Orientierung bei Arbeitssuche, Bewerbung etc.).

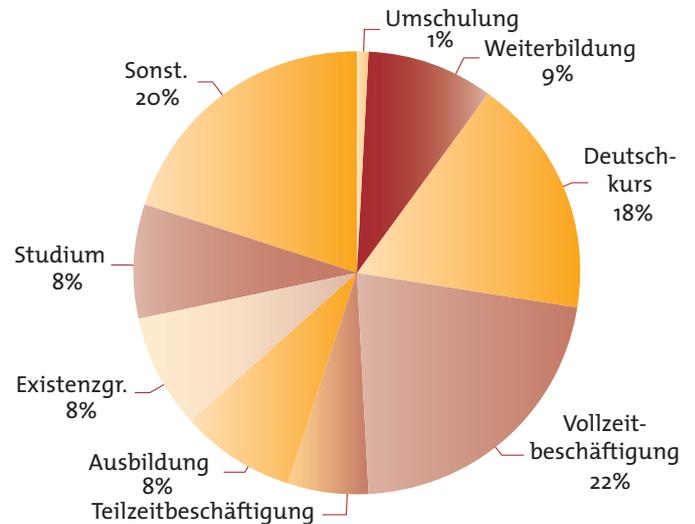
**Grafik 11: Aktuelle Probleme der Ratsuchenden in MSO (N=141)**



Die aktuellen Probleme der Ratsuchenden sind sehr verschieden (Grafik 11). 21 Prozent von ihnen benötigen insbesondere Orientierungshilfe – z. B. bei der Arbeitssuche oder bezüglich der individuell machbaren und passenden Möglichkeiten, sich beruflich orientieren zu können. Fast ebenso viele Personen suchen Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen. Aber auch Kompetenzfeststellungsverfahren, die Anerkennung ausländischer Zeugnisse, Informationen über Deutschkurse sowie Weiterbildungsangebote sind wichtige Bereiche, in denen die hier erfassten Personen Hilfe benötigen. Häufig kommen die Ratsuchenden mit mehreren Anliegen gleichzeitig, wie in dem Beispiel einer 31-jährigen Frau: Sie bittet um Unterstützung eines Bildungsbeauftragten beim Ausfüllen von Formularen und Anträgen für die ARGE, bei der Anerkennung von ihrem im Ausland erworbenen Zeugnis sowie bei Informationen über für sie in Frage kommende Deutschkurse.

22 Prozent der Ratsuchenden streben eine Vollzeit- und 6 Prozent eine Teilzeitbeschäftigung an (Grafik 12). Fast 20 Prozent möchten einen Deutschkurs besuchen, um ihre Sprachkenntnisse aufzubessern. Interessant ist auch, dass die Bildungsbeauftragten bei der Existenzgründung um Rat gefragt werden.

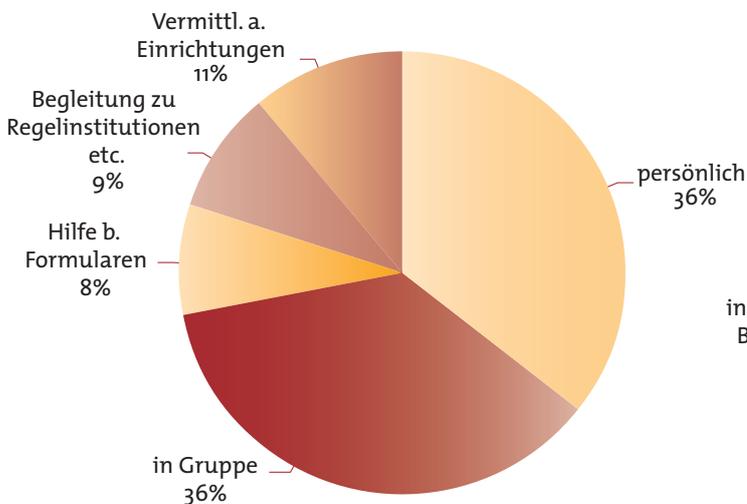
**Grafik 12: Ziele u. Klärungsbedarfe der Ratsuchenden in MSO (N=141)**



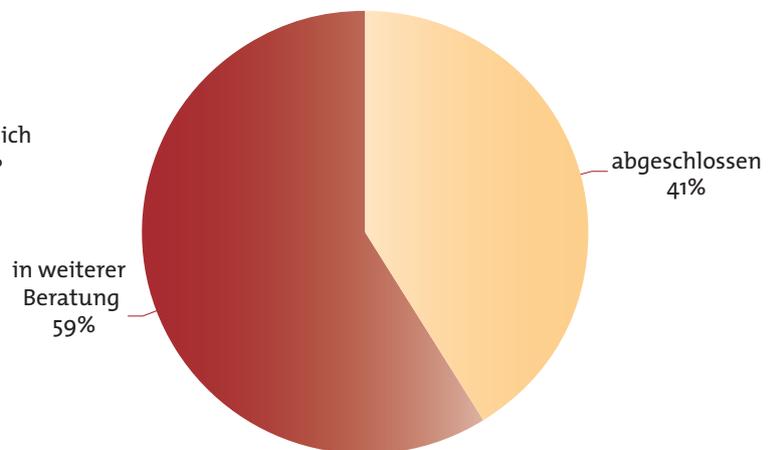
Die Beratungen erfolgen sowohl in Einzel- als auch in Gruppengesprächen in gleichem Maße (Grafik 13). Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Ratsuchenden jeweils aus gleichen MSOen kommen und sich untereinander kennen und vertraut sind. Diese Vertrauenssituation ermöglicht auch Gruppenberatungen in MSOen. Ein Fünftel der Ratsuchenden wird zu Regelinstitutionen weitervermittelt – knapp die Hälfte von ihnen in Begleitung der Bildungsbeauftragten.

Mehr als die Hälfte der Ratsuchenden befindet sich im weiteren Beratungsprozess – oft werden sie über mehrere Monate hinweg umfassend von den Bildungsbeauftragten begleitet (Grafik 14).

**Grafik 13: Art des Kontaktes mit Ratsuchenden in MSO (N=141)**



**Grafik 14: Stand der Beratung der Ratsuchenden in MSO (N=141)**



## 4.3 Erfahrungsbericht des MSO-Bildungsbeauftragten Ali Doğan, Aleviten-Gemeinde Bünde und Umgebung e.V.

Ich übe seit Juli 2006 die Tätigkeit als MSO-Bildungsbeauftragter der Aleviten-Gemeinde Bünde und Umgebung e.V. im Rahmen eines EQUAL-II-Teilprojektes aus. In dieser Zeit habe ich zahlreiche Seminare, Schulungen und Trainings besucht, die dazu dienten, mich als Multiplikator in diversen Bereichen zu schulen. Ziel war es, das erworbene Wissen in meine aktive Vereinsarbeit zu integrieren und somit auf die anderen Mitglieder zu transferieren.

### *Ist-Zustand (vor Projektbeginn)*

Bevor ich meine Arbeit als MSO-Bildungsbeauftragter aufgenommen hatte, gab es in meiner ehrenamtlichen Arbeit keine professionelle Stringenz. Als in Deutschland aufgewachsener und ausgebildeter Mensch war ich zwar Ansprechpartner vieler Mitglieder in diversen Problembereichen. Jedoch agierte ich bei meinen Bemühungen oftmals unbeholfen. Vielmehr versuchte ich frei nach den Mottos „learning-by-doing“ bzw. „try-and-error“ eine solide Vereinsarbeit durchzuführen. Eine solche Vorgehensweise war aber sowohl zeitintensiv als auch wenig Erfolg versprechend.

### *Vorheriger Soll-Zustand (vor Projektbeginn)*

Gewünscht war, dass ich durch Schulungen zielgerichteter und kompetenter auf die Probleme, Wünsche und Fragen der Mitglieder eingehen konnte. Die teilweise meine Kompetenz übersteigenden Fragen sollten zwar nicht zwingend abschließend geklärt werden, jedoch sollte zumindest eine Plattform entstehen, die den Mitgliedern aufzeigt, wo sie konkrete Hilfe in Anspruch nehmen können. Es ging in gewisser Weise um das Knüpfen eines Netzwerks und um einen abrufbaren Wissens-Pool.

### *Derzeitiger Ist-Zustand*

Aufgrund der von mir besuchten Schulungen, der mit anderen MSO-Bildungsbeauftragten geknüpften Kontakte und den gemachten Erfahrungen werden unsere Mitglieder bei ihren Problemen und Fragen durch mich nun kompetenter, zeitsparender und effizienter betreut. Es gibt zwar noch viele Einzelprobleme, denen ich als ehrenamtlich arbeitender Mensch nicht begegnen kann, jedoch ist es mir nunmehr möglich, zumindest einen Lösungsvorschlag zu unterbreiten und an entsprechende Stellen zu verweisen.

### *Persönliche Erfahrungen*

Pauschal kann ich sagen, dass die Arbeit als MSO-

Bildungsbeauftragter meinen Horizont erweitert hat. Ich konnte zum einen ein Netzwerk mit anderen Migrantenselbstorganisationen begründen und zum anderen in deren Arbeitsweise Einblick erhalten. Vorher für mich unbekannte Organisationen haben dadurch Kontur und Farbe erhalten. So wurde mir deutlich, dass die in dem von mir betreuten Verein vorliegenden Probleme keine Einzelercheinungen sind, sondern von vielen bis allen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte geteilt werden.

Ich konnte durch meine Mitarbeit einen kleinen Beitrag zur Professionalisierung der Vereinsarbeit vor Ort leisten und bin froh, auch in Zukunft auf die einmal geknüpften Kontakte zurückgreifen zu können.

### *Ausblick für die Zukunft*

Der Förderzeitraum bzw. Projektzeitraum ist meines Erachtens zwar richtig bemessen, es muss jedoch zweifelsohne eine Folgeförderung stattfinden. Es ist nämlich der ehrenamtlichen Arbeit eigentümlich, dass sie personenabhängig ist. Mit wechselnden Vorständen wechseln Arbeitsmethoden, und oftmals gehen die vormals schwer erarbeiteten Kontakte verloren. Bis eine effizientere und zielgerichtete Arbeitsweise in diesen Organisationen installiert werden kann, vergehen nicht selten Dekaden. Deshalb müssen die einmal geschaffenen Strukturen durch weitere Förderung bewahrt werden, bis zumindest ein kleiner Grad an Eigenständigkeit entwickelt werden kann. Denn diese Eigenständigkeit ist bisher nicht eingetreten. Viel hängt immer noch von der Koordinierungsstelle (Mozaik gGmbH) ab. Eine solche objektive, unabhängige Koordinierungsstelle ist wichtig und muss deshalb weiterhin aufrecht erhalten bleiben. Damit die einzelnen Migrantenselbstorganisationen kein voneinander separiertes Eigenleben entwickeln bzw. beibehalten, muss der permanente Wissens- und Erfahrungsaustausch lebendig gehalten werden und es muss eine einheitliche Ausbildung der Multiplikatoren stattfinden. Die MOZAIK gGmbH erfüllt dabei die wichtige Aufgabe eines Bindegliedes und ist unabdingbare Voraussetzung für eine systematische Arbeitsweise.

Spenge, 13.09.2007

Ali Doğan

### 4.3.1 Erfahrungsbericht der MSO-Bildungsbeauftragten Julia Lakirdakis-Stefanou, HELLAS – Vereinigung der Griechen & Philhellenen Paderborns e.V.

Seit Oktober 2006 bin ich die Bildungsbeauftragte der Hellas – Vereinigung der Griechen & Philhellenen Paderborns e. V.. Zu meinen Aufgaben gehörte schon immer die Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen in Bezug auf arbeitsmarktspezifischen Fragen.

Während dieser Zeit und im Rahmen des EQUAL-Teilprojektes Beratungsnetzwerk MSO in NRW bei MOZAIK gGmbH habe ich die Möglichkeit gehabt, zahlreiche Seminare und Trainings zu besuchen, die meine Funktion im Verein gefestigt und meine Arbeit erleichtert haben. Ich bin als Ansprechpartnerin institutionalisiert und in meiner Funktion professionalisiert worden. Außerdem bin ich in Kontakt mit Gleichgesinnten gekommen, die ähnliche Aufgaben zu bewältigen haben und mit den gleichen Schwierigkeiten kämpfen. Die Entstehung eines Netzwerkes und der Erfahrungsaustausch haben wesentlich dazu beigetragen, die Arbeit besser zu gestalten, effizienter zu werden, einfacher und kompetenter an Lösungsmöglichkeiten zu kommen.

Die finanzielle Unterstützung, die unser Verein durch dieses Projekt bekommen hat, hat dazu geführt, dass wir eine Reihe von Veranstaltungen realisieren konnten, die sonst nicht möglich wären.

Mit dem Ende des Projektes taucht nun auch die Frage, wie meine Nachfolger geschult und ebenfalls professionalisiert werden können. Das Netzwerk wird wohl weiterhin existieren, es ist allerdings fraglich, in wie fern dies auch funktionieren wird. Die Koordinierungsstelle wird fehlen, die Organisation und Durchführung von Seminaren und Trainings ebenfalls.

Das Ende des Projektes und der damit verbundene Wegfall der finanziellen Unterstützung, reißt ein Loch in unseren Vereinsfinanzen. Wir sind noch dabei und überlegen, wie wir dieses Defizit ausgleichen könnten, viele Lösungsansätze gibt es allerdings nicht. Je kleiner eine Organisation ist, desto schwieriger gestaltet sich der Versuch. Eine Möglichkeit wäre, die Folgeförderung des Projektes, welches sich sicherlich in den letzten Jahren bewährt hat zu sichern. Somit wird auch die Sicherung der bereits vorhandenen Strukturen sowie die Effektivität der geleisteten Arbeit gewährleistet.

Paderborn, 5. Dezember 2007

Julia Lakirdakis-Stefanou

## 4.4 Expertenveranstaltungen in MSOen

Auf Grundlage der Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung in sieben Migrantenselbstorganisationen wurde ein Konzept für Expertenveranstaltungen entwickelt (Erhebung der Weiterbildungsbedarfe der Mitglieder und Besucher in MSOen, siehe Konzept „Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) an der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte. Konzept für Kommunen, ARGEn, Arbeitssagenturen sowie weitere Bildungs- und Beratungsträger“).

Der Grundgedanke war, dass die Mitglieder und Besucher der Migrantenselbstorganisationen direkt vor Ort, in den jeweiligen Organisationen, durch von uns organisierte Veranstaltungen mit Experten die Möglichkeit haben, zu verschiedenen Themen Informationen zu erhalten. Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung flossen in das Konzept für Expertenveranstaltungen ein, das im Groben vorsah, folgende

Veranstaltungen in den jeweiligen Organisationen durchzuführen:

1. Übersicht über Weiterbildungsangebote
2. Existenzgründung
3. Bewerbungsschreiben, Vorstellungsgespräch, Anerkennung von ausländischen Bildungsnachweisen
4. Möglichkeiten von Kammern und Behörden im Bereich Weiterbildung

Die Reihenfolge der Informationsveranstaltungen sollte sich nach den für die Mitglieder interessantesten Themen richten, was je nach Organisation variierte.

Aufgrund des großen Interesses an Expertenveranstaltungen im Bereich Existenzgründung im Türkischen Eltern- und Bildungsverein Minden e.V., in der Aleviten-Gemeinde Bünde und Umgebung e.V.

und im Bosnischen Kultur- und Sportverein führten wir in diesen Vereinen je eine Expertenveranstaltung zum Thema Existenzgründung durch. Insgesamt nahmen 36 Personen daran teil. Die Veranstaltungen in den beiden türkischsprachigen Vereinen wurde in der Muttersprache durchgeführt, im bosnischen Verein in deutscher Sprache mit der Möglichkeit zur Übersetzung durch die MSO-Bildungsbeauftragte Murisa Adilovic-Berends. Obwohl diese Treffen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der jeweiligen Migrantenselbstorganisation positiv bewertet wurden, konnten keine weiteren Veranstaltungen mit Experten organisiert werden. Gespräche mit den MSO-Bildungsbeauftragten haben gezeigt, dass es verschiedene Gründe gibt, die je nach Organisation variieren. Hier sollen einige der aussagekräftigsten Gründe aufgezeigt werden:

- Einige Migrantenselbstorganisationen bieten selbst solche Themen an und haben einen fest durchgeplanten Terminkalender, so dass es sowohl auf der organisatorischen als auch auf der personellen Ebene nicht möglich ist, weitere Veranstaltungen durchzuführen.
- Viele Mitglieder ziehen Einzelberatungen mit MSO-Bildungsbeauftragten vor. Dies hat folgende Vorteile für die Ratsuchenden: Einzelberatungen sind intensiver und gezielter als Workshops für mehrere Personen und sie sind zeitlich flexibel zu organisieren – sowohl für die MSO-Bildungsbeauftragten als auch für die Ratsuchenden.
- Expertenveranstaltungen haben ein Thema als Schwerpunkt, z. B. „Möglichkeiten von Kammern und Behörden im Bereich Weiterbildung“. Solche „geschlossenen“ Themen sprechen nur wenige Mitglieder an, so dass es sich für die Referentinnen und Referenten wenig lohnt, ihre Abendstunden oder Wochenenden dafür zu investieren.
- Die MSO-Bildungsbeauftragten wurden im Rahmen der Qualifizierungsreihe in diesen Themenbereichen geschult, so dass sie ihre Mitglieder direkt und gezielt in den oben genannten Fragen sowie darüber hinaus informieren können. Zudem ist es möglich, die Beratungen bei Bedarf direkt in der jeweiligen Muttersprache durchzuführen, wohingegen Veranstaltungen mit Experten zum Teil übersetzt werden müssen, was sich dann wiederum für viele schwierig gestalten lässt.

Aus diesen Gründen und insbesondere wegen der Bevorzugung der Einzel- bzw. Gruppenberatungen mit den MSO-Bildungsbeauftragten wurden nach der Reihe „Existenzgründung“ keine weiteren Expertenveranstaltungen in den Organisationen durchgeführt.



## 5. Zusammenarbeit mit Dachverbänden MSO in NRW

In diesem Kapitel des Konzeptes sollen die Erfahrungen mit Dachverbänden von Migrantenselbstorganisationen auf NRW-Ebene vorgestellt werden.

Zunächst erfolgt ein kurzer Einblick in die Organisationsstruktur dieser Organisationen.

### 5.1 Struktur von Dachverbänden von Migrantenselbstorganisationen

Dachorganisationen bzw. Dachverbände stellen einen übergeordneten Organisationstypus von Migrantenselbstorganisationen dar. Sie bilden Zusammenschlüsse von – überwiegend – herkunftshomogenen Migrantenselbstorganisationen (z. B. die DITIB – Dachverband Türkisch-Islamische Union der Anstalt der Religion e.V. – oder die AABF – Alevitische Gemeinde Deutschland e.V.). Daneben gibt es auch herkunftsheterogene Vereinigungen auf regionaler Ebene sowie in Form von Spitzenverbänden, in denen nationalitätenübergreifend oft herkunftshomogene Dachverbände organisiert

sind, wie z. B. die BAGIV – Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände e.V. (vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport (Hg.) (1999): Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten in NRW. Wissenschaftliche Bestandsaufnahme, Düsseldorf, S. 78).

Sowohl einzelne Migrantenselbstorganisationen als auch Dachverbände dieser Organisationen bilden Interessenvertretungen, die sich (zum größten Teil) mit gesellschaftspolitischen Themen auseinandersetzen und integrationspolitisch agieren.

### 5.2 Recherche und Bestandsaufnahme der Dachverbände MSO in NRW

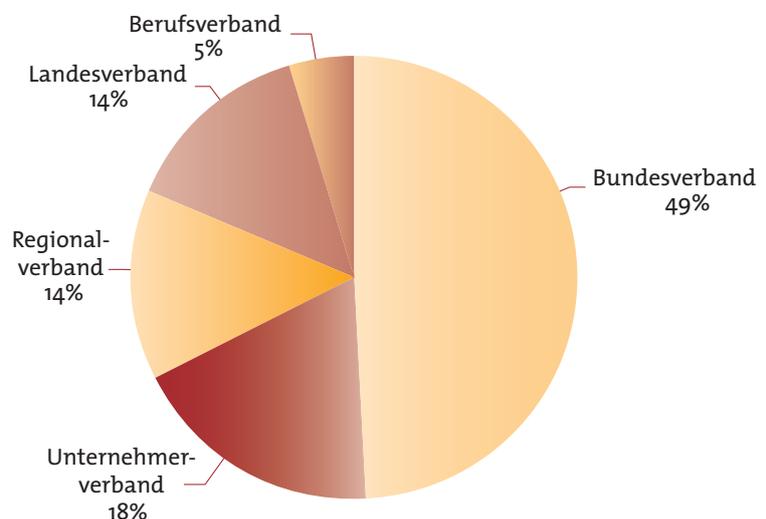
Um in Nordrhein-Westfalen eine Kontaktaufnahme mit Dachverbänden von Migrantenselbstorganisationen zu ermöglichen, galt es in einem ersten Schritt, deren Adressen und Ansprechpartner zu recherchieren. Dazu wurde die Suchmaschine „Google“ herangezogen, die Fundstellen von Bedeutung lieferte. Ferner stellte die Fachberatung MigrantInnenSelbsthilfe des Paritätischen Wohlfahrtsverbands des Landes NRW eine Adressenliste zur Verfügung, die insbesondere zur Überprüfung der von uns erhobenen Adressen von Bedeutung war.

So wurden im April 2006 insgesamt 32 Bundesverbände von Migrantenselbstorganisationen mit Sitz in NRW, 15 Unternehmer- und Berufsverbände, neun Landesverbände und neun Regionalverbände in NRW festgestellt (siehe Grafik 15).

Nach Erhebung der Dachverbände von Migrantenselbstorganisationen modifizierte das Team die Kriterien, die bereits für die Modellregion Ostwestfalen-Lippe gebildet wurden (siehe Konzept für

Kommunen, ARGEn, Arbeitsagenturen sowie Bildungs- und Beratungsträger), und passte sie auf die Arbeit mit Dachverbänden an.

**Grafik 15: Dachverbände MSO in NRW (n=65)**



## 5.3 Kriterien zur Auswahl von Dachverbänden als Kooperationspartner

Wichtige Auswahlkriterien für die Kontaktaufnahme mit Dachverbänden von MSOen waren:

- Zielgruppe des Projektes sollte vertreten sein (Migrantinnen und Migranten im Alter von 25 bis 50 Jahren)
- Verbände mit Interesse an dem Thema Weiterbildung und berufliche Integration
- Verbände, deren Mitglieder mehrheitlich der Zielgruppe des Projektes entsprechen
- Verschiedene Herkunftsländer der MSO-Dachverbände (Interkulturalität des Netzwerkes)
- Größe der Verbände (Mitgliedsvereine bzw. Mitglieder)
- Integrativ arbeitende Verbände
- Offenheit gegenüber anderen Kulturen und Nationalitäten (interkulturelle Kompetenz)
- Verfassungsrechtlich unproblematische Verbände

## 5.4 MSO-Bildungsbeauftragte in Dachverbänden

Nach der Implementierung von acht MSO-Bildungsbeauftragten in den kooperierenden Migrantenselbstorganisationen in OWL wurde dieser Grundgedanke auch in der Modellregion NRW umgesetzt.

Idee der MSO-Bildungsbeauftragten in OWL ist, dass diese Personen als feste Ansprechpartner für ihre Mitglieder sowie für Regelinstitutionen zur Verfügung stehen (vgl. Konzept für Kommunen, Argen, Arbeitsagenturen sowie weitere Bildungs- und Beratungsträger). Die dafür notwendige Qualifizierung erhalten die MSO-Bildungsbeauftragten durch Schulungen, die im Rahmen des Projektes durchgeführt wurden bzw. werden (s. o.).

Für die Umsetzung dieser Idee auf Landes- bzw. Bundesebene wurde eine kleine Modifizierung vorgenommen. Ziel war es, ebenso wie in OWL, feste Ansprechpartner für Mitglieder – in diesem Fall auch Mitgliedsvereine – und Regelinstitutionen zu gewinnen. Des weiteren sollten die MSO-Bildungsbeauftragten der Dachverbände das „Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen“ in NRW in folgenden Punkten unterstützen:

- Die Verbreitung der Idee des Bildungsbeauftragten in den Mitgliedsvereinen
- Information und Unterstützung bei der Erhebung der Weiterbildungsbedarfe der Mitglieder in den Mitgliedsvereinen
- Gemeinsame Informationsveranstaltungen zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung von erwachsenen Migrantinnen und Migranten
- Unterstützung der beruflichen Weiterbildung und Integration von Migrantinnen und Migranten
- Statistiken und Informationen über die Mitgliedsvereine

Bevor mit der Akquise von Dachverbänden von Migrantenselbstorganisationen und Bildungsbeauftragten begonnen wurde, mussten auch hier Kriterien aufgestellt werden, die für das Projekt von Bedeutung sind und die die MSO-Bildungsbeauftragten erfüllen sollten (überschneiden sich mit den Kriterien der MSO-Bildungsbeauftragten in OWL):

- Hohes Interesse und Engagement
- Anerkennung durch die Mitglieder des Verbandes
- Vorstandsmitglied
- Gute Deutsch- und Muttersprachenkenntnisse
- Grundkenntnisse des deutschen Bildungs- und Weiterbildungssystems
- Zeitliche Flexibilität bezüglich Treffen und Veranstaltungen
- Offenheit gegenüber anderen Kulturen und Nationalitäten

Anschließend an die Festlegung der möglichen Aufgabenbereiche der MSO-Bildungsbeauftragten auf Verbandsebene sowie der Auswahlkriterien begann die Kontaktaufnahme zu Dachverbänden in NRW. Zu betonen ist hier, dass die MSO-Bildungsbeauftragten der Dachverbände, genau wie die MSO-Bildungsbeauftragten in OWL, ein Honorar für ihren Aufwand erhalten. Wichtig ist dies bezüglich der Kostenerstattung für die Beauftragten, da sie wertvolle ehrenamtliche Arbeit in ihren Organisationen leisten und diese Arbeit – wenn sie denn nicht „regelgefördert“ wird – zumindest nicht noch weitere Kosten verursachen sollte.

## 5.5 Kontaktaufnahme zu Dachverbänden und Gewinnung von MSO-Bildungsbeauftragten

Anhand der unter Punkt 3.3 dargestellten Kriterien für die Auswahl von Dachverbänden wurde in einem ersten Schritt eine Auswahl getroffen, welche Zusammenschlüsse für die Themen und Ziele des Beratungsnetzwerks Migrantenselbstorganisationen in NRW in Frage kommen könnten. Dazu kontaktierte das Team ebenfalls die Fachberatung MigrantInnenSelbsthilfe des Paritätischen Wohlfahrtsverbands in Bochum, da diese auf NRW-Ebene arbeitet und uns nützliche Informationen über einige Verbände geben konnte.

In die Vorauswahl kamen 15 Dachverbände von Migrantenselbstorganisationen verschiedener Herkunft, zu denen als erstes telefonischer Kontakt aufgenommen wurde. Im Gegensatz zu regionalen Migrantenselbstorganisationen, wo die telefonische Kontaktaufnahme in den meisten Fällen nur an Wochenenden oder an Abenden möglich war, gelang es hier, viele Verbände auch um die Mittagszeit zu erreichen. Dies lag in vielen Fällen an den Strukturen der Verbände – einige haben Personen (Mitglieder) in ihren Verbänden beschäftigt – zum Teil auf kleinen Stellen, wie z. B. im Verband der Griechischen Gemeinden in der BRD e.V.

Von den 15 Verbänden kamen dann sieben in die engere Auswahl, mit denen Termine für persönliche Treffen vereinbart wurden. Die acht anderen Verbände fielen aus verschiedenen Gründen heraus, von denen an dieser Stelle eine Auswahl gegeben werden soll:

- Die zeitlichen Kapazitäten aufgrund der Ehrenamtlichkeit reichten nicht aus.
- Die zeitlichen Kapazitäten genügten wegen eines bevorstehenden Umzugs nicht – auch hier spielte die Ehrenamtlichkeit eine besondere Rolle.
- Ein Verband, in dem Migrantenselbstorganisationen verschiedener Herkunft vertreten waren, betrieb „nur“ Lobbyarbeit – das Konzept bzw. die Idee des MSO-Bildungsbeauftragten wäre hier nicht umsetzbar gewesen.
- Der Inhalt und die Ziele des Beratungsnetzwerks Migrantenselbstorganisationen in NRW und die des Verbandes passten nicht zusammen (Zielgruppe war nicht ausreichend vertreten).
- Ein Verband stellte sich als stark fundamentalistisch heraus.

So wurden mit sieben Verbänden persönliche Treffen vereinbart und direkt vor Ort besucht. Ein Besuch bei einem Verband oder einer regionalen Migrantenselbstorganisation bietet sich immer besonders an, da man sich so ein besseres Bild von der jeweiligen Organisation machen kann – z. B. um sicherzugehen, dass die Kriterien des Projektes zur Auswahl von Migrantenselbstorganisation auch tatsächlich zutreffen.

Die Besuche gaben Gelegenheit zu einer ausführlicheren Vorstellung des Projektes sowie der jeweiligen Verbände durch den Vorstand, um ein besseres Kennenlernen zu gewährleisten und um zu schauen, ob die Themen und Ziele des Projektes mit den jeweiligen Verbänden vereinbar sind. Von den sieben Gruppierungen wurden schließlich fünf zu Kooperationspartnern. Mit den übrigen beiden Verbänden kam keine Zusammenarbeit zustande, weil sie nicht der Zielgruppe des Projektes entsprechen.

Mit den anderen Dachverbänden wurde vereinbart – auf Grundlage der Kriterien für MSO-Bildungsbeauftragte –, dass diese so bald wie möglich MSO-Bildungsbeauftragte aus ihren Verbänden benennen. Die Tabelle unten zeigt die kooperierenden Dachverbände und die MSO-Bildungsbeauftragten.



Bildungsbeauftragte/r	Beruf	Sprachen	Alter	Dachverband MSO
Ali Hidir Teper (Vorsitzender)	Schmiedearbeiter Betriebsratsmitglied	Türkisch, Kurdisch, Deutsch	43	Landesverband der Alevitischen Gemeinde Deutschland e.V. (AABF-NRW)
Antonio Diaz (Vorstandsmitglied)	Journalist	Spanisch, Deutsch, Englisch, Italienisch	43	Bund der Spanischen Elternver- eine in der BRD e.V.
Konstantinos Dimitriou (Vorsitzender)	wissenschaftlicher Mitarbeiter, FH Köln	Griechisch, Deutsch, Englisch	42	Verband Griechischer Gemeinden in Deutschland e.V. (OEK)
Oktay Demirel (Vorstandsmitglied)	Lehramt-Student	Türkisch, Deutsch, Englisch, Französisch	27	Föderation Türkischer Arbeiter- vereine e.V. (DIDF)
Maurizio Libbi (Vorsitzender)	Dozent, Journalist, Projektmanager	Italienisch, Deutsch, Spanisch	53	Novaimpresa e.V.

Ausführliche Darstellung der Dachverbände siehe Anhang G

## 5.6 Erfahrungen in der Kooperation mit Dachverbänden und MSO-Bildungsbeauftragten

In Kapitel 3.4 wurde bereits erläutert, welche möglichen Aufgabenbereiche die MSO-Bildungsbeauftragten und die Dachverbände auf Landesebene erfüllen sollten. In diesem Teil werden die näheren Erfahrungen der Kooperation aufgezeigt.

Ziel war unter anderem die Ausweitung der Idee des „MSO-Bildungsbeauftragten“ in den Mitgliedsvereinen. Ein Verband berichtete, dass er bereits in seinen Mitgliedsvereinen zentrale Beauftragte habe, die sich um Fragen der Weiterbildung bzw. Bildung kümmern – der Unterschied sei nur, dass sie nicht Bildungsbeauftragte hießen und nicht im Rahmen eines Projektes tätig seien. Als größtes Problem wird hier die Ehrenamtlichkeit genannt und damit verbunden finanzielle Schwierigkeiten. So betont der MSO-Bildungsbeauftragte dieses Verbandes: „Wenn man mehr Aktivitäten von den MSOen verlangt, muss man diese als Partner anerkennen, mit ihnen auf gleicher Augenhöhe kommunizieren und zusammenarbeiten.“

Ein anderer Verband nannte ähnliche Probleme: „Aufgrund der Ehrenamtlichkeit und der damit verbundenen knappen Zeit- sowie Geldressourcen kann für die intensive und kontinuierliche Beratungsarbeit nicht so viel Zeit investiert werden, da man auch andere Verpflichtungen hat – in meinem Fall: Uni, Nebenjob, Familie, andere Aktivitäten für unseren Verein. Durch eine Professionalisierung und Finanzierung – z.B. durch die Einrichtung einer festen Stelle im Verein – könnte man hier zu viel

besseren Ergebnissen kommen. Trotzdem leisten unsere Mitgliedsvereine sehr viel für die Integration unserer Mitglieder – z. B. durch intensive Informationsarbeit etc.“

Ein weiterer MSO-Bildungsbeauftragter berichtete Ähnliches: „Ich habe bereits mehrere Gespräche mit unseren Mitgliedsvereinen geführt bezüglich der Idee des Bildungsbeauftragten. Sie finden die Idee sehr gut, haben aber Probleme bei der Umsetzung, eine geeignete Person zu finden und Kontinuität zu gewährleisten. Dies ist bei Ehrenamtlichen sehr schwierig. Wir sind trotzdem sehr aktiv, was unseren Beitrag, unsere Unterstützung für unsere Mitglieder angeht – der Unterschied ist nur, dass es keine festen Personen sind, die diese Beratungsarbeit durchführen.“

Diese Auswahl von kurzen Erfahrungsberichten zeigt, dass es schwierig ist, ohne eine Finanzierung feste Bildungsbeauftragte in den Vereinen zu implementieren und für Kontinuität zu sorgen. Trotzdem ist der enorm hohe Beitrag von Migrantenselbstorganisationen für die Integration ihrer Mitglieder sehr beachtenswert – und gerade deswegen sollten diese stärker gefördert werden.

Gemeinsam mit dem Bund der Spanischen Elternvereine in Deutschland e.V. und dessen MSO-Bildungsbeauftragten Antonio Diaz sowie der Unterstützung durch weitere Mitglieder des Verbandes wurde die gemeinsame Veranstaltung „Migran-

tenselbstorganisationen als Integrationsmotoren?!“ im Mai 2007 organisiert (Näheres zu der Veranstaltung siehe Dokumentation „Migrantenselbstorganisationen als Integrationsmotoren?!“, [www.mozaik.de](http://www.mozaik.de)). Ziel dabei war, die vielfältigen Potenziale von Migrantinnen und Migranten sowie von Migrantenselbstorganisationen öffentlich zu machen. An dieser Veranstaltung nahmen auch weitere MSO-Bildungsbeauftragte aus OWL sowie von anderen Dachverbänden teil und berichteten über ihre Erfahrungen im Rahmen einer Podiumsdiskussion. Darüber hinaus unterstützten sie die Veranstaltung durch die Moderation einiger Foren. Auch bei unserer Veranstaltung „Integration durch Partizipation“ im Dezember 2006 nahmen die MSO-Bildungsbeauftragten von Dachverbänden an einer Podiumsdiskussion teil (Dokumentation siehe [www.mozaik.de](http://www.mozaik.de)).

Neben den eigenen Veranstaltungen wurden gemeinsam mit den Bildungsbeauftragten weitere Fachtagungen, Veranstaltungen etc. besucht. Hier zu nennen sind z. B. der Integrationskongress OWL, an dem auch einige Bildungsbeauftragte als Moderatoren teilnahmen, verschiedene Arbeitskreise zum Thema Integration und Miteinbeziehung von Migrantenselbstorganisationen u. v. m. Ein Bildungsbeauftragter eines Dachverbandes nahm an einer transnationalen Konferenz in Neapel teil, in der es um die politische Partizipation von Migrantinnen und Migranten sowie deren Organisationen ging.

Des Weiteren werden in den Internetauftritten der Dachverbände sowie der Migrantenselbstorganisationen Materialien des Beratungsnetzwerks

Migrantenselbstorganisationen in NRW zum Download bereitgestellt.

Der Weiterbildungsfragebogen, der bereits in OWL genutzt wurde, um die Weiterbildungsbedarfe der Mitglieder in den kooperierenden Migrantenselbstorganisationen festzustellen, kam ebenfalls in den Dachverbänden auf NRW-Ebene zum Einsatz. Allerdings gab es in diesem Fall keine Informationsveranstaltungen in den Verbänden, wie dies in OWL der Fall gewesen war. So gestaltete sich der Rücklauf der Fragebögen leider nicht besonders gut – die Ergebnisse sind jedoch mit den Ergebnissen der Fragebögen in OWL zusammengefasst worden und in Kapitel 3.7 zu sehen.

Grund für den geringen Rücklauf waren insbesondere – wie bereits schon oben zu sehen ist – fehlende Zeitressourcen. Die Dachverbände müssen im Gegensatz zu regionalen Migrantenselbstorganisationen viel mehr Lobbyarbeit leisten, arbeiten auf ehrenamtlicher Basis und organisieren dabei auch sehr viele eigene Veranstaltungen, beispielsweise zu Themen wie politische Partizipation, Aus- und Weiterbildung, Kultur etc. und besuchen selbst weitere Angebote von Regelinstitutionen. Von allen MSO-Bildungsbeauftragten von Dachverbänden wurde als Grund insbesondere die Ehrenamtlichkeit genannt – sie üben die Vereinsarbeit neben ihrer „Regelbeschäftigung“ aus. Besonders hilfreich wären in diesem Sinne eine bzw. mehrere finanzierte Stellen in den (integrativ arbeitenden) Migrantenselbstorganisationen, um den ohnehin schon großen Beitrag zur Integration zu erhöhen und dort zu unterstützen.



## 6. Ausgewählte Ergebnisse der Fragebogenerhebung in den beteiligten Migrantenselbstorganisationen

Um den Weiterbildungsbedarf in Migrantenselbstorganisationen und Dachverbänden kennenzulernen, wurde ein Fragebogen zur Ermittlung dieser Bedarfe entwickelt. Ziel dabei war sowohl die Erfassung der beruflichen und soziodemografischen Situation der Menschen aus Migrantenselbstorganisationen als auch die Erhebung der Interessen an Weiterbildungskursen zu verschiedenen Themen. Die Fragebögen wurden für einige Migrantenselbstorganisationen in die jeweilige Muttersprache übersetzt.

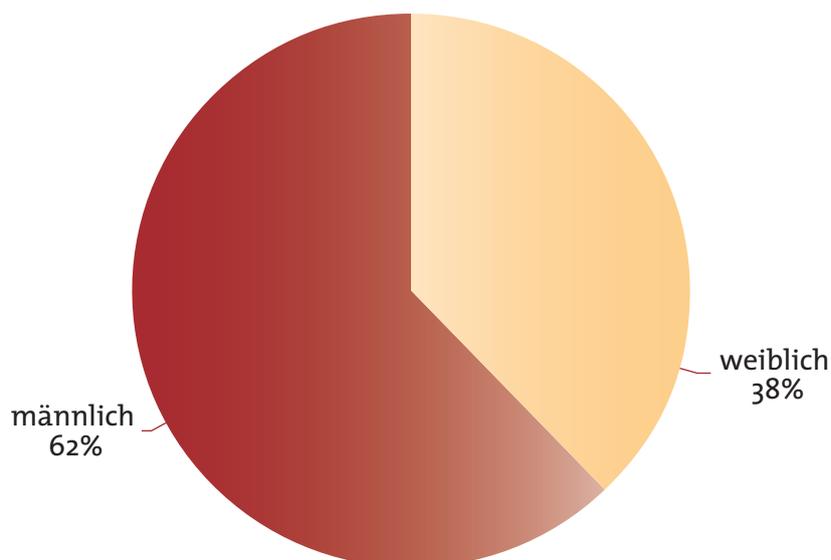
An der Erhebung haben folgende Migrantenselbstorganisationen und Dachverbände teilgenommen:

- Türkischer Eltern- und Bildungsverein Minden e.V.
- Aleviten-Gemeinde Bünde und Umgebung e.V.
- Monolith – Netzwerk Aussiedler Paderborn e.V.

- Regenbogen-Bildungswerkstatt Paderborn e.V.
- AG Vereine und Institutionen für Griechen in OWL e.V.
- HELLAS – Vereinigung der Griechen und Philhellenen Paderborns e.V.
- Kulturno-Sportski Bosna i Hercegovina Bielefeld e.V.
- DIDF – Föderation der demokratischen Arbeitervereine e.V.
- Landesverband NRW der Föderation der Aleviten-Gemeinden in Deutschland e.V., Köln

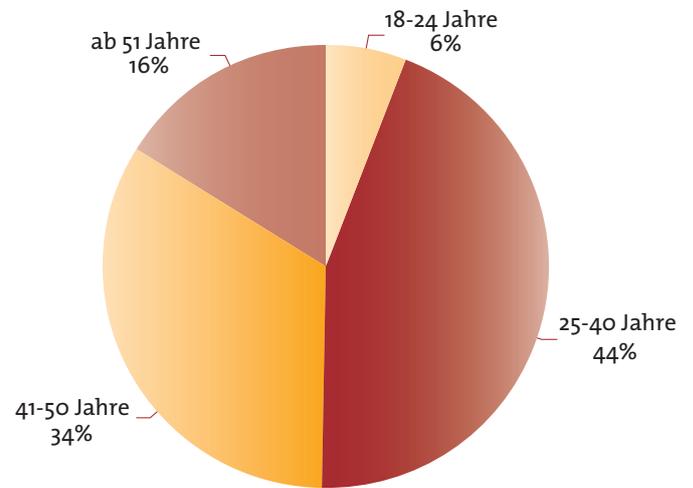
An der Befragung in den beteiligten Migrantenselbstorganisationen haben insgesamt 182 Personen teilgenommen (Grafik 16). Zwar überwiegt hier die Anzahl der männlichen Teilnehmer, dennoch ist zu betonen, dass fast alle am Projekt beteiligten Migrantenselbstorganisationen angeben, dass 50 Prozent ihrer Mitglieder Frauen seien.

**Grafik 16: Prozentanteil der Befragten nach Geschlecht (n=182)**



Bei der Vorauswahl und Akquise der beteiligten Migrantenselbstorganisationen wurde darauf geachtet, dass die Zielgruppe von Pro Qualifizierung (erwachsene Migrantinnen und Migranten über 25) vertreten ist. Rund drei Viertel der hier erfassten Personen sind aus dieser Altersgruppe.

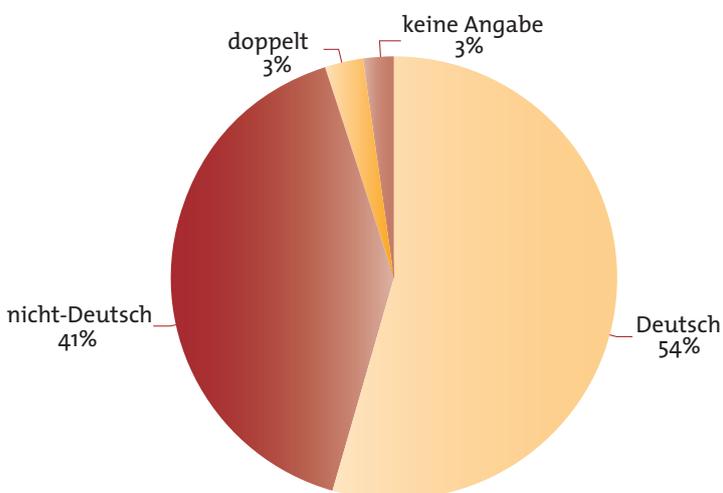
**Grafik 17: Prozentanteil der Befragten nach Altersgruppen (n=182)**



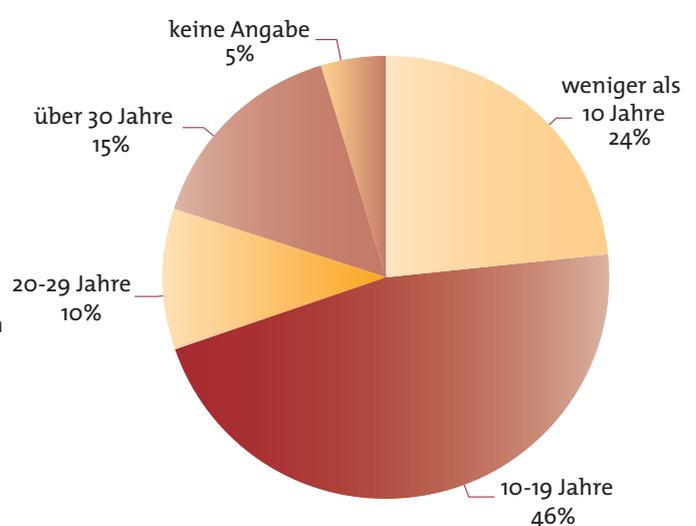
Knapp über die Hälfte der hier erfassten Personen haben die deutsche Staatsangehörigkeit (Grafik 18). Etwa 70 Prozent der Mitglieder leben schon seit über zehn Jahren in Deutschland (Grafik 19). Dies

zeigt, dass Migrantenselbstorganisationen – auch nach langjährigem Aufenthalt hierzulande – eine wichtige Anlaufstelle für viele Migrantinnen und Migranten darstellen.

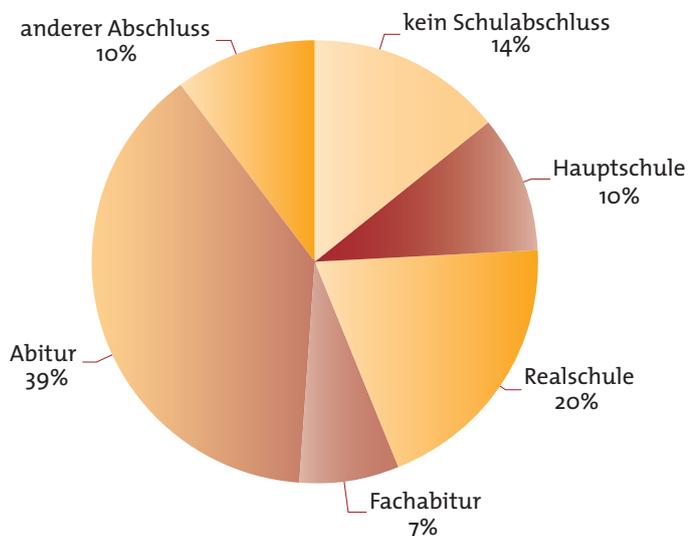
**Grafik 18: Staatsangehörigkeit der Befragten in Prozent (n=182)**



**Grafik 19: Aufenthaltsdauer in Deutschland in Prozent (n=182)**

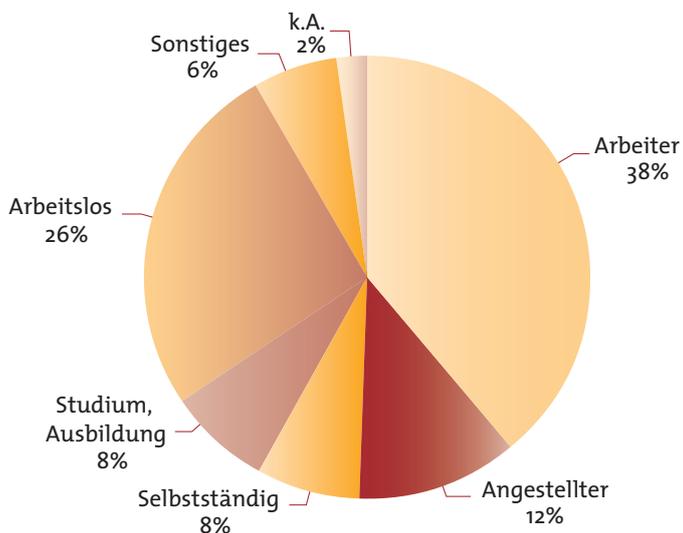


**Grafik 20: Höchster Schulabschluss der Befragten in Prozent (n=182)**



Schaut man sich Grafik 20 näher an, wird deutlich, dass fast die Hälfte der Befragten das Abitur (39 Prozent) oder das Fachabitur (sieben Prozent) besitzen und über einen guten Bildungsabschluss verfügen. Einen Realschulabschluss weist immerhin fast ein Fünftel und einen Hauptschulabschluss 11 Prozent der Befragten nach. 14 Prozent verfügen über gar keinen Schulabschluss – der nähere Blick in die Fragebögen zeigt, dass es sich dabei insbesondere um die erste Generation von Migrantinnen und Migranten handelt.

**Grafik 21: Prozentanteile der Befragten nach beruflicher Stellung (n=182)**

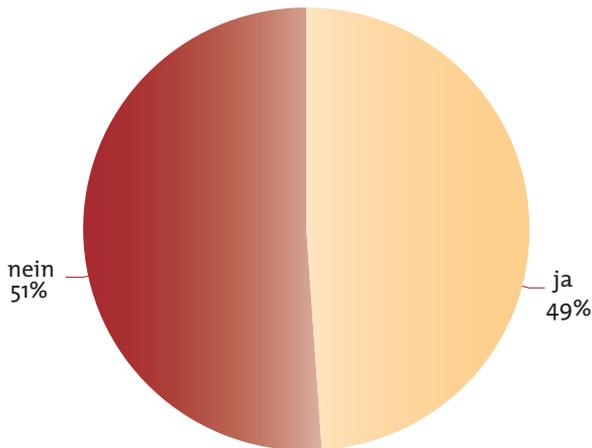


Grafik 21 macht deutlich, dass in Migrantenselbstorganisationen Menschen aus verschiedenen beruflichen Positionen vertreten sind – den größten Teil machen mit 38 Prozent Arbeiterinnen bzw. Arbeiter aus – trotz des hohen Anteils an Personen mit Abitur und Fachabitur (Grafik 20). Lediglich 12 Prozent arbeiten in einem Angestelltenverhältnis und 8 Prozent befinden sich noch im Studium oder in der Ausbildung. Ebenfalls 8 Prozent gehen einer selbstständigen Tätigkeit nach.

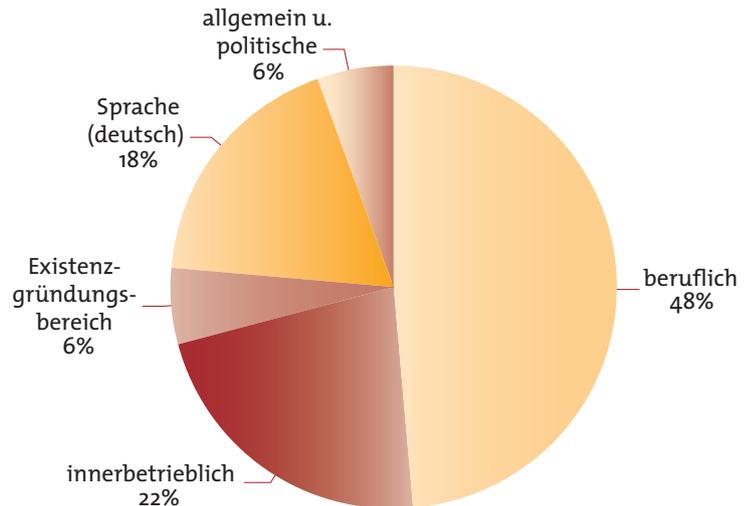
Interessant ist, dass die Hälfte der Befragten bereits an einer Weiterbildung teilgenommen hat (Grafik 22). Fragt man nach der Art der Weiterbildung bei diesen Personen (Grafik 23), wird deutlich, dass fast die Hälfte eine berufliche und etwa ein Fünftel eine

innerbetriebliche Weiterbildung absolviert haben. Fast 20 Prozent der Befragten waren bei einem Deutschkurs dabei – auch politische Kurse und Kurse zur Existenzgründung (mit jeweils sechs Prozent) wurden von den Befragten besucht.

**Grafik 22: Weiterbildungsteilnahme der Befragten in Prozent (n=182)**

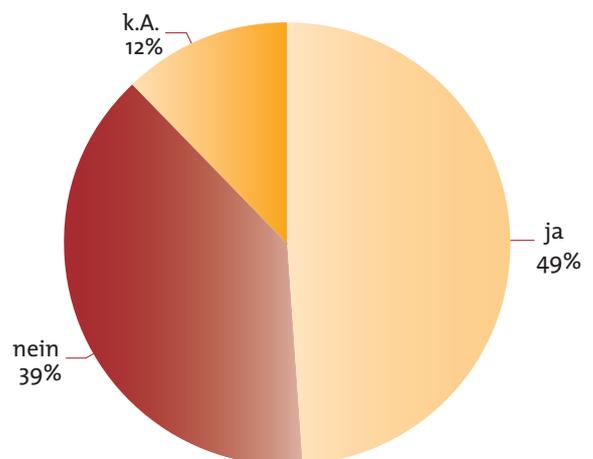


**Grafik 23: Art der teilgenommenen Weiterbildung in Prozent (n=87)**



Etwa die Hälfte der Befragten signalisieren ihr Interesse für eine Weiterbildung (Grafik 24). Vielen Migrantinnen und Migranten fehlen jedoch die notwendigen Informationen, welche Möglichkeiten ihnen offenstehen. Genau an diesem Punkt setzen die MSO-Bildungsbeauftragten an – sie beraten ihre Mitglieder und zeigen ihnen Wege und Möglichkeiten, ihre Arbeitsstellen (u. a. durch Weiterbildung) zu sichern oder aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen.

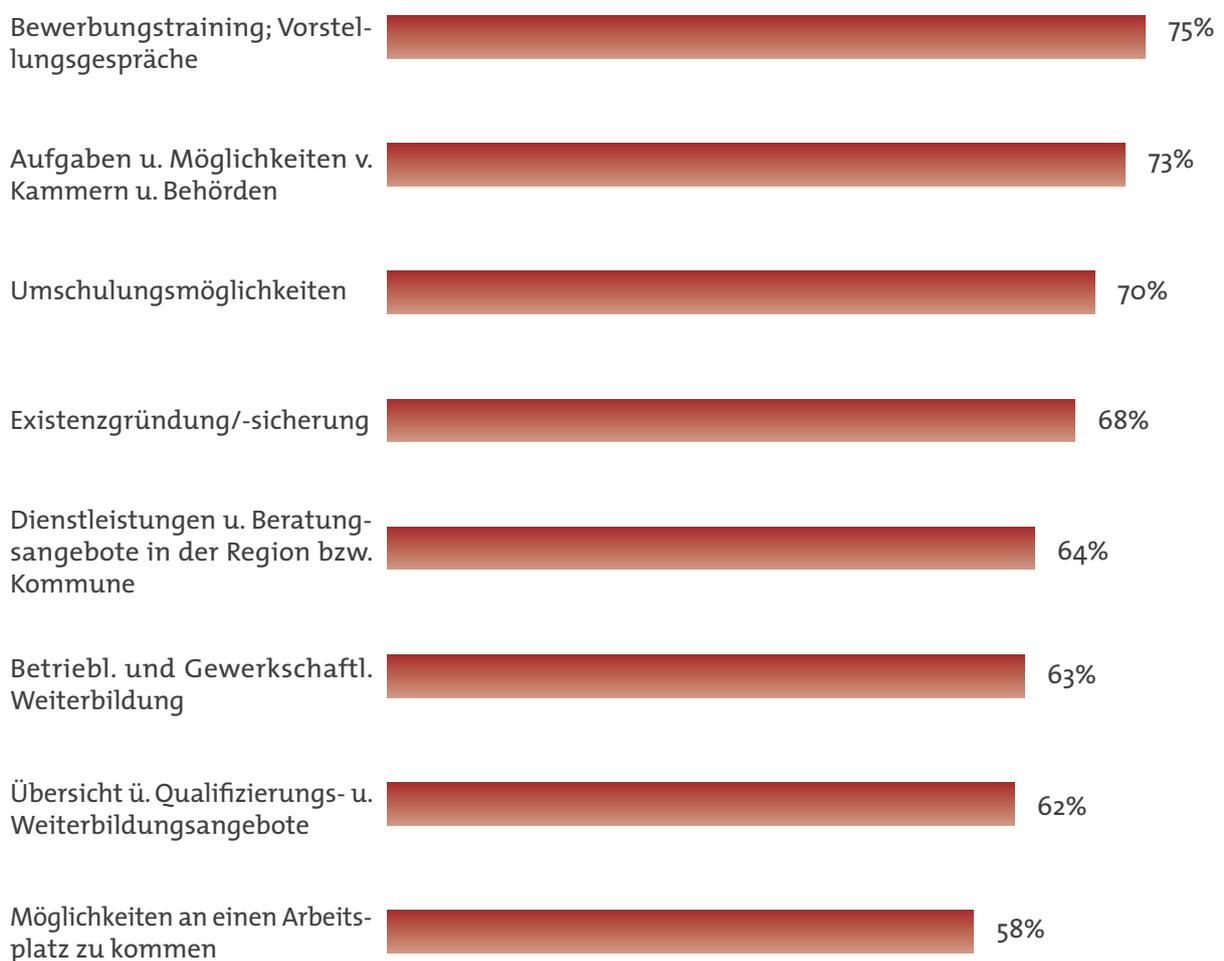
**Grafik 24: Interesse an einer Weiterbildung (n=182)**



Grafik 25 zeigt, in welchen Themenbereichen die Befragten Informations- bzw. Weiterbildungsbedarf haben. Besonderes Interesse besteht an Hilfen beim Vorbereiten von Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen. Deutlich wird, dass vielen Migrantinnen und Migranten der Zugang zu Informationen darüber fehlt, welche Angebote oder Möglichkeiten genutzt werden können. So wünschen sich etwa drei Viertel der Befragten Auskunft über Aufgaben und Möglichkeiten von Kammern und Behörden, 70 Prozent über Umschulungsmöglichkeiten,

64 Prozent über Dienstleistungen und Beratungsangebote in der Region bzw. Kommune sowie 62 Prozent über Möglichkeiten von Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten. Auffällig ist das hohe Interesse an Existenzgründungsseminaren. Auch hier wird deutlich: Für viele Migrantinnen und Migranten stellt der Aufbau einer Existenz eine wichtige Möglichkeit dar, sich aus der Arbeitslosigkeit oder vor drohender Arbeitslosigkeit zu retten.

**Grafik 25: Informations- bzw. Weiterbildungsbedarf in folgenden Themen (N=182)\*:**



\*Mehrfachnennung möglich

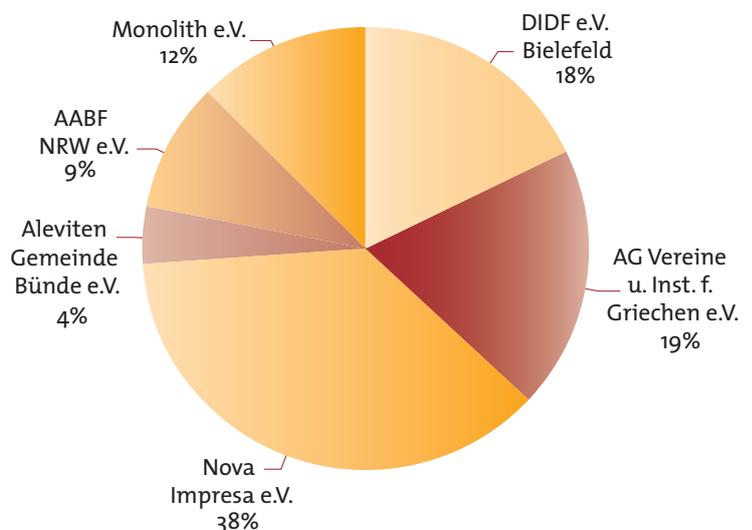
## 7. Idee des MSO-Bewerbungscenters und ausgewählte Ergebnisse

Durch die regelmäßigen Vernetzungstreffen der MSOen ist in Kooperation mit dem Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW die Idee der MSO-Bewerbungscenter entstanden – insbesondere aus dem Bedarf der Mitglieder heraus (siehe Grafik 25). Die Arbeit der MSO-Bewerbungscenter startete ab dem 01.11.2006, wobei einige Migrantenselbstorganisationen, aufgrund von benötigter Vorlaufzeiten, die Arbeit etwas später begonnen haben (näheres zu den Startdaten der jeweiligen MSO-Bewerbungscenter siehe unter den Adressen).

In den Bewerbungszentren werden Ratsuchende direkt durch die jeweilige Migrantenselbstorganisation beraten und bei der Arbeitssuche sowie beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen unterstützt. Die Bewerbungscenter sind in der Woche abends und an Wochenenden besetzt und werden stark von den Ratsuchenden in Anspruch genommen. Insgesamt wurden in den sechs MSO-Bewerbungscentern 211 Personen in einem Zeitraum von einem Jahr – vom 01.11.2006 bis zum 30.11.2007 – beraten und beim Fertigstellen von Bewerbungsunterlagen unterstützt (siehe Graphik 26). Etwa 50

Prozent (im Durchschnitt) der Ratsuchenden wurden in Festanstellungen, befristeten Stellen, Ausbildungsstellen und in Praktika vermittelt.

**Grafik 26: Prozentanteil der Ratsuchenden in den einzelnen MSO (n=211)**



### Beteiligte Migrantenselbstorganisationen sind:

- **AG Vereine & Institutionen für Griechen in Gütersloh e.V.**  
 MSO-Bewerbungsberater: Miltiades Stavropoulos (ab dem 19.11.2006)  
 Oststr. 47, 33332 Gütersloh  
 Tel: 0521 122110, 0177 8092265  
 E-Mail: miltiades@p-akademia.net  
 www.gr-gemeinde-gt.com
- **AABF NRW – Landesverband NRW der Föderation der Aleviten-Gemeinden in Deutschland e.V.**  
 MSO-Bewerbungsberater: Ali Hidir Teper (ab dem 02.05.2007)  
 Am Grünewald 264  
 48507 Lüdenscheid  
 E-Mail: aliteper@hotmail.de  
 www.alevi-nrw.com
- **Aleviten-Gemeinde Bünde und Umgebung e.V.**  
 MSO-Bewerbungsberater: Ali Dogan (ab dem 05.11.2006 bis zum 19.02.2007)  
 Lübbeckeinstr. 149, 32257 Bünde  
 Tel: 0176 21174082  
 E-Mail: dogan.ali@web.de  
 www.aleviten-buende.de
- **DIDF e.V. Bielefeld**  
 MSO-Bewerbungsberaterin: Sevim Turan-Karadag (ab dem 02.01.2007)  
 August-Bebel-Str. 74, 33602 Bielefeld  
 Tel: 0177 6534023  
 E-Mail: sevim.t@gmx.de  
 www.didf.de/bielefeld
- **Monolith e.V., Aussiedlerverein im Kreis Paderborn**  
 MSO-Bewerbungsberater: Alexander Wittmer (ab dem 28.12.2006)  
 Salentinstr. 5, 33102 Paderborn  
 Tel: 0172 4555044  
 E-Mail: a.wittmer@vodafone.de  
 www.netzwerk-monolith.de
- **Novaimpresa e.V., Köln**  
 MSO-Bewerbungsberater: Maurizio Libbi (ab dem 01.11.2006)  
 Wallrafplatz 7, 50667 Köln  
 Tel: 0172 2505865  
 E-Mail: m.libbi@gmx.de  
 www.novaimpresa.com

## 7.1 Daten und Fakten zur Nutzung der Bewerbungcenter in MSOen (Nutzerbefragung)

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse der MSO-Bewerbungcenter sind aus dem Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung durch Dr. Monika Witsch vom Institut für Evaluation in Bildungs- & Integrationsfragen entnommen.

Die vorliegenden Daten basieren auf einer Grundgesamtheit von 48 (Stichtag: 31.7.2007). Dies entspricht nach Aussagen der Bewerbungstrainer der beteiligten MSOen in etwa einem Drittel der Nutzer des Angebotes. Der Rücklauf verteilt sich dabei wie folgt auf die beteiligten MSOen:

		Häufigkeit	Prozent
<b>Gültig</b>	DIDF	6	12,5
	Monolith	11	22,9
	Aleviten	7	14,6
	Novaimpresa	24	50,0
	Gesamt	48	100,0

Bis zum Stichtag lagen aus der griechischen MSO (AG Vereine & Institutionen für Griechen in Gütersloh e.V.) keine Daten der Ratsuchenden vor. Sie können daher erst im Abschlussbericht (Dezember

2007) in die Auswertung einfließen. Die Gesamtnachfrage an Bewerbungsberatung wird von den einzelnen MSOen bis zum Stichtag wie folgt angegeben:

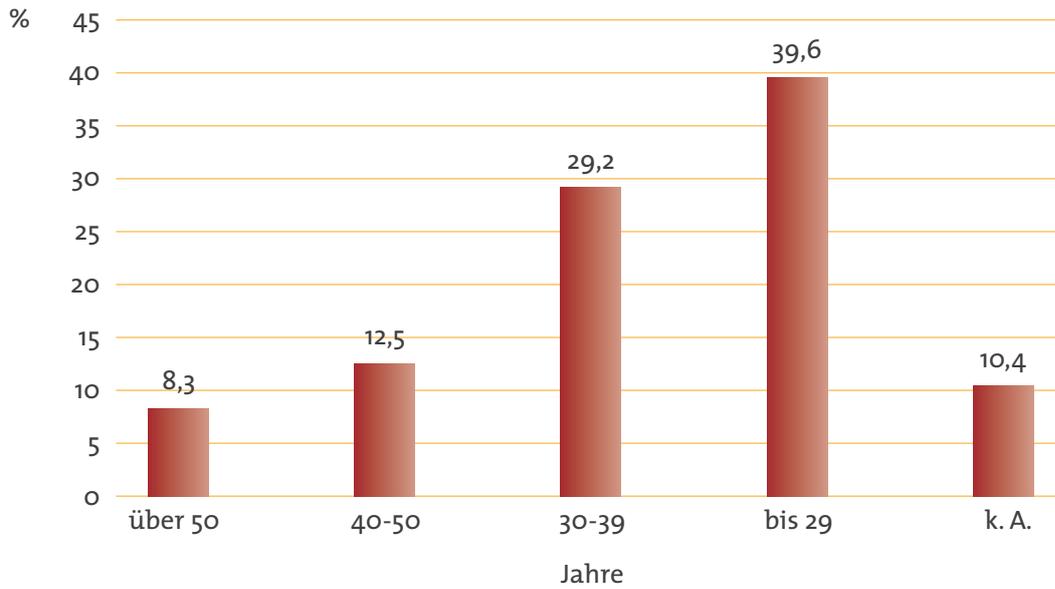
<b>DIDF:</b>	16 Personen, davon drei Wiederkehrer
<b>Monolith:</b>	18 Personen, davon drei Wiederkehrer
<b>Aleviten:</b>	15 Personen, davon drei Wiederkehrer
<b>Novaimpresa:</b>	ca. 60 Personen, die durchschnittl. 3-4-mal wiederkehren
<b>Griechen:</b>	ca. 60 Personen, davon fünf Wiederkehrer

## 7.2 Sozialdemografische Daten der Nutzer

Das Angebot des Bewerbungcenters wird von Frauen und Männern gleichermaßen nachgefragt. Von den insgesamt 48 vorliegenden Datensätzen entfallen **26** auf **Nachfrager** und **22** auf **Nachfragerinnen**. Differenziert nach Altersgruppen, wird

das Angebot des Bewerbungcenters am stärksten von der Altersgruppe der **bis 29-Jährigen** in Anspruch genommen (**39,6%**), gefolgt von der Altersgruppe der **30-39-Jährigen** mit **29,2%**. Lediglich ein Fünftel der NutzerInnen sind über 40 Jahre alt.

### Altersstruktur der NutzerInnen

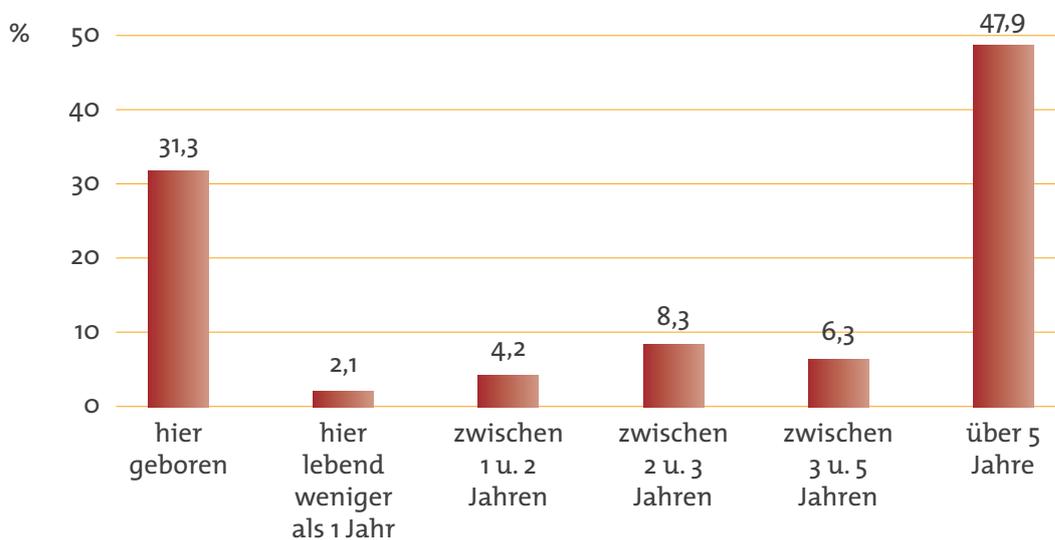


		Häufigkeit	Prozent
<b>Gültig</b>	1 über 50	4	8,3
	2 40-50	6	12,5
	3 30-39	14	29,2
	4 bis 29	19	39,6
	Gesamt	43	89,6
<b>Fehlend</b>	k. A.	5	10,4
Gesamt		48	100,0

Betrachtet man die Nachfragestruktur hinsichtlich der Aufenthaltsdauer in Deutschland, so leben die meisten NachfragerInnen (**fast die Hälfte**) seit **über fünf Jahren in Deutschland** (23 von 48) und knapp ein **Drittel** wurde **hier geboren** (15 von 48). Signifi-

kant ist also, dass das Beratungsangebot vor allem von Personen genutzt wird, die entweder hier geboren sind oder aber schon länger als fünf Jahre in Deutschland leben.

### Verteilung der Nachfrage nach Aufenthaltsdauer in Deutschland

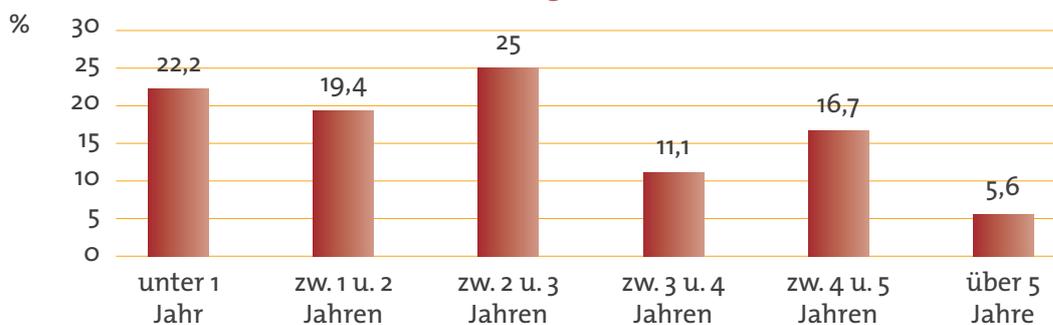


		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 hier geboren	15	31,3	31,3	31,3
	2 hier lebend weniger als 1 Jahr	1	2,1	2,1	33,3
	3 zwischen 1 u. 2 Jahren	2	4,2	4,2	37,5
	4 zwischen 2 u. 3 Jahren	4	8,3	8,3	45,8
	5 zwischen 3 u. 5 Jahren	3	6,3	6,3	52,1
	6 über 5 Jahre	23	47,9	47,9	100,0
	Gesamt	48	100,0	100,0	

Der Anteil der arbeitslosen Ratsuchenden beträgt insgesamt 75 Prozent (36 von 48). 25 Prozent (12) machten an dieser Stelle keine Angaben. Bei neun von insgesamt 36 Personen besteht die Arbeitslo-

sigkeit bereits seit mehr als zwei Jahren. Insgesamt ist aber die Nachfragegruppe derjenigen, die weniger als zwei Jahre von Arbeitslosigkeit betroffen sind, am größten (15).

### Arbeitslosigkeit nach Jahren



		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 unter 1 Jahr	8	22,2	22,2	22,2
	2 zw. 1 u. 2 Jahren	7	19,4	19,4	41,7
	3 zw. 2 u. 3 Jahren	9	25,0	25,0	66,7
	4 zw. 3 u. 4 Jahren	4	11,1	11,1	77,8
	5 zw. 4 u. 5 Jahren	6	16,7	16,7	94,4
	6 über 5 Jahre	2	5,6	5,6	100,0
	Gesamt	36	100,0	100,0	

Betrachtet man die Zahl der arbeitslosen Ratsuchenden nach Berufsausbildung, so fällt dabei der relativ hohe Anteil der **Fachschul- und Hochschul-**ausgebildeten auf (10 von 36). Eine abgeschlossene

**Lehre** haben insgesamt 15 Personen und lediglich **zehn** verfügen über **keine Lehre oder Ausbildung**.

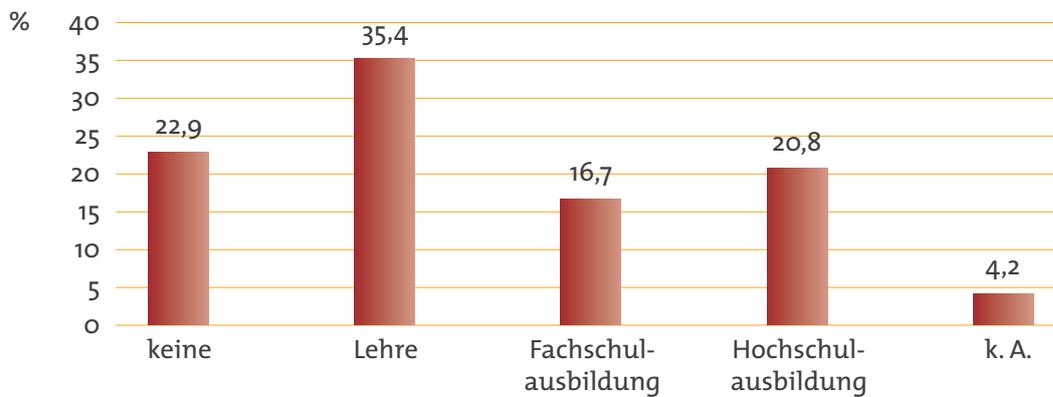
### Arbeitslose nach Beraufausbildung

		Berufsausbildung					Gesamt
		1 keine	2 Lehre	3 Fachschul- ausbil- dung	4 Hoch- schul- ausbil- dung	5 k.A.	
	1 unter 1 Jahr	1	4	0	3	0	8
	2 zw. 1 u. 2 Jahren	1	6	0	0	0	7
	3 zw. 2 u. 3 Jahren	4	3	0	2	0	9
	4 zw. 3 u. 4 Jahren	0	0	3	1	0	4
	5 zw. 4 u. 5 Jahren	3	1	0	1	1	6
	6 über 5 Jahre	1	1	0	0	0	2
Gesamt		10	15	3	7	1	36

Auch auf alle Ratsuchenden hin betrachtet, zeigt sich ein relativ hoher Anteil von **Fachschul- und Hochschulausgebildeten (18 von 48)**; 17 Personen

haben eine abgeschlossene **Lehre** und **elf** Ratsuchende verfügen über keine Ausbildung.

### Verteilung der Nachfrage nach Berufsausbildung



		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 keine	11	22,9	22,9	22,9
	2 Lehre	17	35,4	35,4	58,3
	3 Fachschulausbildung	8	16,7	16,7	75,0
	4 Hochschulausbildung	10	20,8	20,8	95,8
	5 k. A.	2	4,2	4,2	100,0
	Gesamt	48	100,0	100,0	

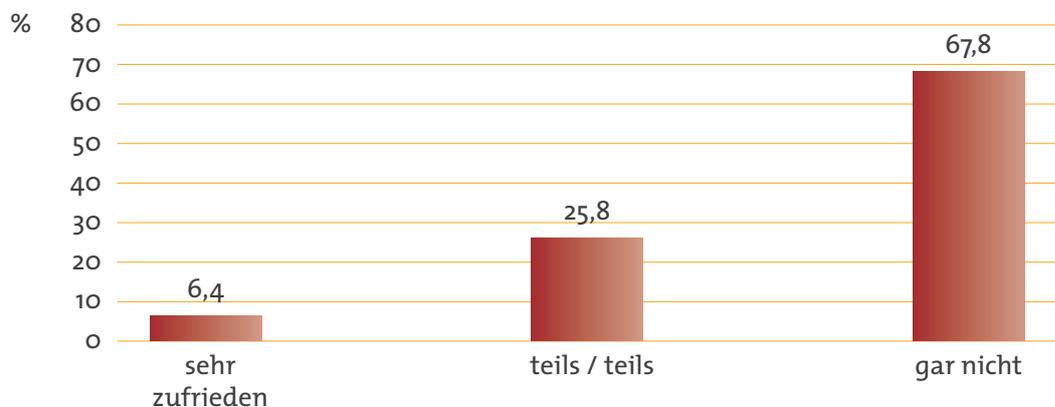
## 7.3 Erwartungen an das Beratungsangebot

Zur besseren Einschätzung von Erwartungen an das Angebot des Bewerbungscenters und entsprechender Beurteilungen wurde zunächst nach Erfahrungen mit anderen Beratungsstellen gefragt.

Weit über die Hälfte der Ratsuchenden (**31 von 48**) gibt an, dass sie bereits andere Stellen aufgesucht

hat. Von diesem Personenkreis nennen **30** die Beratungsangebote der Agentur für Arbeit. Nach der **Zufriedenheit** mit den dortigen Leistungen gefragt, geben **21 von 31** Personen an, dass sie „**gar nicht**“ mit der Beratung zufrieden waren. **Acht** Personen bewerten das Beratungsangebot als **teilweise zufriedenstellend** und lediglich **zwei** geben das Urteil „**sehr zufrieden**“.

### Zufriedenheit mit anderen Beratungsstellen

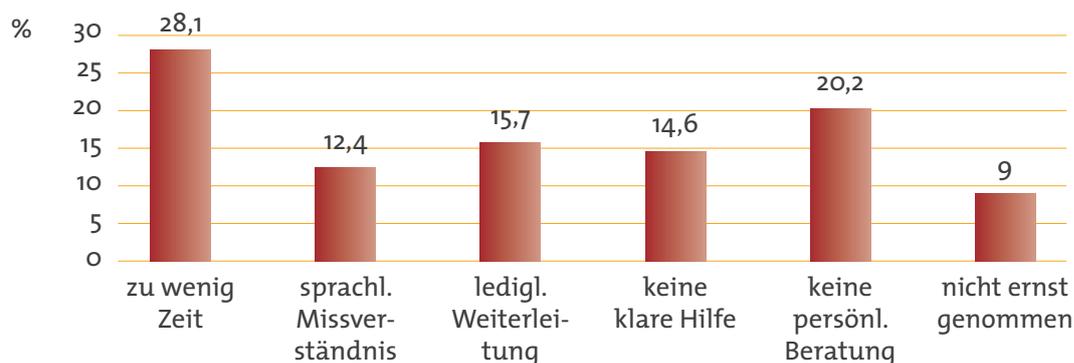


		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	1 sehr zufrieden	2	6,4	6,4
	2 teils / teils	8	25,8	25,8
	3 gar nicht	21	67,8	67,8
	Gesamt	31	100,0	100,0

Als Gründe für die Unzufriedenheit (Mehrfachnennungen) wird an erster Stelle „**zu wenig Zeit**“ genannt (**28,1% bzw. 25 von 31 Personen**), gefolgt von der Begründung, dass sie dort „**keine persönliche**

**Beratung**“ erhalten haben (**20,2% bzw. 18 von 31 Personen**) und dem Grund „**lediglich Weiterleitung**“ erfahren zu haben (**15,7% bzw. 14 von 31 Personen**).

### Gründe der Nicht-Zufriedenheit (Grundgesamtheit 31; Mehrfachnennungen)

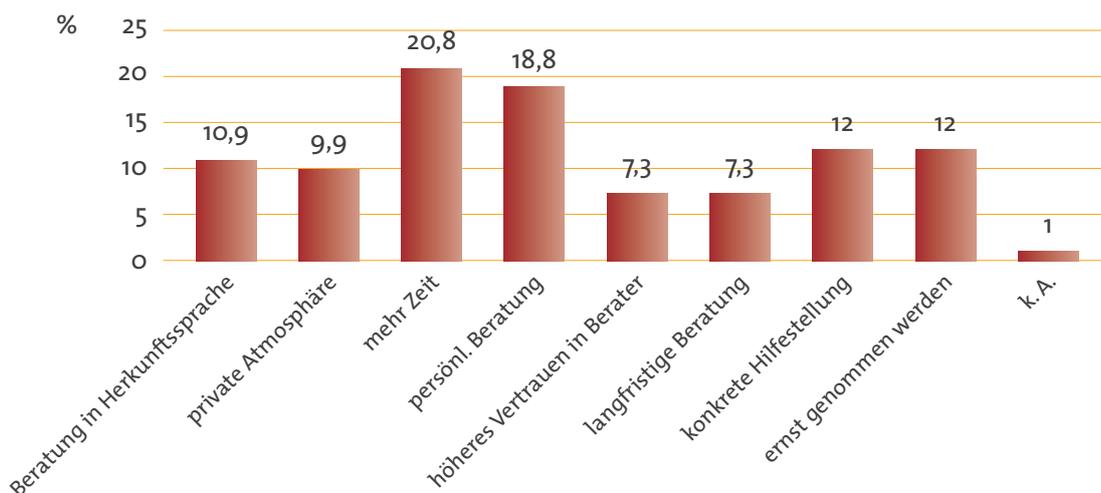


		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
	1 zu wenig Zeit	25	28,1	86,2
	2 sprachl. Missverständnis	11	12,4	37,9
	3 ledigl. Weiterleitung	14	15,7	48,3
	4 keine klare Hilfe	13	14,6	44,8
	5 keine persönl. Beratung	18	20,2	61,1
	6 nicht ernst genommen	8	9,0	27,6
Gesamt		89	100,0	306,9

Im Hinblick auf die Erwartungen, die die Ratsuchenden an das Beratungsangebot in einer MSO haben, ist vor allem der Aspekt von „mehr Zeit“ herausragend; **40 von 48** Personen haben die Erwartung, dass sie im Bewerbungscenter – konträr zu den Erfahrungen mit dem Beratungsangebot der Agentur für Arbeit – hier mehr davon zur Verfügung haben und damit auch eine „persönliche

Beratung“ (**36 von 48**) erhalten. Als weitere Erwartungen werden „konkrete Hilfestellung“ (**23 von 48**) und „ernst genommen werden“ (**23 von 48**) genannt. Auffallend ist, dass die Beratung in der Herkunftssprache keine herausragende Bedeutung für das Aufsuchen eines Beratungsangebotes in einer MSO hat.

### Erwartungen an die Beratung in einer MSO



Erwartungen		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
	1 Beratung in Herkunftssprache	21	10,9	43,8
	2 private Atmosphäre	19	9,9	39,6
	3 mehr Zeit	40	20,8	83,3
	4 persönl. Beratung	36	18,8	75,0
	5 höheres Vertrauen in Berater	14	7,3	29,2
	6 langfristige Beratung	14	7,3	29,2
	7 konkrete Hilfestellung	23	12,0	47,9
	8 ernst genommen werden	23	12,0	47,9
	9 k. A.	2	1,0	4,2
Gesamt		192	100,0	400,0

## 7.4 Zufriedenheit mit dem Beratungsangebot

Bezüglich der Zufriedenheit mit dem Beratungsangebot ist das Urteil eindeutig: **Von 48 Personen sind 47 „sehr zufrieden“** (Skala von „sehr zufriede-

den“, „teils/ teils“ und „gar nicht“) mit der erfahrenen Beratung.

### Zufriedenheit mit der Beratung in der MSO

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 sehr zufrieden	47	97,9	97,9	97,9
	4 k.A.	1	2,1	2,1	100,0
	Gesamt	48	100,0	100,0	

Auch die Bewertung einzelner Aussagen zum Beratungsangebot bestätigt die insgesamt überaus positive Beurteilung des Bewerbungscenters. Alle NutzerInnen bewerten die Beratung als persönlich.

Lediglich die Aussage „Ich erhielt konkrete Lösungen“ wird von vier Personen als nur teilweise zutreffend bewertet.

### Bewertung der Beratung in der MSO

Aussagen/ Bewertung	Summe
<b>Beratung ist persönlich</b>	
1 trifft voll zu	48
<b>Beratung ist informativ und sachkundig</b>	
1 trifft voll zu	46
2 trifft nur teilweise zu	2
<b>Berater nehmen sich Zeit</b>	
1 trifft voll zu	47
2 trifft nur teilweise zu	1
<b>Beratungsgespräch ist vertrauensvoll</b>	
1 trifft voll zu	47
2 trifft nur teilweise zu	1
<b>Ich erhielt konkrete Lösungen</b>	
1 trifft voll zu	44
2 trifft nur teilweise zu	4
<b>Ich fühle mich umfassend beraten</b>	
1 trifft voll zu	47
2 trifft nur teilweise zu	1

## 7.5 Nachgefragte Beratungsleistungen

Als Beratungsanlass wird vor allem die Erstellung einer kompletten Bewerbungsmappe genannt,

gefolgt von „Bewerbungsanschreiben“ und „Lebenslauf erstellen“.

### Anlässe für das Aufsuchen des Beratungsangebots in der MSO (Mehrfachnennungen)

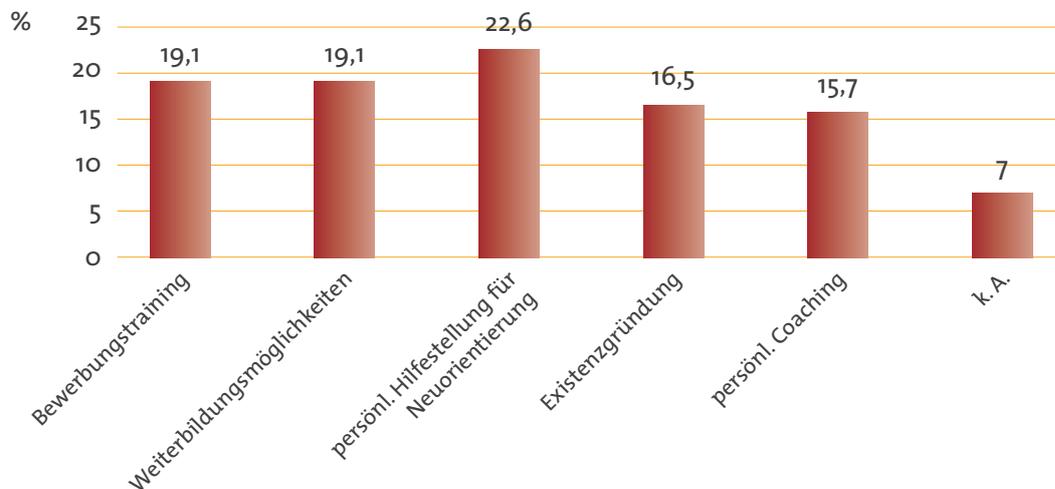
Beratungsanlass	N	Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
1 Bewerbungsanschreiben	38	22,8	79,2	
2 Lebenslauf erstellen	37	22,2	77,1	
3 Arbeitszeugnis erstellen/ übersetzen	18	10,8	37,5	
4 Bewerbungsmappe erstellen	43	25,7	89,6	
5 Vorbereitung Bewerbungsgespräch	30	18,0	62,5	
6 k. A.	1	0,6	2,1	
Gesamt	167	100,0	347,9	

## 7.6 Wünsche für eine Ausweitung des Beratungsangebotes

Als wichtigster Wunsch für eine Ausweitung des Beratungsangebotes wird eine **persönliche Hilfestellung für eine Neuorientierung** genannt (26 von 48). Des Weiteren wünschen sich 22 von 48

Personen ein **intensives Bewerbungstraining** und eine **persönliche Beratung zu Weiterbildungsmöglichkeiten**.

### Wünsche für weitere Beratungsangebote (Mehrfachnennungen)



		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
Beratungswünsche	1 Bewerbungstraining	22	19,1	46,8
	2 Weiterbildungsmöglichkeiten	22	19,1	46,8
	3 persönl. Hilfestellung für Neuorientierung	26	22,6	55,3
	4 Existenzgründung	19	16,5	40,4
	5 persönl. Coaching	18	15,7	38,3
	6 k. A.	8	7,0	17,0
Gesamt		115	100,0	244,7

## 7.7 Bewerbungscenter in MSOen – eine Darstellung und Bewertung aus Sicht der Beratungsanbieter

Die nachfolgende Bewertung des Bewerbungscenters aus Sicht der Beratungsanbieter basiert auf persönlichen Gesprächen im Rahmen der regelmäßigen Treffen beim Projektkoordinator MOZAIK

gmbH bzw. im Rahmen eines Besuches der MSOen sowie auf einer offenen Befragung, die im Juli 2007 durchgeführt wurde.

## 7.8 Sozialdemografische Daten der Anbieter

Die Anbieter des Bewerbungscenters besitzen alle einen **universitären Abschluss**, den sie entweder im Herkunftsland oder in Deutschland erworben haben. Die Bewerbungsberater sind entweder **Gründungsmitglieder** des Vereins (**drei von fünf**) und/oder seit nahezu **zehn Jahren aktiv im Verein** (Vorsitz, Geschäftsführung, Jugendarbeit) tätig. Vier der Berater haben schon die ehrenamtliche Arbeit des Bildungsbeauftragten in ihrer Organi-

sation inne und zusätzlich die Aufgabe des Bewerbungsberaters übernommen. **Alle können** neben den Aufgaben als Bildungsbeauftragter und Bewerbungsberater **bereits auf ein Engagement bei anderen Angeboten in der MSO zurückblicken**: Existenzgründungsberatung, Jugendarbeit, Theaterprojekte, Bildungsreisen, politische Bildungsarbeit, Gesundheitserziehung, Elternarbeit, Verbraucherberatung.



## 7.9 Erwartungen an das Angebot und das Projekt

Die befragten Bewerbungsberater stellen folgende Motive für ihr Engagement in ihrer MSO in den Vordergrund:

- Es gibt – so die Aussagen von allen Beratern – einen großen Bedarf an persönlicher Beratung in einer vertrauensvollen Umgebung. Es ist wichtig, dass sich die Menschen „nicht missverstanden fühlen“ oder als „bloße Nummer betrachtet werden“. Betont wird in diesem Zusammenhang insbesondere, dass „diese Arbeit nur von Menschen vollführt werden kann, die auch Empathie aufgrund paralleler Lebensläufe mitbringen“. ⇒ **Bedarf an empathischer Beratung**
- Neben dem Motiv struktureller Notwendigkeit und dem Bedarf empathischer Unterstützung wird vor allem der berufliche Vermittlungserfolg als ein wichtiges Motiv für die Beratungsarbeit gesehen: „Die Vermittlungserfolge waren die beste Werbung.“ In erfolgreicher beruflicher Integration der NutzerInnen des Angebotes sehen die Berater nicht nur eine Motivation für ihre Arbeit, sondern auch eine Bestätigung für die Notwendigkeit migrantenspezifischer Beratungsangebote. ⇒ **Integrationserfolg als Beleg für den Bedarf migrantenspezifischer Beratung**
- Ein weiteres Motiv wird in dem entgegengebrachten Vertrauen gesehen: „Das Vertrauen der Bewerber/innen hat mich sehr motiviert.“ Es geht den Bewerbungsberatern nicht nur um die Weitergabe von Fachwissen und professionelle Beratung, um eine ausschließlich themen- und sachorientierte Hilfe, sondern um eine wechselseitige Arbeitsform, die an Beziehungen, an Personen interessiert und gebunden gesehen wird. ⇒ **Beziehungsarbeit**
- Des Weiteren wird angegeben, dass die Motivation zur Arbeit der Bewerbungsberatung in der MSO auch in der Möglichkeit gründet, gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Beratungsmarkt und generell am Arbeitsmarkt konstruktiv intervenieren zu können. „Im Wissen um die Ellbogengesellschaft, in der wir leben, versuche ich den benachteiligten Menschen zu helfen. (...) Sie müssen professioneller Werbung für sich selbst machen. (...) Sie haben ein Anrecht auf Gleichbehandlung.“ ⇒ **Politisch-partizipatorisches Motiv**

Die Motive der Bewerbungsberater zur Teilnahme an dem Modellprojekt machen deutlich, dass sie

die von ihnen erbrachte Beratungsleistung nicht als reine Dienstleistung sehen, sondern als eine auf den Einzelnen hin orientierte Hilfe. Das persönliche Ansprachekonzept (empathische Beratung, Beziehungsarbeit) wird als eine grundlegende Voraussetzung für den Erfolg der Beratungsleistung betrachtet. Das Engagementziel kommt explizit in einen politisch-partizipatorischen Kontext: Die Beratung ist die Ermöglichung zur gesellschaftlichen Teilhabe „benachteiligter Menschen“.

Gefragt nach dem Nutzen, den sich die Berater von der Teilnahme am Modellprojekt versprechen, wird von allen die Hoffnung auf ein fortlaufendes Angebot formuliert. Die Einrichtung einer „langfristigen Bewerbungsberatung“ auch mit Blick auf eine „noch effizientere“ Gestaltung des Beratungsangebotes mit dem Ziel, noch „mehr Bewerber zu erreichen“, wird als zentraler Beweggrund für die Projektteilnahme genannt. Ein Vorteil des Modellprojektes sehen die Berater auch darin, dass über den Austausch untereinander im Rahmen der regelmäßigen Treffen und Schulungen beim Projektkoordinator MOZAIK gGmbH ein intensives Kommunikationsforum entstanden ist, in dem verschiedene MSOen zusammenkommen, um gemeinsame Themen und Probleme zu besprechen („Der Austausch hat mich gestärkt.“). Daher – so die von allen beteiligten Beratern formulierte Erwartung – sollte das Modellprojekt „Bewerbungscenter“ in eine Regelförderung übertragen werden. Eine ehrenamtliche Weiterführung „ist nicht möglich“ („Man hat schon genug ehrenamtlich zu tun.“). Mit dem Wegfall einer weitergehenden Finanzierung/Regelförderung – so die Befürchtung – „würde alles nur minimal weiterlaufen“ und eine Professionalisierung der begonnenen Arbeit könne nicht stattfinden.

Die Aussagen der Befragten unterstreichen, dass die hohe Bedeutung, die dem Angebot des Bewerbungscenters zugesprochen wird, von einer ebenso großen Skepsis bezüglich einer „Würdigung der Wichtigkeit dieser Arbeit“ und der Fortführung einer honorierten Regelförderung begleitet wird. Einen rein ehrenamtlichen Fortbestand des Bewerbungscenters halten die Berater nicht nur für nicht praktikabel („schließlich muss man ja einem anderen Hauptamt nachgehen“), sondern im Hinblick auf eine Professionalisierung des Angebotes auch für kontraproduktiv.

## 7.10 Das Tätigkeitsfeld im MSO-Bewerbungscenter

### Rahmendaten

Der wöchentliche Arbeitseinsatz beträgt durchschnittlich 12 bis 15 Stunden. Die vorwiegende Arbeitszeit liegt in den Abendstunden (Mo.-Fr.) und nach Bedarf auch an Samstagen. Die Nutzerzahlen variieren zwischen 15 (drei Einrichtungen) und 60 (zwei Einrichtungen) mit einer durchschnittlichen Wiederkehrerzahl von drei bis zehn.

Die Hauptnachfragegruppe besteht in männlichen Langzeitarbeitslosen, gefolgt von weiblichen Langzeitarbeitslosen.

Die Bekanntmachung des Bewerbungscenters erfolgt auf eigene Initiative der Organisationen über Flyer, Informationsveranstaltungen, Aushängen in anderen Behörden und über die Website der MSO. Bis auf einen Verband unterhalten alle eine Kooperation mit kommunalen Einrichtungen, Wohlfahrtsverbänden und der Agentur für Arbeit.

### Tätigkeitsfeld und Erfolgsbewertung

Die Mehrzahl der Berater (vier von fünf) sieht den größten Beratungsbedarf in der Erstellung einer kompletten Bewerbungsmappe. Die Vorbereitung

auf ein Vorstellungsgespräch sowie Fragen zur Anerkennung von Zeugnissen/ Abschlüssen sind von untergeordneter Bedeutung.

Gefragt nach den aus ihrer Sicht wichtigsten Motiven der Ratsuchenden, das Beratungsangebot in einer MSO zu nutzen, nennen die Berater an erster Stelle das Motiv „man nimmt sich mehr Zeit“, an zweiter Stelle das Motiv der „persönlichen Beratung“, gefolgt von dem Grund „hier ernst genommen zu werden“. Diese Bewertung entspricht dem Ergebnis der Nutzerbefragung. Die Deckungsgleichheit von Eigen- und Fremdbewertung verweist auf eine hohe persönliche Nähe von Berater und Ratsuchenden.

In einer resümierenden Stellungnahme der Berater zum Modellprojekt wird sowohl auf den bilanzierbaren Erfolg („Von 60 Ratsuchenden haben 30 eine Stelle gefunden.“ „Von 15 Ratsuchenden haben sechs einen Job gefunden.“ „Von 18 Hilfesuchenden, die die Beratung des Bewerbungscenters in Anspruch genommen haben, sind sieben mit Erfolg zu einer Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle vermittelt worden.“) als auch auf motivierende Erfolgsaspekte verwiesen. So formuliert ein Berater: „Ich betrachte es als Erfolg, dass es für einige Ratsuchende die erste Bewerbung in ihrem Leben war.“

## 7.11 Perspektivische Bewertung der Bewerbungscenter

Die insgesamt integrationsfördernde Arbeit des Bewerbungscenters stellen alle Berater heraus. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang vor allem auf die „Beratung auf Augenhöhe, die hilft und anders wirkt“, insbesondere bei Arbeitslosen und deren „komplexen Problemlagen“. Die beruflichen Benachteiligungserfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund erfordern ein Ansprache- und Beratungskonzept, das zweierlei im Blick haben muss: professionelle Beratung (Professionalität) und Beziehungsarbeit als individuell abgestimmte Beratung (Empathie). Das Modellprojekt hat genau diesen untrennbaren Zusammenhang nicht alleine durch eine Erfolgsquote von nahezu 50 Prozent Vermittlung belegt, sondern auch durch die positive Resonanz der Ratsuchenden.

Als „Drehscheibe zwischen Wirtschaft, Behörde und Ratsuchenden“ offeriert das Bewerbungscenter innerhalb einer MSO einen wichtigen Beitrag zu beruflicher Teilhabe und damit zu gesellschaft-

licher Integration. Eine Weiterführung, die von allen Beratern gewünscht und als „lebensnotwendig“ erachtet wird, ist über die Ehrenamtlichkeit nicht zu gewährleisten. Denn diese Arbeit setzt neben erheblichen Zeitressourcen auch spezifische Kompetenzen (Fachwissen) voraus, die über Fort- und Weiterbildung in einen Prozess permanenter Optimierung und Professionalisierung zu stellen sind.

Projekte mit Modell- und Qualifizierungscharakter müssen den Anspruch von Regelversorgung erheben und durchsetzen, sofern sie – wie von einem Berater formuliert – „zukunftsweisend“ sein sollen. In diesem Zusammenhang wird auch darauf verwiesen, dass das Bewerbungscenter mittlerweile „den Behörden bekannt ist und von ihnen an die Hilfesuchenden weitervermittelt wird“. Mit dem Ende des Bewerbungscenters würden auch aufgebaute Kooperations- und Arbeitszusammenhänge zwischen MSO und Behörden wegfallen bzw. einen kontinuierlichen Ausbau dieser Strukturen im

Sinne eines Netzwerkes zwischen Migrantenorganisationen und kommunalen Trägern und Institutionen unterbinden.

Alle Berater plädieren für eine Ausweitung der Beratungs- und Unterstützungsangebote im Bewerbungscenter. Genannt werden in diesem Zusammenhang:

- intensive Trainings für Bewerbung (4x)
- Informationsveranstaltungen zu Weiterbildungsmöglichkeiten (5x)
- Unterstützung bei Existenzgründung (4x)
- persönliches Coaching (4x)
- mobile Bewerbungscenter („aufsuchende Arbeit“) (4x)

## 8. MOZAIK-Kompetenzerfassungskonzept für Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte

Im Rahmen ihrer Tätigkeit als MSO-Bildungsbeauftragte beraten und unterstützen die Ehrenamtlichen sowohl Mitglieder als auch Besucher in ihren MSOen in Weiterbildungs- und arbeitsmarktspezifischen Fragen. Der Migrationshintergrund der MSO-Bildungsbeauftragten und die Zugehörigkeit zur jeweiligen Migrantenselbstorganisation ermöglichen einen Bezug zu den Lebenswelten der Rat suchenden Migrantinnen und Migranten in ihrer „Community“.

Die Kompetenzerfassung von Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte umfasst im Wesentlichen sechs Module, wobei diese je nach den spezifischen Problemen variieren:

**Modul 1:** Erfassung der soziodemografischen Daten, der schulischen und beruflichen Situation und der aktuellen arbeitsmarktspezifischen Probleme mit Hilfe von Förder- und Coachingplänen

**Modul 2:** Kompetenzfeststellung anhand von einzelnen Modulen der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten (DJI) und dem Sprachen- & Qualifikationsportfolio (Integrationshaus Wien)

**Modul 3:** Berufliche Orientierung

**Modul 4:** Evaluation von möglichen Arbeitsstellen, Qualifizierungsmaßnahmen oder Sprachkursen

**Modul 5:** Unterstützung beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen

**Modul 6:** Vorbereiten auf Vorstellungsgespräche

Die MSO-Bildungsbeauftragten unterstützen, stärken und fördern Mitglieder und Besucher aus Migrantenselbstorganisationen direkt in diesen Organisationen. Die Beauftragten bieten dabei sowohl Einzel- als auch Gruppenberatungen an. Dadurch, dass die Beratungen direkt in den MSOen durchgeführt werden, wird die Freiwilligkeit der Beratungen und das Vertrauen zwischen der Rat suchenden Person und dem MSO-Bildungsbeauftragten gewährleistet – insbesondere, weil die Bildungsbeauftragten bereits in den MSOen bekannt sind.

Im Vorfeld der Entwicklung des MOZAIK-Kompetenzerfassungskonzeptes wurde eine Übersicht über vorhandene Kompetenzfeststellungsverfahren (Anhang D) sowie über Anerkennungsverfahren von ausländischen Zeugnissen angelegt (Anhang E). Das Besondere an diesem Konzept ist, dass es nicht „sprachlastig“ ist – die Sprache in den Beratungssituationen variiert je nach Kenntnisstand der Ratsuchenden. Aufgrund der Tatsache, dass die MSO-Bildungsbeauftragten neben der deutschen Sprache ebenfalls über Kenntnisse in ihrer jeweiligen Muttersprache verfügen (z. B. Griechisch, Türkisch, Russisch, Italienisch, Bosnisch etc.), können sie ihre Beratungen bei Bedarf auch darin durchführen.

## 8.1 Erfasste Kompetenzen

Im Rahmen der Kompetenzerfassung durch MSO-Bildungsbeauftragte werden sowohl die beruflichen Interessen und Fähigkeiten sowie die sozialen Kompetenzen der Ratsuchenden auf der einen als auch die Anforderungen von unterschiedlichen beruflichen Tätigkeitsfeldern auf der anderen Seite erfasst und miteinander „verglichen“. Im wei-

teren Verlauf kristallisiert sich im Rahmen der Beratung die weitere Vorgehensweise heraus. Z. B. werden die Ratsuchenden beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen unterstützt oder, bei vorhandenen Qualifizierungsbedarfen bzw. Sprachdefiziten, an entsprechende Kurse verwiesen.

## 8.2 Methodik und Verfahren

Die MSO-Bildungsbeauftragten erfassen die Daten und die aktuellen Probleme, Ziele und Klärungsbedarfe der Ratsuchenden in „Förder- und Coachingplänen“. Darüber hinaus werden Interviews mit offenen Antwortmöglichkeiten und Gespräche geführt, in denen sowohl subjekt- als auch anfor-

derungsorientierte Elemente der Kompetenzerfassung vertreten sind. Die daraus gewonnenen Ergebnisse fließen in die von den MSO-Bildungsbeauftragten und den Ratsuchenden gemeinsam erstellten Lebensläufe ein.

## 8.3 Formale Rahmenbedingungen

Der Zeitumfang für die Module von 1 bis 3 umfasst in der Regel bis zu ca. fünf Stunden, je nach Bedarf

der einzelnen Personen. Die Module 4 bis 6 umfassen ebenfalls bis zu ca. fünf Stunden.

## 8.4 Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Ratsuchenden erhalten je nach Bedarf verschiedene Formen von Arbeitsergebnissen. Dies sind z. B. Rückmeldungen aus den Gesprächen bzw. Interviews oder gemeinsam erstellte Bewerbungsun-

terlagen. Des Weiteren werden die Personen bei Bedarf in Qualifizierungsmaßnahmen, Sprachkurse oder Arbeitsstellen vermittelt.

## 8.5 Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Die prozessbegleitende Beratung der Ratsuchenden durch MSO-Bildungsbeauftragte gewährleistet die Einbindung des Verfahrens in eine Förderkette, die den Zugang in den ersten Arbeitsmarkt begünstigt. Besonders hervorzuheben ist hier die

Funktion der MSO-Bildungsbeauftragten: Sie stehen den Mitgliedern und Besuchern der jeweiligen Migrantenselbstorganisationen stets als Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen zur Verfügung – auch nach „abgeschlossener“ Beratung.

## 8.6 Abschließende Bewertung des Instruments

Das Besondere an MSO-Bildungsbeauftragten ist, dass sie für die Ratsuchenden mit Migrationshintergrund Vertrauenspersonen darstellen. Sie können aufgrund ihrer Kompetenzen, wie z. B. Empathie, Sprach- und Kulturkenntnisse einen besonderen Zugang zu Migrantinnen und Migranten entwickeln. Zusätzlich verfügen sie über Kenntnisse zum deutschen Bildungs- und Arbeitsmarktsystem

und fungieren somit als „Brücke“ zwischen den MSOen und ihren Mitgliedern sowie den Regelinstitutionen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer heben insbesondere als positives Merkmal die Ruhe der MSO-Bildungsbeauftragten hervor, mit der sie die Beratungen durchführen – weswegen sie unter anderem von den Migrantinnen und Migranten aufgesucht werden.

## 9. Gemeinsame Handlungsempfehlungen von Migrantenselbstorganisationen und Dachverbänden zum Thema Arbeitsmarktintegration

Im Rahmen des Beratungsnetzwerks Migrantenselbstorganisationen in NRW sind gemeinsame Handlungsempfehlungen von den kooperierenden Migrantenselbstorganisationen und Dachverbänden entstanden. Sie richten sich an Bundes-, Landes- und Kommunalpolitiker sowie Förderein-

richtungen etc.

An einer Mitunterzeichnung interessierte Migrantenselbstorganisationen bzw. Dachverbände hatten die Möglichkeit, die in den Handlungsempfehlungen formulierten Forderungen zu unterstützen. Diese sind ebenfalls mit angeführt.

### 1. Die Situation

Der Arbeitsplatzabbau als Folge des Umbaus industrieller Strukturen trifft Menschen mit Migrationshintergrund besonders hart. Die Arbeitslosenquote unter Arbeitnehmenden mit ausländischem Pass ist in den letzten Jahren überproportional gestiegen und beträgt derzeit fast 25 Prozent. Sie ist damit mehr als doppelt so hoch wie die Arbeitslosenquote insgesamt. Migrantinnen und Migranten haben einen besonders hohen Nachholbedarf beim Zugang zu qualifizierten Berufen und „sicheren“ Arbeitsplätzen. Unser Teilprojekt setzt genau an diesem Punkt an

und richtet sich konkret an arbeitslose Frauen und Männer sowie von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Alter von 25-50 Jahren, die Mitglieder in Migrantenselbstorganisationen sind.

Migrantenselbstorganisationen sind zu einer unverzichtbaren Stimme der Integrationsbemühungen geworden und sind ein wichtiger Teil des sozialen, kulturellen und politischen Netzwerks von Menschen mit Migrationshintergrund. Daher ist es von besonderer Bedeutung, dass diese Ressourcen genutzt und gefördert werden.

### 2. Beitrag der Migrantenselbstorganisationen (MSO) zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten

Migrantenselbstorganisationen sind nach der Anwerbung der ersten „Gastarbeiter/-innen“ häufig die erste Anlaufstelle für Migrantinnen und Migranten bei vielfältigen persönlichen Problemlagen und nehmen seit dieser Zeit eine wichtige Mittler-

sowie Dienstleisterrolle in der Migrationsgesellschaft Deutschland ein. Allein in Nordrhein-Westfalen gibt es derzeit rund 2400 Migrantenselbstorganisationen. Das Land Nordrhein-Westfalen misst laut Zuwanderungs- und Integrationsbericht der

NRW-Landesregierung 2004 der aktiven Partizipation von Migrantinnen und Migranten in Selbstorganisationen große Bedeutung zu: „Die Organisationen der Zuwanderinnen und Zuwanderer sind zu einer unverzichtbaren Stimme der Integrationsbemühungen vor Ort und im Land geworden.“ Auch der 2005 neu benannte NRW Integrationsminister Armin Laschet wie auch der Integrationsbeauftragte des Landes Thomas Kufen vertreten diese Position.

Menschen mit Migrationshintergrund haben einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt und zu beruflichen Bildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen. Einer der vielen Gründe neben unzureichenden Deutschkenntnissen sind fehlende migrantenspezifische bzw. interkulturelle Angebote, Informationen und Kenntnisse über das (Weiter-)Bildungssystem sowie über Wege, die ihnen einen

Platz in dem Arbeitsmarkt ermöglichen könnten. Aus diesem Grund ist eine verstärkte Professionalisierung der Migrantenselbstorganisationen (MSO) unumgänglich. Keine anderen Organisationen verfügen über einen besseren Zugang zu Migrantinnen und Migranten. Durch ihre Struktur, sowohl Anlaufstelle bei Problemen zu sein als auch (sozio-) kulturelle Angebote zu beinhalten, stellen sie für Menschen mit Migrationshintergrund einen Raum des Vertrauens dar. Migrantenselbstorganisationen (MSO) verfügen über einen sehr guten Zugang zu Menschen mit Migrationshintergrund und kennen deren Bedürfnisse und Probleme. Man kann über sie ca. 60 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund erreichen. Fachkräfte mit Migrationshintergrund, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der MSO sollten deshalb stärker u.a. in die Arbeitsmarktpolitik einbezogen werden.

### 3. Möglichkeiten und Potenziale der Migrantenselbstorganisationen

#### **(Weiter-)Bildungsbeauftragte in Migrantenselbstorganisationen:**

Die Organisationen können MSO-Bildungsbeauftragte benennen, die als feste Ansprechpersonen für Institutionen sowie für Mitglieder und Besucher der MSO zur Verfügung stehen. Für diese Aufgaben müssen die Beauftragten gezielt qualifiziert werden. Das ehrenamtliche Engagement der MSO-Bildungsbeauftragten darf nicht mit zusätzlichen Kosten belastet werden – zumindest Ausgaben für Telefon, Material und Fahrten müssten erstattet werden.

#### **Fachkräfte aus Migrantenselbstorganisationen als muttersprachliche Assistenten:**

Viele arbeitslose Migrantinnen und Migranten benötigen neben Deutsch- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz und im Bewerbungsprozess eine begleitende zweisprachige Unterstützung (Hilfe zur Selbsthilfe). Diese Unterstützung können MSO in adressatengerechten bzw. geeigneten Formen leisten.

#### **Zeitliche Flexibilität der Kooperationsangebote:**

MSO werden in der Regel von Ehrenamtlichen geführt, die in der Woche berufstätig sind. In der Woche ist es daher schwierig, Ansprechpersonen und Mitglieder für gemeinsame Arbeitskreise und Veranstaltungen zu erreichen. Daher sollten Bildungs- und Beratungsträger der Integrationsarbeit für Informationsveranstaltungen in MSO Wochenend- bzw. Abendtermine wählen, um erfolgreich viele Menschen zu erreichen.

#### **Kostenersparnis durch MSO:**

Die Einbeziehung von integrativen MSO ermöglicht adäquate Angebote für die Migrantinnen und Migranten weil deren Bedürfnisse zielgerichteter ermittelt werden können. Die Verschwendung von Ressourcen und Kenntnissen (Sprache, Berufliche Erfahrungen) kann vermieden werden.

#### **Generationenübergreifender und familiärer Ansatz:**

Die MSO erreichen viele Generationen und ganze Familien, die Mitglieder sind. Die Förderung der Integration muss generationsübergreifend und familienbezogen sein, um nachhaltige Erfolge zu erzielen.

#### **Vorbildfunktion:**

In den Vereinen sind Vorbilder vorhanden, d. h. Personen, die es „geschafft haben“, Beispiele gelungener Integration. Diese Wirkung kann bei entsprechender Förderung verstärkt werden.

#### **MSO als Dialogpartner:**

MSO bieten sich als Dialogpartner zur gemeinsamen Entwicklung und Umsetzung von Integrationsprojekten und Konzepten an.



## 4. Handlungsempfehlungen (Stand Dezember 2007)

Durch die systematische Einbeziehung von integrativ-arbeitenden MSO in die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik können passgenaue zielgruppenspezifische bzw. interkulturelle Angebote entwickelt und der Informationsfluss zwischen der „Community“ der Migrantinnen und Migranten und der „einheimischen“ Bevölkerung erleichtert werden.

**Dafür sind u. a. folgende Voraussetzungen notwendig:**

### **Bundes- bzw. Landesweite Förderprogramme für integrativ- arbeitende MSO:**

Um die ehrenamtliche und zusätzliche Integrationsarbeit der Organisationen einerseits anzuerkennen und um andererseits eine Qualität und Kontinuität zu erreichen, muss der Staat ihre Arbeit fördern, institutionalisieren und qualifizieren.

### **Interkulturelle Öffnung der Regeldienste:**

Hier muss dringend von der Politik und allen beteiligten Einrichtungen in Kooperation mit Vertreterinnen und Vertretern von Zugewanderten und ihren integrativ eingestellten Selbstorganisationen gehandelt werden: Erfolgreich erprobte interkulturelle Konzepte sollten in allen Bereichen (wie Behörden, Öffentlichen Bildungseinrichtungen) mit einem hohem Anteil von Migrant/-innen verbindlich eingesetzt bzw. umgesetzt werden. Die verbindliche Kooperation zwischen integrativen Migrantenselbstorganisationen (MSO) und den öffentlich geförderten Regeldiensten für Integration sollte in den Förderrichtlinien und Leistungsverträgen geregelt sein.

### **Einbindung der MSO bzw. ihrer Dachverbände in bundes- bzw. landesweite sowie kommunale und regionale Integrationskonzepte sowie Entscheidungsprozesse:**

Um eine zielgruppengerechte Arbeit zu gewährleisten, sollten qualifizierte Fachkräfte mit Migrationshintergrund als Vertreterinnen und Vertreter aus MSO in die Konzipierung von Integrationsprojekten, Entscheidungsprozessen, in Workshops und Fachtagungen einbezogen werden.

### **Anerkennung als gleichberechtigte Kooperationspartner:**

Öffentliche und Freie (Weiter-) Bildungs- und Beratungseinrichtungen müssen stärker angeregt werden, MSO als Kooperationspartner anzuerkennen, verstärkt auf diese zuzugehen um dort zielgruppengerechte Veranstaltungen bzw. (Beratungs-) Angebote durchzuführen. In diesem Rah-

men lässt sich gegenseitig u.a. über Angebote und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung informieren, dafür werben und motivieren.

### **Bildung Interkultureller Netzwerke von integrativen Migrantenselbstorganisationen**

Viele Migrantenselbstorganisationen sind mit ähnlichen „Problemen“ konfrontiert. Integrativ arbeitende Migrantenselbstorganisationen sollten sich untereinander stärker vernetzen. Auf diese Weise können sie ihre Interessen und Forderungen gemeinsam vertreten und ein gemeinsames Sprachrohr bilden.

### **Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von erwachsenen Migrantinnen und Migranten**

Menschen mit ausländischem Pass nehmen zudem deutlich weniger an einer beruflichen Weiterbildung teil (13 Prozent) als einheimische Deutsche (27 Prozent, siehe Berichtssystem Weiterbildung IX des BMBF, 2006). Einer der vielen Gründe neben unzureichenden Deutschkenntnissen sind fehlende migrantInnenspezifische bzw. interkulturelle Angebote, Informationen und Kenntnisse über das (Weiter-)Bildungssystem sowie über Wege, die zu einem Platz auf dem Arbeitsmarkt führen könnten. Aus diesem Grund ist es unerlässlich, spezielle Beratungs- und Informationsangebote für Migrantinnen und Migranten zu entwickeln. Weiterbildungsbegleitende Hilfen (wbH), ähnlich der Ausbildungsbegleitenden Hilfe (abH) könnten hier eine weitere Möglichkeit darstellen.

### **Abbau ausländerrechtlicher Beschränkungen hinsichtlich Arbeitsmarktzugang Drittstaatsangehöriger und Flüchtlinge**

Die **Vorrangprüfung** der Arbeitsagenturen sollte abgeschafft werden. Hiernach wird eine Arbeitsstelle erst einem Menschen mit deutschem Pass, dann einem mit EU-Pass und danach einem mit ausländischen Pass angeboten. Diese Regelung behindert die berufliche Integration und die finanzielle Selbstbestimmung, vor allem der Flüchtlinge. Das gleiche gilt auch für die Vorprüfung nach der Verwaltungsvorschrift zum Ausländergesetz § 15 bei der Existenzgründung. In Deutschland lebende Ausländer, die eine befristete Aufenthaltserlaubnis/Aufenthaltsbefugnis besitzen, stehen damit vor enormen zusätzlichen Hürden bei einer **Existenzgründung**.

Diese Verwaltungsvorschrift führt in der Praxis dazu, dass die mögliche erfolgreiche Existenzgründung, damit die Entlastung der Arbeitslosen. bzw. Sozialkasse, in meisten Fällen zur Ablehnung des

Antrages führt. Selbst bei dem sehr geringen Teil von Gestattungen ist eine zusätzliche Verzögerungsdauer von mehreren Wochen zu rechnen.

### Ressourcen bzw. finanzielle Unterstützung durch Kommunen, Land und Bund:

Die zusätzlichen Potentiale in der Integrationsarbeit, die u.a. die Kommune durch die MSO gewinnt, sollten mit Ressourcen ausgestattet, unterstützt und gefördert werden. Dieses kann auch kostenlose bzw. kostengünstige Räumlichkeiten, Aufwandsentschädigungen oder Mietzuschüsse der Kommunen beinhalten. Dadurch ließen sich Verbindlichkeit und Kontinuität der Arbeit gewährleisten.

### Einsatz von migrantenspezifischen Kompetenzfeststellungsverfahren:

Migrantinnen und Migranten, die sprachlich nicht über reguläre Wege erreicht werden können, sollten dahin geführt werden, dass sie selbst in der Lage sind, ihre Weiterqualifizierung und Arbeitsmarktintegration in die Hand zu nehmen um so ihren Arbeitsplatz zu erhalten bzw. eine neue Stelle zu finden. Wo erkennbar ist, dass dies ohne Hilfe nicht gelingt, kann auf der Grundlage von migrationspezifischen Kompetenzfeststellungsverfahren in den MSO ein Eignungsprofil erstellt und die passgenauen Beschäftigungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Die Kompetenzfeststellungsverfahren sollten von den örtlichen ARGEn bzw. Arbeitsagenturen gefördert werden. Sie dienen zur Qualitätsverbesserung der Beratungs- und Vermittlungsarbeit der o.g. Institutionen. Die migrationspezifischen Kompetenzen sollten in den Regelinstrumenten berücksichtigt werden.

### Anerkennung der im Ausland erworbenen Zeugnisse

Viele Migrantinnen und Migranten bringen Kompetenzen und Qualifikationen mit, die sie in Deutschland beruflich nicht einsetzen können. Ausländische Zeugnisse werden kaum anerkannt – es gelten verschiedene Gesetze und Bedingungen der Anerkennung. Es gilt daher, Strukturen, gesetzliche Grundlagen und zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen zu schaffen um diese Zeugnisse in Deutschland anerkennen zu lassen. Es darf nicht passieren, dass die Kompetenzen von hochqualifizierten Menschen aus dem Ausland nicht genutzt werden können während Deutschland mit einem Fachkräftemangel konfrontiert ist.

### Bewerbungszentren in MSO:

Die Einrichtung von zusätzlichen MSO-Bewerbungszentren mit qualifizierten, mehrsprachigen Fachkräften in den jeweiligen geeigneten MSO in der Freizeit (Nachmittag und Wochenende) ist zur Unterstützung dieser Menschen bei Bewerbungsschreiben, bei der Suche nach einem Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz etc. notwendig und förderlich. Bei den meisten Fachkräften aus den MSO sind interkulturelle Kompetenzen wie z.B. Muttersprache, Kulturverständnis, Kenntnisse des Herkunftslandes (z.B. Kenntnisse der Unterlagen aus dem Herkunftsland) bereits vorhanden.

### Zwei- bzw. mehrsprachige Informationsveranstaltungen und -materialien:

Mehr- bzw. zweisprachige Materialien (Deutsch und Muttersprache) sollten offensiv eingesetzt werden, um so viele Migrantinnen und Migranten wie möglich zu erreichen. Sie sollten auch in der Arbeit der Regelinstitutionen systematisch Verwendung finden.

## Unterzeichner (in alphabetischer Reihenfolge):

Dachverbände:	MSO-Bildungsbeauftragte:
	Alevitische Gemeinde in Deutschland e.V., Köln 110 Mitgliedsvereine in Deutschland <a href="http://www.alevi.com">www.alevi.com</a> Ismail Kaplan
	Bund der spanischen Eltervereine e.V., Bonn 120 Mitgliedsvereine in Deutschland <a href="http://www.altanto.de">www.altanto.de</a> und <a href="http://www.confederacion-apf-rfa.de">www.confederacion-apf-rfa.de</a> Antonio Diaz
	DIDF- Föderation der demokratischen Arbeitervereine e.V., Köln 35 Mitgliedsvereine und Ortsgruppen in Deutschland <a href="http://www.didf.de">www.didf.de</a> Oktay Demirel

Dachverbände:		MSO-Bildungsbeauftragte:
	Novaimpresa e.V. – Institut zur Förderung der selbständigen Arbeit, Köln <a href="http://www.novaimpresa.com">www.novaimpresa.com</a>	Maurizio Libbi
	Verband Griechischer Gemeinden in der BRD e.V., Bonn 145 Mitgliedsvereine in Deutschland <a href="http://www.oek-germany.de">www.oek-germany.de</a>	Konstantinos Dimitriou
Migrantenselbstorganisationen:		MSO-Bildungsbeauftragte:
	AG Vereine & Institutionen für Griechen in OWL, Gütersloh <a href="http://www.gr-gemeinde-gt.com">www.gr-gemeinde-gt.com</a>	Miltiades Stavropoulos
	Aleviten Gemeinde Bünde und Umgebung e.V., Bünde <a href="http://www.aleviten-buende.de">www.aleviten-buende.de</a>	Ali Dogan
	Demokratischer Arbeiterverein e.V. Bielefeld (DIDF), Bielefeld <a href="http://www.didf.de/bielefeld">www.didf.de/bielefeld</a>	Metin Karadag
	Hellas – Vereinigung der Griechen & Philhellenen Paderborns e.V., Paderborn <a href="http://www.hellas-paderborn.de">www.hellas-paderborn.de</a>	Julia Lakirdakis
	Kulturno-Sportski-Centar Bosna i Hercegovina e.V., Bielefeld	Murisa Adilovic-Berends
	Monolith e.V. – Netzwerk Aussiedler, Paderborn <a href="http://www.netzwerk-monolith.de">www.netzwerk-monolith.de</a>	Alexander Wittmer
	Türkischer Bildungs- und Elternverein Minden e.V. (DITIB), Minden <a href="http://www.ditib-minden.de">www.ditib-minden.de</a>	Benal Bicak
Weitere Unterzeichner:		Ansprechpartner:
	BTEU- Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer/Innen, Hannover <a href="http://www.bteu.de">www.bteu.de</a>	Cengiz Tamak
	Institut zur Förderung von Bildung und Integration (INBI) <a href="http://www.inbi-mainz.de">www.inbi-mainz.de</a>	Peimaneh Nemazi-Lofink

**Weitere Unterzeichner:**

**Ansprechpartner:**



Türkische Gemeinde in Deutschland  
e.V., Bundesgeschäftsstelle Berlin  
rund 200 Mitgliedervereine in Deutsch-  
land  
[www.tgd.de](http://www.tgd.de)

Hilmi Kaya Turan



Diên Hồng -  
Gemeinsam unter einem Dach e.V.,  
Rostock  
[www.dienhong.de](http://www.dienhong.de)

Jamal Lagnoui



**Kontakt:**

Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen,  
c/o MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH,  
Herforderstr. 46  
D-33602 Bielefeld  
Tel: 0521- 98 64 19-0  
Fax: 0521-98 64 19-1  
E-Mail: [oezer@mozaik.de](mailto:oezer@mozaik.de)  
Internet: [www.mozaik.de](http://www.mozaik.de)

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



## 10. Handlungsempfehlungen für die Kooperation mit Dachverbänden von Migrantenselbstorganisationen

- In Dachverbänden von Migrantenselbstorganisationen und ihren Mitgliedsvereinen sollten MSO-Bildungsbeauftragte implementiert werden, die als feste Ansprechpartner für Regelinstitutionen sowie für Mitglieder und Besucher ihrer Organisationen zur Verfügung stehen. Um eine Kontinuität zu gewährleisten, muss die Arbeit dieser Personen bezahlt werden.
- Bei der Arbeit mit Dachverbänden von Migrantenselbstorganisationen sollte darauf geachtet werden, dass der Träger vor Ort eine koordinierende Stelle implementiert. Dies hat den Vorteil, dass man sich flexibel treffen und so mehr gemeinsame Veranstaltungen etc. durchführen kann.
- Aufgrund der vielen Aufgaben von Dachverbänden und damit verbunden von Bildungsbeauftragten ist es schwierig, einen gemeinsamen Termin für alle Bildungsbeauftragte festzulegen. In solchen Fällen ist es ratsam, Einzeltermine zu verabreden – wenn die Zeit es zulässt – oder auf Telefongespräche bzw. Telefoninterviews auszuweichen.
- Die Kooperation mit Dachverbänden muss klare Vorteile für diese Organisationen bringen und deutlich offengelegt werden. Sie muss auf gleicher Augenhöhe stattfinden.
- Bei der Arbeit mit Dachverbänden von Migrantenselbstorganisationen müssen multikulturell zusammengesetzte Teams mit interkulturellen Kompetenzen eingesetzt werden. Insbesondere für den Vertrauensaufbau ist dies eine Grundvoraussetzung.
- Integrativ arbeitende Dachverbände von Migrantenselbstorganisationen müssen offensiv in die integrationspolitische Entscheidungsfindung einbezogen werden. Nicht das Sprechen „über“, sondern „mit“ Migrantinnen und Migranten muss das Ziel sein.



## 11. Öffentlichkeitsarbeit des Beratungsnetzwerks MSO in NRW

Als weiteren Erfolg können wir die geleistete Öffentlichkeitsarbeit für unser Projekt nennen, die in der folgenden Tabelle aufgelistet ist.

Datum	Aktivität	Veranstaltung	Ort
17.11.2005	Vorstellung Beratungsnetzwerk MSO in NRW	Interkulturelle Börse	Bielefeld
09.12.2005	Vorstellung Beratungsnetzwerk MSO in NRW	Fachtagung der RAA zum Thema „Rolle der MSOen in Bildungs- und Erziehungsfragen“	Extertal
27.01.2006	Auftaktveranstaltung des Beratungsnetzwerks MSO in NRW	Auftaktveranstaltung „Integration durch Kooperation“	Bielefeld
06.03.2006	Vorstellung Beratungsnetzwerk MSO in NRW	Sitzung des Ausländerbeirats Minden	Minden
27.06.2006	Vorstellung Beratungsnetzwerk MSO in NRW	Sitzung des Arbeitskreises Integration der Initiative für Beschäftigung OWL e.V.	Bielefeld
01.09.2006	Vorstellung Beratungsnetzwerk MSO in NRW	Sitzung des Arbeitskreises Qualifizierung und Flexibilisierung der Initiative für Beschäftigung OWL e.V.	Bielefeld
06.12.2006	Vorstellung Beratungsnetzwerk MSO in NRW	Vernetzungstreffen MSO des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Bochum, Fachberatung MigrantInnenSelbsthilfe	Düsseldorf
15.12.2006	Fachtagung des Beratungsnetzwerks MSO in NRW	Fachtagung „Integration durch Partizipation“	Bielefeld
05.02.2007	Vorstellung Beratungsnetzwerk MSO in NRW	Workshop des Projektes KES/KEN (Kompetenzerfassungssystem für Migrantinnen und Migranten)	Frankfurt
31.03.2007	Vorstellung Beratungsnetzwerk MSO in NRW	Vernetzungstreffen der OWLer türkischen MSO, Veranstalter Hürriyet	Bielefeld
19.04.2007	Vorstellung Beratungsnetzwerk MSO in NRW, insbesondere das MOZAIK-Kompetenzerfassungskonzept für Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte	IQ-Fachtagung „Kompetenz sucht Job“	Augsburg
08.05.2007	Fachtagung des Beratungsnetzwerks MSO in NRW	Fachtagung „MSO als Integrationsmotoren?!“	Bonn
15.05.2007	Teilnahme am Podium zum Thema Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten, Anerkennung von ausländischen Zeugnissen	Abschlussstagung KES/KEN	Berlin

Datum	Aktivität	Veranstaltung	Ort
21.05.2007	Teilnahme des Projektleiters, der Projektmitarbeiterin und der MSO-Bildungsbeauftragten als Experten und/oder als Moderatoren in verschiedenen Foren	Integrationskongress OWL	Gütersloh
13.06.2007	Teilnahme und Input	Tagung „Die Brückenbauer der Integration stärken. Konzeptionelle Impulse zur Entwicklung eines Leadership-Programms für junge Führungskräfte aus Migrantenorganisationen“ der Bertelsmann Stiftung	Berlin
15.10.2007	Vorstellung des MSO-Bewerbscenters durch den MSO-Bewerbsberater Alexander Wittmer	Sitzung des Arbeitskreises Integration der Initiative für Beschäftigung OWL e.V.	Minden
15.11 - 16.11.2007	Vorstellung Beratungsnetzwerk MSO in NRW	International Conference „The Right to Education in the Context of Migration and Integration	Bonn
21.11.2007	Teilnahme und Input (u.a. durch die MSO-Bildungsbeauftragten Alexander Wittmer und Fatma Daldal)	EQUAL-Ergebniskonferenz 2007	Berlin
22./23.11.2007	Teilnahme des Projektleiters	Europaweite EQUAL-Abschlusskonferenz	Paris
28.11.2007	Vorstellung der Ergebnisse des Beratungsnetzwerks MSO in NRW	EU-Migrationsnetz der Stadt Hannover	Hannover
07.12.2007	Vortrag, Vorstellung des Beratungsnetzwerks MSO in NRW	Kölner Fachtagung. Weiterbildung: Gute Angebote, schlechte Nachfrage	Köln

## 12. Vorstellung der beteiligten Migrantenselbstorganisationen

### AKADEMIA – EUROPÄISCHES BILDUNGS- & SOZIALWERK in Griechenland

#### Gründung

Die ARBEITSGEMEINSCHAFT Vereine, Institutionen & Personen für Griechen in Ostwestfalen-Lippe (AG für GR in OWL) besteht schon seit 1991, basiert auf Freiwilligkeit, ist überparteilich und versteht sich als verpflichtete Dienerin der Griechen in OWL – eine Vernetzung von relevanten Kräften.

#### AG-Mitglieder

[keine hierarchische Aufzählung]

Schulbereich:

- Elternvereine/Stadtelternräte/Bezirkseleternräte in OWL (Bielefeld, Gütersloh, Herford, Löhne, Minden, Detmold, Lemgo), Griechische Schulen in Bielefeld, MSU-Griechisch-Lehrer/innen in OWL
- Griechisch-orthodoxe Kirchengemeinden in: Bielefeld, Gütersloh, Herford, Minden
- Ratsmitglieder von Städten in OWL
- Vertreter/innen im Rat für Integration/Migration: Bielefeld, Gütersloh, Herford
- Griechische Gemeinden in: Bielefeld, Gütersloh
- Heimat- und Kulturvereine in OWL
- Deutsch-Griechische Gesellschaften: Bielefeld, Gütersloh, Hellas-Paderborn
- Studierenden- und Akademiker/innenvereine
- Sportvereine
- Gastronomen- und Händlervereinigungen
- bedeutsame Persönlichkeiten für Griechen in OWL

#### Aktivitäten

(Die Namen der AG-Mitglieder zeigen zugleich ihre Arbeitsaufgaben)

- Förderung der zweisprachigen interkulturellen Erziehung: Lernen für Europa
- Förderung der zweisprachigen interkulturellen Vorschulerziehung (auch ganztags)
- Förderung des Muttersprachlichen Unterricht in Griechisch und des griechisch-orthodoxen Religionsunterrichts (auch ganztags)
- Förderunterricht, Tanzgruppen
- Sprach- und Integrationskurse: Deutsch als Fremdsprache, Schulabschlüsse
- Kinder- und Jugendberatungsstelle mit dem Schwerpunkt Schule und Beruf
- Bewerbungstraining bei der Lehrstellen- und/oder Arbeitssuche

- Übersetzungen, Behördengänge und -korrespondenz: GR+D
- Seniorenarbeit: Vorbereitung auf die Rente, Vorbereitung auf die Remigration, Betreutes Wohnen, Besucherdienste
- EDV-Kurse
- Vorträge: politische Bildung und Beteiligung, Elternschule, Verbrauchererziehung etc.
- Kulturfeste
- Kooperation mit allen relevanten Stellen/Behörden/Vereinen/Institutionen für das Miteinander aller Mitbürger/innen in OWL

Kontakt

#### Fördervereinigung:

ARBEITSGEMEINSCHAFT Vereine, Institutionen & Personen für Griechen in Ostwestfalen-Lippe (AG für GR in OWL),

Schmiedestraße 13  
33613 Bielefeld

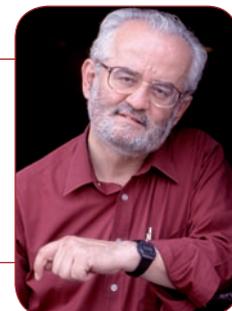
Tel.: (05 21) 12 21 10

Fax: (05 21) 96 75 09 89,

E-Mail: sekretariat@p-akademia.net

MSO-Bildungsbeauftragter:

Miltiades Stavropoulos, Dipl. Theol. & Phil.





## Aleviten-Gemeinde Bünde und Umgebung e.V. (A.G.B.)

### Gründung

Die Aleviten-Gemeinde Bünde und Umgebung e.V. (kurz: A.G.B.) wurde im Jahr 1993 ins Leben gerufen – dem Jahr, in dem sich auch viele andere Aleviten-Gemeinden in Deutschland gründeten.

Die A.G.B. gehört der „Aleviten Gemeinde Deutschland e.V.“ mit Sitz in Köln an. Unter dem Dach dieser Organisation sind ca. 100 Aleviten-Gemeinden aus ganz Deutschland versammelt – von Lübeck bis Rosenheim. Insgesamt zählt die Aleviten Gemeinde Deutschland e.V. weit über 10.000 Mitglieder.

### Ziele

Ziel des Vereins ist es, die kulturelle Identität, die religiösen sowie philosophischen Werte der in Bünde und Umgebung lebenden Aleviten zu bewahren bzw. die Entwicklung dieser Werte zu unterstützen.

Die A.G.B. befürwortet das Zusammenleben der Einheimischen und Migranten in Europa auf der Grundlage gleicher Rechte. Sie setzt sich für die Verwirklichung des Prinzips „Frieden und Freundschaft der Völker“ ein. Die A.G.B. will das friedliche Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher religiöser Zugehörigkeit oder kultureller Herkunft unter Voraussetzung gegenseitiger Achtung fördern.

Wir machen uns stark für Integration, Demokratie und Solidarität.

### Aktivitäten

Die A.G.B. ist ein gemeinnütziger, eingetragener Verein und auf verschiedenen Feldern aktiv, wie z.B. Sazunterricht (türkisches Saiteninstrument), Folkloreunterricht, Nachhilfe, Bewerbungseminare, Kindernachmittage, Mitgliederversammlungen, monatliches Frühstück, Frauentreffen, Jungentreffen, Diskussionsabende, Seminare, kulturelle Angebote, Feiern usw.

### Die Kooperationspartner

Zur Zeit arbeitet die A.G.B. mit unterschiedlichen Institutionen zusammen, z. B. dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, dem Schulamt Herford, der Arbeiterwohlfahrt, dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPWV), dem DGB, dem Verein „International Bünde e.V.“, verschiedenen politischen Parteien (vor allem: SPD, WASG), dem „Multi-Kulturellen Forum Lünen e.V.“, der MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH, dem Deutschen Roten Kreuz, UNICEF und anderen Hilfsorganisationen u. v. m.

### Kontakt

**Aleviten-Gemeinde Bünde u. Umgebung e.V.**  
Lübbeckestr. 149  
32257 Bünde

Tel.: (0 52 23) 4 42 33

E-Mail: [baskan@aleviten-buende.de](mailto:baskan@aleviten-buende.de)

Homepage: [www.aleviten-buende.de](http://www.aleviten-buende.de)

MSO-Bildungsbeauftragte/r:  
Ali Dogan



# Kulturno-Sportski-Centar Bosna i Hercegovina e.V. (Bosnischer Kulturverein Bielefeld e.V.)

## Gründung

Der Bosnische Kulturverein Bielefeld e.V. wurde im Jahre 2003 gegründet. Grund dafür war insbesondere die Pflege der bosnischen Kultur.

## Ziele

- Integration in die Aufnahmegesellschaft
- konsequente Linie bei der Aufarbeitung der bosnischen Tragödie
- humanitäre Hilfe für bedürftige Menschen aus der Heimat

## Aktivitäten

- Veranstaltungen im kulturellen Bereich, z. B. Folklore- und Musikgruppe
- Schachturniere
- Billardspiele
- Frauengruppe

## Kooperationspartner

Der Bosnische Verein Bielefeld e.V. arbeitet mit unterschiedlichen Institutionen zusammen, wie z. B. dem Migrationsrat Bielefeld, MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH, der AWO Bielefeld, dem Ethnomedizinischen Zentrum Hannover u. v. m.



## Kontakt

**Kulturno-Sportski-Centar Bosna i Hercegovina e.V.**  
Buddestraße 19  
33602 Bielefeld

Tel.: (01 76) 26 41 68 49

MSO-Bildungsbeauftragte: Murisa Adilovic-Berends  
(auch im Migrationsrat der Stadt Bielefeld)





### Gründung

1988 wurde der erste griechische Verein in Paderborn gegründet, der „Griechische Elternverein Paderborn e.V.“, um den muttersprachlichen Unterricht zu gewährleisten.

1998 folgte die Zusammenarbeit mit dem Griechischen Studierendenverein ARGO der Universität Paderborn.

2001 definierte eine Arbeitsgruppe die Ziele des Vereins neu und erstellte eine neue Satzung, nach der auch Nicht-Griechen Mitglied werden können.

2003 wurde der neue Verein „Hellas – Vereinigung der Griechen und Philhellenen Paderborns“ als e.V. anerkannt, der zur Zeit ca. 90 Mitglieder mehrerer Nationalitäten hat.

### Ziele

HELLAS e.V. möchte den griechischen Eltern und Jugendlichen durch verschiedene Aktivitäten eine Hilfestellung geben, sich weiter zu integrieren – jedoch ohne ihre Wurzeln dabei zu vergessen.

In diesem Zusammenhang bietet HELLAS e.V. auch den Freunden Griechenlands an, gemeinsam den griechischen Geist und die griechische Kultur in Paderborn zu erleben.

### Aktivitäten

- Muttersprachlicher Schulunterricht in Kooperation mit dem Schulamt
- Griechischkurs für Erwachsene
- Kurse – Griechische Folkloretänze
- Beratungsangebot für Bewerbungssituation
- Beratung für Behörden, Übersetzungen und Zuständigkeiten
- Vermittlung von Praktika für SchülerInnen und Ausbildungsberatung
- Lesungen in griechischer und deutscher Sprache

## Hellas – Vereinigung der Griechen und Philhellenen Paderborns e.V.

### Veranstaltungen

- Jeden dritten Samstag im Monat „Griechisches Café“ in der Kulturwerkstatt
- Teilnahme an städtischen Veranstaltungen
- Traditionelle Feste, z. B. Feier des griechisch-orthodoxen Osterfestes
- Ausflüge, Konzerte und Lesungen

### Kontakt zu anderen Institutionen

- Argo – Griechischer Studierendenverein der Uni Paderborn
- Schulamt Paderborn
- Kulturwerkstatt Paderborn
- MOZAIK gGmbH

### Kontakt

**Hellas – Vereinigung der Griechen und Philhellenen Paderborns e.V.**

Hüfferweg 2  
33100 Paderborn

Tel.: (0 52 51) 64 01 53

E-Mail: [info@hellas-paderborn.de](mailto:info@hellas-paderborn.de)

Homepage: [www.hellas-paderborn.de](http://www.hellas-paderborn.de)

MSO-Bildungsbeauftragte/r:

Julia Lakirdakis-Stefanou



# Monolith e.V. – Netzwerk Aussiedler



## Gründung

Der Verein „Monolith e.V. – Netzwerk Aussiedler“ ist am 24. April 2001 ins Leben gerufen worden. Am Anfang stand ein Gemeinschaftsprojekt der Wohlfahrtsverbände „Netzwerk Aussiedler – Wir für uns“. Hauptziel des Projektes war es, die Eigeninitiative zur Integration von Spätaussiedlern zu fördern und ihre Bereitschaft zur Selbsthilfe und Selbstorganisation zu stärken. Das Projekt wurde von 1997 bis 2001 mit Unterstützung des Arbeitsamtes und des Kreises Paderborn sowie in Zusammenarbeit mit den Städten und Gemeinden des Kreises durchgeführt.

## Ziele

- Integration der Aussiedler im Kreis Paderborn unter dem Motto: „Altes bewahren – Neues lernen“
- Kontaktaufbau sowie Zusammenarbeit zwischen Aussiedlern, Einheimischen, anderen Bürgern und Institutionen
- Bildungs- und Freizeitangebote sowie kulturelle und soziale Aktivitäten
- Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Unterstützung der beruflichen Integration der Aussiedler
- Öffentlichkeitsarbeit, um den Verein und die Kultur der Russlanddeutschen bekanntzumachen.

## Aktivitäten

Monolith e.V. bietet sehr viele Angebote in verschiedenen Bereichen. Dazu zählen u. a. Sportgruppen für Kinder und Jugendliche, Jugend- und Seniorentreffs, Handarbeitsgruppen, Künstlertreff, Sprachtraining für Deutsch und Russisch, Kunst- und Malschule, Gitarrenkurse, Kochkurse, Computerkurse für Kinder und Erwachsene, Aerobic- und Yogakurse, Frauen- und Männertreffen, Kulturforum, Tanzgruppen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, Gesangsgruppe, Reiseklub, Vorträge und Seminare, Literatur- und Musikabende, Ausstellungen, Theateraufführungen, Informationsveranstaltungen, Ausflüge und Reisen, Feste und Feiern sowie gesellschaftliche Aktionen.

Kontakt zu anderen Institutionen

Kreis Paderborn, Stadt Paderborn, Wohlfahrtsverbände, Deutsch-Russische Gesellschaft e.V., Landesstelle Unna-Massen, Heimvolkshochschule St. Hedwigs-Haus e.V. Oerlinghausen (Institut für Migrations- und Aussiedlerfragen), „ISKRA“ e.V. Universität Paderborn, Sportbund NRW/LC Paderborn, MOZAIK gGmbH u. v. a.

Kontakt

**Monolith e.V.**

Salentinstr. 5  
33102 Paderborn

Tel.: (0 52 51) 8 78 57 17

E-Mail: [a.wittmer@vodafone.de](mailto:a.wittmer@vodafone.de)

Homepage: [www.netzwerk-monolith.de](http://www.netzwerk-monolith.de)

MSO-Bildungsbeauftragter: Alexander Wittmer



# Demokratischer ArbeiterInnen und StudentInnenverein

## Mitgliedsverein der Föderation demokratischer Arbeitervereine (DIDF e.V.)



Der Bielefelder Verein wurde 1973 gegründet und steht seitdem für Gleichberechtigung und ein friedliches Zusammenleben aller hier lebenden Menschen ein.

Kulturelle, soziale und politische Aktivitäten in Form von Arbeitsgruppen, Seminaren und Vorträgen stehen im Mittelpunkt der Vereinsarbeit. Der Verein ist überparteilich, dennoch nicht unpolitisch. Stellungnahme und Aktionen zu aktuellen politischen und sozialen Themen sind Bestandteil der Vereinsarbeit, denn nur durch Partizipation kann Integration stattfinden.

Ein Schwerpunkt ist die kulturelle Arbeit. Durch kulturelle Veranstaltungen und Aktivitäten sollen das Kennenlernen von Kulturen erreicht und Vorurteile überwunden werden.

### Arbeitskreise und Gruppen:

- Jugend (SV-Arbeit & Gewerkschaftsarbeit, Zeitung, Fernsehen, Sport, Seminarreihen)
- Frauen (versch. AG's, Seminarreihe "Kind & Erziehung", Gewerkschaftsarbeit)
- Medien (Zeitung & Fernsehen)
- Musik (Saz, Gitarre, Frauenchor)
- Theater
- Themenabende
- Lesezirkel

Ein **Kontakt zu anderen Vereinen, Organisationen und Verbänden** besteht. Für den Verein ist es wichtig, dass sich Interessengemeinschaften in Bielefeld bilden, um gezielt arbeiten zu können. Einen großen Anteil hat die gewerkschaftliche Arbeit, wie auch die Arbeit in anderen Interessenvertretungen.

### Kontakt Demokratischer ArbeiterInnen und StudentInnenverein e.V.

August-Bebelstr. 74  
33602 Bielefeld

Tel.: (0 52 1) 17 09 73  
MSO-Bildungsbeauftragte/r:  
Metin Karadag



## Türkischer Eltern- und Bildungsverein Minden e.V.

### Gründung

Der „Türkische Eltern- und Bildungsverein Minden e.V.“ wurde im Jahr 1989 auf Spendenbasis von 45 Mitgliedern gegründet, um einen Treffpunkt für religiöse und kulturelle Zwecke zu schaffen. Zur Zeit zählt er 190 Vereinsmitglieder. Innerhalb des Vereins wurde ein Frauen- sowie ein Eltern- und Bildungsausschuss gebildet, die sich mit den Belangen und Problemen der türkischen Frauen und Kinder in Minden beschäftigen.

### Ziele

Bildung, Integration, Dialog u. v. m.

### Aktivitäten

#### Gebete

- Koranunterricht für Kinder und Erwachsene
- Förderung der schulischen Leistungen von türkischen Kindern (Zusammenarbeit mit der Mindener Schulverwaltung)
- Nachhilfeunterricht
- Sazunterricht
- Gründung eines Fußballvereins
- Folkloretanz
- Gestalten von Festen (23. April Kinderfest) und religiösen Feiertagen
- Ausflüge



Kontakt zu anderen Institutionen  
**Wohlfahrtsverbände, Stadt Minden, verschiedene Ämter, z.B. Schulamt Minden, MOZAIK gGmbH u. v. a.**

Kontakt:  
**Türkischer Eltern- und Bildungsverein  
Minden e.V.**  
Kaiserstr. 9  
32423 Minden

Tel: (05 71) 8 29 12 08  
E-Mail: [benal-bicak@web.de](mailto:benal-bicak@web.de)  
Homepage: [www.ditib-minden.de](http://www.ditib-minden.de)  
MSO-Bildungsbeauftragte: Benal Bicak



## Kooperierende Dachverbände von Migrantenselbstorganisationen

### AABF-Landesverband NRW

Der Landesverband der Alevitischen Gemeinden in NRW ist eine Selbstorganisation der Aleviten aus Nordrhein-Westfalen. Im Jahre 2004 wurde der Landesverband gegründet und hat bis dato 30 Mitgliedsvereine in NRW.

Die Mitgliedsorganisationen entsenden alle 3 Jahre Delegierte zur Vollversammlung des Landesverbandes, bei der ein neuer Landesvorstand gewählt wird. Der Vorstand wird für 3 Jahre gewählt. Der Vorstand besteht aus 5 Mitgliedern und 3 Beisitzern.

Mitglied im Landesverband können nur in Nordrhein-Westfalen organisierte alevitische Gemeinden werden, die auch Mitglied des Bundesverbandes Alevitische Gemeinde Deutschland e.V. (AABF) sind.

Weitere Infos unter [www.alevi-nrw.com](http://www.alevi-nrw.com)

#### Kontakt

##### **c/o Lüdenscheid AKM**

Ali-Hıdır Teper (Vorsitzender und Bildungsbeauftragter)

Am Grünewald 264  
48507 Lüdenscheid

Tel: 0177- 3788179 (Ali Hıdır Teper)

Fax: 0521-96682-19

E-Mail: [aliteper@hotmail.de](mailto:aliteper@hotmail.de)

Homepage: [www.alevi-nrw.com](http://www.alevi-nrw.com)

#### Infos zum Jugendverband NRW:

Alevitische Jugend in NRW:

E-Mail: [nrw\\_aagb@web.de](mailto:nrw_aagb@web.de)

Homepage: [www.aagb.net/nrw](http://www.aagb.net/nrw)

### Der Bezug zur Alevitischen Gemeinde Deutschland e.V.

Der Dachverband aller Landesverbände sowie des Bundesverbandes ist die Alevitische Gemeinde Deutschland e.V. (AABF). Die AABF versteht sich als reine Selbsthilfeorganisation von MigrantInnen alevitischer Glaubensausrichtung in Deutschland.

Der AABF gehören bundesweit 110 alevitische Gemeinden an, die in der Regel auch ihre eigenen Vereinsstrukturen aufweisen. Bisher bestehen 5 Landesverbände: Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Norden (Berlin, Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein) und Nordrhein-Westfalen. Es gibt einzelne Gemeinden in Bundesländern, die hier nicht aufgeführt sind (Koblenz, Mainz, Saarbrücken), wobei es keine Gemeinde in den östlichen Bundesländern gibt.

Als Dachverband fördert die Alevitische Gemeinde Deutschland u.a. die soziale und gesellschaftliche Integration der Migrantinnen und Migranten – unabhängig der Herkunft. Die AABF kümmert sich im Rahmen ihrer Tätigkeit insbesondere auch um die Integration alevitischer Menschen u.a. türkischer, kurdischer und arabischer Herkunft in Deutschland. Hierzu arbeitet die AABF eng mit bundesweiten Kooperationspartnern zusammen, um somit die Meinungen bezüglich der Integrationspolitik der Aleviten auszutauschen.

#### Kontakt

##### **Alevitische Gemeinde Deutschland e.V.**

Stolberger Str. 317  
50933 Köln

Tel: 0221/94 98 56-0

Fax: 0221/94 98 56-10

E-Mail: [info@alevi.com](mailto:info@alevi.com)

Homepage: [www.alevi.com](http://www.alevi.com)

##### **Bund der Alevitischen Jugendlichen in Deutschland e.V.**

E-Mail: [a.a.g.b@web.de](mailto:a.a.g.b@web.de)

Homepage: [www.aagb.net](http://www.aagb.net)

# Föderation der Demokratischen Arbeitervereine – DIDF

## Organisation

Die bundesweit organisierte Föderation der demokratischen Arbeitervereine (DIDF) ist ein Zusammenschluss verschiedener Arbeiter- und Jugendvereine aus unterschiedlichen Städten in Deutschland und wurde als der Dachverband dieser Ortsvereine gegründet.

## Grundlagen der Organisation

Seit nunmehr 27 Jahren (Gründung Dezember 1980) tritt die DIDF für die politischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen Forderungen und Rechte von MigrantInnen ArbeiterInnen, Jugendlichen und Frauen ein. Sie stellt sich gegen jeglichen Nationalismus und Rassismus. Für ein besseres und friedliches Zusammenleben von Deutschen und Nichtdeutschen, für die Einheit von erwerbstätigen Menschen unabhängig von ihren Nationalitäten, Religionen oder Kulturen kämpft sie bereits seit 27 Jahren.

Heute ist die DIDF in über 35 bundesdeutschen Städten mit ihren Mitgliedervereinen und Ortsgruppen vertreten. Hier versucht sie Menschen aneinander näher zu bringen, Erwerbstätige, Jugendliche und Frauen für ihre gemeinsamen Forderungen, Bedürfnisse und Sehnsüchte zu vereinen und das gemeinsame Auftreten gegen die allgegenwärtigen gesellschaftlichen Probleme zu stärken.

## Ziele und Aktivitäten

Die Türkei-stämmigen MigrantInnen sind mittlerweile zu einem wichtigen Teil der deutschen Gesellschaft geworden. Sie sind von den gleichen gesellschaftlichen Problemen insbesondere von der Arbeitslosigkeit, dem Sozialabbau und der Bildungsklausur wie ihre deutschen Leidensgenossen betroffen.

Die DIDF lehnt die Arbeitslosigkeit und den Sozialabbau entschieden ab. Sie tritt für eine kostenfreie Bildung für alle ein. Sie macht sich stark für ein kostenfreies Gesundheitssystem.

Die Frauenarbeit nimmt im Rahmen der Aktivitäten der Föderation eine überaus gewichtige Rolle. Frauen sind in der Gesellschaft neben den Problemen im sozialen Bereich und in der Arbeitswelt noch weiteren Problemen ausgesetzt.

Die Mitgliedervereine der DIDF versuchen im Rah-

men der Vereinsarbeit, Aktionen und Aktivitäten ihre Mitglieder kulturell zu fördern und den eigenen Mitgliedern die Kultur näher zu bringen. In ihren Ortsgruppen versucht die DIDF auch das kulturelle Bewusstsein der Türkei-stämmigen MigrantInnen zu stärken und sie in kulturellen Arbeitsgruppen wie z.B. Theater, Musik, Kino etc. mit einzubinden und diese mit den kulturellen Errungenschaften ihres Lebensmittelpunktes Deutschland zusammenzuführen. Aus diesen Gründen veranstaltet sie regelmäßig Konzerte, Festivals, Diskussionsveranstaltungen, Bücher- und Literaturtage und Ausstellungen.

## Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

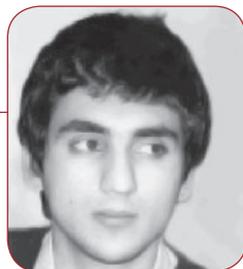
Die DIDF sieht sich als eine Brückenorganisation für die hier lebenden Türkei-stämmigen MigrantInnen. Sie will hier das gemeinsame Anliegen aller Erwerbstätigen für die eigenen Forderungen und Interessen fördern. So arbeitet sie mit Gewerkschaften, Parteien und verschiedenen Sozialbewegungen zusammen und versucht hier auch verstärkt die MigrantInnen mit einzubeziehen.



## Föderation der Demokratischen Arbeitervereine-DIDF

Hohenstaufenring 55, 50674 Köln  
Tel: 0221/ 9255493 Fax: 0221/ 9255495  
Web: [www.didf.de](http://www.didf.de) Email: [didf@didf.de](mailto:didf@didf.de)

Vorstandsmitglied und Bildungsbeauftragter:  
Oktay Demirel



# Verband der Griechischen Gemeinden in der Bundesrepublik Deutschland

## Gründung

Der Verband der Griechischen Gemeinden e.V., der 1965 in Stuttgart gegründet wurde, ist der Dachverband fast aller in der Bundesrepublik existierenden Griechischen Gemeinden. Mitglieder des Verbandes sind 145 von insgesamt 150 Griechischen Gemeinden, mit ca. 60.000 ordentlichen Mitgliedern. Der Verband vertritt nicht nur die Interessen der bei ihm organisierten Griechischen Gemeinden, sondern der in der BRD lebenden rund 350.000 griechischen Migranten, unabhängig ihrer politischen oder religiösen Zugehörigkeit.

## Aktivitäten

Im Mittelpunkt seiner Aufgaben steht die politische Partizipation der GriechInnen in Deutschland. Seit dem 1. Januar 2000 haben die Griechen das Recht, die deutsche Staatsangehörigkeit zu erwerben ohne die griechische zu verlieren. Durch mehrere und vielfältige Aktionen (Seminare, Publikationen, örtliche Besuche etc.) leistet der Verband große Überzeugungsarbeit, damit die Griechen von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

Weitere Aktivitäten werden in folgenden Bereichen geleistet:

- Jugendarbeit
- Frauenarbeit
- Schule/Ausbildung
- Weiterbildung
- Diskriminierung

## Kontakt zu anderen Institutionen

Durch die gute enge Zusammenarbeit mit deutschen und griechischen Institutionen (Ministerien, Botschaft, Wohlfahrtsverbänden, Parteien), Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände (BAGIV), Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens sowie Journalisten, bringt der Verband die Interessen der griechischen Migranten in die Öffentlichkeit und versucht Defizite auszuräumen.

## Kontakt Verband Griechischer Gemeinden in der BRD e.V. (OEK)

Berliner Freiheit 16  
53111 Bonn

Telefon: 0228 / 222312

Fax: 0228 / 222328

E-Mail: [info@oek-germany.de](mailto:info@oek-germany.de)

Vorstandsvorsitzender und Bildungsbeauftragter: Konstantinos Dimitriou

## Novaimpresa e.V. (Italienischer Verein in Köln)

- wendet sich besonders an Freiberufler, Unternehmer und sonstige Selbstständige. Ziel des Vereins ist es, die Interessen der kleinen und mittleren Unternehmer italienischer Herkunft zu vertreten und ihnen dabei zu helfen, ihr Potential auf dem Markt zu entfalten.
- steht mit den deutschen und italienischen Institutionen in Verbindung und schafft Brücken zwischen privaten und öffentlichen Interessen.
- ist bundesweit tätig
- ist ein Forum für Austausch von Ideen und Beziehungen.
- ist ein Verein, der gemeinnützige Ziele verfolgt und sein Hauptzweck ist die Förderung der Verständigung zwischen den Bürgern (Völker), die in unserer Gesellschaft leben, unter Berücksichtigung der Multi- und/oder Interkulturalität unseres Privat- Arbeits- und Geschäftslebens.
- Beratung und Betreuung der Gastronomie und des Weinsektors in Zusammenarbeit mit dem AIS-Hessen (Verein der italienischen Sommeliers in Hessen)
- Aus- und Weiterbildungskurse für Unternehmer und ihre Mitarbeiter
- Steuerung von Studien und Bildungsprojekten in Zusammenarbeit mit den italienischen und deutschen Institutionen

### Novaimpresa bietet:

- Beratung und Betreuung für Menschen, die sich selbstständig machen wollen
- Beratung und Betreuung für Unternehmer, die ihren jungen Betrieb auf dem Markt etablieren wollen
- Juristische Beratung und Betreuung, auch in italienischer Sprache, durch die angeschlossenen Anwaltskanzleien
- Beratung und Betreuung in Sozialversicherungs- und Arbeitsangelegenheiten in Zusammenarbeit mit den italienischen „Patronati“
- Beratung und Betreuung für Ratsuchenden in Arbeitsangelegenheiten, Hilfe bei Bewerbungen und bei der Suche nach Aus- und Weiterbildungsstellen. Die Beratung erfolgt in den Beratungsstellen in Zusammenarbeit mit den Italienischen Generalkonsulaten und den deutschen zuständigen Institutionen.
- Seminare und Veranstaltungen über aktuelle Themen, die für Unternehmer und ihre Mitarbeiter von Bedeutung sind
- Kontakt- und Kommunikationsgestaltung unter den Mitgliedern, um den Austausch von Ideen und Gütern zu fördern

### Kontakt

**Novaimpresa c/o Patronato ITAL-UII**  
Wallrafplatz 7  
50667 Köln

E-Mail: [info@novaimpresa.de](mailto:info@novaimpresa.de)

Homepage: [www.novaimpresa.com](http://www.novaimpresa.com)

Vorstandsvorsitzender und Bildungsbeauftragter: Maurizio Libbi



# Bund der Spanischen Elternvereine in der Bundesrepublik Deutschland e.V.

## Gründung

Bereits im November 1973 wurde der Bund der Spanischen Elternvereine in der Bundesrepublik Deutschland e.V. gegründet.

Der Verband ist ein Zusammenschluß von 120 Vereinen mit ca. 10.000 Familien und ist seinerseits Mitglied im Europäischen Bund spanischer Elternvereine. Die Zielgruppe des Verbandes sind Spanierinnen und Spanier sowie spanische Amerikanerinnen und Amerikaner.

## Aktivitäten

- Die Analyse der aktuellen Lage der ImmigrantInnen in der BRD, der Auswirkungen der Migrationspolitik auf die Lage der spanischen MigrantInnen in Deutschland sowie des Integrationsprozesses in der EU
- Die Unterstützung jugendlicher MigrantInnen bei ihren Bemühungen um neue Wege der Identitätsfindung mit dem Ziel, das Heranwachsen in zwei Kulturen als Chance zu begreifen
- Die Unterstützung der MigrantInnen bei ihren Bemühungen um Überwindung von Isolierung und Sprachlosigkeit sowie um ein stärkeres Maß an Teilnahme am öffentlichen Leben
- Eine Verstärkung der Maßnahmen der Erwachsenenbildung, um in die in den Vereinen vor Ort ehrenamtlich Tätigen für ihre Arbeit zu qualifizieren
- Der Verband veranstaltet hierzu Seminare für Frauen, Erwachsene, Jugendliche sowie für Vorstandsmitglieder in Vereinsarbeit und Erwachsenenbildung und u.a. bundesweite Kinder- und Jugendwettbewerbe als Beitrag zur interkulturellen Identitätsfindung iberamerikanischer Kinder und Jugendlicher in der BRD.

## Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

Eine Zusammenarbeit findet bundesweit mit verschiedenen Bildungseinrichtungen, Wohlfahrtsverbänden, kirchlichen Stellen und mit deutschen und spanischen Behörden statt.

## Kontakt

**Bund der spanischen Elternvereine e.V.**

Mainzer Straße 172  
53179 Bonn

Telefon: 02 28 / 34 13 99

Vorstandsmitglied und Bildungsbeauftragter:  
Antonio Diaz

## 13. GesamtteilnehmerInnen des Beratungsnetzwerks MSO in NRW

An dieser Stelle erfolgt eine Übersicht über die Gesamtteilnehmerzahlen des Beratungsnetzwerks MSO in NRW nach Handlungsfeldern und nach dem Geschlecht der teilnehmenden Personen. Die Daten erfassen den Zeitraum vom 20.05.2005 bis zum 20.12.2007.

### Gesamtteilnehmerzahlen nach Handlungsfeldern

TeilnehmerInnen der Fragebogenerhebung in neun kooperierenden MSO	Beratung mit Förder- und Coachingplänen durch MSO-Bildungsbeauftragte	Bewerbungsberatung durch MSO-Bewerbungsberater	TeilnehmerInnen von Veranstaltungen des Beratungsnetzwerks MSO in NRW	Multiplikatoren aus MSO sowie Bildungs- und Beratungseinrichtungen
182	154	211	181	116
<b>GesamtteilnehmerInnen 844</b>				

### Männer- und Frauenanteil unter allen teilnehmenden Personen im Beratungsnetzwerk MSO in NRW

Frauen	Männer	Summe
395	449	844

## 14. Nachwort

Im EQUAL-Teilprojekt Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW konnten wertvolle Erfahrungen gesammelt werden in einer Zeit von zweieinhalb Jahren. Durch das Beratungsnetzwerk konnten verschiedene Akteure, die für die Arbeitsmarktintegration von Relevanz sind, vernetzt werden. Insbesondere die Vernetzung und Professionalisierung von Migrantenselbstorganisationen spielt hier eine entscheidende Rolle für die (Arbeitsmarkt-)Integration von Migrantinnen und Migranten, da sie über einen sehr guten Zugang zu ihnen verfügen.

Mit dieser Broschüre möchten wir insbesondere dazu beitragen, dass weitere integrativ arbeiten-

de Migrantenselbstorganisationen sowie Bildungs- und Beratungsträger und andere Organisationen, die in diesem Themenfeld arbeiten, einen Einblick in Möglichkeiten der Vernetzung und Qualifizierung von Migrantenselbstorganisationen bekommen.

Wir hoffen, dass die in der Broschüre geschilderten Erfahrungen und Ergebnisse dazu anregen, Migrantenselbstorganisationen als gleichberechtigte Kooperationspartner anzuerkennen und mit ihnen zusammenzuarbeiten – nicht nur nach dem Motto „für Migrantinnen und Migranten“ sondern auch „mit Migrantinnen und Migranten“.

# Quellenverzeichnis

## Literaturverzeichnis

**Berichtssystem Weiterbildung IX des BMBF, 2006 Online-Ausgabe:** [www.bmbf.de/pub/berichtssystem\\_weiterbildung\\_neun.pdf](http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_neun.pdf) (Abrufdatum: 01.10.2007)

**Hadeed, Anwar (2001):** Großes Potential. Selbstorganisationen in der Migration, in: Betrifft Mehrheiten – Minderheiten, 4/2001. Online-Ausgabe: [www.bmm.niedersachsen.de](http://www.bmm.niedersachsen.de) (Abrufdatum: 14.06.2006)

**Hunger, Uwe (2004):** Wie können Migrantenselbstorganisationen den Integrationsprozess betreuen? Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) Universität Osnabrück. Online-Ausgabe: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Migration/Downloads/Expertisen/exp-hunger-zuwanderungsrat,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/exp-hunger-zuwanderungsrat.pdf> (Abrufdatum: 14.06.2006)

**Huth, Susanne (2004):** Partizipation durch bürgerschaftliches Engagement in Migrantenselbstorganisationen, INBAS-Sozialforschung GmbH. Online-Ausgabe: [www.inbas-sozialforschung.de/download/2004-02\\_huth\\_partizipation\\_engagement.pdf](http://www.inbas-sozialforschung.de/download/2004-02_huth_partizipation_engagement.pdf) (Abrufdatum: 14.06.2006)

**Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen:** Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten in NRW - Adressenverzeichnis (1999)

**Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen:** Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten in NRW - Wissenschaftliche Bestandsaufnahme (1999)

**MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH:** Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) an der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte. Konzept für Kommunen, ARGEn, Arbeitsagenturen sowie weitere Bildungs- und Beratungsträger (2006)

**Mozaik Consulting / Interkulturelles Büro der Stadt Bielefeld:** Migrantenselbstorganisationen (MSO) in Bielefeld. Förderung von Bildungs- und Integrationsbeauftragten in Migrantenselbstorganisationen in Bielefeld (2006)

**Landesstelle für Aussiedler, Zuwanderer und ausländische Flüchtlinge in Nordrhein-Westfalen:** Selbstorganisationen von Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion in NRW. Adressenverzeichnis (2004)

## Internetquellen (Abrufdaten: 15.06.2005–30.11.2007)

[www.integration.nrw.de/beratung/selbstorganisation.html](http://www.integration.nrw.de/beratung/selbstorganisation.html)

[www.lum.nrw.de](http://www.lum.nrw.de)

[www.mso-online.de](http://www.mso-online.de)

[www.mozaik.de](http://www.mozaik.de)

[www.owl-interkulturell.de](http://www.owl-interkulturell.de)



# Anhang A

Projekt: Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW

Fragebogen für MSO-Bildungsbeauftragte

Name: \_\_\_\_\_

Wie wichtig sind für Sie folgende Seminarangebote:

	sehr wichtig	wichtig	unwichtig
<b>I. Allgemeine Informationsveranstaltungen über</b>			
1. Qualifizierung und Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Dienstleistungen und Beratungsangebote in der Region bzw. Kommune	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. betriebliche und gewerkschaftliche Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Aufgaben und Möglichkeiten von Kammern und Behörden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>II. Gemeinsames Beratungsangebot</b>			
1. Entwicklung eines interkulturellen Ratgebers (mit Weiterbildungsmöglichkeiten in OWL) für Multiplikator/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Erstellung eines Internetangebotes mit interkulturellen Angeboten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>III. Angebot von Beratung und Qualifizierung (je nach Berufsfeld)</b>			
1. - im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. - in Bildungs- und Beratungseinrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. - im Freizeitbereich (Wohnen, Freizeittreffs, Sport)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>IV. Beratungsmethoden</b>			
1. Beratungspraxis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Motivation von Mitgliedern im Verein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kompetenzfeststellungsverfahren; wie können die Potenziale von erwachsenen MigrantInnen sichtbar gemacht werden; welche Methoden können dabei eingesetzt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>V. Interkulturelle Kompetenz</b>			
<b>Kompetenzfeld 1: Interkulturelle Kommunikation</b>			
1. Begriffsklärung; Bedeutung von Interkultureller Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kultur und Kulturdimensionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kommunikation im interkulturellen Kontext: Einflussfaktoren, Wahrnehmung, Störungen, Gesprächsführung, Kommunikationsstrategien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	sehr wichtig	wichtig	unwichtig
<b>Kompetenzfeld 2: Interkulturelles Konfliktmanagement</b>			
1. Konstruktive Konfliktbearbeitung im interkulturellen Kontext: Sensibilisierung für eigene Verhaltensmuster, Konfliktfähigkeit, Konfliktintervention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Kompetenzfeld 3: Interkulturelle Öffnung der Organisationen, Betriebe und öffentlichen Verwaltungen</b>			
1. Arbeiten im interkulturellen Team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Durchführung konkreter Veränderungsprozesse in der Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mitglieder- und Projektmanagement im interkulturellen Kontext	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>VI. Integrationspolitische Themenfelder</b>			
1. Integrationsprozesse (u. a. im europäischen Vergleich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Moderne Gesetzgebung und Verwaltungsvorschriften (Integrations- und Gleichbehandlungsbestimmungen des Arbeitsrechts inkl. Zuwanderungsrecht, Anti-Diskriminierungsrichtlinien etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>VII. Raum für Ihre Vorschläge/Ideen bzw. Ergänzungen für weitere Themen (sehr wichtig – Ihre Erfahrung ist ausschlaggebend):</b>			
<hr/>			
<hr/>			
<hr/>			

**Wann können Sie am besten an Treffen/Workshops teilnehmen?**

	vormittags	nachmittags	abends
<b>In der Woche</b>			
Welcher Tag?			
Uhrzeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>samstags</b>			
Uhrzeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>sonntags</b>			
Uhrzeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# Anhang B

## Projekt: Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW

### Fragebogen zur Erhebung des Weiterbildungsbedarfs von Migrantinnen und Migranten in MSO

#### 1. Zur Person

Geschlecht  weiblich  männlich

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_ PLZ, Ort \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Herkunftsland \_\_\_\_\_

Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_

Volkszugehörigkeit \_\_\_\_\_

Seit wann sind Sie in Deutschland? \_\_\_\_\_

Aufenthaltsstatus:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Niederlassungserlaubnis         | <input type="checkbox"/> Visum                                  |
| <input type="checkbox"/> befristete Aufenthaltserlaubnis | <input type="checkbox"/> Aufenthaltsgestattung f. Asylverfahren |
| <input type="checkbox"/> EU-Bürger aus _____             | <input type="checkbox"/> Duldung                                |

#### 1.1 Höchster Schulabschluss

- |                                   |                          |                        |
|-----------------------------------|--------------------------|------------------------|
| kein Schulabschluss               | <input type="checkbox"/> | erworben im Land _____ |
| Hauptschulabschluss               | <input type="checkbox"/> | _____                  |
| Mittlere Reife/Realschulabschluss | <input type="checkbox"/> | _____                  |
| Fachabitur (Fachhochschulreife)   | <input type="checkbox"/> | _____                  |
| Abitur (Allg. Hochschulreife)     | <input type="checkbox"/> | _____                  |
| anderer Schulabschluss            | <input type="checkbox"/> | _____                  |

#### 1.2 Berufliche Stellung

- |   | Vollzeit                 | Teilzeit                 |                   |
|---|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| Beamte/r                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Arbeiter/in                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Angestellte/r                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
|   | ja                       | nein                     |                   |
| Selbstständig                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | als _____         |
| in der Ausbildung                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | als _____         |
| im Studium                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Studiengang _____ |
| ABM/Umschulungsmaßnahme                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| nicht berufstätig (Hausfrau bzw. -mann) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| von Arbeitslosigkeit bedroht            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| arbeitslos gemeldet                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |

Sonstiges (Rente etc.) \_\_\_\_\_

Seit wann sind Sie arbeitslos? \_\_\_\_\_

Welchen Beruf haben Sie vor der Arbeitslosigkeit ausgeübt? \_\_\_\_\_

Falls Sie arbeitslos sind, welche Berufswünsche haben Sie? \_\_\_\_\_

Haben Sie Interesse, an einem Kompetenzfeststellungsverfahren teilzunehmen?  ja  nein

## 2. Weiterbildung

### 2.1 Wie schätzen Sie persönlich die Bedeutung von Weiterbildung allgemein ein?

- sehr hoch  
 hoch  
 nicht so hoch  
 sehr gering

### 2.2 Haben Sie bereits an einer Weiterbildung teilgenommen?

- ja  
 nein (bitte weiter mit Frage 3)

### 2.3 Um welche Art von Weiterbildung handelte es sich dabei?

- berufliche  
 betriebliche  
 allgemeine und politische

### 2.4 Um welche Themen handelte es sich dabei?

---



---



---

## 3. Wie wichtig sind für Sie folgende Seminarangebote:

### 3.1 Angebot von Sprachkursen

	sehr wichtig	wichtig	unwichtig
Deutsch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere Sprachen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---



---

### 3.2 Allgemeine Informationsveranstaltungen zu Themen wie z. B.

	sehr wichtig	wichtig	unwichtig
Qualifizierung und Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übersicht zu Dienstleistungen und Beratungsangeboten in der Region bzw. Kommune	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
betriebliche und gewerkschaftliche Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgaben und Möglichkeiten von Kammern und Behörden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existenzgründung/-sicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung von Zeugnissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schreiben von Bewerbungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorbereiten von Vorstellungsgesprächen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen zu Umschulungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten, an einen Arbeitsplatz zu kommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinder- und Elternbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechtsberatung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges _____			

### 3.3 Angebot von Beratung und Qualifizierung

	sehr wichtig	wichtig	unwichtig
im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in Bildungs- und Beratungseinrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
im Freizeitbereich (Wohnen, Freizeittreffs, Sport)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges _____			

### 3.4 EDV

	sehr wichtig	wichtig	unwichtig
EDV-Einführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Windows	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Word	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Excel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PowerPoint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit dem Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges _____			

### 5. Integrationspolitische Themenfelder

	sehr wichtig	wichtig	unwichtig
Integrationsprozesse (u. a. im europäischen Vergleich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Integrations- und Gleichbehandlungsbestimmungen des Arbeitsrechts inkl. Zuwanderungsrechts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anti-Diskriminierungsrichtlinien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges _____			

### 6. Raum für Ihre Vorschläge/Ideen bzw. Ergänzungen für weitere Themen (sehr wichtig – Ihre Erfahrung ist ausschlaggebend):

---



---



---

### 7. Weiterbildungsbedarf

Sehen Sie für sich persönlich einen Bedarf an Weiterbildung?

- ja  
 nein

Wenn ja, in welchem Bereich? \_\_\_\_\_

Wann können Sie am besten an Treffen/Workshops teilnehmen?

- In der Woche

Welcher Tag? \_\_\_\_\_

- samstags  
 sonntags

Uhrzeit? \_\_\_\_\_

Uhrzeit? \_\_\_\_\_

Uhrzeit? \_\_\_\_\_

- Ich bin damit einverstanden, dass diese Daten im Rahmen des Equal-Pro-Qualifizierung-Teilprojektes „Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW“ gespeichert und verwendet werden.

Unterschrift \_\_\_\_\_

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

# Anhang C

## Projekt: Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW

### Förder- und Coachingplan

MSO-Bildungsbeauftragte/r: \_\_\_\_\_

Aufnahmedatum: _____	Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich
Name _____	Vorname _____
Straße _____	PLZ, Ort _____
Telefon _____	Geburtsdatum und -ort _____
Nationalität _____	Herkunftsland _____
Staatsbürgerschaft _____	in Deutschland seit: _____
<b>Aktuelle berufliche Situation</b> In Arbeit als _____ <input type="checkbox"/> Teilzeit <input type="checkbox"/> Vollzeit Firma: _____ Selbstständig als _____ Studium in _____ In der Ausbildung als _____ Nicht berufstätig (z. B. Hausfrau/-mann) <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<b>Aufenthaltsstatus</b> <input type="checkbox"/> befristete Aufenthaltserlaubnis <input type="checkbox"/> Niederlassungserlaubnis <input type="checkbox"/> Duldung Sonstiges _____ Arbeitserlaubnis <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Arbeitslos gemeldet seit _____
Schul- bzw. Berufsabschluss in Deutschland _____	Schul- bzw. Berufsabschluss im Herkunftsland _____

Ich bin damit einverstanden, dass diese Daten im Rahmen des Teilprojektes der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung „Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW“ verwendet und gespeichert werden. Die Namen werden nicht mit den persönlichen Daten in Verbindung gebracht oder veröffentlicht.

Datum _____	Unterschrift _____
-------------	--------------------

## Förder- und Coachingplan

### Aktuelle Probleme

- Orientierungshilfe bei \_\_\_\_\_
- Erstellung von Bewerbungsunterlagen für \_\_\_\_\_
- Ausfüllen von Anträgen und Formularen für \_\_\_\_\_
- Information über  (Weiter-)Bildungsangebote  Deutschkurse
- Anerkennung von Zeugnissen
- Kompetenzfeststellung
- Sonstiges \_\_\_\_\_

### Bemerkungen

---



---

### Ziele und Klärungsbedarfe

- Umschulung als \_\_\_\_\_
- Fort- und Weiterbildung als \_\_\_\_\_
- Verbesserung der Deutschkenntnisse \_\_\_\_\_
- Arbeit  Vollzeit  Teilzeit
- Ausbildung als \_\_\_\_\_
- Existenzgründung als \_\_\_\_\_
- Studium in \_\_\_\_\_
- Sonstiges \_\_\_\_\_

### Art und Zeitraum des Erstkontaktes

- Einzelgespräch  persönlich  telefonisch
- Gruppengespräch mit \_\_\_\_ Teilnehmer/innen
- Hilfe bei Formularen/Anträgen Welche \_\_\_\_\_
- Begleitung zu (z. B. Behörde/Amt): \_\_\_\_\_
- Vermittlung an andere Einrichtungen: \_\_\_\_\_

### Vereinbarungen

---



---

**Beratung abgeschlossen**       ja      Datum: \_\_\_\_\_       nein

**Abschlussergebnis:**

- in Arbeit vermittelt als \_\_\_\_\_
- Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in \_\_\_\_\_
- Existenzgründung im Bereich \_\_\_\_\_
- Studium in \_\_\_\_\_
- in Ausbildung vermittelt als \_\_\_\_\_
- in Umschulung vermittelt als \_\_\_\_\_
- in einen Deutschkurs vermittelt
  
- Sonstiges \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Hinweise und Bemerkungen zu den Ergebnissen:**

---

---

---

---

---

---

---

---

## Anhang D

### Übersicht Kompetenzfeststellungsverfahren

Nr.	Institut	Name des Verfahrens	Art der KfV	Sprachen	Zielgruppen	Verfahren	Quelle
1	Deutsches Jugendinstitut e.V. München	Kompetenzbilanz für Migrant/innen	Kompetenzbilanz	Deutsch	Migrantinnen und Migranten (eher Erwachsene, da es sich um ein biographisches Verfahren handelt)	eher personenorientiert (jedoch werden Schlüsselkompetenzen erfragt)	www.fluequal.de, www.dji.de
2	Integrationshaus Wien	Sprachen- und Qualifikationsportfolio	Portfolio	Deutsch, Arabisch, Englisch, Französisch, Persisch, Serbisch-Kroatisch, Türkisch	Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge (gute Lese- und Schreibkompetenz von Vorteil)	eher personenorientiert (jedoch werden Schlüsselkompetenzen erfragt)	<a href="http://www.tu-was.com/tuwas/news/newsarchive.2006.03/12073.html">http://www.tu-was.com/tuwas/news/newsarchive.2006.03/12073.html</a> , <a href="http://www.integrationshaus.at/portfolio/html/arbeitsstil.html">http://www.integrationshaus.at/portfolio/html/arbeitsstil.html</a>
3	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen & Landesinstitut für Qualifizierung	Kompetenzbilanz NRW	Kompetenzbilanz	Deutsch	Alle Interessierten Menschen / eher Erwachsene (nicht MigrantInnen-spezifisch)	nur Schlüsselkompetenzen werden abgefragt	<a href="http://www.lfq.nrw.de/themen/kompetenzen_entdecken/index.php">http://www.lfq.nrw.de/themen/kompetenzen_entdecken/index.php</a>
4	Euroschulen Bitterfeld/Wolfen	Lotsen und Sozialpatenschaften zur besseren Integration von Spätaussiedlern im Landkreis Bitterfeld	Sozial- und Kompetenzanalyse	Deutsch	SpätaussiedlerInnen	personen- und anforderungsorientiert	<a href="http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03210.pdf">http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03210.pdf</a>
5	AWO Region Hannover e.V., Projekt Lift	Das Potenzial-Assessment	Assessment-Center	Deutsch	Jugendliche und Erwachsene	anforderungs- und handlungsorientiert	<a href="http://www.awo-assessment.de/konzept.htm">http://www.awo-assessment.de/konzept.htm</a>
6	MIRO GmbH, Universität Siegen	MELBA: Merkmalprofile für die Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit		Deutsch	keine feste Zielgruppe	anforderungsorientiert	www.melba.de
7	Landesinstitut für Qualifizierung, VHS-Bildungswerk Bielefeld	Kompetenzfeststellung und Potenzialermittlung in der Berufsvorbereitung	Kompetenzfeststellungsverfahren	Deutsch	junge Erwachsene im Übergang Schule-Beruf	anforderungsorientiert	<a href="http://www.lfq.nrw.de/news/infodienst_plus/idp_2005_2/ausdemlfq2_id_2005_2.php">http://www.lfq.nrw.de/news/infodienst_plus/idp_2005_2/ausdemlfq2_id_2005_2.php</a>

Nr.	Institut	Name des Verfahrens	Art der KfV	Sprachen	Zielgruppen	Verfahren	Quelle
8	Berufsbildungswerk Waiblingen	hamet 2: Handlungsorientierte Module zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen	Assessment-Verfahren	Deutsch	Menschen mit erhöhtem Förderbedarf, Benachteiligungen und Behinderungen	anforderungsorientiert	<a href="http://129.143.232.206/hamet/hamet2/index.htm">http://129.143.232.206/hamet/hamet2/index.htm</a>
9	Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V., EQUAL1 EP – Simba	Potenzial-Assessment	Assessment-Verfahren	Deutsch	MigrantInnen		<a href="http://www.uni-oldenburg.de/zww/equal/download/Praesentation_AbschlussstueckungEP_Simba_140605.pdf#search='e%20simba%20potenzialassessment'">http://www.uni-oldenburg.de/zww/equal/download/Praesentation_AbschlussstueckungEP_Simba_140605.pdf#search='e%20simba%20potenzialassessment'</a>
10	Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Einrichtung e.V. (IMBSE)	Start=Stärken ausprobieren – Ressourcen testen	Assessment-Verfahren	Deutsch	benachteiligte Jugendliche im Übergang Schule Beruf	handlungs- u. anforderungsorientiert	<a href="http://www.assessment-center-news.de/">http://www.assessment-center-news.de/</a>
11	Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS)	DIA-TRAIN (Diagnose- und Trainingseinheit)	verschiedene Verfahren	Deutsch	Jugendliche in Einrichtungen und Angeboten der Jugendberufshilfe	handlungs- u. anforderungsorientiert	<a href="http://www.ausbildungsvorbereitung.de/diatrain.html">http://www.ausbildungsvorbereitung.de/diatrain.html</a>
12	CJD Jugenddorf Offenburg, BAW Ostalb des Berufsbildungswerks Waiblingen	Profil	Potenzial-Assessment-Center	Deutsch	Jugendliche mit besonderem Förderbedarf	personen- und anforderungsorientiert	<a href="http://www.uni-tuebingen.de/uni/sei/a-sozp/files/sozpaedtag/spt28AG7_Durchblick.pdf#search='profil%20potenzial%20Ac'">http://www.uni-tuebingen.de/uni/sei/a-sozp/files/sozpaedtag/spt28AG7_Durchblick.pdf#search='profil%20potenzial%20Ac'</a>
13	Synbios Projektment GmbH	Berufscasting	Assessment-Verfahren	Deutsch	Jugendliche im Übergang Schule Beruf	anforderungsorientiert	<a href="http://www.synbios-projectment.de/index.html">http://www.synbios-projectment.de/index.html</a>

# Anhang E

## Übersicht Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Zeugnissen

Nr.	Titel des Textes	Herausgeber	Quelle	Abrufdatum	Stichwörter
1	Anerkennung ausländischer/internationaler Zeugnisse/ Bildungsnachweise für Personen, deren Erstwohnsitz und Aufenthaltsrecht in Nordrhein-Westfalen liegt	Schulamts der Bundesstadt Bonn	<a href="http://www.bonn.de/bildungsberater/A_ZeugnisAnerkennung_etc.pdf">www.bonn.de/bildungsberater/A_ZeugnisAnerkennung_etc.pdf</a>	11.04.2006	Anerkennung ausl. Schulabschlüsse, Hochschulzugangsberechtigung, ber. Bildungsnachweise, Hochschulabschlüsse; benötigte Unterlagen, zuständige Behörde/ Annerkennungsstellen, Links
2	Anerkennung von verschiedenen Qualifikationen in NRW	Ministerium für Generationen; Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen	<a href="http://www.integration.nrw.de/beschaeffigung/weiterbildung/aner kennungen.html">http://www.integration.nrw.de/beschaeffigung/weiterbildung/aner kennungen.html</a>	22.03.2006	zuständige Behörde für Anerkennung nach Beruf, Grad (Links und kurze Info) und Land der Ausbildung, Anabin (Bildungsinformationssystem), Hochschulzulassung, Anerkennung der reglementierten Berufe (zust. Behörde)
3	Anerkennung ausländischer Hochschulabschlüsse für Berufszugang und Berufsausübung	Zentrale Stelle für ausländische Bildungswesen; Kultusministerienkonferenz	<a href="http://www.kmk.org/zab/beruf12.htm">http://www.kmk.org/zab/beruf12.htm</a>	23.03.2006	allgemeine Regelung der Anerkennung, Kriterien (Wohnsitz, Land der Ausbildung); berufliche Regelung
4	Anerkennungsverfahren nach den allgemeinen Richtlinien in Deutschland	EU-Richtlinien	<a href="http://213.157.12.18/dokumente/AnerkVerf.pdf">http://213.157.12.18/dokumente/AnerkVerf.pdf</a>	11.04.2006	Funktionen der Zentralen Stelle für ausländisches Bildungswesen, Zuständige Behörden für die Anerkennung nach Beruf und Wohnsitz, vorzulegende Dokumentation
5	Anabin-Datenbank	Zentrale Stelle für ausländische Bildungswesen; Kultusministerienkonferenz	<a href="http://www.anabin.de/">www.anabin.de/</a>	11.04.2006	die Internetseite ANABIN: Informations- und Datensystem zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse
6	Zentrale Stelle für ausländische Bildungswesen	Kultusministerienkonferenz	<a href="http://www.kmk.org/zab/home.htm">http://www.kmk.org/zab/home.htm</a>	23.03.2006	Status, Funktionen der Zentralen Stelle für ausl. Bildungswesen, Zusammenarbeit mit den Anerkennungsbehörden
7	Ausländische Abschlüsse und Grade	Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen	<a href="http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Internationales/Auslaendische_Abschluesse/index.html">http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Internationales/Auslaendische_Abschluesse/index.html</a>	22.03.2006	Führen von ausländischen akademischen Graden (Unterscheidung zw. EU- und Nicht-EU-Graden)
8	Vereinbarung über die Festsetzung der Gesamtnote bei ausländischen Hochschulzugangzeugnissen	Kultusministerienkonferenz	<a href="http://213.157.12.18/dokumente/GesNoto4.pdf">http://213.157.12.18/dokumente/GesNoto4.pdf</a>	22.03.2006	Allgemeine Regelung beim Vergleich der Noten und Berechnung der Gesamtnote bei ausländischen Hochschulzugangzeugnissen

Nr.	Titel des Textes	Herausgeber	Quelle	Abrufdatum	Stichwörter
9	Vereinbarung über Anerkennung des „International Baccalaureate Diploma/Diplome du Baccalaureat International“	Kultusministeriumkonferenz	<a href="http://213.157.12.18/dokumente/IB_Diploma_04.pdf">http://213.157.12.18/dokumente/IB_Diploma_04.pdf</a>	23.03.2006	Anerkennung des int. Bac-Diploms als Hochschulzugangsberechtigung (gesetzliche Vorschriften, inhaltlicher Vergleich)
10	Anerkennung und Gleichstellung von Zeugnissen in Köln	Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Stadt Köln Online-Redaktion	<a href="http://www.stadt-koeln.de/bol/bol_schule/produkte/o8327/">http://www.stadt-koeln.de/bol/bol_schule/produkte/o8327/</a>	22.03.2006	Anerkennung der Schulabschlüsse in Köln
11	Zentrale Zeugnisanerkennungsstelle für das Land Nordrhein-Westfalen	Bezirksregierung Düsseldorf	<a href="http://www.brd.nrw.de/BezRegDdorf/hierarchie/themen/Schule_und_Kultur/Zentrale_Zeugnisanerkennungsstelle/Zentrale_Zeugnisanerkennungsstelle_fuer2123.php">http://www.brd.nrw.de/BezRegDdorf/hierarchie/themen/Schule_und_Kultur/Zentrale_Zeugnisanerkennungsstelle/Zentrale_Zeugnisanerkennungsstelle_fuer2123.php</a>	02.05.2006	Anerkennungsstelle in Düsseldorf (Anerkennung von Hochschulreife, Hochschulzugangszugnisse, Anschriften, Kontaktpersonen, Dokumenten)
12	Verordnung über die Zuständigkeiten von Bezirksregierungen für den Bereich anderer Bezirksregierungen in der Schulaufsicht	Bezirksregierung Detmold für OWL	<a href="http://www.bezreg-detmold.nrw.de/Aufgaben/Organisation/Abteilung4/Dezernat48/Formulare/Zustaendigkeit_auslaendischer_Bildungsabschluss.pdf">http://www.bezreg-detmold.nrw.de/Aufgaben/Organisation/Abteilung4/Dezernat48/Formulare/Zustaendigkeit_auslaendischer_Bildungsabschluss.pdf</a>	22.03.2006	zuständige Behörde nach Herkunftsland
13	Zuständigkeiten für die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und -nachweise	Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen	<a href="http://www.bildungsportal.nrw.de/BP/Schule/Internationales/Anerkennung/Zustaendigkeiten/index.html">http://www.bildungsportal.nrw.de/BP/Schule/Internationales/Anerkennung/Zustaendigkeiten/index.html</a>	22.03.2006	Merkblatt zur Anerkennung der Schulzeugnisse, Hochschulzugangszugnisse, Hochschulabschlusszeugnisse, Berufsabschlusszeugnisse; zuständige Behörde
14	Anerkennung von ärztlichen Qualifikationen	Bundesärztekammer	<a href="http://www.bundesaerztekammer.de/30/Auslandsdienst/20FAQ/FAQ_BB/index.html">http://www.bundesaerztekammer.de/30/Auslandsdienst/20FAQ/FAQ_BB/index.html</a>	23.03.2006	allgemeiner Überblick über Voraussetzungen zur Anerkennung des Studiumabschlusses und Facharzt diplome
15	Ausländische juristische Abschlüsse	Justizministerium Baden-Württemberg	<a href="http://www.jum.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1153289/index.html?ROOT=1153239">http://www.jum.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1153289/index.html?ROOT=1153239</a>	23.03.2006	Allgemeine Regelung der Tätigkeit der Richter und Anwälte in Deutschland, Prüfungsregelung, Anerkennung der ausl. Jur. Prüfungen, sonstige Berufsmöglichkeiten
16	Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse (berufliche Ausbildung)	Handwerkskammer Reutlingen	<a href="http://www.hwk-reutlingen.de/ausbildung/index_ausbildung.html?ausbildung/ausabschluesse.html">http://www.hwk-reutlingen.de/ausbildung/index_ausbildung.html?ausbildung/ausabschluesse.html</a>	23.03.2006	gesetzliche Grundlagen der Anerkennung der Berufsabschlüsse, Dokumente
17	So werden ausländische Zeugnisse und Diplome in Deutschland anerkannt.	Rechtsanwalt Dr. Thomas Binder	<a href="http://www.diplom-anerkennen.de">www.diplom-anerkennen.de</a>	03.05.2006	Anerkennung von Berufsabschlüssen und Diplomen; geregelte Berufe, zuständige Behörde, EU-Vorschriften; Widerspruch

Nr.	Titel des Textes	Herausgeber	Quelle	Abrufdatum	Stichwörter
18	Modul: Anerkennung von im Ausland erworbenen formalen Abschlüssen	Outi Arajarvi	<a href="http://recht.germany.ru/csNews/news_upload/education_2edb.IFAK-Anerkennung-1.doc">http://recht.germany.ru/csNews/news_upload/education_2edb.IFAK-Anerkennung-1.doc</a>	03.05.2006	Ausführliche Informationen über die Anerkennung ausl. Zeugnisse, u. a. Schulabschlüsse, Hochschulzeugnisse, Beschreibung der Anerkennung der einzelnen Berufsabschlüsse, zuständige Stellen für die Anerkennung in BRD, Anerkennungsverfahren; Richtlinien usw.
19	Anerkennung von ausländischen Berufsbildungsabschlüssen	IKH für München und Oberbayern	<a href="http://www.ikh.muenchen.de">http://www.ikh.muenchen.de</a>	03.05.2006	Info zu Rechtsgrundlagen der Anerkennung; Merkblatt
20	Anerkennung/Gleichstellung der ausländischen Bildungsnachweise	IKH zu Köln	<a href="http://www.ikh.koeln.de">http://www.ikh.koeln.de</a>	03.05.2006	Zuständigkeitsbereich von IKH, Rechtsgrundlage, Anerkennungsverfahren, erforderliche Unterlagen
21	Verordnung über die Feststellung der Hochschulzugangsberechtigung für Studienbewerber mit ausländischen Vorbildungsnachweisen	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	<a href="http://www.innovation.nrw.de/">http://www.innovation.nrw.de/</a>	03.05.2006	Gesetzliche Paragrafen, Vorschriften zur Gleichstellung und Anerkennung ausl. Bildungsnachweise
22	Auszug aus dem Hochschulgesetz NRW Fünftehnter Abschnitt: Verleihung und Führung von Graden	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	<a href="http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Recht/HG.html">http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Recht/HG.html</a>	22.03.2006	Verleihung und Führung von Graden, Anerkennung von ausl. Graden
23	Verordnung über die Führung ausländischer Doktorgrade	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	<a href="http://www.innovation.nrw.de/">http://www.innovation.nrw.de/</a>	22.03.2006	Verordnung über die Führung ausländischer Doktorgrade
24	Anerkennungsantrag für Schulzeugnisse	Bezirksregierung Köln			beispielhafter Antrag
25	Akademische und berufliche Anerkennung in der EU, im EWR und in der Schweiz	Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der BRD Zentrale Stelle Bildungswesen	<a href="http://213.157.12.18/dokumente/AkadBrflAnerk2.pdf">http://213.157.12.18/dokumente/AkadBrflAnerk2.pdf</a>	22.03.2006	Unterscheidung zw. beruflicher und akademischer Anerkennung, Rechtsgrundlagen, reglementierte Berufe; Allgemeine Richtlinien der EU, Umsetzung in Mitgliedsstaaten, Probleme der Umsetzung, Anerkennungsverfahren
26	Die Anerkennung der Diplome in der Europäischen Union und die Situation im Katasterbereich	Bund der öffentlich bestellten Vermessungsingenieure	<a href="http://www.bdvi.de/europa/diplome.htm">http://www.bdvi.de/europa/diplome.htm</a>	23.03.2006	Funktionen der Zentralen Stelle für ausl. Bildungswesen, für Anerkennung zuständige Behörden, Anerkennungsverfahren (Prüfung der Dokumente und Entscheidung über den Antrag)
27	Auflistung der Dokumente mit den Links zum Thema „Richtlinien der Anerkennung in der EU“	ANABIN	<a href="http://www.anabin.de/">www.anabin.de/</a>	23.03.2006	Liste der Dokumente über die Richtlinien der EU zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen (Regelungen für einzelne Berufe)
28	Bericht an das europäische Parlament und an den Rat über den Stand der Anwendung der allgemeinen Regelung zur Anerkennung der Hochschuldiplome	Kommision der Europäischen Gemeinschaft	<a href="http://www.eu.int/comm/competition/antitrust/ins_rep1999_de.pdf">www.eu.int/comm/competition/antitrust/ins_rep1999_de.pdf</a>	23.03.2006	besondere Hinweise für Migranten aus den Beitrittsländern

Nr.	Titel des Textes	Herausgeber	Quelle	Abrufdatum	Stichwörter
29	Umsetzung und Anwendung der Richtlinie 89/48/EWG in der Bundesrepublik Deutschland	Kommission der Europäischen Gemeinschaft	<a href="http://www.ifos.de/anabin/dokumente/umsetz89-48.pdf">www.ifos.de/anabin/dokumente/umsetz89-48.pdf</a>	23.03.2006	Grundregelung zur Anerkennung von Hochschuldiplomen
30	Umsetzung und Anwendung der Richtlinie 92/51/EWG in der Bundesrepublik Deutschland	Kommission der Europäischen Gemeinschaft	<a href="http://www.ifos.de/anabin/dokumente/umsetz92-51.pdf">www.ifos.de/anabin/dokumente/umsetz92-51.pdf</a>	23.03.2006	Grundregelung zur Anerkennung der beruflichen Befähigungsnachweise
31	Anerkennung von Drittlandsdiplomen nach den Richtlinien der EU	Kommission der Europäischen Gemeinschaft	<a href="http://www.ifos.de/anabin/dokumente/Drittlandsdiplome.pdf">www.ifos.de/anabin/dokumente/Drittlandsdiplome.pdf</a>	23.03.2006	Anerkennung von Drittlandsdiplomen
32	Hinweise für die Anerkennung italienischer Hochschulabschlüsse in Deutschland	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen im Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland	<a href="http://www.rom.diplo.de/de/06/Berufliche_Bildung_und_Weiterbildung/konferenz_dt.pdf">www.rom.diplo.de/de/06/Berufliche_Bildung_und_Weiterbildung/konferenz_dt.pdf</a> , property=Daten.pdf	23.03.2006	Ein Merkblatt zur Anerkennung, keine spezifische Info über italienische Bildungsnachweise
33	Hinweise für die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen aus den neuen Mitgliedsstaaten für den Zugang zu in Deutschland reglementierten Berufen und ihrer Ausübung	/		23.03.2006	besondere Hinweise für Migranten aus den Beitrittsländern
34	Gemeinsame Erklärung zur gegenseitigen akademischen Anerkennung von Studienzeiten und Abschlüssen im Hochschulbereich sowie von Urkunden über russische wissensch. Grade und deutsche akademische Qualifikation	Kultusministeriumkonferenz	<a href="http://www.hrk.de/de/download/dateien/HRK_Abkommen_Russland.pdf">http://www.hrk.de/de/download/dateien/HRK_Abkommen_Russland.pdf</a>		gegenseitiges Abkommen zw. Deutschland und Russland über die Anerkennung akademischer Grade.
35	Auszug aus dem Bericht von OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) „Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland“ S. 38-41	OECD	<a href="http://www.oecd.org/dataoecd/62/12/35796774.pdf">http://www.oecd.org/dataoecd/62/12/35796774.pdf</a>	23.03.2006	Qualifikationsstruktur der in Deutschland geborenen und der zugewanderten Bevölkerung, u. a. Situation mit der Anerkennung/z. B. Nicht-Anerkennung der ausl. Bildungsabschlüsse
36	Auszug aus der Dissertation „Die Türkei als ungleiche Partnerin im Europäischen Hochschulraum“	Gülan Yalçın	<a href="https://kobra.bibliothek.uni-kassel.de/bitstream/urn:nbn:de:hebis:34-200602226958/1/disguel-end.pdf">https://kobra.bibliothek.uni-kassel.de/bitstream/urn:nbn:de:hebis:34-200602226958/1/disguel-end.pdf</a>	09.05.2006	wissenschaftlicher Text mit der Beschreibung von Begriffen der Anerkennung, politische Maßnahmen, Instrumente für die Anerkennungspraxis in Europa; Anerkennungsverfahren in Deutschland und der Türkei
37	Links zum Thema „Anerkennung der ausländischen Schul- / Beruf- / Bildungsabschlüsse“	/	s. Dokument (verschiedene)		Linksammlung über die Anerkennung der ausl. Schulzeugnisse, Berufsabschlüsse, Hochschulabschlüsse

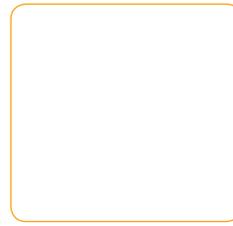
Nr.	Titel des Textes	Herausgeber	Quelle	Abrufdatum	Stichwörter
38	Übersicht über einschlägige Dokumente im Tätigkeitsfeld der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen	/	s. Dokument (verschiedene)		Literaturverzeichnis der Dokumente (Beschlüsse der Kultusministerienkonferenz, gegenseitiges Abkommen und Vereinbarungen, Richtlinien der EU)
39	Auszüge aus dem Text: Koalitionsvereinbarung 2001-2006	Der Regierende Bürgermeister von Berlin – Senatskanzlei	<a href="http://www.berlin.de/rbmskzl/">http://www.berlin.de/rbmskzl/</a>	03.05.2006	politische Maßnahmen für die Verbesserung der Anerkennungssituation ausl. Zeugnisse
40	Anerkennung des Diploms – erster Schritt ins Berufsleben Признание дипломов - первый шаг к трудоустройству	russischspr. Zeitung „Partner“	<a href="http://recht.germany.ru/education%2edb/items/5.html?op=">http://recht.germany.ru/education%2edb/items/5.html?op=</a>	08.05.2006	Anerkennungszwecke, Anerkennungsverfahren, zuständige Behörden, benötigte Dokumente
41	Образование: О признании иностранных дипломов, званий и степеней (Bildung: Anerkennung von ausländischen Diplomen, akademischer Grade)	russischspr. Zeitung „Partner“	<a href="http://www.partner-inform.de/www/modules.php?name=News&amp;file=categories&amp;op=newindex&amp;catid=5">http://www.partner-inform.de/www/modules.php?name=News&amp;file=categories&amp;op=newindex&amp;catid=5</a>	04.05.2006	Übersetzung und Nacherzählung von Dok. N7 „Ausländische Abschlüsse und Grade“
42	Признание иностранных дипломов в Германии (Anerkennung von ausländischen Diplomen in Deutschland)	russischspr. Zeitung „MiR“	<a href="http://recht.germany.ru/education.db/items/4.html?op">http://recht.germany.ru/education.db/items/4.html?op</a>	04.05.2006	Besonderheiten und Sonderregelung für Aussiedler nach dem Vertriebenengesetz
43	Kapitel „Anerkennung“ aus dem Text „Arbeiten in Deutschland“	keine Angaben (vermutlich TU Kaiserslautern)	<a href="http://www.uni-kl.de/FG-RuR/gn/o6_recht/arbeit-de.pdf">http://www.uni-kl.de/FG-RuR/gn/o6_recht/arbeit-de.pdf</a>	15.05.2006	Beschreibung der Anerkennungsverfahren in Deutschland (akademische, berufliche Anerkennung, Führung des akademischen Grades)
44	Betr.: Anerkennung ausländischer Ausbildungsabschlüsse	Landtag des Saarlandes	<a href="http://www.landtag-saar.de/dms13/Afo417.pdf">www.landtag-saar.de/dms13/Afo417.pdf</a>	05.05.2006	Statistiken über die Anerkennung und Nichtanerkennung im Saarland
45	Institutionelle Ausgrenzung (Auszug aus dem Text: Integration und Ausgrenzung von Zuwanderern auf dem Berliner Arbeitsmarkt: Ergebnisse einer Umfrage)	Harald Bauder University of Guelph Humboldt-Universität zu Berlin	<a href="http://www.uoguelph.ca/geography/faculty/bauder/bauder1.pdf">http://www.uoguelph.ca/geography/faculty/bauder/bauder1.pdf</a>	05.05.2006	Eine Studie über die Probleme der Nichtanerkennung von Qualifikationen, die im Ausland erworben sind und ihre Auswirkungen auf die Position der Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt
46	Anfragen und Antworten bzgl. der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen	Hessischer Landtag	<a href="http://www.hessischer-landtag.de/Dokumente/Plenarsitzungen/WKA-KB-48.pdf">www.hessischer-landtag.de/Dokumente/Plenarsitzungen/WKA-KB-48.pdf</a>	05.04.2006	Statistiken über die Anerkennung und Nichtanerkennung in Hessen

## Anhang F

### Produktliste Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW

Nr.	Kurzbezeichnung des „Produktes“	Beschreibung
1	Adressenliste MSO OWL	Eine Datenbank der MSO in OWL mit Kontaktadressen und Informationen über die Organisationen wurde erstellt. Die Daten wurden nach Themenschwerpunkten der Weiterbildungsträger unterteilt und statistisch aufbereitet.
2	Statistische Auswertung der MSOen in OWL	Die MSOen in OWL wurden nach Themenschwerpunkten unterteilt und statistisch aufbereitet.
3	Projektkriterien zur Auswahl von MSOen	Für die Auswahl der Migrantenselbstorganisationen wurden im Rahmen des Beratungsnetzwerks Kriterien entwickelt.
4	Projektkriterien zur Auswahl von Bildungsbeauftragten	Für die Auswahl von MSO-Bildungsbeauftragten wurden im Rahmen des Beratungsnetzwerks Kriterien entwickelt.
5	Weiterbildungsträger in OWL	Eine Datenbank der Weiterbildungsträger in OWL mit Kontaktadressen und Informationen über die Organisationen wurde erstellt.
6	Statistische Auswertung der Weiterbildungsträger in OWL	Die Weiterbildungsträger in OWL wurden nach Themenschwerpunkten unterteilt und statistisch aufbereitet.
7	Leitfaden für Telefoninterviews mit MSOen	Ein Leitfaden für Telefoninterviews mit MSOen wurde zur Einordnung der MSOen erstellt (Schwerpunkte der Tätigkeit, Zielgruppe etc.). So konnte schnell identifiziert werden, ob die jeweilige MSO die Projektkriterien erfüllt.
8	Fragebogen für Vereine	Ein Fragebogen zur Erfassung statistischer Daten von MSOen, z. B. Anzahl der Mitglieder, Aktivitäten, Struktur der MSOen etc. wurde entwickelt.
9	Fragebogen für Bildungs- und Integrationsbeauftragte	Ein Fragebogen wurde für die Bedarfserhebung an Schulungen/Workshops für die Bildungsbeauftragten im Rahmen des Projektes entwickelt.
10	Fragebogen zur Erhebung des Weiterbildungsbedarfs von Migrantinnen und Migranten	Ein Fragebogen zur Erfassung der Situation der Mitglieder der MSOen (z. B. Arbeitssituation) und zur Bedarfserhebung der Mitglieder bezüglich Weiterbildung wurde entwickelt.
11	Mozaik Flyer	Flyer zum Teilprojekt Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW
12	Pressearchiv	Alle in der lokalen Presse erscheinenden Artikel, die für das Thema „berufliche Qualifizierung“ relevant sind (Migration, Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarkt, politische Beschlüsse etc.) werden archiviert und Interessierten zur Verfügung gestellt.

Nr.	Kurzbezeichnung des „Produktes“	Beschreibung
13	Plakate MSO	Plakate der beteiligten MSOen zur Selbstdarstellung/ Öffentlichkeitsarbeit
14	Konzept für Expertenveranstaltungen in MSOen	Auf Grundlage der Bedarfserhebung der Mitglieder in MSOen bezüglich Weiterbildung wurde ein Konzept für Expertenveranstaltungen in MSOen erstellt (z. B. zum Thema Weiterbildungsmöglichkeiten).
15	Förder- und Coachingplan	Für die Bildungs- und Integrationsbeauftragten erstellter Plan zur Begleitung der beratenden Personen. Zudem dient der Plan zur Qualitätssicherung und Transparenz des Beratungsprozesses.
16	Dokumentation in Kooperation mit dem Teilprojekt Öffentlichkeitsarbeit der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung	Dokumentation der Veranstaltung des Beratungsnetzwerks MSO in NRW „Integration durch Kooperation“ vom 27.01.2006
17	Dokumentation in Kooperation mit dem Teilprojekt Öffentlichkeitsarbeit der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung	Dokumentation der Veranstaltung des Beratungsnetzwerks MSO in NRW „Integration durch Partizipation“ vom 15.12.2006
18	Dokumentation in Kooperation mit dem Teilprojekt Öffentlichkeitsarbeit der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung	Dokumentation der Veranstaltung des Beratungsnetzwerks MSO in NRW „Migrantenselbstorganisationen als Integrationsmotoren?!“ vom 08.05.2007
19	„Anerkennung von ausländischen Zeugnissen“	Es wurde eine Datenbank und Präsentation erstellt, in der alle bisher erschienenen wissenschaftlichen Artikel sowie Presseartikel, amtliche Broschüren, Handlungsempfehlungen zum Thema Anerkennung der im Ausland erworbenen Zeugnisse aufgeführt sind.
20	Broschüre: Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen an der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte. Konzept für Kommunen, ARGEn, Arbeitsagenturen sowie weitere Bildungs- und Beratungsträger	Das Teilprojekt verfasste ein Konzept für die Arbeit, Aufgabenstellung und Qualifizierung der MSO-Bildungsbeauftragten. Das Beratungskonzept wurde und wird als Modell in sieben MSOen in der Region Ostwestfalen-Lippe ausprobiert.
21	„Weiterbildungsmappe für Bildungsbeauftragte“	Für die MSO-Bildungsbeauftragten wird anhand der Workshop-Unterlagen und weiterer wichtiger Dokumente eine Weiterbildungsmappe erstellt.
22	„Übersicht Kompetenzfeststellungsverfahren“	Eine Übersicht wurde zum Thema Kompetenzfeststellungsverfahren für Berater erstellt, um Beratern oder anderen Interessierten einen Überblick über vorhandene KFV und ihre Verwendung, Vorteile, Nachteile sowie die Zielgruppen zur Verfügung zu stellen.
23	MOZAIK-Kompetenzerfassungskonzept für Migrantinnen und Migranten	Auf Grundlage von verschiedenen Materialien und anhand der Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund wurde ein Kompetenzerfassungskonzept entwickelt, das von den ehrenamtlichen MSO-Bildungsbeauftragten eingesetzt wird.



Nr.	Kurzbezeichnung des „Produktes“	Beschreibung
24	Adressenliste Dachverbände MSO in NRW	Eine Datenbank der Dachverbände der MSOen in NRW mit Kontaktadressen und Informationen über die Organisationen wurde erstellt.
25	Statistische Auswertung der Dachverbände MSO in NRW	Die Dachverbände der MSOen wurden nach Themenschwerpunkten; Herkunftsländern etc. unterteilt sowie statistisch aufbereitet.
26	Adressenliste der Dachverbände der Weiterbildungsträger in NRW – Recherche	Eine Datenbank der Dachverbände der Weiterbildungsträger in NRW mit Kontaktadressen und Informationen über die Organisationen wurde erstellt.
27	Statistische Auswertung der Dachverbände der Weiterbildungsträger in NRW	Die Dachverbände der Weiterbildungsträger wurden nach Themenschwerpunkten unterteilt und statistisch aufbereitet.
28	Fragebogen für Dachverbände von MSO	Erfassung statistischer Daten von Dachverbänden der MSOen, z. B. Anzahl der Mitgliedsvereine, Aktivitäten, Struktur des DV MSO etc.
29	Projektkriterien für die Auswahl von Dachverbänden der Migrantenselbstorganisationen	Für die Auswahl der Dachverbände von Migrantenselbstorganisationen wurden im Rahmen des Beratungsnetzwerks Kriterien entwickelt.
30	Bericht über die Arbeit mit den Landes- bzw. Dachverbänden von MSOen	Das Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen

## Anhang G – Infos zum Projektträger

### MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH

Die MOZAIK gGmbH ist im Jahre 2003 durch die Gesellschafter der Mozaik Consulting Atasoy & Özer GbR gegründet worden. Sie sollte u.a. die erfolgreichen Arbeiten von Mozaik Consulting in der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration u.a. von Migrantinnen und Migranten in der Region weiterführen und die erfolgreichen Projektansätze in neue Tätigkeitsfelder übertragen (wie z.B. Bildung und Soziales).

Mozaik Consulting Atasoy & Özer GbR ist im Jahre 1998 in Bielefeld durch Akademiker mit Migrationshintergrund gegründet worden. Seit dem führt

sie interkulturelle Qualifizierungs- und Beratungsangebote im IT- und kaufmännischem Bereich durch. Die TeilnehmerInnen sind vor allem junge Menschen mit Migrationshintergrund (incl. Ausiedler/innen), aber auch „einheimische“ Deutsche.

MOZAIK hat sich auf Belange und die Behebung von Hindernissen von MigrantInnen im Zusammenhang mit Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration spezialisiert und hierfür innovative Lösungen und Angebote konzipiert, die bundesweit Anerkennung gefunden haben.

#### Erfolgreiche Projekte und Aktivitäten:

Projekte von MOZAIK gGmbH und Mozaik Consulting im Zusammenhang: Qualifizierung, Ausbildung, Beratung und Information	Zeitraum
Teilprojektträger: „ <b>MigrantInnen integrieren MigrantInnen</b> “ beim <b>EU-Programm EQUAL</b> in Kooperation mit der Entwicklungspartnerschaft IN.OWL getragen von der Bertelsmann-Stiftung Kooperationspartner: AWO Bielefeld, AWO Herford und AWO Gütersloh	07/2002 - 12/2004
Projektleitung beim interkulturellen Magazin „ <b>owl interkulturell</b> “ gefördert durch das Xenos-Programm BMWa in Kooperation mit Interkulturelle Medien GmbH	01/2003 - 03/2005
Netzwerkkoordination der <b>BQN Ostwestfalen-Lippe</b> gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung mit ca. 30 Netzwerkpartnerinstitutionen aus OWL	03/2004 - 06/2006
Teilprojektträger: „ <b>Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW</b> “ beim sektoralen <b>EU-Programm EQUAL</b> in Kooperation mit der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung getragen von dem DGB Bildungswerk Kooperationspartner: ZDH, WHKT, DIEN HONG e.V.	05/2005 - 12/2007
Teil-Teilprojektträger: „ <b>www.fachkraefte-interkulturell.de</b> “ Online-Personaldatenbank beim regionalen <b>EU-Programm EQUAL</b> in Kooperation mit der Entwicklungspartnerschaft FORUM Ost getragen von der Initiative für Beschäftigung OWL e.V. Kooperationspartner: DAA OWL, St. Hedwigshaus, Droste Haus, IHK, EWEDO, REGE u.a.	07/2005 - 12/2007

#### Erfolge:

- 2. Platz beim Gründerwettbewerb OWL 2000 in Löhne (März 2000)
- „Ausbildungsoskar“ der Jungen Deutschen Wirtschaft (JDW) (Nov. 2000) in Berlin
- Auszeichnung von „owl Interkulturell“ durch das bundesweite Bündnis für Demokratie und Toleranz (2004)
- 2. Platz beim Paule Freire- Agenda Preis durch Netzwerk OWL Regionale Agenda e.V. (2004)
- Robert- Jungk- Zukunftspreis des Städtetags NRW (Oktober 2005)

#### Kontakt

**MOZAIK gGmbH**  
Dipl.-Ing. Cemalettin Özer  
Herforder Str. 46  
D-33602 Bielefeld

Tel.: 0521 – 96 68 2 - 0  
Fax: 0521 – 96 68 2 - 19

<http://www.mozaik.de>  
e-mail: [info@mozaik.de](mailto:info@mozaik.de)

## Kontakt

### MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für Interkul- turelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH

c/o Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW

Herforderstr. 46

D-33602 Bielefeld

www.mozaik.de

Tel.: (05 21) 9 86 41 90

Fax: (05 21) 9 86 41 91

### Ansprechpartner/-innen:

Dipl.-Ing. Cemalettin Özer

Dipl.-Soz. Tülay Tuncer-Zengingül

Dipl.-Ing. Fuat Atasoy

## Impressum

Herausgeber: MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH, Cemalettin Özer (v.i.S.d.P.)

Redaktion: Volker Dick, freier Journalist, Gummersbach, Elke Knabe, ZWH

Text: Tülay Tuncer-Zengingül, Cemalettin Özer

Fotos: Anita Schiffer-Fuchs (freie Fotografin, Köln), Peter Dohmen (WHKT), Esther Rae (DGB BW), Birgit Ebel (freie Fotografin, Bielefeld), Fotos MSO (MOZAIK), Manfred Vollmer (BVildjournalist)

Layout und Druck: Siebel Druck & Grafik, Lindlar