

## Dokumentation



### **Migrantenselbstorganisationen als Integrationsmotoren?! –**

Am Beispiel des Bundes der spanischen Elternvereine in der BRD e.V.

Veranstaltung des Beratungsnetzwerks „Migrantenselbstorganisationen in NRW“  
im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung

**M O Z A I K**

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

am 08. Mai 2007 im CJD Bonn durch MOZAIK – gemeinnützige  
Gesellschaft für Interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH



## Integration ist Teamwork

Mit dem Nationalen Integrationsplan hat Deutschland seine Integrationspolitik neu definiert und neue Maßstäbe gesetzt. Integration kann nicht von oben verordnet werden, sondern muss gelebt werden und zwar von allen Bürgerinnen und Bürgern, ob sie aus Deutschland oder aus einem anderen Land stammen.

Bundeskanzlerin Angela Merkel hat großen Wert darauf gelegt, dass der Integrationsgipfel vor allem von den vielen Vertreterinnen und Vertretern der Migrantenselbstorganisationen mitgestaltet wurde und der Nationale Integrationsplan von ihnen mitgetragen wird. So wird im Plan selbst immer wieder betont, dass die Positionen und die Mitwirkungen von Migrantenselbstorganisationen gestärkt werden müssen.

Auch bei der Arbeitsmarktintegration spielen sie eine wichtige Rolle, denn sie verfügen über den entscheidenden Zugang zu ihren Landsleuten. Sie haben die Kontakte und ihr Vertrauen. Das „Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW“ demonstriert beispielsweise sehr anschaulich, was dies bewirken kann: In Vereinen werden Bildungsbeauftragte benannt und so qualifiziert, dass sie einerseits ihre Landsleute in beruflichen Fragen beraten können und andererseits Mittler zu den Regelberatungsinstitutionen sind. Diese Idee begrüße ich sehr. Dieses Konzept sollte weiter umgesetzt und verbreitert werden.

Auch im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Netzwerks „IQ-Integration durch Qualifizierung“ soll die Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen weiter ausgebaut werden. Migrantenselbstorganisationen sind Integrationsmotoren. Mit dieser Beschreibung zeichnet Mozaik, der Veranstalter der hier dokumentierten Tagung, ein zutreffendes Bild. Auch wenn sie nicht die einzigen Motoren sind und ihr Antrieb auch sicher unterschiedlich stark ausfällt, treiben die Migrantenselbstorganisationen die Integrationsarbeit in Deutschland maßgeblich an. Dafür danke ich ihnen und dabei wünsche ich weiterhin viel Erfolg.

**Bettina Schattat**, Bundesministerium für Arbeit und Soziales,  
Leiterin der Unterabteilung Arbeitsmarktpolitik und Ausländerbeschäftigung

## Inhalt

<b>Begrüßung</b>	
<b>Nachhaltige Perspektiven für Migranten ermöglichen</b> Jürgen Schröder, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin	4
<b>Einführung</b>	
<b>Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW</b> Cemalettin Özer, MOZAIK gGmbH, Bielefeld	5
<b>Impulsreferat</b>	
<b>Förderung interkultureller Karrieren in Deutschland</b> Vicente Riesgo, Vorsitzender der spanischen Weiterbildungsakademie und Fachberater des Bundes der spanischen Elternvereine e.V., Bonn	6
<b>Fachkräfte als Vorbilder mit Migrationshintergrund aus spanischen Elternvereinen</b> Antonio Diaz, MSO-Bildungsbeauftragter und Vorstandsmitglied des Bundes der spanischen Elternvereine e.V., Bonn	7
<b>Themen der Foren</b>	
<b>Forum 1: Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten erhöhen</b> Tülay Zengingül, MOZAIK gGmbH, Bielefeld	8
<b>Arbeitsplätze finden mit Unterstützung der MSO-Bewerbungcenter</b> Alexander Wittmer, MSO-Bildungsbeauftragter, Monolith e.V. – Netzwerk Aussiedler, Paderborn	8
<b>Forum 2: Diskriminierung erkennen – und handeln</b> <b>MSO im Umgang mit Benachteiligungen beim Arbeitsmarktzugang</b> Birte Weiß, migration.works – Zentrum für Partizipation, basis & woge e.V., EQUAL-Entwicklungspartnerschaft NOBI, Hamburg Joe Anamoa Wallace, African Integration Center, Hamburg	8
<b>Forum 3: Ressourcen von Migranten und Migrantinnen für die (inter-)nationale Wirtschaft nutzen</b> Antonio Diaz, MSO-Bildungsbeauftragter, Bund der spanischen Elternvereine e.V., Bonn	9
<b>Podiumsdiskussion</b>	
<b>„Migrantenselbstorganisationen als Integrationsmotoren?!“</b> Jürgen Schröder, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin Oktay Demirel, Vorstandsmitglied und Bildungsbeauftragter der Föderation der Demokratischen Arbeitervereine e.V. (DIDF), Köln Konstantinos Dimitriou, Vorsitzender und Bildungsbeauftragter des Verbandes der Griechischen Gemeinden in der BRD e.V., Bonn Miguel Vicente, Geschäftsführer des Bundesausländerbeirats Deutschland, Mainz Reiner Nolten, Hauptgeschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT), Düsseldorf	10
<b>Kontakte, Adressen, Impressum</b>	12

**Gesamtmoderation:**  
**Cemalettin Özer,**  
MOZAIK gGmbH



## Langfristige Perspektiven schaffen

Jürgen Schröder, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Der Dialog mit Migrantenselbstorganisationen ist für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sehr wichtig, betont Jürgen Schröder. Das sind langjährige Erfahrungswerte aus der Arbeit für berufliche Integration, die durch Projektarbeit der letzten zehn Jahre in diesem Bereich zusätzlich untermauert wurden. Schröder: „Wir sind nun in einer Phase, wo wir gemeinsam überlegen müssen, was man tun kann und wie es weiter geht – deshalb bin ich sehr gespannt auf Ihre Erfahrungen in der Integrationsarbeit.“

Denn, wenn man zurückblickt, muss man feststellen, dass die Umsetzung der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt schlecht gelungen ist. „Das ist eine harte Aussage“, so Schröder, „aber die vorliegenden Zahlen lassen keinen anderen Schluss zu: Die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit ausländischem Pass ist doppelt so hoch wie bei deutschen Erwerbstätigen.“ Die Ursachen sind vielschichtig und größtenteils bekannt. Sehr viele Migrantinnen und Migranten kamen nach Deutschland, um hier in un- und angelernten Berufen des produzierenden Gewerbes tätig zu sein, sodass sie von den Umstellungsprozessen und dem daraus resultierenden Wegfall der Arbeitsplätze besonders stark betroffen waren. Fehlende oder nicht anerkannte berufliche Qualifizierungen, eine geringe Bildungsbeteiligung sowie Sprachdefizite sind weitere Faktoren. Das heißt, wir haben die Kernprobleme erkannt und müssen nun für Lösungen sorgen, so Schröder. Nun gibt es zwar ein breites Spektrum an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, aber das BMAS und die Bundesagentur für Arbeit stellen immer wieder fest, dass gerade Migrantinnen und Migranten Probleme mit dem Zugang haben. „Das liegt zum Beispiel an der Geschlossenheit der Communities – an Informationen, die nicht ankommen, oder am Nicht-Verstehen dessen, was gemacht wird“, erläutert Jürgen Schröder. „Deshalb haben wir uns Partner gesucht und das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ gegründet, in dem circa 70 Projekte an Lösungsansätzen arbeiten – darunter auch Migrantenselbstorganisationen als Projektträger oder als Partner. MSO sind sehr wichtige Partner, denn sie öffnen uns die Zugänge zu den Betroffenen und sie wirken besonders nachhaltig. Jetzt gilt es, die vorhandenen und die neu entstandenen Kooperationsformen längerfristig zu gestalten.“



In dieser Phase hat das Netzwerk Rückenwind durch den Nationalen Integrationsplan erhalten – Integration wurde zur Chefsache gemacht. Schröder: „Auch wenn viele der beschlossenen Maßnahmen auch ohne einen Integrationsplan erfolgt wären, so bekommen sie nun einen anderen Stellenwert.“ Auch die Rolle der MSO wurde aufgewertet. Es würde nicht mehr über Migrantinnen und Migranten gesprochen, sondern mit ihnen, so Schröder. Dabei sollen sie nicht nur Aushängeschild oder vereinzelte Vorzeigemodelle sein, sondern sie sind Partner, die Selbstverpflichtungen übernommen haben. „An dieser Stelle dürfen wir nun nicht stehen bleiben, sondern wir müssen dafür sorgen, dass auf einer breiten Ebene möglichst viele Beteiligte den Prozess mittragen“, fordert Jürgen Schröder. „Es geht einerseits darum, wie MSO in ihren Strukturen helfen können, nachhaltige Verbesserungen im Bereich der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten zu erreichen, und es geht andererseits darum, Zugang zu Gremien zu finden und bei Entscheidungen mitzudiskutieren.“

## Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW

Cemalettin Özer, MOZAIK gGmbH

„Wir wollen die Mehrheit der Bevölkerung für ein Vorankommen der Integration motivieren“, betont Projektleiter Cemalettin Özer die Ziele von MOZAIK. Dieses von Akademikern mit Migrationshintergrund gegründete Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen (MSO) in Nordrhein-Westfalen will herausfinden – als Teilprojekt von Pro Qualifizierung – was MSO zur Integration und speziell zur beruflichen Integration beitragen können. Es gehört zum bundesweiten IQ-Netzwerk, bei dem es verschiedene Entwicklungspartnerschaften gibt und kümmert sich seit ca. zehn Jahren unter anderem um die Verbesserung der beruflichen Integration von Migranten für Migranten, MOZAIK gGmbH setzt sich dafür ein, die Weiterbildungsmöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten in Unternehmen zu erhöhen, auch in Verwaltungen und im öffentlichen Dienst und will mit qualifizierten Ansprechpartnern NRWweit ein Netzwerk für die Regelberatungseinrichtungen aufbauen mit dem Ziel beruflicher Fort- und Weiterbildung, damit arbeitslose Migranten wieder Zutritt in den ersten Arbeitsmarkt bekommen. Zielgruppe sind arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen im Alter von 25 bis 50 Jahren. In Nordrhein-Westfalen will Özer und sein Team die Vereine verstärkt für das Thema Arbeitsmarktintegration gewinnen. NRWweit gibt es laut einer Studie des Zentrums für Türkeistudien etwa 2400 Migrantenselbstorganisationen. Eine eigene Erhebung des Beratungsnetzwerks MSO in NRW ergab, dass es in Ostwestfalen-Lippe etwa 290 MSO existieren. Die größte Gruppe sind Kulturvereine, die sich laut Satzung zumeist um „Kulturarbeit“ bemühen – im Sinne von „Herkunftskultur bewahren“, um sie an die Kinder weiterzugeben“ so Özer. Die zweitgrößte Gruppe sind die Religionsvereine, die verstärkt bei den türkischen und griechischen Gruppen vorkommen. Verfassungsrechtlich unbedenkliche Vereine wur-

den angesprochen, die Interesse am Thema Arbeitsmarkt oder Weiterbildung signalisierten und bereit waren, mit anderen integrativ arbeitenden Gruppen zusammenzuarbeiten. Özer wünscht sich „dass die integrativ arbeitenden MSO mehr unterstützt werden und somit Vorbilder für diejenigen sein könnten, die noch nationalistisch, extremistisch oder fundamentalistisch denken“. Diese Art problematischer Vereine werden nicht in die Kooperation aufgenommen, was zu den Auswahlkriterien von MOZAIK gGmbH gehört. Die Auswahl der Vereine sowie einer Schlüsselperson als Bildungsbeauftragten erfolgte über ein Fünf-Stufenmodell, das den Bedarf feststellte und die Interessen der Vereinsmitglieder sondierte. Auch wurden die Interessen von Regelberatungseinrichtungen erfragt, beispielsweise von der IHK, dem HWK, von Existenzgründungsberatungen verschiedener Träger. Mit ihnen und den Vereinen gab es eine Reihe von Informationsveranstaltungen zum gegenseitigen Kennenlernen sowie Einzelberatungen für Migranten in Form von Förder- und Coachingplänen. 95 befragte Personen aus sieben Vereinen wollten vor allem wissen, welche Einrichtungen für was zuständig sind, wo mehrsprachige Unterstützung bei Bewerbungsunterlagen zu erhalten ist, welche Weiterbildungsangebote und Deutschkurse bestehen und was hierzulande bei Existenzgründungen zu beachten ist.

### Auswahlkriterien für die Dachverbände von MSOen:

- 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

„In den Vereinen erreichen wir etwa 60% der Migrantinnen und Migranten, die wir verstärkt für das Thema Arbeitsmarktintegration gewinnen können.“

Cemalettin Özer



## Förderung von interkulturellen Karrieren in Deutschland

**Vicente Riesgo**, Vorsitzender der Spanischen Weiterbildungsakademie und Fachberater des Bundes der spanischen Elternvereine e.V.

Als eine große Anerkennung der Integrationsarbeit nicht nur der Selbstorganisationen, sondern der Lebensleistung von Migranten und Gastarbeiter in Deutschland, bewertet Vicente Riesgo die Einladung der Bundeskanzlerin zu diesem Thema. „Wenn erreicht wird, Fremdsprachen und interkulturelle Kenntnisse als Wirtschaftsfaktor zu begreifen, wäre ein großer Weg in Richtung Integration vollzogen“, betont er und berichtet aus der Arbeit der spanischen Elternvereine.

### Vom Schulversager zum Musterschüler...

1973 waren 70% der spanischen Kinder Schulversager und schafften keinen Schulabschluss. Bevor der Bund der spanischen Elternvereine gegründet wurde, äußerten sich die Medien besorgt über die schlimme schulische Situation der spanischen Gastarbeiterkinder in Deutschland. 30 Jahre später ist die Ziffer genau umgekehrt, und mindestens 70% erreichen die Fachoberschulreife. Spanische Elternvereine verfolgten eine klare Strategie: Und lehnten das bayrische Modell, Ausländerkinder in so genannte Nationalklassen einzuteilen, nach heftigsten Diskussionen ab. Sie wollten, dass sich ihre Kinder in die deutschen Klassen integrieren unter Beibehaltung der eigenen Identität, was konkret bedeutete, dass sie die spanische Sprache beibehalten sollten, um sich mit ihren Familien zu verständigen. Identität wurde als eine praxisorientierte Kompetenz der Kinder im sprachlichen Bereich verstanden, auch in Bezug auf die Herkunftsfamilie und auf die Herkunftsnation. Mit Bildungsarbeit durch Aufklärung, Information und Partizipation sowie durch Mobilisierung der Eltern als fester Bestandteil des Erfolges der spanischen Elternvereine wurde erreicht, dass die Kinder eine sehr erfolgreiche Schul- und Bildungskarriere absolvierten und mittlerweile gute Positionen in der Wirtschaft innehaben.

### Sprache und Kultur als Erfolgsmotor

Spanische Unternehmen horchten auf. Das Projekt „Impulso“ unter dem Leitmotiv „Sprache und Kultur als Erfolgsmotor“ dokumentierte ab dem



Jahr 2001 mit Hilfe der Europäischen Union die modellhafte Karriere von Gastarbeiterkindern. So gelang ein Brückenschlag zwischen den Unternehmen und den jungen, bilingualen und interkulturellen Fachkräften, den Gastarbeiterkindern der zweiten und dritten Generation. MSO sehen heute, welche wichtige Arbeit geleistet wurde, die junge Menschen sich ihres Wertes bewusst werden lässt, ihrer Interkulturalität und Mehrsprachigkeit, um dieses auch im beruflichen Fortkommen einzusetzen. Sie stellten fest, dass sie wichtiger für ihren Betrieb sind, als sie bisher dachten und sie lernten, diesen Mehrwert auch zu artikulieren. Tatsächlich erkämpften sich viele durch die Projektarbeit „Impulso“ höher qualifizierte Stellen im Unternehmen. Im Transferprojekt „Schlaue Kinder, starker Eltern“ wurde die Arbeitsmethode der Elternvereine auch auf andere Ethnien transferiert.

„Der Nationale Integrationsplan ist das erste große Zeichen auf das 40 Jahre lang gewartet wurde, dass von höchster Ebene der bundesdeutschen Politik jemand sagt: ‚Ihr seid auch Teil dieses Landes und wir nehmen euch ernst.‘“

Vicente Riesgo

### Sprache nicht als Problem, sondern als Chance verstehen

Aufgrund dieser gemeinsamen Erfahrung wurden bereits erste Vorbereitungen zur Gründung eines interkulturellen Elternvereins getroffen. Anegret Grewe zog ein durchweg positives Fazit des Projekts: „Durch die hohe Motivation der Beauftragten gibt es nun ein Netzwerk von Vereinen, die bisher nur vereinzelt aktiv waren.“ Und: „Die beteiligten Vereine haben das Bild von Migranten in der Stadt positiv beeinflusst, indem sich ihre Mitglieder als Aktive mit vielseitigen Interessen präsentiert haben.“

## Fachkräfte als Vorbilder mit Migrationshintergrund aus den Spanischen Elternvereinen in Deutschland

**Antonio Diaz**, Vorstandsmitglied des Bundes der spanischen Elternvereine

Der Bund der Spanischen Elternvereine ist z.B. mit 120 Mitgliedsvereinen in ganz Deutschland vertreten. Über diesen Dachverband lassen sich viele Vereine erreichen und von der Bildungsbeauftragtenidee überzeugen.

„Die Gastarbeitergeneration wurde oft als verlorene Generation beschrieben“, berichtet Antonio Diaz, „die kein Deutsch kann, nicht integriert ist und es zu nichts gebracht hat.“ Die Spanier schafften es, eine eigene Organisation zu gründen und sich in die Aufnahmegesellschaft zu integrieren, bemerkte Diaz. Das habe dazu beigetragen, „dass die zweite Generation der Gastarbeiterkinder ein Selbstbewusstsein entdeckt hat, das sie eint.“ Dieses Selbstbewusstsein hätten nicht nur die spanischen Kinder in Deutschland, sondern auch die deutschen Gastarbeiterkinder in Spanien, die ebenfalls nicht zwischen zwei Stühlen, sondern auf zwei Stühlen saßen. Das zeige sich auch in vielen Beispielen mehrsprachiger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren multikultureller und mehrsprachiger Hintergrund ihnen zu Aufstiegchancen in ihren Firmen verhalfen.

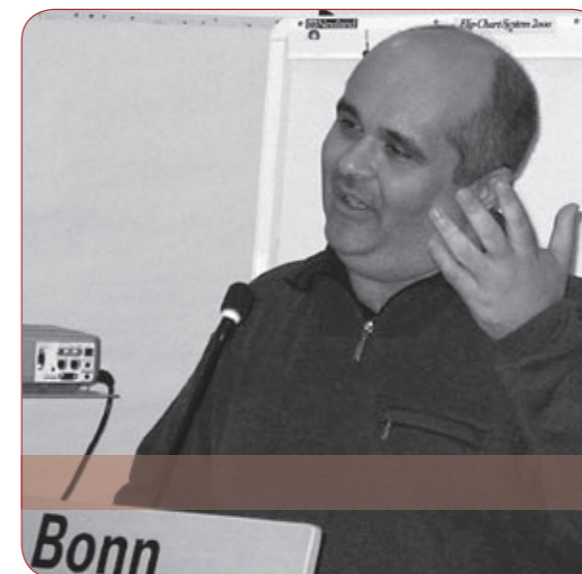
Auf dem Weg zu derartigen Berufserfolgen sollte die Leistung der Eltern unbedingt Anerkennung erhalten, fordert Antonio Diaz, weil dieses ein wichtiger Punkt sei, gerade für die zweite und dritte Generation, „die sehen, dass ihre Vorfahren

keine Verlierer waren, sondern starke Eltern. Starke Eltern brauchen nicht immer einen Akademikerabschluss“, betont er und verweist darauf, dass die meisten Eltern Bauern waren. „Deutschland ist ein Land, das vom Export lebt. Man kann es sich nicht erlauben so viele Ressourcen zu verschwenden“, betont Diaz und bemängelt die Nichtaner-

„Der Bund der spanischen Elternvereine hat es geschafft, sich von reiner Elternarbeit zur Qualifizierungseinrichtung interkultureller Fachkräfte für die Wirtschaft zu entwickeln.“

Vicente Riesgo

kennung von Zeugnissen, die im Ausland erbracht wurden. „Das Projekt „Impulso“ vermittelte Jugendlichen sehr viel Selbstwertgefühl und verhalf zu positiver Identität bezüglich ihrer Geschichte, ihrer Herkunft“, ist Diaz überzeugt. Sie hätten dadurch erkannt: „Ich kann was.“ Und sie erkennen die Leistung ihrer Eltern an. „Für die Jugendlichen ist es wichtig, zu merken, dass ihre Identität positiv besetzt ist“, betont Diaz, „sie sind die erste Generation von Europäern, denen nicht der vermeintliche Makel eines Gastarbeiterkindes anhaftet.“



„Junge Migranten werden sich ihres Wertes bewusst, ihrer Interkulturalität und Mehrsprachigkeit und nutzen dies für ihr berufliches Fortkommen“

Antonio Diaz

## Forum 1: Weiterbildungsbeteiligung von Migranten und Migrantinnen erhöhen

**Tülay Tuncer-Zengingül, MOZAIK gGmbH und Alexander Wittmer, MSO-Bildungsbeauftragter, Monolith e.V. – Netzwerk Aussiedler, Paderborn**

Alexander Wittmer von Monolith e.V. Netzwerk Aussiedler in Paderborn engagiert sich ehrenamtlich als Bildungsbeauftragter im EQUAL-Projekt „Pro Qualifizierung“ bei MOZAIK gGmbH. Der Mitbegründer seines seit sechs Jahren bestehenden Vereins, der sich sehr stark für die Integration der Russlanddeutschen oder anderer Migranten im Kreis Paderborn einsetzt, unterstützt auch die MSO-Bewerbungcenter, deren Idee er zunächst für falsch hielt. „Wieder etwas Besonderes für Migrantinnen und Migranten“, argumentierte Wittmer, „bei derart vielen professionellen Hilfsangeboten vor Ort, vom Arbeitsamt über die ARGE bis hin zu allen möglichen Wohlfahrtsverbänden sowie Bildungsträgern“. Sein anfängliches Misstrauen wich bereits fünf Monate später. Und seitdem diese Beratung angeboten wird, wirbt er geradezu dafür: „Die Bewerbungshilfe ist wirklich etwas Besonderes und wir blicken bereits auf Erfolge“. Die Beratungsstelle in Paderborn wird sehr



stark in Anspruch genommen. Denn Migranten, die interkulturell und sprachlich kompetent sind, können am besten andere Migranten beraten, – auch in der Durchsicht von Bewerbungsunterlagen und der besseren Darstellung von Qualifizierungen. Die Berater und Beraterinnen sind vor Ort bekannt und anerkannt – das erleichtert die Kontaktaufnahme zu Firmen und Betrieben. Stellen zur Weiterbildung bzw. Arbeitsstellen konnten erfolgreich vermittelt werden. Mittlerweile schicken die Agentur für Arbeit und die ARGEn Interessenten ins MSO-Bewerbungcenter, damit diese bei der Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen konkrete Hilfe erhalten.

### Handlungsempfehlungen aus Forum 1:

MSO sollen als gleichberechtigte und Partner anerkannt werden, nicht als Konkurrenz zu Regeleinrichtungen, sondern als Ergänzung, deren Kompetenzen unbedingt zu fördern sind. Zum Erhalt einer Förderungsberechtigung ist ein Gütesiegel für MSO von Vorteil, so sie den Kriterien entsprechen. Regeleinrichtungen sollten ihre Zusammenarbeit mit MSO auf gleichberechtigter Ebene stärken, Migrantinnen und Migranten stärker einbeziehen und Ehrenamtliche in MSO fördern und weiterbilden. Mitglieder und Mitarbeitende in MSO und Regelinstitutionen sollten gegenseitige Hospitationen durchführen, auch der Erhalt gleichberechtigter Förderung von MSO ist erwünscht und die Konzentration ihrer Arbeit hinsichtlich der Integration.

## Forum 2: Diskriminierung erkennen – und handeln.

### Die Rolle der MSOen im Umgang mit Benachteiligungen beim Arbeitsmarktzugang

„Sperriger Titel und sperriges Thema“, findet Birte Weiß das Thema Diskriminierung, „das in Deutschland nicht gern angefasst wird.“ Vertreter und Vertreterinnen der Mehrheitsgesellschaft bevorzugten andere Themen als die Fragen der Migrantenselbstorganisationen (MSO). Die Alltagserfahrung von Diskriminierung sei aber leider präsent und daher ernst zu nehmen. „Es handelt sich um das Fehlverhalten Einzelner“, bemerkt Birte Weiß, „das aufgedeckt werden soll.“ Daher sucht ihr Projekt nach strukturellen und gesell-

schaftlichen Ursachen dafür, warum die Teilhabe auch am Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund nicht ausreichend möglich ist, welche Gründe für die geringere Teilnahme an Weiterbildungen oder für schlechte Deutschkenntnisse stehen? Was hält Migrantinnen und Migranten davon ab, gleichberechtigt im Arbeitsmarkt vertreten zu sein? Birte Weiß begrüßt die Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland, die Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) heißt und die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien meint. Für ihr Projekt „migration.works“ war das seit letztem

Jahr in Kraft getretene AGG Anlass, genauer zu analysieren, was das allgemeine Gleichstellungsgesetz einerseits für die Arbeit von Beratungsstellen heißt und andererseits für MSO. Wie Diskriminierungserfahrungen wahrgenommen werden und was für einen Beitrag MSO leisten können, um Diskriminierung zu verhindern, zu bekämpfen oder zu verringern, darüber sprach Joe Anamoia Wallace vom African Integration Center, Hamburg. Er berichtet als Experte über ein aus der Praxis entstandenes Handbuch, geeignet für Beratungsstellen und MSO, um Diskriminierungen besser entgegenzuwirken. Das Handbuch „Diskriminierung erkennen und handeln! Ein Handbuch für Beratungsstellen und Migrantinnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist zu

**Birte Weiß, migration.works – Zentrum für Partizipation, basis & woge e.V. und EQUAL-Entwicklungspartner-schaft NOBI**

**Joe Anamoia Wallace, African Integration Center, Hamburg**



beziehen über:  
basis & woge e.V.,  
Tel.: (040)-39 84 25 71,  
E-Mail: birte.weiss@basisundwoge.de  
oder als Download unter: www.wogeev.de

### Handlungsempfehlungen aus Forum 2:

MSO müssten als Anlaufstellen für Diskriminierungserfahrungen kontinuierliche Förderung ihrer Professionalisierung erhalten und hierzu Regelangebote machen. Die Sensibilisierung für Diskriminierung in Institutionen und Betrieben könnte durch deutlich mehr Beschäftigte mit Migrationshintergrund erreicht werden. Diversity und Anti-Diskriminierung sollte stets in einem Zusammenhang gesehen werden.

## Forum 3: Ressourcen von Migrantinnen und Migranten für die (inter-) nationale Wirtschaft nutzen

**Antonio Diaz, Vorstandsmitglied des Bundes der spanischen Elternvereine e.V., Bonn**

„Wir beschäftigen uns mit der Frage, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit sich die Ressourcen von Migrantinnen und Migranten für die Wirtschaft entwickeln und mehr eingebracht werden können. Die Rolle der muttersprachlichen Organisationen ist hierbei sehr wichtig. Immer wieder sind Eltern zu sensibilisieren und im Gespräch mit ihnen ist die Zweisprachigkeit einzufordern. Schule ist immer ein Partner, wenn es um die Sprachkompetenzen und um Bildung geht, genauer: Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft ist Voraussetzung, um für das Thema zu sensibilisieren. Die Wirtschaft erkennt noch nicht oder nicht genügend die Potenziale von Migrantinnen und Migranten und ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt. Versicherungen, Banken, Bausparkassen beschäftigen teilweise schon Menschen mit Migrationshintergrund, weil hier Zielgruppe und Markt erkannt wurden. Unternehmen wie Handwerkskammern oder Un-

ternehmerverbände, die über Deutschland hinaus aktiv werden möchten, sollten sensibilisiert werden, Migranten zu beschäftigen, sich ausländischen Märkten weiter zu öffnen und es als Chance zu begreifen, diese zu erschließen.



### Handlungsempfehlungen aus Forum 3:

Im Bereich der Integrationsarbeit gibt es sehr viele Projekte staatlicher Einrichtungen, MSO oder Wohlfahrtsverbände, von denen einige schon mehrfach durchgeführt wurden. Hier sollte eine Ergebnisbündelung der Projekte stattfinden und finanzielle Mittel bereitgestellt werden. Kommunikation und Kommunikationskultur zwischen deutschen Einrichtungen und ausländischen Einrichtungen gegenüber sollten sensibilisiert und gefördert werden.

## „Migrantenselbstorganisationen als Integrationsmotoren?!“

### Teilnehmer der Podiumsdiskussion:

- **Jürgen Schröder**, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin
- **Oktay Demirel**, Vorstandsmitglied und Bildungsbeauftragter der Föderation der Demokratischen Arbeitervereine e.V. (DIDF), Köln
- **Konstantinos Dimitriou**, Vorsitzender und Bildungsbeauftragter des Verbandes Griechischer Gemeinden in der BRD e.V., Bonn
- **Miguel Vicente**, Geschäftsführer des Bundesausländerbeirats Deutschland, Mainz
- **Reiner Nolten**, Hauptgeschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT), Düsseldorf

### Moderation:

**Elke Knabe**, EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung, ZWH



Alle fünf Podiumsteilnehmer stellten Erfahrungsberichte vor, in denen MSO als Integrationsmotoren verdeutlichen, was funktionierte und was und wo sie Verbesserungs- bzw. Kooperationsmöglichkeiten sehen.

### MSO sind die „player“ von Integrationsarbeit

Jürgen Schröder freut sich über die Vielzahl von MSO, die im Netzwerk sind, „weil wir sie und ihren Erfahrungsschatz ganz einfach brauchen.“ Er

*Ich bin froh über die Vielzahl von MSO in diesem Netzwerk, weil wir sie und ihren Erfahrungsschatz ganz einfach brauchen.*

Jürgen Schröder

nennt Beispiele, in denen über das Netzwerk der Einfluss von MSO auf politisches Handeln spürbar geworden ist, wie die berufsbezogene Sprachförderung des ESFBA-Programms, das zunächst nur für Leistungsempfänger des SGB III durchgeführt werden konnte, nicht aber für die große Zahl der SGB II-Empfänger. Durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sind nun auch sie künftig einbezogen. „Beim Nationalen Integrationsplan habe ich erlebt, wie die MSO sehr selbstbewusst aufgetreten sind“, bemerkt Schröder, „durch konkrete Beiträge und ihre Verpflichtung, bei der Umsetzung des Integrationsplans auch mitzuwirken.“ Als weitere Beispiele nannte er den Mainzer Appell zur Existenzgründung sowie ein Profiling-Verfahren. Bei beiden wurde vor Ort in der Zusammenarbeit mit den ARGEn und den MSO an konkreten Projekten gearbeitet.

Miguel Vicente berichtet über den Bundesausländerbeirat, der als Dachverband bundesweit organisiert aus den Landesarbeitsgemeinschaften der Ausländerbeiräte der einzelnen Bundesländer besteht. 13 Bundesländer haben solche Gremien. Nicht mehr alle heißen Ausländerbeiräte, die Namensvielfalt sei groß geworden. Landesarbeitsgemeinschaften konstituierten sich gleichzeitig aus den kommunalen Beiräten, so dass damit alle Ebenen – Kommune, Land und Bund – abgedeckt würden. Der Bundesverband werde allerdings von der Bundesregierung finanziell nicht unterstützt, so dass bislang keine eigene tragfähige Struktur auf Bundesebene aufgebaut werden konnte. Vicente wünscht sich, dass die Bundespolitik anerkennen würde, dass es sich lohnte, einen solchen Verband zu unterstützen, „damit er auf eigenen Beinen stehen kann und die Rolle übernehmen kann, über die wir hier sprechen.“ Die Arbeit der MSO hält er für wichtig, „weil wir dort Leute finden, die Zugänge zur Zielgruppe der Migranten schaffen“. Viele Institutionen redeten davon, dass sie Zugangsprobleme hätten, dass die Leute nicht zu ihnen kämen. MSO könnten nach außen wie auch nach innen wirken und institutionellen Einrichtungen sagen, wo Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund liegen.

Konstantinos Dimitriou setzt als Vorsitzender des Dachverbandes der griechischen Gemeinden mit über 140 griechischen Gemeinden auf die bessere Bildung. „Die Kinder können sich ausbilden lassen, um für sich dann eine bessere Zukunft zu haben.“ Dies sei ein tägliches Thema in den griechischen Gemeinden vor Ort. Der Integrationsprozess beschäftige die Griechen in ihren Gemeinden, „seit wir gemerkt haben, dass das allein schwierig zu bewältigen ist“. Daher hätten sie

sich dem Dachverband angeschlossen, um gemeinsam das Thema besser angehen zu können. Sie wollten lernen, wie man in diesem Bereich Projekte durchführt, um Ehrenamtliche über Seminare und Schulungen darauf vorzubereiten, sich vor Ort mit Integration zu beschäftigen.

„Die meisten türkischen Migranten kamen nach Deutschland, wollten eigentlich nur ein paar Jahre bleiben, Geld verdienen, und dann wieder zurück in die Heimat und in `Saus und Braus leben`, beschreibt Demirel die Situation der ersten Gastarbeiter. Es habe sich aber anders entwickelt, die Türken wurden sesshaft. Oktay Demirel ist Vorstandsmitglied der DIDF, einem türkischen Dachverband zur Föderation der demokratischen Arbeitervereine in Deutschland mit über 35 Ortsgruppen. Der ist vertreten auch in verschiedenen anderen europäischen Staaten, in Frankreich, Holland, Belgien, England, Österreich und in der Schweiz. Der größte Sitz ist in Deutschland. „Ende der siebziger, Anfang der achtziger Jahre haben sich viele Vereine und Organisationen gegründet, die Interessen der Migranten mit türkischer Herkunft wahrnehmen. DIDF will nicht die Unterschiede zwischen den Menschen, sondern die Gemeinsamkeiten in den Vordergrund rücken und versucht, sich auf dieser Basis gegen Rassismus und für gemeinsame Interessen der Menschen mit Migrationshintergrund einzusetzen. Mitglieder werden motiviert, als Schüler in der Schule, Studierende, Arbeiter – das sind die Mehrzahl der Mitglieder – sich für die Interessen ihrer Kolleginnen, Kommilitonen und Mitschüler einzusetzen. Politische Mitbestimmung hält Demirel für sehr wichtig. „Migranten erleben, dass sie ein Teil dieser Gesellschaft sind, die sich auch betätigen können, denn oft fühlen sie sich nicht gleichgestellt und sind Diskriminierungen und Ausgrenzungen ausgesetzt.“ Auch auf dem Arbeitsmarkt würden viele Leute wegen ihrer kulturellen Herkunft und wegen bestehender Sprachprobleme diskriminiert. Ein von türkischstämmigen Juristen gegründeter Juristen-Rat versucht, Probleme direkt zu erkennen und daraus Leitsätze als Gegenwehr zu entwickeln, um Nachteile für Menschen mit Migrationshintergrund abzuwenden.

Welche Aufgaben der WHKT als Dachorganisation der Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen für die Kammern wahrnimmt, berichtet Reiner Nolten vom Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT). Das seien neue Themen, „die in der Tagesarbeit leicht verloren gehen, wie der Mangel an qualifizierten Menschen mit Migrationshintergrund“. Eine große Zielgruppe lebt in Nordrhein-Westfalen, wo etwa in zehn Jahren 50% der

*„In Deutschland gibt es in Sachen Integration grundsätzlich kein Erkenntnisproblem, wohl aber ein Umsetzungsproblem.“*

Cemalettin Özer

Einwohner direkt oder indirekt einen ausländischen Hintergrund haben werden. „Auch in unseren Gremien brauchen wir immer mehr Menschen, die Migrationshintergrund haben, weil auch sie als Unternehmer vorkommen“, betont Nolten. Vor zwölf Jahren stand noch – vom Gesetzgeber vorgegeben – in der Handwerksordnung: Mitglieder der Vollversammlung einer Kammer sind deutsche Unternehmer und Gesellen. „Das war schon mal eine Einschränkung“, bemerkt Nolten. Darüber hinaus sei der Begriff der wirtschaftlichen Selbstverwaltung in vielen anderen Ländern so nicht bekannt. „Woher sollen die Zuwanderer wissen, was eine Kammer macht oder wie berufliche Aus- und Weiterbildung funktioniert? Eine wichtige Voraussetzung für berufliche Sicherheit und Integration.“ Als scheinbare Behörde könne sie als Hemmschwelle wirken. Ein weiteres Problem ist der in anderen Ländern anders verstandene Handwerksbegriff, der vielerorts eher als Kunsthandwerk verstanden werde: „als bisschen Schnitzerei, etwas Bastelei, aber nicht als die Handwerksbetriebe, die wir in Deutschland haben“ so Nolten. Es sei aber mittlerweile in der Praxis festzustellen, wie sich die Kammern positiv veränderten durch ihre Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interkultureller Prägung.



## Kooperierende Migrantenselbst- organisationen (Stand: November 2007)

- **AG Vereine & Institutionen für Griechen in Gütersloh e. V.**  
Bildungsbeauftragter: Miltiades Stavropoulos  
www.gr-gemeinde-gt.com
- **Aleviten Gemeinde Bünde und Umgebung e. V.**  
Bildungsbeauftragter: Ali Dogan  
www.aleviten-buende.de
- **DIDF e.V. Bielefeld,**  
Bildungsbeauftragter: Metin Karadag  
www.didf.de/bielefeld
- **Hellas – Vereinigung der Griechen und Philhellenen Paderborns e. V.**  
Bildungsbeauftragte: Julia Lakirdakis  
www.hellas-paderborn.de
- **Türkischer Bildungs- und Elternverein Minden e. V.**  
Bildungsbeauftragte: Benal Bicak  
www.ditib-minden.de
- **Monolith e. V., Aussiedlerverein im Kreis Paderborn**  
Bildungsbeauftragter: Alexander Wittmer  
www.netzwerk-monolith.de
- **Kulturno-Sportski-Centar Bosna i Hercegovina e. V.**  
Bildungsbeauftragte: Murisa Adilovic-Berends  
(auch im Migrationsrat der Stadt Bielefeld)

## Weitere Kooperationspartnerin

- **Fatma Daldal, Ausländerbeirat der Stadt Minden**

## Dachverbände von Migrantenselbst- organisationen (Stand: November 2007)

- **Bund der spanischen Elternvereine e. V., Bonn**  
Bildungsbeauftragter: Antonio Diaz  
www.altanto.de und www.confederacion-apf-rfa.de
- **DIDF – Föderation der demokratischen Arbeitervereine e. V., Köln**  
Bildungsbeauftragter: Oktay Demirel  
www.didf.de
- **Landesverband NRW der Föderation der Aleviten Gemeinde in Deutschland e. V., Köln**  
Bildungsbeauftragter: Kemal Yilmaz (Vorstandsmitglied)  
www.alevi.com
- **Verband Griechischer Gemeinden in der BRD e. V., Bonn**  
Bildungsbeauftragter: Kontantinos Dimitriou (Vorsitzender)  
www.oek-germany.de
- **Novaimpresa e. V., Köln**  
Bildungsbeauftragter: Maurizio Libbi (Vorsitzender)  
www.novaimpresa.com

## Ihre Ansprechpartner/innen im Projektteam

### Projektleiter

Cemalettin Özer, Dipl.-Ing.  
oezer@mozaik.de

Fuat Atasoy, Dipl.-Ing.  
atasoy@mozaik.de

### Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Tülay Zengingül, Dipl.-Soz.  
tuelay@mozaik.de

Telefon: 0521- 98 64 19-0

Fax: 0521- 98 64 19-1

Homepage: www.mozaik.de

## Impressum

Herausgeber:  
Beratungsnetzwerk  
„Migrantenselbstorganisationen in NRW“  
im Rahmen der  
EQUAL-Entwicklungspartnerschaft  
Pro Qualifizierung  
Cemalettin Özer, v.i.S.d.P.  
c/o MOZAIK gGmbH  
Wilhelmstraße 5-7  
33602 Bielefeld

Redaktion: Marlis Büsching, Zentralstelle für die  
Weiterbildung im Handwerk (ZWH),  
Elke Knabe, ZWH  
Text: Marlis Büsching, Journalistin,  
Bettina Schattat, Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales  
Fotos: Tülay Zengingül, MOZAIK gGmbH, Bielefeld  
Layout: Moana Brunow, ZWH  
Druck: Siebel Druck und Grafik, Lindlar

Die Tagung wurde in Kooperation mit dem Bund der  
spanischen Elternvereine in der BRD e. V. organisiert.