



# PARTNER UND BRÜCKENBAUER

## MIGRANT\*INNENORGANISATIONEN IN DEUTSCHLAND

### VIELFÄLTIG ENGAGIERT

Wie viele Migrant\*innenorganisationen (MO) es in Deutschland gibt und welche Aufgaben sie übernehmen.

### BUNDESWEIT AKTIV

MO wirken seit langem im Netzwerk Integration durch Qualifizierung mit. Ein Überblick über ihr Engagement in IQ.

### FÜR MEHR TEILHABE

Die Bundeskonferenz der Migrant\*innenorganisationen setzt sich für ein Bundespartizipationsgesetz ein.

Vielfältig engagiert - in welchen Bereichen  
Migrant\*innenorganisationen  
Angebote machen

- Austausch zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund
- Kinder- und Jugendarbeit
- Arbeitsvermittlung
- Umwelt- und Naturschutz

- Bildung
- künstlerisch-kulturelle Aktivitäten
- Beratung
- Angebote für Frauen

- Unterstützung von Geflüchteten
- Elternarbeit/Familienarbeit
- Religion
- Gesundheit
- Seniorenarbeit

- Sport
- Pflege der Herkunftskultur(en)
- politische Interessenvertretung
- Übersetzungen

- Pflege/Unterricht der Herkunftssprache
- Entwicklungszusammenarbeit
- Wissenschaft und Forschung



## EDITORIAL

**Liebe Leser\*Innen,**

nach Abschluss der Anwerbeabkommen zwischen Deutschland und Italien (1955), der Türkei (1961) und Spanien (1961) sowie weiteren Ländern zur Anwerbung von so genannten „Gastarbeiterinnen und Gastarbeitern“ sind Menschen mit Migrationshintergrund heute in allen Bereichen des Lebens in Deutschland verwurzelt und ein Teil der Gesellschaft geworden. Sie wirken in Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft mit und leisten einen großen Beitrag zu einer vielfältigen und toleranten Gesellschaft in Deutschland.

Mit dem Ankommen in Deutschland sind auch deren Migrant\*innenorganisationen (MO) als Partner und professionelle Akteure in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik nicht mehr wegzudenken. Sie sind eine wichtige Säule der Integrationsarbeit.

MO, früher nur als Kulturvereine, Sport- und Freizeitvereine, Familien- und Elternvereine bekannt, sind heute auch wichtige und anerkannte Kooperationspartner in Förderprogrammen auf Landes- und Bundesebene. Ihre Angebote und Tätigkeitsfelder sind so vielfältig wie ihre Zielgruppen.

Im Förderprogramm IQ sind MO als operative Teilprojekte in allen Handlungsschwerpunkten eingebunden. Darüber hinaus sind sie auch als „Fach AG Migrant\*innenorganisationen in IQ“ organisiert und in der Steuerungsgruppe des Förderprogramms IQ vertreten. Das Förderprogramm ermöglicht damit Teilhabe und ist sich der entscheidenden Rolle von MO bewusst, denn diese verfügen über besondere Zugangswege in die Communities und erreichen daher die potenzielle Zielgruppe besonders gut. Einen Überblick über das Engagement der in IQ aktiven MO und ihre Tätigkeitsschwerpunkte finden Sie unter der Überschrift „Vertrauen senkt Hemmschwellen“ in dieser Ausgabe der IQ konkret.

Sehr lange gab es keine Untersuchung über die Strukturen und Arbeitsfelder der MO in Deutschland. Der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) hat diese Wissenslücke 2020 geschlossen. Im Interview mit den Studienautor\*innen stellen wir die wesentlichen Ergebnisse der Untersuchung mit dem Titel „Vielfältig engagiert – breit vernetzt – partiell eingebunden?“ vor sowie die Handlungsempfehlungen des SVR zur Stärkung von MO.

Als Leiter der „Fach AG Migrant\*innenorganisationen in IQ“ freue ich mich, dass sich die vorliegende Ausgabe der IQ konkret speziell dem Thema MO in Deutschland und im Förderprogramm IQ widmet und dabei nicht nur über sie schreibt, sondern auch die Organisationen selbst zu Wort kommen lässt. Stellvertretend für alle MO im Förderprogramm IQ stellen aus jedem Handlungsschwerpunkt die Teilprojekte von kargah, Kontakt Eberswalde, Migration und Arbeitswelt sowie CLUB DIALOG ihre wichtige und professionelle Arbeit vor.

Ihre Stärke liegt darin, dass sie gleichermaßen Botschafter, Begleiter, Türöffner, Mittler und Brückenbauer beim Abbau von Hürden und Vorbehalten auf dem Weg zur qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktintegration von Eingewanderten und der Fachkräftesicherung in den Regionen sind.

**Viel Vergnügen beim Lesen wünscht**

Kaan Öztürk

Leiter der „Fach AG Migrant\*innenorganisationen in IQ“

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH  
Lungengasse 48-50, 50676 Köln  
www.ebb-bildung.de

Sabine Schröder, ebb GmbH (v.i.S.d.P.)

**Redaktion:** Markus Fels, ebb GmbH (Leitung), Sabine Schröder, ebb GmbH

**Texte:** Alle Gastbeiträge sind namentlich gekennzeichnet. Kürzel stehen für folgende Autor\*innen:  
Markus Fels (fe), Alexander Leifels (al)

**Lektorat:** Markus Fels, ebb GmbH, Angela Joerißen, ebb GmbH

**Layout:** Miriam Farnung, ebb GmbH

**Grafiken/Icons:** Titel, Seite 2, Rückseite: Julia Schlax (RockAByte GmbH)  
Icons Rubrik: iStock.com/Physicx, iStock.com/slalom

**Druck:** PRINTEC OFFSET > medienhaus

**Auflage:** 6.000 Stück, April 2022

**Abo:** IQ konkret im Abo: abo@ebb-bildung.de  
Bestellung einzelner Ausgaben: iqversand@zwh.de



PEFC zertifiziert  
Dieses Produkt stammt aus  
nachhaltig bewirtschafteten  
Wäldern und kontrollierten  
Quellen.  
www.pefc.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:





## INHALT



- 06** Wie viele Migrant\*innenorganisationen (MO) gibt es in Deutschland. Welche Aufgaben übernehmen sie? Darauf gab es bisher kaum gesicherte Antworten. Diese Wissenslücke hat eine Studie des Sachverständigenrats für Integration und Migration geschlossen – ein Interview mit den Studienautor\*innen.



- 10** MO sind seit langem im Netzwerk IQ aktiv. Sie haben besondere Zugangswege in die Communities und erreichen deshalb die potenzielle Zielgruppe sehr gut. Ein Überblick über das Engagement von MO im Förderprogramm IQ.



- 14** Seit 2015 gibt es im „Netzwerk Integration durch Qualifizierung“ eine Fach-Arbeitsgruppe Migrant\*innenorganisationen. BMAS-Mitarbeiterin Barbara Schmidt erläutert ihre Aufgaben.



- 16** Zugewanderte Frauen mit ausländischen Abschlüssen begleitet die MO kargah beim Einstieg in den Arbeitsmarkt – eine anspruchsvolle Aufgabe für die Mitarbeiter\*innen des IQ Projekts „Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung“, denn gerade zugewanderte Frauen müssen auf dem Weg zum Job viele Hürden überwinden.



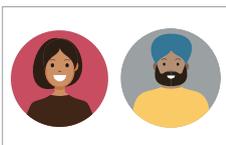
- 18** Im IQ Netzwerk Brandenburg ist Kontakt Eberswalde bislang als einzige MO aktiv. Die „IQ Servicestelle berufliche Qualifizierung“ konzipiert Qualifizierungspläne insbesondere für Gesundheits- und Krankenpfleger\*innen.



- 22** Die MO MA.i e. V. unterstützt mit dem IQ Projekt „ÖFFNUNGsZEITEN“ Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte. Ziel ist ihre qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt – ein großes Potenzial für die Gesellschaft, das noch unzureichend genutzt wird.



- 25** Mit dem IQ Projekt „Fahrplan Fachkräftesicherung“ berät die Berliner MO CLUB DIALOG Unternehmen zur Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten. Herausfordernd ist dabei insbesondere die Anerkennung von nicht-reglementierten dualen Berufen.



- 28** Die Bundeskonferenz der Migrantorganisationen (BKMO) hat 2021 einen Entwurf für ein Bundespartizipationsgesetz vorgestellt. BKMO-Vertreter Ehsan Djafari erläutert im Interview die Kernpunkte.



## INTERVIEW

# VIELFÄLTIG ENGAGIERT, BREIT VERNETZT

**MIGRANTENORGANISATIONEN SIND EIN WICHTIGER TEIL DER ZIVILGESELLSCHAFT – DOCH AUF DIE FRAGEN, WIE VIELE ES IN DEUTSCHLAND GIBT UND WELCHE AUFGABEN SIE ÜBERNEHMEN, GIBT ES BISHER KAUM GESICHERTE ANTWORTEN. DIESE WISSENSLÜCKEN HAT 2020 EINE STUDIE DES SACHVERSTÄNDIGENRATS FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (SVR) GESCHLOSSEN. IM INTERVIEW ERLÄUTERN DIE STUDIENAUTOR\*INNEN DR. NILS FRIEDRICHS UND DR. MARIE MUALEM SULTAN DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE.**

**Herr Friedrichs, Frau Mualem Sultan, Sie und Ihr Team haben 2020 in einer Studie die Landschaft der Migrantenorganisationen (MO) in Deutschland untersucht. Ziel der Studie war, migrantisches Engagement in seiner Größenordnung und Vielfalt sichtbar zu machen. Welches Ergebnis Ihrer Forschung hat Sie am meisten überrascht?**

**Nils Friedrichs:** Überrascht hat uns einerseits der verglichen mit früheren Untersuchungen recht hohe Anteil an Organisationen, deren ehrenamtliches Engagement durch bezahlte Mitarbeitende unterstützt wird. Nur 41 % arbeiten rein ehrenamtlich und immerhin knapp 37 % haben festangestellte Mitarbeitende in Voll- oder Teilzeit. Zum anderen hat die Vielfalt der Organisationslandschaft im Hinblick auf differenzierte Engagementmotivationen oder auch die Kombination von Engagementfeldern überrascht. Dies ist etwa der Fall bei einer Kulturorganisation, die sich aufgrund eines akuten Bedarfs im Herkunftsland nun entwicklungspolitisch engagiert.

**Marie Mualem Sultan:** Es gab einen weiteren Befund, bei dem ich ganz besonders aufgemerkt habe: Denn unsere Ergebnisse bestätigen einerseits, dass MO-Vereine weit mehr sind als Akteur\*innen der Integration. Sie arbeiten zu vielen Themen und verfügen häufig über besondere Expertise, z. B. in bildungs- oder jugendpolitischen Fragen. Trotzdem sind sie derzeit noch vergleichsweise wenig in entsprechende Fachverbände eingebunden. Genau das könnte aber sinnvoll sein, z. B. auch um die Wahrnehmung jenseits von Integrationsthemen zu erhöhen. Zukünftige Studien sollten meines Erachtens noch einmal genauer hinschauen, woran eine eigentlich sinnvolle Einbindung in Fachverbände mitunter scheitert bzw. wie sie verbessert werden kann.

**Welche Wissenslücken über MO hat die Studie geschlossen?**

**Friedrichs:** Unsere Studie hatte das Ziel, einen praxisrelevanten Überblick über die Größe, Struktur, Potenziale und Bedarfe der MO-Landschaft in Deutschland herzustellen. Dazu haben wir versucht, in vier Bundesländern systematisch alle MO zu identifizieren und bundesweit alle überregional organisierten MO-Verbände. Dadurch hatten wir eine sehr solide Datenbasis für die anschließende Onlinebefragung und eine Schätzung der Gesamtzahl von MO in Deutschland. Mit den Befunden aus der Onlinebefragung und ergänzenden Interviews mit MO-Vertreter\*innen konnten wir gesichertes Grundlagenwissen, z. B. über zentrale Engagementfelder, Arbeitsweisen und Herausforderungen der MO-Landschaft vorlegen.

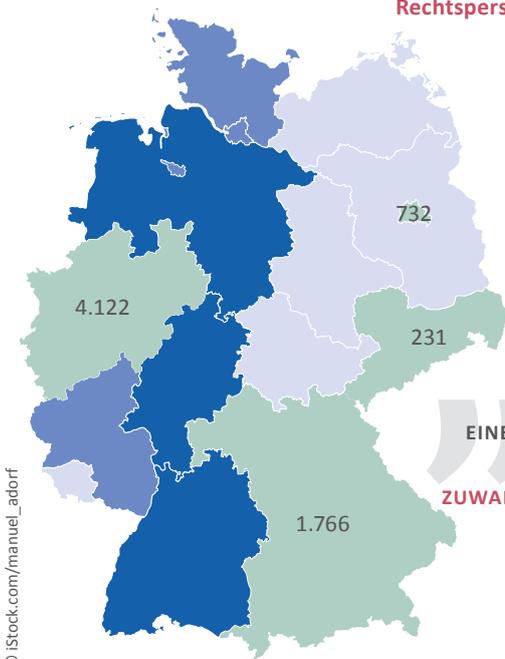
**Mualem Sultan:** In diesem Überblick und der differenzierten Datenbasis liegt der zentrale Mehrwert unserer Studie. Frühere Studien hatten sich häufig z. B. auf alle MO in einem bestimmten Bundesland, ein konkretes Engagementfeld oder eine bestimmte Herkunftsgruppe fokussiert. Es fehlte aber eine breite und überregionale Übersicht. Nach der Studienveröffentlichung haben wir in Gesprächen mit Menschen aus der Praxis deshalb oft gehört: „Vieles aus Ihrer Studie haben wir bereits geahnt, aber nun haben wir es endlich einmal Schwarz auf Weiß und mit konkreten Zahlen“.

**Inwieweit hat die Untersuchung bisherige Annahmen über MO widerlegt?**

**Mualem Sultan:** Öffentlich und medial hält sich leider zum Teil bis heute ein Bild von MO als potenziellen Räumen der Abschottung und Segregation von Menschen mit Migrationshinter-

<sup>1</sup> Quelle: bpb-Kurz Dossier zu MO Umfang und Struktur von Migrantenorganisationen in Deutschland | bpb

**In Deutschland gibt es schätzungsweise zwischen 12.400 und 14.300 aktive und als selbstständige Rechtspersönlichkeiten (meist e. V.) formalisierte MO.**



- Zählung
- Schätzung 0 bis 100
- Schätzung 150 bis 170
- Schätzung 750 bis 2.500

Anmerkung: Die Kategorien zur Schätzung geben nur grob gerundete Wertebereiche an. Die Nennung der genauen Werte für jedes Bundesland würde eine Präzision suggerieren, die staatliche Schätzungen dieser Art nicht erreichen können.

Quelle: Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) 2020: Vielfältig engagiert – breit vernetzt – partiell eingebunden? Migrantenorganisationen als gestaltende Kraft in der Gesellschaft, Berlin.

**EINE ORGANISATION WURDE ALS MO IN UNSERE DATENBANK AUFGENOMMEN, WENN SIE**

- 1) MINDESTENS ZUR HÄLFTE VON MENSCHEN MIT EIGENER ODER FAMILIÄRER ZUWANDERUNGSGESCHICHTE GETRAGEN WIRD ODER MINDESTENS GEGRÜNDET WORDEN IST;**
- 2) SICH EINE MIGRATIONSERFAHRUNG ALS IM WEITESTEN SINNE VON ZENTRALER BEDEUTUNG FÜR DAS ENGAGEMENT DARSTELLT UND**
- 3) ES SICH UM EINE GEMEINNÜTZIGE ORGANISATION HANDELT, ALSO EINE ORGANISATION OHNE PROFITSTREBEN.**

grund. Das widerlegen unsere Daten eindeutig. Es ist nicht nur so, dass sich zahlreiche MO aktiv für eine Gestaltung des Zusammenlebens in Deutschland engagieren. Fast alle machen außerdem auch Angebote für Nicht-Mitglieder und fast die Hälfte gibt an, dass auch Menschen ohne Migrationshintergrund ihre Angebote häufig nutzen.

**Die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung schätzte die Anzahl der MO in Deutschland 2011 auf 20.000<sup>1</sup>. In Ihrer Studie heißt es, dass in Deutschland schätzungsweise zwischen 12.400 und 14.300 existieren. Wie sind diese Unterschiede zu erklären? Unterschiedliche Definitionen von MO?**

**Friedrichs:** Die Unterschiede haben auch mit der Definition zu tun. Vor allem spielen aber die verwendeten Datenquellen und das methodische Vorgehen eine Rolle. Zum Beispiel bezieht sich die von Ihnen genannte Zahl über 20.000 u. a. auf eine Auswertung des Ausländervereinsregisters. Dieses erfasst schlicht alle Vereine, die von Personen ohne deutschen Pass gegründet wurden. Das ist aus unserer Sicht alleine noch nicht ausreichend, um einen Verein als MO zu klassifizieren. Die in der bisherigen Forschung ebenfalls häufige Arbeit mit dem Handelsregister, in dem alle Vereine gelistet sind, ist wiederum fehleranfällig, da MO in ihrer Vereinsnamensgebung extrem vielfältig sind und daher nicht vollständig zuverlässig über Suchbegriffe ermittelt werden können. Unsere Herangehensweise ermöglichte uns demgegenüber zwar ziemlich präzise Aussagen über die Anzahl der MO in den von uns untersuchten Bundesländern. Die auf diesen Daten aufbauende Schätzung der Gesamtzahl ist dafür naturgemäß mit gewissen Unsicherheiten behaftet.

**Wie definieren Sie eigentlich MO?**

**Mualem Sultan:** Diese Frage hat uns zu Beginn unseres Projekts im Team und auch im Austausch mit Vertreter\*innen aus der MO-Landschaft in der Tat intensiv beschäftigt. Schließlich ha-

ben sich drei Definitionskriterien als zentral erwiesen, um sowohl unseren Forschungszielen gerecht zu werden als auch im Sinne größtmöglicher Anschlussfähigkeit an eine mehrheitliche Idee von MO im wissenschaftlichen, politischen und zivilgesellschaftlichen Diskurs: Eine Organisation wurde als MO in unsere Datenbank aufgenommen, wenn sie 1) mindestens zur Hälfte von Menschen mit eigener oder familiärer Zuwanderungsgeschichte getragen wird oder mindestens gegründet worden ist; 2) sich eine Migrationserfahrung als im weitesten Sinne von zentraler Bedeutung für das Engagement darstellt und 3) es sich um eine gemeinnützige Organisation handelt, also eine Organisation ohne Profitstreben.

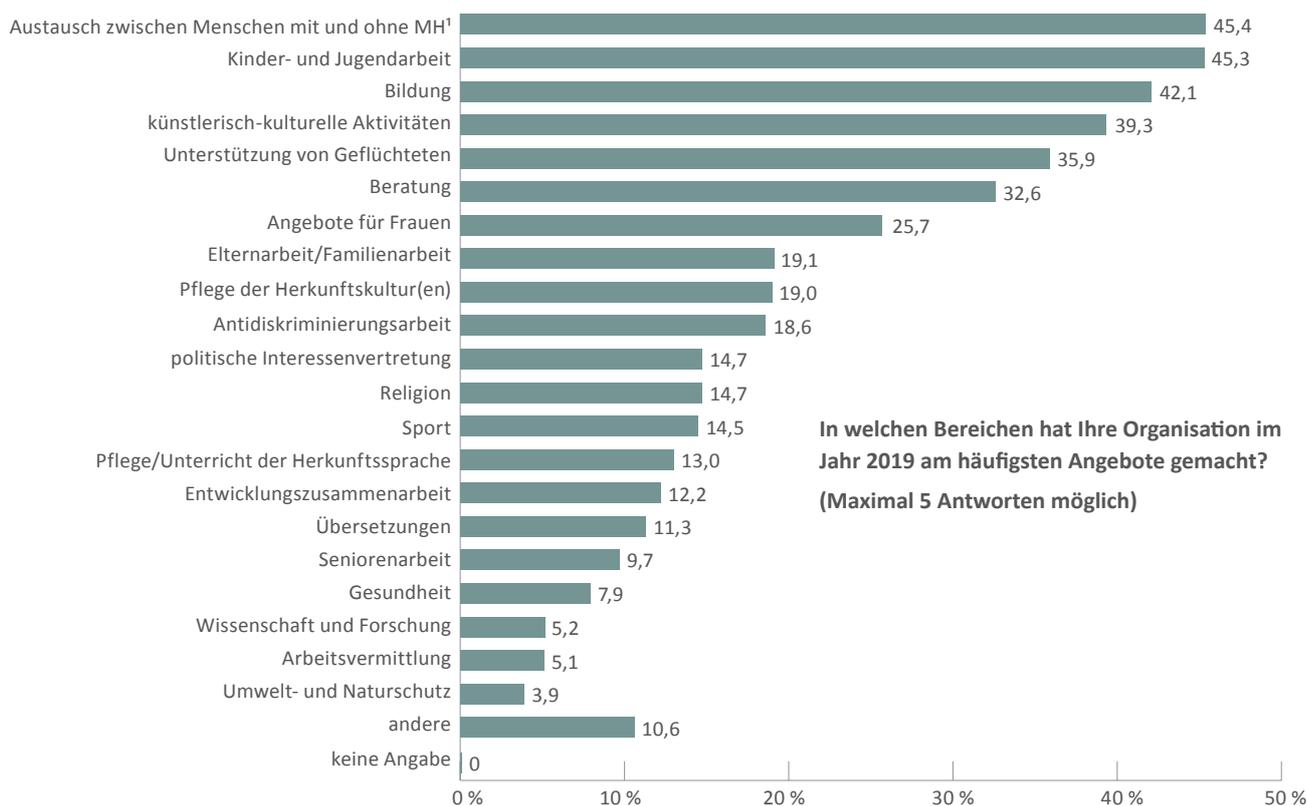
Obwohl diese Definition sehr breit ist, hat sie einen blinden Fleck. Denn aus forschungspraktischen Gründen mussten wir uns auf Organisationen mit eigener Rechtsform beschränken. Nicht formalisierte MO und insbesondere Online Communities haben wir nicht untersucht. Diese genauer in den Blick zu nehmen, wäre z. B. sehr spannend für zukünftige Forschungsprojekte.

**Laut Ihrer Studie wurden die meisten Migrantenorganisationen in Deutschland nach 1990 gegründet; ein Viertel erst nach 2012 – ein überraschender Befund. Wie ist es zu erklären, dass der MO-Gründungsschub in der Geschichte der Bundesrepublik erst vergleichsweise spät einsetzte?**

**Friedrichs:** Zunächst muss man festhalten, dass MO in Deutschland keinesfalls ein „neues“ Phänomen sind. Bereits in den 1970er Jahren gründeten sich zahlreiche MO vor allem der Zugewanderten mit griechischem und spanischem, etwas später auch derjenigen mit türkischem Migrationshintergrund. Auch darf man nicht vergessen, dass zahlreiche Organisationen sich nach einiger Zeit auch wieder auflösen. Wir können also gar nicht sagen, wie viele MO es zu früheren Zeiten gegeben hat. Dass viele der heute existierenden MO vergleichsweise jung

>>

## Die Aktivitätsfelder von MO decken das gesamte Spektrum zivilgesellschaftlichen Engagements ab.



Anmerkung: <sup>1</sup>Migrationshintergrund Quelle: Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) 2020: Vielfältig engagiert – breit vernetzt – partiell eingebunden? Migrantenorganisationen als gestaltende Kraft in der Gesellschaft, Berlin.

sind, hängt vor allem mit sich verändernden gesellschaftlichen Bedingungen zusammen. Zum Beispiel haben sich nach 2015 in Deutschland viele Selbstorganisationen von Geflüchteten gegründet. In den neuen Bundesländern konnten MO zudem überhaupt erst nach der Wiedervereinigung gegründet werden, da dies Zugewanderten in der DDR untersagt war.

### Können Sie aufgrund von Studien zu MO in anderen europäischen Staaten einordnen, ob es in Deutschland vergleichsweise viele oder wenige MO gibt?

**Mualem Sultan:** Nein, wir haben keine Vergleichszahlen aus anderen Ländern analysiert. Unsere Studie war wirklich vollständig auf Deutschland bezogen.

### Mitunter werden in der Öffentlichkeit religiöse Vereine als typische MO wahrgenommen. Inwieweit deckt sich diese Sichtweise mit den tatsächlichen Aktivitätsfeldern von MO?

**Friedrichs:** Unsere Studie zeigt, dass MO prinzipiell in nahezu allen Bereichen zivilgesellschaftlichen Engagements aktiv sind; Religion ist dabei ein wichtiges aber keineswegs zentrales oder gar für die ganze Landschaft repräsentatives Handlungsfeld. In unserer Befragung gaben z. B. knapp 15 Prozent an, schwerpunktmäßig auch religiöse Angebote zu machen; bei Bildungsangeboten waren es hingegen 42 Prozent.

Vereine, die ausschließlich der Religionsausübung dienen, haben wir auch nicht als MO klassifiziert, sondern nur wenn sie sich zusätzlich auch schwerpunktmäßig für migrationsbezogene Belange einsetzen.

### Welche Schwerpunkte hat das zivilgesellschaftliche Engagement von MO?

**Mualem Sultan:** Auch wenn das Engagement von MO nahezu das gesamte Spektrum zivilgesellschaftlichen Engagements abdeckt, zeigen sich z. B. klare Schwerpunkte im sozialen und im Bildungsreich. Eben deshalb ist es wichtig, MO auch jenseits von Integrationsfragen wahr und ernst zu nehmen.

Insgesamt spricht aus unseren Daten außerdem ein starker Bezug der MO-Landschaft auf Fragen des Zusammenlebens in Deutschland. Zum Beispiel bildete die am häufigsten genannte Aktivität mit über 45 Prozent das Engagement für den Austausch zwischen Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte.

### Richten sich die Angebote von MO nur an die eigene Community?

**Mualem Sultan:** Nein, keineswegs. Zunächst gaben gut 96 Prozent der MO an, dass sie auch Angebote für Nichtmitglieder machen und gut 43 Prozent geben an, dass ihre Angebote auch oft von Menschen ohne Migrationshintergrund genutzt werden. Das bedeutet: Wir sehen mit Blick auf die Angebote und die Nutzer\*innen-Seite insgesamt eine große gesamtgesellschaftliche Offenheit der MO-Landschaft.

### Welche Netzwerke haben MO? Mit welchen Partner\*innen kooperieren sie?

**Friedrichs:** MO arbeiten eigentlich so gut wie nie isoliert, sondern sie verfügen in der Regel über ein recht breit gefächertes Netzwerk. Besonders häufig ist die Kooperation mit anderen

Vereinen, sowohl anderen MO als auch Vereinen jenseits der MO-Landschaft. Zwei Drittel der von uns befragten MO gaben außerdem an, auch im regen Austausch mit ihrer jeweiligen Stadtverwaltung zu stehen. Und ebenfalls etwa zwei Drittel organisieren sich in Dachverbänden.

### Welche Ziele verfolgen MO dabei?

**Mualem Sultan:** Die Kooperationen mit unterschiedlichen Partnerinnen und Partnern dienen in der Regel auch unterschiedlichen Zwecken. Mit anderen Vereinen arbeiten MO z. B. besonders häufig zusammen, um gemeinsam Fördermittel einzuwerben oder Räume anzumieten. Die Anbindung an Dachverbände dient demgegenüber vor allem dazu, an relevanten Kommunikationsflüssen teilzuhaben und die Vernetzung voranzutreiben. Die Beziehung zur Stadt ist häufig auch eine Beziehung zwischen Fördermittelgeber und Zuwendungsempfänger.

### Wie finanzieren die MO ihre Arbeit? Von welchen Stellen erhalten sie Fördermittel?

**Friedrichs:** Zwar erheben die meisten der von uns befragten MO Mitgliedsbeiträge. Diese sind jedoch häufig niedrig und eher symbolisch. Hierin unterscheiden sie sich maßgeblich von anderen Vereinen, für die Mitgliedsbeiträge die wichtigste Einnahmequelle darstellen. Migrantenorganisationen stellen relativ häufig Förderanträge und sie sind dabei auch vergleichsweise erfolgreich. Etwa 70 Prozent der von uns befragten MO gaben an, im Jahr 2019 Fördermittel erhalten zu haben, wobei diese zunächst hohe Zahl natürlich auch Kleinstbeträge einschließt.

**Mualem Sultan:** Gefördert werden Migrantenorganisationen dabei in erster Linie durch öffentliche Stellen und vor allem von den Kommunen. Bund und Land sind mitunter aber ebenfalls wichtige Fördermittelgeber. Private Fördermittel spielen demgegenüber weniger eine Rolle bzw. allenfalls in der Form von Stiftungsförderung.

### Gibt es thematische Schwerpunkte bei der Förderung?

**Friedrichs:** Unsere Daten sprechen dafür, dass Projekte aus den Bereichen Beratung, Unterstützung für Geflüchtete oder Antidiskriminierungsarbeit gegenüber anderen Engagementfeldern eine signifikant höhere Chance auf Förderung haben. Etwas weniger Förderung gibt es beispielsweise in den Bereichen Kinder- und Jugendarbeit oder Pflege der Herkunftskultur. Eher selten werden religiöse Aktivitäten gefördert. Das erklärt sich teilweise durch die Förderkriterien, bei denen religionsbezogene Projekte häufig ausgenommen sind.

### Wünschen sich MO mehr Unterstützung und institutionelle Förderung?

**Mualem Sultan:** In unserer Onlinebefragung wurden bei der Frage nach konkretem Unterstützungsbedarf in der Tat häufig Punkte hervorgehoben, die mittelbar oder unmittelbar mit den Themen Finanzierung und Förderung zusammenhängen. Viele MO wünschen sich z. B. längerfristige Förderungen, da die häufig recht kurzen Projektlaufzeiten große Planungsunsicherheit mit sich bringen. Betont wurde auch der Wunsch nach mehr direkter Unterstützung und weniger Bürokratie bei der Antragstellung und dem Management von Fördermitteln.

### Welche Handlungsempfehlungen zur Stärkung von MO leiten Sie aus den Ergebnissen der Studie ab?

**Friedrichs:** Uns war wichtig, Handlungsempfehlungen sowohl für MO als auch für Politik und übrige Zivilgesellschaft zu formulieren. Eine gewisse Lücke sehen wir, wie eingangs bereits von Frau Mualem Sultan hervorgehoben, z. B. darin, dass MO noch nicht hinreichend in fachspezifische Strukturen eingebunden sind. Daher sollten Fachverbände aktiv um MO als Mitglieder werben und ihnen niedrigschwellige Zugänge ermöglichen, etwa über geringe Mitgliedsbeiträge. MO sollten ihren Blick aber ebenfalls erweitern und sich proaktiv in diese Strukturen einbringen. Das schließt auch Überlegungen dazu ein, Weiterqualifizierung und Anerkennung, z. B. als Träger der freien Jugendhilfe, anzustreben. Dabei brauchen MO aber wiederum auch die Unterstützung von Fördermittelgebern und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen. Auch sollten Förderprogramme außerhalb des Integrationsbereichs auf mögliche diskriminierende Strukturen hin überprüft werden.

**Mualem Sultan:** Neben diesen wichtigen, auf Mainstreaming ausgerichteten Punkten, halten wir es aber auch für sinnvoll, Unterstützungsangebote, die sich vor allem an MO richten, fortzuführen und auch auszubauen. Wir denken dabei vor allem an Formate wie das der Houses of Resources, deren Profil sich mit vielen der von MO als zentral beschriebenen Bedarfen deckt. Sie beraten z. B. zu Themen wie der Beantragung von Fördergeldern oder Projektmanagement. Darüber hinaus können sich gerade kleine und rein ehrenamtlich getragene MO relativ unbürokratisch an sie wenden, um z. B. technisches Equipment auszuleihen oder Räume für Veranstaltungen anzumieten. (fe)

### Weitere Informationen:

**Die Studie „Vielfältig engagiert – breit vernetzt – partiell eingebunden? Migrantenorganisationen als gestaltende Kraft in der Gesellschaft“ finden Sie hier:**

<https://www.svr-migration.de/publikationen/migrantenorganisationen-in-deutschland/>



**Dr. Nils Friedrichs**

ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Stellvertretender Leiter des Bereichs Forschung beim SVR.



**Dr. Marie Mualem Sultan**

ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin beim SVR.



# VERTRAUEN SENKT HEMMSCHWELLEN

**MIGRANT\*INNENORGANISATIONEN SIND SEIT LANGEM IM FÖRDERPROGRAMM „INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG (IQ)“ AKTIV. SIE VERFÜGEN ÜBER BESONDERE ZUGANGSWEGE IN DIE COMMUNITIES UND ERREICHEN DAHER DIE POTENZIELLE ZIELGRUPPE BESONDERS GUT. EIN ÜBERBLICK ÜBER IHR ENGAGEMENT IM NETZWERK IQ.**

Fabienne Braukmann, Kaan Öztürk, Sabine Schröder

Die Mitwirkung von Migrant\*innenorganisation (MO) im Förderprogramm IQ wurde frühzeitig konzeptionell und strukturell verankert. Sie arbeiten als Träger von Teilprojekten bei der operativen Umsetzung des Programms mit und sind vielfältig als Netzwerkpartner aktiv. Bereits 2015 wurde eine Fachgruppe Migrant\*innenorganisationen eingerichtet, die sich seitdem aktiv für die Belange der Zielgruppe einsetzt und die Perspektive der Migrant\*innencommunities in die Programmumsetzung einbringt. Eine Vertretung der Fachgruppe Migrant\*innenorganisationen ist ständiges Mitglied der IQ Steuerungsgruppe, eines Leitungsgremiums, in dem alle Landesnetzwerke, Fachstellen, das Multiplikatorenprojekt sowie die Mittelgeber und Partner der Mittelgeber vertreten sind.

Die IQ Fachgruppe MO, in der Vertreter\*innen aller MO im Programm vertreten sind, trifft sich zweimal jährlich. Am 12. Mai 2021 hat die IQ Fachgruppe MO die Fachtagung „Migrantenorganisationen im Förderprogramm IQ – vielfältig, vernetzt und innovativ“ veranstaltet. Ziel der Fachveranstaltung war es, bisherige Angebote, Ansätze und Erfolge in der operativen Programmumsetzung der MO darzustellen und gemeinsam entsprechend der vier Handlungsschwerpunkte in den Austausch zu gehen. Vor allem aber sollte die Sichtbarkeit der guten Arbeit der Migrant\*innenorganisationen bei der Veranstaltung auf Bundesebene erhöht werden. An der Veranstaltung haben die Mitglieder der IQ Steuerungsgruppe und die Vertreter\*innen der Fach AG MO teilgenommen, insgesamt über 70 Personen.

Am 20. Mai 2021 fand die Auftaktsitzung des Runden Tisches Berufsanerkennung auf Einladung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und mit Unterstützung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in einem 4-stündigen Digi-

talformat statt. Der Runde Tisch Berufsanerkennung ist ein Kernvorhaben des BMBF im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration. Ziel des Runden Tisches ist es, Migrant\*innenorganisationen – und dadurch die Perspektive der Betroffenen – systematischer in die Weiterentwicklung des Anerkennungsverfahrens und der Begleitinstrumente einzubeziehen.

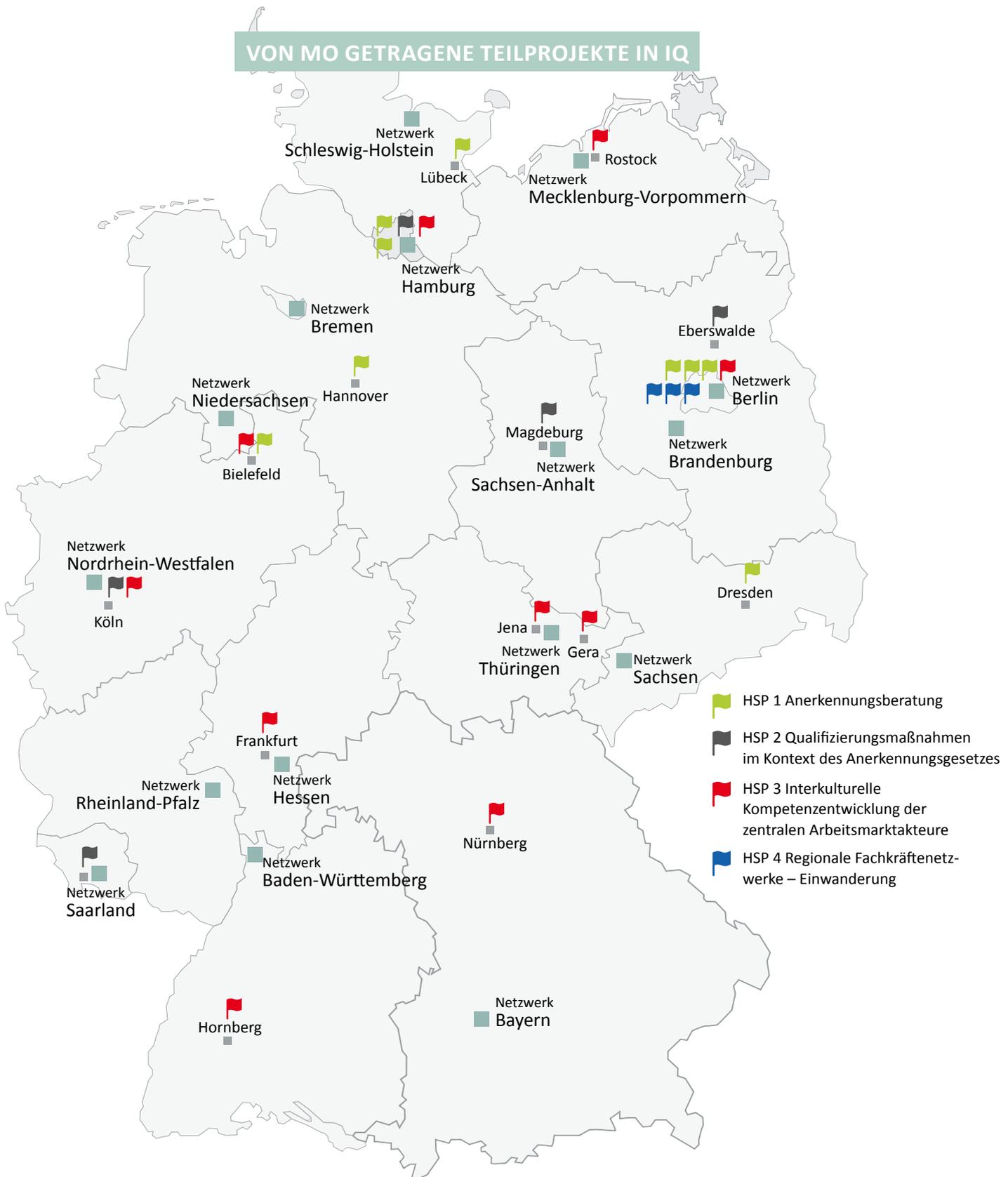
In der aktuellen Förderrunde (2019-2022) sind im IQ Programm insgesamt 22 MO mit 27 operativen Teilprojekten vertreten. In 14 von 16 IQ Landesnetzwerken sind MO tätig: In Berlin arbeiten sieben Teilprojekte, in Hamburg und in Nordrhein-Westfalen jeweils vier Teilprojekte bei MO und in Thüringen gibt es zwei Teilprojekte bei MO. In allen anderen Landesnetzwerken bis auf Bremen und Rheinland-Pfalz sind MO mit nur je einem Teilprojekt an den Strukturen beteiligt.

Die MO sind in allen vier Handlungsschwerpunkten im Förderprogramm IQ aktiv, wobei die Schwerpunkte in den Handlungsschwerpunkten Anerkennungsberatung und Interkulturelle Kompetenzentwicklung der zentralen Arbeitsmarktakteure liegen.

## ANGEBOTE IM HANDLUNGSSCHWERPUNKT ANERKENNUNGSBERATUNG

Im Handlungsschwerpunkt „Anerkennungsberatung“ sind neun der insgesamt 90 Teilprojekte bei MO angesiedelt. Mit der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung werden Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen zur Anerkennung ihrer Abschlüsse beraten und erhalten Informationen zu Anpassungsqualifizierungen bzw. Ausgleichsmaßnahmen, um die volle Anerkennung und eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu erreichen. Im Bereich der Fairen Integration werden arbeits-

## VON MO GETRAGENE TEILPROJEKTE IN IQ



und sozialrechtliche Beratungen insbesondere zu Arbeitsverträgen und Fragen der Entlohnung angeboten. Das IQ Programm bietet Beratung in über 40 Sprachen an, die MO tragen hierzu wesentlich bei.

Migrant\*innenorganisationen verfügen über besondere Zugangswege in die Communities und erreichen daher die potenzielle Zielgruppe besonders gut. Die Information über das Beratungsangebot verbreitet sich über persönliche Empfehlung. MO sind in der Lage Beratungsangebote in den Herkunftssprachen der Zielgruppe anzubieten. Dies schafft Vertrauen, senkt

die Hemmschwelle der Ratsuchenden bei der Inanspruchnahme der Beratung und führt insbesondere bei komplexen Themen zu einem besseren Verständnis der Beratungsinhalte. MO verfolgen zudem häufig einen ganzheitlichen Beratungsansatz und bündeln verschiedene Beratungsthemen wie berufliche Anerkennung oder Rechts- und Sozialberatung. Da MO das Vertrauen der Zielgruppe genießen, können sie auch helfen, Barrieren zwischen Migrant\*innen und Behörden sowie Beratungsstellen abzubauen. MO nehmen eine wichtige Brückenfunktion wahr. >>



## FACHBEITRAG

### ANGEBOTE IM HANDLUNGSSCHWERPUNKT QUALIFIZIERUNGEN IM KONTEXT DER ANERKENNUNG

Im Handlungsschwerpunkt „Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes“ werden fünf der insgesamt 167 Teilprojekte von MO durchgeführt. Flankierend zur Anerkennungsgesetzgebung bietet das Förderprogramm IQ bundesweit passgenaue Qualifizierungen wie Ausgleichs- bzw. Brückenmaßnahmen oder Anpassungsqualifizierungen an.

Der Zugang zur Zielgruppe ist auch für die Gewinnung von Teilnehmer\*innen für die Qualifizierungen von Bedeutung. Die Angebote werden aus der Perspektive und den Bedarfen der Zielgruppe konzipiert. Und die Beschäftigten in MO dienen als Vorbilder, sie motivieren die Qualifizierungsziele zu erreichen. Zudem können für den gesamten Prozess der Arbeitsmarktintegration die Strukturen und Netzwerke der migrantischen Organisationen genutzt werden. Im Ergebnis nehmen MO in dem Bereich für sich in Anspruch, Qualifizierungsabbrüche minimieren und Integrationsprozesse beschleunigen zu können.

### ANGEBOTE IM HANDLUNGSSCHWERPUNKT INTERKULTURELLE KOMPETENZENTWICKLUNG DER ZENTRALEN ARBEITSMARKTAKTEURE

Im Handlungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenzentwicklung der zentralen Arbeitsmarktakteure“ werden zehn der insgesamt 92 Teilprojekte von MO durchgeführt. In diesem Handlungsschwerpunkt bietet das Programm Beratungen, Schulungen, Trainings zur interkulturellen Kompetenzentwicklung und für Beschäftigte in Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Kommunen, Unternehmen und Verbänden an. Ziel ist es, interkulturell zu sensibilisieren, interkulturelle Öffnungsprozesse anzustoßen und Diskriminierungen abzubauen.

Die MO im Förderprogramm arbeiten mit allen Multiplikatorengruppen zusammen: Arbeitsmarktakteure, Verwaltungen, Kommunen, Wirtschaftsakteure, Ehrenamtliche, Kammern, migrantische KMU, (Solo-) Selbstständige, Existenzgründer\*innen. Sie haben adressatengerechte Formate entwickelt und sind wichtige Akteure und Partner im Feld der interkulturellen Öffnung. Ihre Stärke liegt darin, dass sie durch ihre Anbindung an Communities und Arbeitsmarktakteure Hürden zwischen den Akteuren und Zielgruppen abbauen und gegenseitige Zugänge schaffen können. Sie sind gleichermaßen Botschafter, Begleiter, Türöffner, Mittler und Brückenbauer beim Abbau von Diskriminierung und der Sichtbarmachung von Potenzialen.

### ANGEBOTE IM HANDLUNGSSCHWERPUNKT REGIONALE FACHKRÄFTENETZWERKE – EINWANDERUNG

Im Handlungsschwerpunkt „Regionale Fachkräftenetzwerke – Einwanderung“ werden drei der 46 Teilprojekte von MO durchgeführt. Durch die Etablierung regionaler Fachkräftenetzwerke unterstützt das Programm die Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Bundesweit finden sich dazu eingerichtete Beratungsstellen zur Fachkräfteeinwanderung.

Es ist bekannt, dass das Vorhandensein von migrantischen Communities für Migrationsentscheidungen von Fachkräften eine zentrale Rolle spielen. Die Communities und damit auch MO sind häufig die erste Anlaufstelle für Fachkräfte, häufig werden Kontakte über Social Media und bekannte Netzwerke bereits aus dem Ausland geknüpft. Die muttersprachliche Kommunikation und Beratung zu Fragen der Anerkennung, Visaangelegenheiten, Einreise, sozialen und betrieblichen Integration hat eine große Reichweite und ist niedrigschwellig. Zudem decken MO aus den eigenen Erfahrungen heraus Informations- und Beratungsbedarfe von Fachkräften zu Aspekten der sozialen Integration u.a. Wohnungssuche, Schulbesuche der Kinder ab. MO können über ihre Netzwerke wiederum Kontakte zu entsprechenden staatlichen Stellen herstellen. Die Rolle der MO ist somit wichtig für soziale Integration, um Fachkräfte und Familie zu binden.

## BEDEUTUNG DER MO IM FÖRDERPROGRAMM IQ

MO sind wichtige Akteure der Arbeitsmarktintegration. Sie verfügen über sehr gute Zugänge zu migrantischen Communities und kooperieren themen- und fallbezogen und mit den Regelinstitutionen. Durch die Mitwirkungen in verschiedenen Programmen und in unterschiedlichsten Kooperationen haben sie sich zunehmend professionalisiert und jeweils eigenständige fachliche Profile entwickelt, zum Beispiel in der Anerkennungsberatung oder im Bereich Fachkräfteeinwanderung. Dabei weisen MO Kompetenzen auf, die nicht-migrantische Arbeitsmarktakteure nicht zwingend aufbringen können. Sie beanspruchen als eigenständige Arbeitsmarktakteure und vollwertige Ansprechpartner von den Regelstrukturen wahrgenommen und angesprochen zu werden. Eine ganze Reihe von Vorteilen geht mit der Mitwirkung von MO im Förderprogramm IQ einher:



### Kenntnis der Zielgruppen

MO sind in migrantische Communities eingebunden und kennen dadurch die spezifischen Informations- und Beratungsbedarfe der Migrant\*innen. Sie sind dadurch in der Lage, Konzepte und Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration bedarfsgerecht und passgenauer zu erarbeiten und umzusetzen.



### Zugang zur Zielgruppe

MO sind für migrantische Ratsuchende oft sichtbarer und leichter zugänglich. MO können daher die Zielgruppe schneller und mit nur wenigen sprachlichen und kulturellen Hürden erreichen und haben insbesondere bei arbeitsmarktferneren Gruppen eine erhöhte Chance, diese erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mitglieder von MO können als Multiplikator\*innen agieren und erhöhen die Reichweite der Zielgruppenerreichung.



### Mehrsprachigkeit

Beschäftigte in MO sind in der Regel mehrsprachig und sind in der Lage mit Informations- und Ratsuchenden in deren Herkunftssprache zu sprechen. Für migrantische Ratsuchende mit nicht guten oder nicht sehr guten Deutschkenntnissen stellt die Nutzung der deutschen Sprache oft eine erhebliche Hürde dar. Die Nutzung der Herkunftssprache schafft Vertrauen und sichert das Verständnis.



### Brückenbauer

MO können durch ihre Anbindung an Communities und Arbeitsmarktakteure Hürden zwischen den Akteuren und Zielgruppen abbauen und gegenseitige Zugänge schaffen. Migrant\*innen haben zum einen oft unzureichende Informationen über öffentliche Informations- und Beratungsangebote und aufgrund schlechter Erfahrungen in den Herkunftsländern misstrauen sie mitunter staatlichen Einrichtungen und vermeiden den Kontakt.



### Pullfaktor der Fachkräfteeinwanderung und -bindung

Die soziale Integration ist ein wichtiger und häufig unterschätzter Faktor bei der nachhaltigen Bindung von Fachkräften. Soziale Kontakte außerhalb der Arbeit, das soziale Umfeld und auch der Wohnort spielen eine wichtige Rolle, denn nur wer sich gut angekommen und willkommen fühlt, bleibt auch längerfristig. Communities und Netzwerke von Menschen aus dem Heimatland oder mit ähnlicher Migrationsgeschichte vermitteln soziale Nähe und übernehmen die informelle Informationsweitergabe zu Themen für neu Eingewanderte. MO kommt hier eine zentrale Rolle zu.



### Umfassendes Beratungsangebot

MO als Träger von arbeitsmarktpolitischen Projekten bieten oft ein breites und ganzheitliches Beratungsangebot für die Zielgruppen und sie können häufig auf ehrenamtliche Strukturen zugreifen. Für die soziale Integration von Fachkräften spielen sie eine zentrale Rolle, welche in die Fachkräftebindung wirkt.



### Empowerment

Personal aus MO kann die migrantischen Zielgruppen auf Augenhöhe und bei den individuellen Prozessen der Arbeitsmarktintegration und dem Zugang zum Arbeitsmarkt begleiten. Die Wahrnehmung von Migrant\*innen in qualifizierten und anspruchsvollen Beschäftigungen als Berater\*in, Dozent\*in oder Projektleiter\*in können als „Role Model“ dienen und Vertrauen in die eigene berufliche Entwicklung schaffen.



## INTERVIEW

# „POTENZIALE SICHTBAR MACHEN“

SEIT 2015 GIBT ES IM „NETZWERK INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG“ EINE FACH-ARBEITSGRUPPE MIGRANT\*INNENORGANISATIONEN (MO). BMAS-MITARBEITERIN BARBARA SCHMIDT ERLÄUTERT IM INTERVIEW, WELCHE AUFGABEN DIE ARBEITSGRUPPE HAT UND WESHALB MO IM FÖRDERPROGRAMM IQ UNVERZICHTBAR SIND.

**Warum wurde im Jahr 2015 im Förderprogramm IQ eine Fach-Arbeitsgruppe Migrant\*innenorganisationen (MO) eingesetzt?**

**Barbara Schmidt:** In einem Integrationsprogramm für Menschen mit Migrationshintergrund sollten Organisationen der Selbstvertretung angemessen beteiligt sein. Die Fachgruppe MO wurde eingerichtet, damit die geförderten Akteure die Perspektive der Migrant\*innencommunities stärker in die Programmumsetzung und Steuerungsgruppe einbringen. Aktuell sind im Programm mit seinen rund 400 Teilprojekten leider nur 22 MO mit 27 Teilprojekten aktiv.

**Welche Aufgaben nimmt die Fach-Arbeitsgruppe MO im Förderprogramm IQ wahr?**

**Schmidt:** Die Fach-Arbeitsgruppe vernetzt alle im Programm geförderten MO und unterstützt, dass ihr spezifischer Blick wahrgenommen wird und sie mit einer gemeinsamen Stimme sprechen. Die Arbeitsgruppe MO trifft sich zweimal jährlich zu Themeninput, Austausch und Vernetzung, Es werden Strategien erarbeitet, um Projektansätze der MO als gute Praxis sichtbar zu machen und in die IQ Steuerungsgruppe oder in die regelmäßigen Aufrufe des Good-Practice-Gremiums in IQ einzubringen. Darüber hinaus wurde im Mai 2021 erstmals als eigene Fachtagung „Migrantenorganisationen im Förderprogramm IQ – vielfältig, vernetzt und innovativ“ initiiert, bei der sich rund 70 Teilnehmende über bisherige Angebote, Ansätze und Erfolge informieren konnten.

**Wie profitiert das Netzwerk IQ von der Einbindung von MO?**

**Schmidt:** Ein Integrationsnetzwerk kann nur bei guter Einbindung der Selbstvertretungen als erfolgreich wahrgenommen werden. Zum Beispiel profitiert das Netzwerk, weil MO über umfangreiche Kenntnis der Zielgruppen wie etwa die spezifischen Informations- und Beratungsbedarfe verfügen. Sie können Empfehlungen geben, wie Konzepte und Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration bedarfsgerechter und passgenauer umgesetzt werden können. Die Zielgruppe wird durch die häufig mehrsprachigen Beschäftigten der MO ohne sprachliche oder kulturelle Hürden erreicht. Ratsuchende erhalten Informa-

tionen in deren Herkunftssprache und auf Augenhöhe, was Vertrauen schafft und Verständnis sichert. Menschen mit Migrationshintergrund haben nicht immer ausreichende Informationen über öffentliche Informations- und Beratungsangebote und aufgrund schlechter Erfahrungen in den Herkunftsländern misstrauen sie mitunter staatlichen Einrichtungen und vermeiden den Kontakt. MO können Hürden zwischen Arbeitsmarktakteuren und Zielgruppen abbauen und gegenseitige Zugänge schaffen. MO tragen dazu bei, Qualifizierungsabbrüche zu minimieren und Integrationsprozesse zu beschleunigen. Die Wahrnehmung von Menschen mit Migrationshintergrund in qualifizierten und anspruchsvollen Beschäftigungen dienen darüber hinaus als „Role Model“. MO sind gleichermaßen Botschafter, Begleiter, Türöffner, Mittler und Brückenbauer beim Abbau von Diskriminierung und der Sichtbarmachung von Potenzialen.

**Wie profitieren umgekehrt die MO davon?**

**Schmidt:** Die MO werden als gleichberechtigte Partner der Arbeitsmarktintegration sichtbar. Die Communities und damit auch MO sind häufig die erste Anlaufstelle für Fachkräfte häufig werden Kontakte über Social Media und bekannte Netzwerke bereits aus dem Ausland heraus geknüpft. Die muttersprachliche Kommunikation und Beratung zu Fragen der Anerkennung, Visaangelegenheiten, Einreise, sozialer und betrieblicher Integration hat eine große Reichweite und ist niedrigschwellig. Und innerhalb IQ sprechen die Migrantenorganisationen mit einer Stimme. Ansätze der MO wurden als Gute Praxis ausgezeichnet.

**Wie können MO im Förderprogramm IQ weiter gestärkt werden?**

**Schmidt:** Die Migrantenorganisationen sollten für die verbleibende Laufzeit der aktuellen Förderperiode bis Ende 2022 die Vernetzung nutzen, um ihre Erfolge aufzubereiten und gemeinsam sichtbar machen. Die Vernetzung und das Sprechen mit einer Stimme sind ein wichtiger Erfolgsfaktor auch für kleine Träger, um sichtbarer zu werden. Denn Migrantenorganisationen sind aufgerufen, sich in 2022 auch im neuen Förderaufruf des Programms zu bewerben. (fe)

### Barbara Schmidt

ist im Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter anderem zuständig für das Netzwerk IQ und arbeitet auch im Programmteam betriebliche Demokratiekompetenz.

25. INTERNATIONALE METROPOLIS KONFERENZ BERLIN, 2022

# CHANGING MIGRATION, MIGRATION IN CHANGE



04.–09. September 2022  
bcc Berlin Congress Center  
[www.imcb22.com](http://www.imcb22.com)  
@IMCB22

## CALL FOR PROPOSALS

Gestalten Sie die  
Konferenz aktiv mit:  
Ihre Ideen für  
Workshops können noch  
bis Ende März 2022  
eingereicht werden.



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



BERLIN 2022

25<sup>TH</sup> INTERNATIONAL METROPOLIS CONFERENCE



Metropolis  
International  
Since 1996



# EIN WEG MIT VIELEN HINDERNISSEN

**ZUGEWANDERTE FRAUEN MIT AUSLÄNDISCHEN ABSCHLÜSSEN BEGLEITET DIE HANNOVERANER MO KARGAH BEIM EINSTIEG IN DEN ARBEITSMARKT – EINE ANSPRUCHSVOLLE AUFGABE FÜR DIE MITARBEITER\*INNEN DES IQ PROJEKTS „ANERKENNUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSBERATUNG“, DENN GERADE ZUGEWANDERTE FRAUEN MÜSSEN AUF DEM WEG ZUM JOB VIELE HÜRDEN ÜBERWINDEN.**

Theresa Gese, Laura Heda

Die Migrant\*innensorganisation kargah gibt es seit 1982. Zunächst fungierte sie als Beratungsstelle für Geflüchtete. 1986 wurde der Verein kargah als gemeinnützig registriert und hat sich seitdem kontinuierlich um wesentliche Arbeitsbereiche erweitert. Dazu gehören neben einem umfangreichen Beratungsangebot für Geflüchtete und Frauen auch Bildung, Kultur und Begegnung. Heute arbeiten bei kargah rund 70 Hauptamtliche, fünf Auszubildende sowie Honorarkräfte und Ehrenamtliche, die über 20 Sprachen sprechen.

Zielgruppen sind in erster Linie Geflüchtete und Frauen, aber auch Menschen mit Migrationsgeschichte allgemein. Die Herkunft steht dabei nicht im Fokus. kargah ist ein mehrsprachiger interkultureller Verein, der sich sozial und politisch engagiert und unabhängig von Parteien und Religionen ist.

kargah setzt sich für eine Wir-Stadtgesellschaft ein, eine Gemeinschaft, die die Akzeptanz aller, unabhängig von ihrer Herkunft, Hautfarbe, Weltanschauung, Religion, sexueller Orientierung oder ihrem Geschlecht, Alter und sozialen Status ermöglichen soll. Alle sollen sozial und politisch teilhaben können. kargah versteht sich als ein Bildungs-, Beratungs-, Kultur- und Begegnungsort, in dem sich alle

mit Respekt und Achtung gegenüber ihrer vielfältigen Herkunft begegnen und ihre Unterschiede als Bereicherung wahrnehmen.

Die Beratungsstelle zur Anerkennung und Qualifizierung ist an die Bereiche Beratung und Bildung von kargah angebunden. Dies ermöglicht Synergieeffekte. Zum einen durch den engen Austausch zwischen Kolleg\*innen mit anderen Beratungsschwerpunkten, wie aufenthalts- und sozialrechtlichen Fragen, und zum anderen durch die sehr gute Vernetzung mit Bildungsträgern in der Region. kargah ist zudem über die Stadtgrenzen hinaus bekannt und verfügt über einen großen Vertrauensvorschluss auf Seiten der Ratsuchenden. Es erreichen viele Menschen die Beratungsstelle, da sie ihnen von anderen Ratsuchenden empfohlen wurde.

In der Beratung begegnen dem kargah-Team Frauen, die ganz unterschiedliche Erfahrungen, Wünsche und Voraussetzungen mitbringen. So sind neben dem Berufsfeld, die aufenthaltsrechtliche Situation sowie die persönliche Lebensgestaltung für die Möglichkeiten und Chancen einer qualifikationsgerechten Einmündung in den hiesigen Arbeitsmarkt wichtig. Zwischen den bisher ausgeübten und den

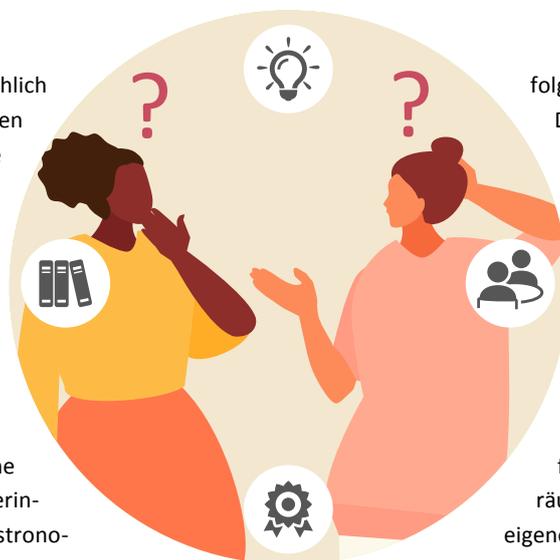


jeweils angestrebten sowie tatsächlich zur Verfügung stehenden Berufen herrscht dabei häufig eine große Diskrepanz. Die Ratsuchenden sind zum Teil gezwungen, in Berufsfelder mit niedriger Qualifikation oder erneute Ausbildungen zu wechseln. So machen beispielsweise ausgebildete Erzieherinnen mit Berufserfahrung oder studierte Lehrerinnen mitunter eine Ausbildung zur Sozialassistentin. Manche wechseln in eine Anstellung im Helferinnenbereich, wie Reinigung oder Gastronomie, um dem Wunsch nach beruflicher Aktivität nachgehen zu können. Gerade in den sozialen Berufen ist es häufig ein langer Weg, in der erlernten Tätigkeit arbeiten zu können. Der Antrag auf Anerkennung und die danach folgende Gleichwertigkeitsprüfung führen selten zu einer vollen Anerkennung. Lange Wartezeiten und hohe Anforderungen an die Deutschkompetenzen zermürben die Ratsuchenden. Nicht selten spielen das Alter und die Übernahme von familiärer Verantwortung eine Rolle. Diese führen dann dazu, dass Frauen sich gegen eine Anerkennung mit den notwendigen Nachqualifizierungen entscheiden.

Einige Berufsfelder lassen sich aufgrund unterschiedlicher Ausbildungsstandards nicht auf Deutschland übertragen. Eine Ratsuchende aus Südkorea zum Beispiel, die chinesische Medizin studiert hat, hat hierzulande keine Aussicht in ihrem Fach zu arbeiten. Für Berufsausbildungen werden in den Herkunftsländern oft keine Zertifikate und Zeugnisse ausgestellt. Hat die Bewerberin sich ihre beruflichen Kenntnisse in einem verwandtschaftlichen Betrieb angeeignet, so gilt dies nicht als Qualifikation. Versuche, auch solche Kompetenzen in Deutschland sichtbar und nutzbar zu machen, verlaufen bisher eher schleppend. Hinzu kommt, dass die Arbeitsmärkte in den Heimatländern anders sind und sich Bewerbungsverfahren grundlegend unterscheiden.

Die Anerkennungsberater\*innen von kargah stellen zudem fest, dass Ratsuchende teilweise durch Traumata stark belastet sind, was sich während der Beratung in emotionaler Instabilität niederschlägt. Auch eine nicht gesicherte Finanzierung stellt eine enorme psychische Belastung dar. Die langwierigen Anerkennungsverfahren und ständigen Verzögerungen bei dem Eintritt in den Arbeitsmarkt führen nicht selten zu Resignation.

Neben der Beratung ist daher die Begleitung und Unterstützung in diesem Prozess ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung. kargah ver-



folgt den Ansatz des Empowerments. Der Begriff steht für Arbeitsansätze in der psychosozialen Praxis, die Menschen zur Entdeckung der eigenen Stärken ermutigen und ihnen Hilfestellungen bei der Selbstbestimmung und Lebensautonomie vermitteln. Ziel ist, die vorhandenen, wenn auch verschütteten, Fähigkeiten zu stärken und Ressourcen freizusetzen, mit deren Hilfe die Beratenden die eigenen Lebensräume selbstbestimmt gestalten und eigene Stärken erfahren können.

Beziehungs- und Gesprächskompetenzen, sprachensible Beratung, Anti-Diskriminierung als Grundsatz, Wissen über Bildungssysteme der Herkunftsländer, Sensibilität und Netzwerk-Kenntnisse für Ratsuchende mit traumatischen Erfahrungen sowie spezifische Methoden zur Einschätzung der formell wie informell erworbenen Kompetenzen stellen essentielle Kompetenzen der Berater\*innen dar. Insbesondere seien hier auch die Erfahrungen in der mehrsprachigen Kommunikation mit Ratsuchenden anderer Muttersprachen genannt, wenn es um komplexe und differenzierte Sachverhalte geht.

Außerdem leistet kargah durch ergänzende Angebote einen Beitrag dazu, strukturellen Schwierigkeiten entgegenzuwirken. Seit vielen Jahren ist kargah in der Frauenarbeit und Stärkung von Frauen aktiv. So gibt es die Beratungsstelle SUANA für Frauen, die von Gewalt betroffen sind, und das Krisentelefon gegen Zwangsheirat. kargah hat kostenlose Angebote entwickelt, bei denen sich Frauen zwanglos begegnen können, wie zum Beispiel das Frauencafé La Rosa, wechselnde Kreativ- und Freizeitangebote, Sport und Gesundheit (Yoga, Nordic Walking, Fitness), Deutschlerngruppen, PC-Kurse für Migrantinnen und kulturelle Angebote.

Darüber hinaus ist der Verein Mitbegründer und aktives Mitglied in Netzwerken wie dem MigrantInnenSelbstOrganisationen-Netzwerk Hannover e.V. (MiSO-Netzwerk) und NeMiA - Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt. Außerdem arbeitet kargah mit anderen Beratungsstellen zusammen wie zum Beispiel Frau und Beruf, einer Initiative, die Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg unterstützt, der Arbeitsagentur (Gleichstellungsbeauftragte), der gemeinnützigen Pro Beruf GmbH, die Angebote zur schulischen, beruflichen und sozialen Integration junger Menschen bereitstellt, sowie dem Projekt „AZF3 - Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge“.

### Theresa Gese

ist seit 2019 in dem IQ-Projekt „Zugewanderte Frauen im Anerkennungsverfahren“ als Beraterin und sozialpädagogische Betreuerin tätig.

### Laura Heda

ist zuständig für Kultur- und Öffentlichkeitsarbeit im Team Kultur & Begegnung bei kargah e.V.



# VON DER SELBSTHILFEGRUPPE ZUM AKTEUR IN DER ARBEITSMARKTINTEGRATION

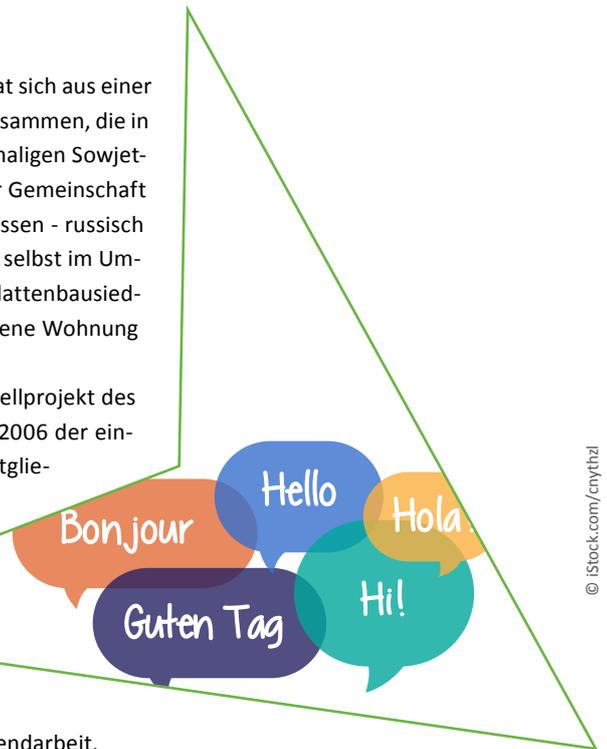
**IM IQ NETZWERK BRANDENBURG IST KONTAKT EBERSWALDE BISLANG ALS EINZIGE MO AKTIV. DIE „IQ SERVICESTELLE BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG“ KONZIPIERT QUALIFIZIERUNGSPLÄNE INSBESONDERE FÜR GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGER\*INNEN.**

Der Verein Kontakt Eberswalde – benannt nach dem Ort seiner Gründung – hat sich aus einer Bürgerinitiative von Spätaussiedler\*innen entwickelt. Es fanden Menschen zusammen, die in den 1990er und Anfang der 2000er Jahre vor allem aus dem Gebiet der ehemaligen Sowjetunion in die Kreisstadt im Nordosten Brandenburgs gekommen waren. In der Gemeinschaft fanden sie eine Austauschplattform für gemeinsame Erfahrungen und Interessen - russisch geprägte Kultur und Erinnerungen wollten in einer Stadt ankommen, die sich selbst im Umbruch befand. Ein geeignetes Quartier fand sich in einer strukturschwachen Plattenbausiedlung, wo Zuwandernde auch aufgrund günstiger Mieten häufig ihre erste eigene Wohnung finden.

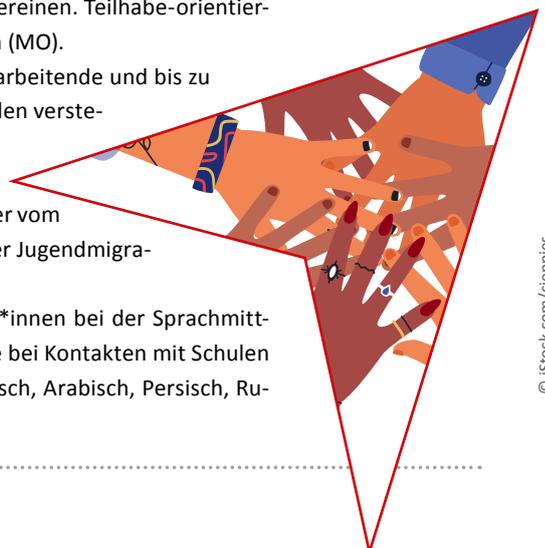
Nach einer Zeit als Selbsthilfegruppe und einer Beteiligung an einem Modellprojekt des Bundesinnenministeriums zur Strukturstärkung entstand schließlich im Jahr 2006 der eingetragene Verein Kontakt Eberswalde. Unter einem Dutzend Gründungsmitgliedern fanden sich neben Zugewanderten eine Handvoll deutsche Muttersprachler\*innen. Es waren vor allem migrierte Akademiker\*innen: Lehrer\*innen, Ingenieur\*innen, Ökonom\*innen, zwei Jurist\*innen und eine Journalistin, die vom Arbeitsmarkt frustriert, nach sinnvoller Betätigung ihrer Talente strebten. Erste Aktivitäten waren Nachbarschaftshilfen, die auch heute noch zum Angebotsspektrum des Vereins gehören. So etwa Kinder- und Jugendarbeit, Senior\*innen-Treff, kulturelle Aktivitäten wie eine Freizeitbibliothek und der Chor Iwuschka, spezifische Frauenangebote oder niederschwellige Sportkooperationen mit ortsansässigen Vereinen. Teilhabe-orientierte Angebote sind typische Arbeitsfelder für Migrant\*innenenselbstorganisationen (MO).

Der gut 40 Mitglieder zählende Verein beschäftigt heute 10 hauptamtlich Mitarbeitende und bis zu einem Dutzend Bundesfreiwilligendienstleistende. Die Integrationsangebote wurden verstetigt und professionalisiert. Schon immer gab es unter den Aktiven erfahrenere Vertrauenspersonen, die ihr Wissen über Wege und Institutionen bereitwillig weitergaben. Heute bietet der Verein geschulte Migrationsberatung im Rahmen der vom Bund geförderten Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) und der Jugendmigrationsdienste (JMD) mit Standorten in zwei Landkreisen.

Seit Jahren organisiert und vermittelt der Verein ehrenamtliche Dolmetscher\*innen bei der Sprachmittlung in wichtigen Alltagssituationen wie bei Arztbesuchen, Behördengängen sowie bei Kontakten mit Schulen und Kitas. Derzeit werden Englisch, Russisch, Französisch, Polnisch, Kurisch, Serbisch, Arabisch, Persisch, Rumänisch und Somali angeboten.



© istock.com/cnythzl



© istock.com/cienpies



„Während der vielfältigen Aktivitäten des Vereins wurden immer neue Bedarfe erkannt und Handlungsfelder erschlossen. So erwuchs im Laufe der jahrelangen Arbeit immer ein Nächstes“, erinnert sich Irina Holzmann, die den Verein seit seiner Gründung im Vereinsvorstand und als Impulsgeberin begleitet. Neue, bedarfsgerechte, spezifischere Projekte wurden entwickelt und Förderbudgets erschlossen. „Immer dort, wo wir Bedarfe erkannt haben, haben wir etwas aufgebaut. Eigentlich ungewöhnlich für einen so kleinen Verein – ohne großen Verwaltungsapparat haben wir uns immer wieder auf unsere Kernkompetenz konzentriert. Niederschwellig auf Bedürfnisse reagieren und zielorientiert die Interessen von uns Zugewanderten in den Blick nehmen“, beschreibt Holzmann die vielfältige Projektarbeit im Verein.

Auch ein Verein mit kleiner Basis kann etwas bewirken, muss sich aber Gehör verschaffen. So braucht es auch gesellschaftliches Engagement, Verbandsarbeit und größere Partner. Im Jahr 2014 wurde der Verein mit dem Integrationspreis des Landes Brandenburg ausgezeichnet. Seit 2018 ist Kontakt Eberswalde Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband. Migrationsspezifische Anliegen und die Perspektive Zugewanderter vertritt der Verein sowohl bei kommunalen Kooperationspartnern, im Austausch mit Integrationsbeauftragten auf Landes- und Bundesebene oder in seiner Rolle als Beiratsmitglied, so im Landesintegrationsbeirat Brandenburg und der bundesweiten

Arbeitsgruppe MO im Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ). „Bundesweit engagieren sich heute zahlreiche MO im IQ Förderprogramm, sind nun in nahezu jedem

Landesnetzwerk vertreten“, weiß Projektleiterin Anne Dann, die ihren Trägerverein in der Arbeitsgruppe vertritt.

Bereits 2014 stieg der Verein mit einem niederschweligen Modellprojekt ins IQ Netzwerk Brandenburg ein.

Seither engagiert sich Kontakt Eberswalde als Teilprojekträger mit Qualifizierungsangeboten zur Berufsankennung im IQ Netzwerk. Vier Teilprojekte wurden bereits umgesetzt. Zwischenzeitlich engagierte sich der Verein auch mit einem Multiplikator\*innenprojekt, um ehrenamtlich Engagierte über die Möglichkeit der Berufsankennung zu informieren.

Besonderer Schwerpunkt sind seit 2015 die reglementierten Berufe – insbesondere für Gesundheits- und Krankenpfleger\*innen konnten Qualifizierungspläne erstellt, individuelle Maßnahmen gefunden und finanziert und die Teilnehmenden im Prozess begleitet werden. Das Konzept entlastet Teilnehmende zeitlich und finanziell von den hohen Vorbereitungs- und Prüfungskosten und beschleunigt den Anerkennungsprozess. Sobald Defizitbescheid und erforderliches Sprachniveau vorliegen, kann die individuell abgestimmte Qualifizierung beginnen. Auch wurden Maßnahmen für Physiotherapeut\*innen zusammen mit Bildungseinrichtungen entwickelt. Darüber hinaus blieb die Suche nach einer praktikablen Maßnahme zur vollen Anerkennung für Erzieher\*innen über Jahre ein Arbeitsthema, bis die Koordinierungsstelle einen geeigneten Träger fand und 2021 ein weiteres Teilprojekt im Landesnetzwerk entstand.

Aktuell bietet das von Kontakt Eberswalde getragene Qualifizierungsprojekt zusätzlich ein individuelles Coaching für den Berufseinstieg von Akademiker\*innen mit nicht reglementierten Berufen. Ziel ist es, Chancen und bildungsadäquate Zugänge zum Arbeitsmarkt zu ebnet. Ressourcenorientiert erhalten Fachkräfte Einzeltrainings, werden passende Weiterbildungen empfohlen oder Fachsprachtrainings organisiert.

Die IQ Servicestelle berufliche Qualifizierung ist ein individuelles Unterstützungsprojekt mit dem Ziel der Anerkennung in den reglementierten Berufen. Die Klientel hat sich erweitert – zu den Pflegefachberufen kamen die technischen Assistenzberufe etwa für Anästhesie, Labor, Pharmazie oder Radiologie sowie Anerkennungsuchende in den akademischen Heilberufen Medizin und Pharmazie dazu. Wichtige Instrumente sind die

&gt;&gt;



Qualifizierungsbegleitung und die Abstimmung passgenauer Anpassungsqualifizierungen sowie deren Finanzierung durch das Projekt-Budget. Die Servicestelle bietet auch die Individualförderung an - im Flächenland Brandenburg häufig nachgefragt, da Teilnehmende häufig lange Fahrten zurücklegen müssen. Bahnfahrkarten durch mehrere Landkreise oder Fachbücher sind für Anerkennungsuchende zusätzliche Belastungen, zumal wenn der Lebensunterhalt selbständig nahe am Mindestlohn erwirtschaftet wird, etwa als Helfende im eigenen Berufsfeld.

Ein anderes Tool der IQ Servicestelle ist das fachsprachliche Training. „Oft bietet das für die Berufsankennung erforderliche Sprachniveau nur eine Kommunikationsgrundlage, doch im Arbeitsalltag und der Kenntnisprüfung braucht es präzise Fachbegriffe, eine deutliche und nachvollziehbare Verständigung unter Expert\*innen. Somit ist neben der fachlichen Qualifizierung die Fachsprache inzwischen ein wichtiger zusätzlicher Faktor, mit dem wir die Bestehensquoten verbessern und Abbrüche vermeiden können“, erläutert Projektleiterin Anne Dann. Mittlerweile arbeitet sie mit einem Pool von Honorardozierenden zusammen, was auch die kurzfristige Organisation der Fachsprachtrainings sichert.

„Bei uns laufen die Fäden zusammen“, fasst Anne Dann das Selbstverständnis ihrer Arbeit zusammen. „Unsere Aufgabe im Land Brandenburg ist ein Schnittstellenmanagement für unsere Zielgruppe, wir sensibilisieren zugleich Bildungsträger und Institutionen für das Thema Anerkennung.“ Gerade in den reglementierten Berufen sind die Anerkennungsuchenden auf Ausgleichsmaßnahmen angewiesen, da ihnen sonst ein ausbildungsadäquater Weg in den Arbeitsmarkt verschlossen bleibt.

Besonderes Engagement brauchte es etwa im Falle der ersten Berufsankennung eines Anästhesietechnischen Assistenten (ATA) aus dem Ausland in Begleitung durch die IQ Servicestelle. Mohammad Eyad Alsawafs (30) syrische Ausbildung als ATA erkannte die Deutsche Krankenhausgesellschaft teilweise an, stellte ihm mit einem sogenannten Defizitbescheid die volle Berufsankennung nach umfangreicher Ausgleichsmaßnahme in Aussicht.

Folglich kontaktierte die IQ Servicestelle den in Brandenburg zugelassenen Bildungsträger und stimmte einen Anpassungslehrgang nach den DKG-Vorgaben ab. Gut 500 Stunden theoretischer Ausbildung und knapp 2000 Stunden praktischer Ausbildung waren nachzuarbeiten, um den deutschen Berufsanforderungen als ATA zu entsprechen. Für eine Maßnahme, die insgesamt 15 Monate dauert, braucht es zudem einen zugelassenen Arbeitgeber für das Lernen in der Praxis. Viele Faktoren

galt es unter einen Hut zu bringen: Das Einkommen für den jungen Vater und seine Familie war zu sichern, zudem wünschte er sich einen Arbeitsplatz nahe seinem Wohnort Frankfurt (Oder). Im Laufe monatelanger Gespräche mit Arbeitgeber\*innen musste letzteres allerdings verworfen werden. In Vorstellungsgesprächen zeigten sich wiederholt Fachabteilungen offen für den Kollegen aus dem Ausland und das Langzeitprojekt Anpassungslehrgang. Letztlich scheiterten diese Anbahnungen jeweils im Kontakt mit Personalabteilungen.

## LANGWIERIGER PROZESS

Zu guter Letzt erhielt Mohammad Alsawaf einen Anpassungslehrgang in Potsdam, gute zwei Fahrstunden von seiner Familie entfernt. Für den umfangreichen Praxiateil wurde ihm eine Anstellung als Hilfskraft angeboten. Die IQ Servicestelle übernahm sowohl bei der Anstellung als Hilfskraft und der Suche nach einer Unterkunft am Einsatzort als auch in der Verhandlung mit dem Jobcenter über eine Übergangsunterstützung die Anwaltschaft des Anerkennungsverfahrens und des Anerkennungsuchenden. „Ein so langwieriger Prozess mit vielen Faktoren geht deutlich über das hinaus, was dokumentierte Projektarbeit oder gar Regelinstrumente leisten könnten. Hier greift allerdings unser Selbstanspruch als Migrant\*innenorganisation, einen Weg für das Ankommen zu finden. Diese Qualität hilft uns gerade im Flächenland Brandenburg immer wieder, Maßnahmen umzusetzen. Auch gegen strukturelle Widerstände“, sagt Anne Dann.

„Schließlich sehen wir unsere Arbeit auch belohnt. So sind wie im Fall der ATA-Anpassung inzwischen weitere Anerkennungsuchende in die Maßnahme gestartet. Das Interesse besteht nun sowohl seitens der ausländischen Fachkräfte als auch Arbeitgebender. Aktuell deutet sich eher ein Engpass bei der Platzkapazität der Bildungsträger an“, berichtet die Projektleiterin.

Kursförmige Angebote gibt es für Berufsanpassungen von ATAs im Land noch nicht. In anderen Bereichen konnte das Teilprojekt IQ Servicestelle solche Angebote im Rahmen des IQ Netzwerkes bereits in Zusammenarbeit mit der Landeskoordination anschieben. So beteiligen sich in der aktuellen Förderperiode bereits drei Bildungsträger im IQ Netzwerk Brandenburg mit Qualifizierungsangeboten in den reglementierten Berufen: mit Angeboten für Physiotherapeut\*innen, Erzieher\*innen und Mediziner\*innen. (al)

### Weitere Informationen:

Kontakt Eberswalde e.V. ([kontakt-eberswalde.blogspot.com](https://kontakt-eberswalde.blogspot.com))

Qualifizierungsangebote im IQ Netzwerk Brandenburg  
<https://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/angebote/qualifizierung-um-in-deutschland-zu-arbeiten>

# IQ KONKRET IM ABO

IMMER KONKRET – IMMER INFORMIERT!



IQ konkret ist eine Publikationsreihe des Förderprogramms IQ und erscheint zwei Mal im Jahr. IQ konkret gewährt Einblicke in Theorie und Praxis – jeweils zu einem Schwerpunktthema pro Ausgabe. Verpassen Sie keine Ausgabe, bestellen Sie IQ konkret im Jahresabonnement, und lassen Sie sich das Heft kostenfrei nach Hause liefern oder per E-Mail als PDF zusenden. Schicken Sie einfach eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten an uns.

[abo@ebb-bildung.de](mailto:abo@ebb-bildung.de)



## FACHBEITRAG

# DIE ZUKUNFT DER ARBEITSWELT IST BUNT UND WEIBLICH

**DIE MIGRANT\*INNENORGANISATION MA.I E.V. ENGAGIERT SICH MIT DEM PROJEKT „ÖFFNUNGSZEITEN“ IM NETZWERK IQ. ZIEL IST DIE QUALIFIKATIONSADÄQUATE BERUFLICHE INTEGRATION VON FRAUEN MIT MIGRATIONS- UND FLUCHTGESCHICHTE. SIE ZEICHNEN SICH DURCH EIN BREITES SPEKTRUM AN BERUFEN UND KOMPETENZEN SOWIE HOHER MOTIVATION AUS - EIN GROSSES POTENZIAL FÜR DIE GESELLSCHAFT UND WIRTSCHAFT, DAS NOCH UNZUREICHEND GENUTZT WIRD.**

Canan Ulug

Unsere Gesellschaft wird immer bunter und vielfältiger. Dies gilt auch für die Arbeitswelt. Umso wichtiger ist es, dass Vielfalt als Stärke erkannt und als ein gesamtgesellschaftlicher Prozess verstanden wird. Zudem ist der Fach- und Führungskräftemangel in vielen Unternehmen angekommen und wird von Arbeitgebenden vernehmbar beklagt. Dabei steht eine gut ausgebildete und hochmotivierte Gruppe bereit: Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte sind entgegen gängigen Klischees gut ausgebildet und hoch qualifiziert - ein großes Potenzial für unsere Gesellschaft und die unter dem Fachkräftemangel leidende Wirtschaft.

Die Migrant\*innenorganisation Migration und Arbeitswelt e. V. (MA.i e. V.) setzt genau hier an. MA.i e. V. ist ein engagierter und innovativer junger Verein, der auf drängende migrations- und arbeitsmarktpolitische Fragen Antworten sucht und sich 2018 aus einer Initiative von Ehrenamtlichen heraus gegründet hat. Mit einer Geschäftsstelle in Köln und Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung und Nichtregierungsorganisationen arbeitet MA.i e. V. mit einem breiten Netzwerk zusammen. Unser Ansatz dabei: Eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt kann nur von allen Beteiligten gemeinsam gestaltet werden. Dazu brauchen alle Wissen, Kompetenz und einen Austausch über Handlungsmöglichkeiten. Deshalb arbeitet MA.i e. V. mit allen und für alle. Unser Ziel ist es, Vielfalt als produktive und kreative Ressource in Wirtschaft,

Verwaltung, Gesellschaft und Politik zu nutzen, die Fachkräftesicherung in der Region zu unterstützen und die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in der Arbeitswelt sowie in der Gesellschaft und im Bildungswesen zu ermöglichen. Dabei unterstützt MA.i e. V. öffentliche Einrichtungen und Unternehmen durch Beratung, Prozessbegleitungen, Qualifizierung und Vernetzung, Vielfalt als gesellschaftliche und wirtschaftliche Chance zu erkennen und in der Organisation umzusetzen. Ebenso unterstützen wir Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte mit einem ganzheitlichen und bedarfsorientierten Ansatz und zeigen berufliche Perspektiven auf.

### SCHWERPUNKT MIGRANTINNEN

Seit 2019 ist MA.i e. V. Träger im IQ Netzwerk NRW. Mit unserem Teilprojekt „ÖFFNUNGSZEITEN - Interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarktakteuren zur Beschäftigung von Migrantinnen“ haben wir uns die qualifikationsadäquate berufliche Integration von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte zum Ziel gesetzt.

MA.i e. V. hat mit seinem IQ Projekt bewusst den Schwerpunkt auf die Gruppe der qualifizierten Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte gelegt. Denn unsere Praxiserfahrungen sowie Arbeitsmarktindikatoren zeigen, dass vor allem qualifizierte Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor unterrepräsentiert sind. Sie sind häufi-



© iStock.com/bubaone  
© MA.i e. V.

ger arbeitslos oder prekär beschäftigt. Und sie bestreiten im Vergleich zu Männern mit Migrationshintergrund oder Frauen ohne Migrationshintergrund am seltensten ihren Lebensunterhalt aus eigener Erwerbstätigkeit. In Pandemiezeiten hat sich ihre Situation nochmals verschärft. Neben fehlendem Wissen seitens der Unternehmen über die Heterogenität der Frauen und ihrer Potenziale bestehen auch oft noch Vorbehalte und Stereotype. Dabei sind Migrantinnen in Deutschland viel bunter und vielfältiger, als die gängigen Klischees nahelegen. Sie zeichnen sich durch ein breites Spektrum an Berufen, Lebensmodellen und Kompetenzen sowie hohe Motivation aus und bilden ein großes Potenzial für die Gesellschaft und Wirtschaft, das noch unzureichend wahrgenommen und genutzt wird. Um Vorbehalte und Hürden abzubauen und die unterschiedlichen Kompetenzen von Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund als Fachkräfte wertzuschätzen, zu fördern und vorteilhaft einzusetzen, richtet sich das Projekt „ÖFFNUNGsZEITEN“ an Arbeitsmarktakteure wie z.B. Arbeitsverwaltungen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und öffentliche Einrichtungen.

Dabei setzt das Projektteam vielfältige Angebote sowohl auf struktureller als auch auf operativer Ebene um. Denn damit Migrantinnen als Fachkräfte erkannt werden und eine qualifikationsadäquate Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt verbessert wird, ist ein Bündel von Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen erforderlich.

### „KÖLNER EXPERT\*INNENKREIS“ – VERBINDLICHE ZUSAMMENARBEIT DER AKTEURE

Gleich zum Start seiner Arbeit hat das Teilprojekt im Frühjahr 2019 die entscheidenden Kölner Arbeitsmarktakteure an einen Tisch geholt. Denn die verbindliche Zusammenarbeit eines lokalen Netzwerks mit Arbeitsmarktakteuren ist von zentraler Bedeutung. Mit dabei ist die Stadt Köln mit dem Amt für Soziales, Arbeit und Senioren sowie dem Amt für Integration und Vielfalt – Kommunales Integrationszentrum. Weitere Beteiligte sind das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln sowie das Jobcenter und die Agentur für Arbeit Köln.

Auf Initiative von MA.i e. V. haben sie sich als „Kölner Expert\*innenkreis“ zusammengeschlossen mit dem gemeinsamen Ziel, die vielfältigen Potenziale von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in Köln sichtbar zu machen, ihre qualifikationsadäquate berufliche Integration zu verbessern und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region zu leisten.

Durch die enge Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteure werden Prozesse beschleunigt, Synergien geschaffen sowie strukturelle Barrieren analysiert und reflektiert. Der regelmäßige Austausch findet sowohl einzelfall- als auch prozessbezogen statt. Erarbeitete Angebote und Informationen können so nachhaltig in Regelstrukturen implementiert werden. Darüber

>>

# Let's grow together!

## Let's meet!

## Let's go!

hinaus macht sich der „Kölner Expert\*innenkreis“ mit gemeinsamen Aktivitäten, Pressemitteilungen sowie zuletzt mit der online Fachtagung „Let's grow together: Migrantinnen und Arbeitsmarkt“ im November 2021 dafür stark, Migrantinnen als Fachkräfte zu erkennen und zu fördern. Und setzt Impulse auch über Köln hinaus.

Schließlich ist es dem Projekt auch gelungen eine Kooperationsvereinbarung zu beschließen, die den Titel trägt „Gemeinsam die qualifikationsadäquate berufliche Integration von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte gestalten“. Dadurch hat der Expert\*innenkreis sein Vorgehen bekräftigt und wirkt so auch zusätzlich nachhaltiger in die jeweiligen beteiligten Einrichtungen hinein.

Mit dem IQ Projekt „ÖFFNUNGSZEITEN“ und dem „Kölner Expert\*innenkreis“ hat MA.i e. V. ein Novum in Köln geschaffen, denn bisher existierte ein Verbund mit relevanten Arbeitsmarktakteuren, der auf Initiative und mit Beteiligung einer Migrant\*innenorganisation speziell zum Thema zusammenarbeitet, nicht.

### BEGEGNUNGEN UND GEGENSEITIGES KENNENLERNEN FÖRDERN

Ein weiterer Ansatz unseres Projektes ist es, neue innovative Formate für KMU und Migrantinnen zu entwickeln und durchzuführen. Denn um die Vielfalt und die vorhandenen Potenziale von qualifizierten Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte sichtbar zu machen, Vorbehalte abzubauen und sie als Fachkräfte anzuerkennen, sind vor allem auch Begegnungen wichtig.

So wurde z.B. das Veranstaltungsformat „Let's meet! - Unternehmen treffen Fachkräfte“ ins Leben gerufen. Unternehmen in der Kölner Region und qualifizierte Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte begegnen sich in freundlicher Atmosphäre, um erste Kontakte zu knüpfen und sich auszutauschen. Mit diesem Format wurde ein Rahmen geschaffen, in dem sich Arbeitgebende und Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte auf Augenhöhe treffen, kennenlernen und sogar für ein Arbeitsverhältnis zusammenfinden können.

Dabei ist auch die Kommunikation von positiven Beispielen und Erfolgsgeschichten zur gelungenen Arbeitsmarktintegration wie z. B. im **IQ Good Practice Kurzfilm – Let's go\_Migrantinnen starten durch** ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Auch mit einem Workshop zum Diversity Tag 2021 **„LET'S GO! – MIGRANTINNEN STARTEN DURCH im Handwerk“** in Kooperation mit dem Handwerkerinnenhaus Köln e. V. schaffte das Projekt eine Brücke zum Handwerk. „ÖFFNUNGSZEITEN“ zeigte sowohl für Migrantinnen berufliche Perspektiven in Handwerksberufen auf als auch Vorteile für das Handwerk, das durch die Ausbildung und Beschäftigung von Migrantinnen dem Fachkräftemangel begegnen kann.

### GESELLSCHAFTLICHER BEITRAG

Deutschland kann es sich vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels nicht leisten, auf die Potenziale von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte zu verzichten. Alle Akteure der Wirtschaft und Gesellschaft sind aufgefordert, zur Anerkennung, Wertschätzung und Förderung von Migrantinnen beizutragen. Migrant\*innenorganisationen sind dabei wichtige Initiatoren, Impulsgeber und Vermittler. Ein entscheidender Zugewinn für die Zusammenarbeit von MA.i e. V. mit öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen ist, dass unser Verein als Migrant\*innenorganisation vielfältig aufgestellt ist. Durch unsere bedarfsorientierten und passgenauen Angebote sowie die arbeitsmarktpolitische und migrationspezifische Expertise ist MA.i.e.V. vertrauensvolle und professionelle Ansprechpartner\*in sowohl für die Akteure als auch für die Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte.

#### Weitere Informationen:

<https://migration-arbeitswelt.de/>

#### Informationen zum IQ Projekt „ÖFFNUNGSZEITEN“:

<https://migration-arbeitswelt.de/projekte/oefnungszeiten/>

[www.iq-netzwerk-nrw.de](http://www.iq-netzwerk-nrw.de)



#### Canan Ulug

ist Mitgründerin und Vorstandsvorsitzende der Migrant\*innenorganisation „Migration und Arbeitswelt e. V. interkulturell innovativ inklusiv (MA.i e. V.)“ sowie Leiterin des IQ Projekts „ÖFFNUNGSZEITEN - Interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarktakteuren zur Beschäftigung von Migrantinnen“.



## FACHBEITRAG

# FEHLENDE HANDWERKER BREMSEN BAUBRANCHE AUS

**DIE BERLINER MO CLUB DIALOG ENGAGIERT SICH MIT DEM PROJEKT „FAHRPLAN FACHKRÄFTESICHERUNG“ IM NETZWERK IQ. HERAUSFORDERND IST BEI DER FACHKRÄFTEEINWANDERUNG INSBESONDERE DIE ANERKENNUNG VON NICHT-REGLEMENTIERTEN DUALEN BERUFEN. STARK DAVON BETROFFEN SIND UNTER ANDEREM DIE BAU- UND TRANSPORTBRANCHE.**

Natalia Roesler, Lenke Simon

CLUB DIALOG e.V. ist eine der größten und ältesten Migrant\*innenorganisationen in Berlin. Der Verein wurde 1988 in Ost-Berlin gegründet, um den gesellschaftlichen Dialog zwischen russischsprachigen und einheimischen Berliner\*innen anzuregen und die Integration der russischsprachigen Einwanderer\*innen zu fördern. Im Laufe von mehr als drei Jahrzehnten hat Club Dialog eine Struktur aufgebaut, die eine umfassende nationenübergreifende Integrations- und Bildungsarbeit in mehreren Sprachen und für alle Generationen ermöglicht.

Neben der Sozial- und Verweisberatung sowie kulturellen Aktivitäten gehören zu den wichtigsten Tätigkeitsbereichen des Vereins Projekte der Seniorenarbeit und der politischen Bildung, ein Kinder-, Jugend- und Familienzentrum, das Projekt „Freiwilliges Soziales Jahr interkulturell“, der Bundesfreiwilligendienst sowie Bildungs- und Aktivierungsmaßnahmen des Jobcenters. Seit 2011 ist CLUB DIALOG e. V. mit dem Projekt „FABA-Fahrplan Anerkennung beruflicher Abschlüsse“ ein Teil des IQ Landesnetzwerks Berlin und bietet für Einwanderer\*innen Beratung und Unterstützung beim Anerkennungsverfahren an.

Eine so breite Palette an Angeboten sichert dem Verein nicht nur eine breite Reichweite in unterschiedlichen Zuwander\*innen-communities, sondern sorgt auch für ganzheitliche und umfassende Betreuung eines jeden Kunden.

Mit „FFB – Fahrplan Fachkräftesicherung in Berlin“ ist im September 2020 ein neues Projekt gestartet, das Arbeitgebern von kleinen und mittelständischen Unternehmen in Berlin eine erste Anlaufstelle bei Fragen zur Beschäftigung von Fachkräften aus Drittstaaten bietet.

Ob es um Fragen zum Aufenthalt, zum Arbeitsmarktzugang, zur Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen oder zu Qualifizierungsmöglichkeiten geht: Diese Informationen sind

bei CLUB DIALOG aus einer Hand zu haben - dank der Einbettung in das weitverzweigte Netzwerk von CLUB DIALOG e. V. und der engen Verzahnung mit dem Projekt „FABA“.

Neben Deutsch beraten die Mitarbeiter\*innen auch auf Russisch, Polnisch, Ukrainisch, Ungarisch, Serbisch, Englisch, Kurdisch und Arabisch und decken mit ihrem Angebot einen großen Teil der einwanderungsinteressierten Fachkräfte aus dem (nicht nur) osteuropäischen Raum sowie deren potenzielle Arbeitgeber in Berlin ab.

### UNGEAHNTE STOLPERSTEINE

Wie wichtig diese gebündelte Sprach- und Fachexpertise zum Gelingen des Einwanderungsverfahrens ist, zeigt etwa der Fall einer Krankenschwester aus Bosnien und Herzegowina, deren Einreise nach Deutschland aufgrund eines Übersetzungsfehlers gescheitert war. Der Arbeitgeber der Ratsuchenden wandte sich an unser Projekt, nachdem er das beschleunigte Fachkräfteverfahren beantragt und dann fast ein Jahr vergeblich auf einen Bescheid von der Anerkennungs- bzw. von der Ausländerbehörde gewartet hatte. Auf Nachfrage bei den betreffenden Behörden stellte sich heraus, dass der Antrag noch gar nicht angenommen war, da von der Fachkraft kein Nachweis über eine abgeschlossene Berufsausbildung erbracht wurde. Nach detaillierter Durchsicht der Berufsabschlusszertifikate konnte eine erfahrene Kollegin aus der Anerkennungsberatung einen gravierenden Übersetzungsfehler ausfindig machen. Es handelte sich in diesem Fall um ein einziges Wort, dieses eine Wort negierte jedoch in der deutschen Übersetzung die Befähigung zum Beruf und einen eindeutigen Berufsabschluss.

Trotz der Abkürzung durch das beschleunigte Verfahren bleibt der Weg zu einer Beschäftigung auf den deutschen Ar-

>>



Eine verwaiste Baustelle: Das Baugewerbe gehört zu den Wirtschaftszweigen, die besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen sind (Symbolfoto). Das Nadelöhr bei der Anwerbung von ausländischen Mitarbeitenden ist oft die Anerkennung von dualen Berufen.

beitsmarkt also »sportlich« und es lauern viele ungeahnte Stolpersteine. Die Zusammenstellung der richtigen Unterlagen ist nur einer davon, Formfehler in der Antragstellung ein anderer. Ob das beschleunigte Verfahren im Einzelfall das passende Instrument für das eigene Vorhaben darstellt, muss vorher gut durchdacht werden. Schon, um finanziellen Einbußen und enttäuschten Hoffnungen zuvorzukommen. Eine frühzeitige Beratung bei IQ Berlin ist daher aus mehrfacher Hinsicht für Arbeitgeber enorm wichtig. Sie können die neuen Handlungsoptionen, die das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet, gewinnbringend für sich nutzen. Das Einwanderungsverfahren für den zukünftigen Mitarbeiter lässt sich tatsächlich verkürzen; vermeidbare Fehler gefährden nicht die rasche Bearbeitung des Antrags.

Erfreulicherweise bleiben bei einer guten Vorbereitung die Erfolge nicht aus. Neben der Sprach- und Fachexpertise trägt die gute Vernetzung zu den Berliner Institutionen und Multiplikator\*innen der Branche dazu bei. Sie sind an der Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes beteiligt und von ihrem Zusammenspiel hängen die Ergebnisse im Einzelfall ab.

Den Knotenpunkt bildet der Business Immigration Service (BIS) des Landesamts für Einwanderung. Dieser Zusammenschluss aller für Visa- und Aufenthaltsfragen relevanten Akteure aus Wirtschaft und Verwaltung wurde im Zuge des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes neu gegründet. An dem Berufsamerkenungsverfahren sind wiederum Kammern, Ministerien und Landesämter beteiligt, die Bundesagentur für Arbeit wirkt an der Prüfung des Arbeitsverhältnisses mit. Darüber

hinaus sitzen die Zentrale Servicestelle Berufsamerkenung (ZSBA) und natürlich die Botschaften in den jeweiligen Ländern mit im Boot. Nicht zu vergessen die unzähligen Partnerprojekte in angrenzenden Themengebieten, wie etwa Beratung zu konkreten Anpassungsqualifizierungen, zu Vielfalt und Integrationsmanagement im Betrieb, zu Rassismus und Antidiskriminierung.

Angesichts der bunten Netzwerk-Landschaft und den unzähligen kleinen Rädchen, die ineinandergreifen müssen, damit das Getriebe in Gang kommt, ist die Implementierung des Gesetzes eine nicht unerhebliche Herausforderung für die neu entstandenen Behörden im gesamten Bundesgebiet. Berlin hat diese – trotz Pandemie – im ersten Jahr erstaunlich gut gemeistert. So konnte auch in unserem Projekt FFB seit dem Start eine ganze Reihe von Unternehmen – überwiegend in den Bereichen IT und Ingenieurwesen, wie auch in der Gesundheitsbranche – reibungslos und erfolgreich durch das beschleunigte Verfahren begleitet werden.

Das Nadelöhr bleibt aber auch in Berlin weiterhin die Anerkennung von nicht-reglementierten dualen Berufen. Für sie gibt es im Ausland oft keine formale Ausbildung. Und auch keine noch so tiefgründige Beratung führt da zum Erfolg. Insbesondere die Bau- und Transportbranche sind stark davon betroffen.

Ein prägnantes Beispiel ist hierfür der Fall einer im Bereich Wohnungs- und Gewerbesanierung tätigen GmbH. Mit einem neu zusammengestellten Team aus neun ukrainischen Handwerkern wollte die Firma Anfang des Jahres 2021 einen Großauftrag komplett allein abwickeln, ohne Teilaufträge an Subunternehmen weitergeben zu müssen, wie es bislang der



Fall gewesen war. Die Kandidaten konnten weder eine formale Ausbildung noch Deutschkenntnisse vorweisen. Es blieb nur die Möglichkeit, mit einem Visum zu touristischen Zwecken einzureisen und in diesen drei Monaten einen Deutschkurs zu belegen. Anschließend sollte die Truppe an einem Kompetenztest bei MY SKILLS teilnehmen, um so längerfristig in Beschäftigung kommen zu können.

Der Arbeitgeber verschickte daraufhin offizielle Firmeneinladungen zum Vorstellungsgespräch, kaufte die Flugtickets, mietete und zahlte die Unterkunft an, zurrte die Termine bei der Sprachschule fest. Im Laufe des Verfahrens kamen allerdings auch weitere administrative Schwierigkeiten auf den Arbeitgeber zu.

Unter Zeitdruck und um den Großauftrag nicht zu verlieren, schaute sich der Arbeitgeber auch parallel vor Ort in Berlin nach einem neuen Team um und wurde bei einer eingespielten italienischen Mannschaft fündig. Als es jedoch um die Vertragsbestimmungen ging, musste er leider feststellen, dass für Italiener als EU-Staatsbürger andere Regelungen gelten und sie im Unterschied zu den Fachkräften aus der Ukraine keine Deutschkenntnisse für eine Beschäftigung vorweisen müssen. Da die italienischen Handwerker der deutschen Sprache nicht mächtig waren und der Arbeitgeber selbst nur Deutsch und Russisch spricht, war keinerlei Verständigung zwischen den beiden Parteien möglich. Die GmbH nahm Abstand vom Vorhaben und musste den Auftrag absagen.

In dieser Hinsicht ist durchaus dem OECD-Ökonomen, Dr. Thomas Liebig, zuzustimmen, der bezüglich der sich verändernden Arbeitswelten nach neuartigen Lösungsansätzen verlangt. Seinem Urteil zufolge muss Deutschland – wenn es nicht weiter zurückfallen will im Kampf um internationale Talente – die Hürde der formalen Anerkennung bei dualen Berufen beseitigen und bei der Auswahl der Fachkräfte informelle und grundsätzliche Kompetenzen stärker in den Fokus rücken.

**Weitere Informationen:**

<https://www.club-dialog.de/de/>

**Informationen zum IQ Projekt Fahrplan Fachkräftesicherung für Berlin:**

<https://www.club-dialog.de/fahrplan-fachkraeftesicherung-fuer-berlin/>



**Dr. Natalia Roesler**

ist Geschäftsführerin von CLUB DIALOG e. V.



**Lenke Simon**

ist Projektleiterin und Beraterin im Projekt „Fahrplan Fachkräftesicherung in Berlin“.

© CLUB DIALOG e. V.

© privat



## INTERVIEW

# „DEN STIMMEN DER MIGRANT\*INNEN MEHR GEHÖR VERSCHAFFEN“

**IN DER BUNDESKONFERENZ DER MIGRANTENORGANISATIONEN (BKMO) HABEN SICH ÜBER 60 MIGRANT\*INNENDACHVERBÄNDE, -VEREINE UND –INITIATIVEN ZUSAMMENGESCHLOSSEN. IHR ZIEL IST ES, DER PERSPEKTIVE VON MIGRANT\*INNEN IN DEN POLITISCHEN PROZESSEN MEHR GELTUNG ZU VERSCHAFFEN. EINE KERNFORDERUNG DER BKMO IST EIN BUNDESPARTIZIPATIONSGESETZ. IM INTERVIEW ERLÄUTERT EHSAN DJAFARI, MITGLIED IM VERTRETER\*INNENRAT DER BKMO, WORUM ES IN IHREM ENTWURF FÜR EIN SOLCHES GESETZ GEHT.**

**Die Bundeskonferenz der Migrantenorganisationen (BKMO) wurde 2017 gegründet. Was ist das Ziel des Zusammenschlusses?**

Bei der Idee, eine Bundeskonferenz der Migrant\*innenverbände ins Leben zu rufen, ging es vorwiegend um die bessere Vernetzung der Migrant\*innenselbstorganisationen (MSO) und des postmigrantischen Netzwerks „neue deutsche organisationen (ndo)“, damit diese sich über ihre Ziele besser verständigen und ihre Ressourcen sinnvoll und effizient bündeln können. Die BKMO ist somit ein regelmäßiges Diskussionsforum und eine Austausch-Plattform, um den Stimmen der Migrant\*innen mehr Gehör und deren Perspektive in den politischen Aushandlungsprozessen Geltung zu verschaffen. Wir wollen dabei zielstrebig, nachhaltig und konsequent mit unseren Impulsen zu einer zukunftsgewandten, partizipativen und gerechteren Politik beitragen. Es geht um Mitgestaltung der Zukunft einer Migrationsgesellschaft, die mittlerweile die unbestreitbare Realität Deutschlands ist.

**Die Landschaft der MO in Deutschland ist vielfältig. Was eint die Organisationen, die sich unter dem Dach der BKMO zusammengeschlossen haben? Welche Migrant\*innen-Gruppen vertreten sie?**

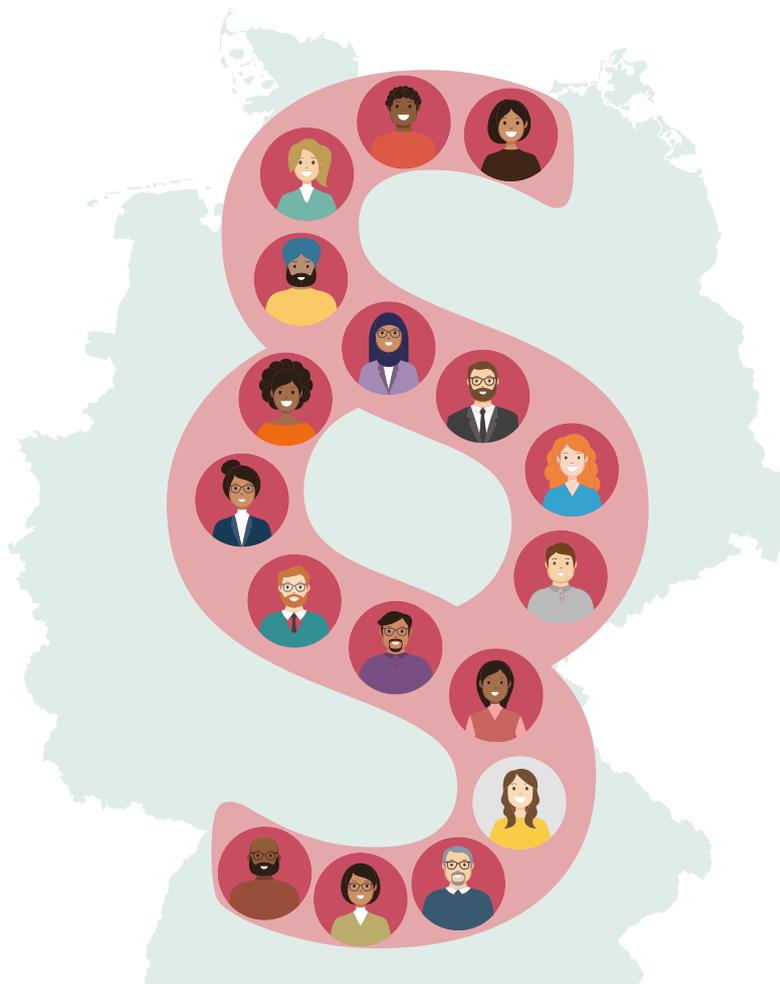
Wie Sie es selbst auch erwähnen, sind die Migrant\*innen Communities in ihren Strukturen und in ihrer Zusammensetzung sehr heterogen und vielfältig. In der BKMO sind über 60 Migrant\*innendachverbände, -vereine und Initiativen zusam-

mengekommen. Die BKMO vertritt zwar nicht alle Migrant\*innenorganisationen, aber eine beachtliche Anzahl von ihnen.

**Eine Kernforderung der BKMO ist ein Bundespartizipationsgesetz. Warum braucht Deutschland eine solche gesetzliche Regelung?**

Zur Förderung der Teilhabe und zur Bekämpfung der rassistischen Diskriminierung brauchen wir unbedingt ein Bundespartizipationsgesetz, weil Deutschland seit Jahrzehnten ein Einwanderungsland ist. Die entsprechend erforderlichen gesetzgeberischen Maßnahmen dafür sind jedoch noch nicht angemessen geschaffen worden. Wir brauchen dieses Gesetz, da sich in Deutschland noch vor zwei Jahren der schreckliche Anschlag in Hanau ereignet hat oder die rechtsextremen Chatgruppen bei der Polizei in Hessen, Berlin und NRW immer noch möglich sind. Die Migration ist und bleibt ein Dauerthema und wir müssen uns endlich in allen politischen und gesellschaftlichen Bereichen damit auseinandersetzen. Wir brauchen dieses Gesetz, weil Syrien, Afghanistan, Irak oder Konflikte wie in Osteuropa uns zeigen, dass Einwanderung jederzeit stattfinden kann und wird. Hinzu kommt gewiss noch die Migration, die durch den weltweiten Klimawandel hervorgerufen werden wird.

**Wäre ein Bundespartizipationsgesetz auch ein Willkommenssignal?**



**Die Bundeskonferenz der Migrant\*innenorganisationen hat 2021 einen Entwurf für ein Bundespartizipationsgesetz vorgestellt. Kernpunkte sind eine Quote für Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung, ein kommunales Wahlrecht – und eine Grundgesetzänderung.**

Ja, wir brauchen ein Bundespartizipationsgesetz, das allen Bürger\*innen die erforderliche rechtliche Grundlage dafür einräumt, sich als integrativer Teil dieser Gesellschaft willkommen und anerkannt zu fühlen. So können viele Menschen unabhängig von ihrer Herkunft all ihre Potenziale zum Wohle der Gesellschaft einbringen. Wir können unsere Augen als Gesellschaft mündiger Bürger\*innen nicht mehr vor dieser Realität verschließen und weiterhin die Folgen von Einwanderung repressiv, zurückhaltend, gar verdrängend oder gleichgültig angehen. Es geht schließlich um unsere gemeinsame Zukunft, die wir mit allen anderen gesellschaftlichen Akteur\*innen mitgestalten wollen. Wir müssen uns rechtzeitig, umfänglich und nachhaltig auf die Herausforderungen unserer Zeit vorbereiten. Die Pflege der älteren Menschen in den Altersheimen oder im privaten Bereich, aber auch der Patient\*innen in den Krankenhäusern wird ohne Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte gar nicht mehr möglich sein. Und Menschen mit so genanntem Migrationshintergrund erbringen auch in vielen anderen Bereichen, sei es in der Forschung, Informationstechnologie, Medizin oder verarbeitenden Industrie und vielem mehr, tagtäglich ihre Leistung und sind untrennbarer Teil unserer Gesellschaft.

**Die Bundeskonferenz MO hat im August 2021 einen konkreten Entwurf für ein Bundespartizipationsgesetz vorgestellt. Was sind die Kernelemente des Entwurfs?**

Im Kern des Entwurfs des Bundespartizipationsgesetzes der BKMO geht es darum, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Personen mit Migrationsbiografien und Personen mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrung zu erreichen und strukturelle Benachteiligungen zu beheben. Durch den Entwurf des Bundespartizipationsgesetzes der BKMO soll ein Paradigmenwechsel vollzogen werden, der auch einen entsprechenden gesetzlichen Rahmen bekommt. Einige wichtige Maßnahmen sind zum Beispiel Quoten für die öffentliche Verwaltung und öffentliche Gremien auf Bundesebene. Die Besetzung von Stellen in der Verwaltung und Posten in Gremien soll den Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland widerspiegeln. Weitere Punkte sind die Einführung des allgemeinen kommunalen Wahlrechts und nicht zuletzt das Verbot von diskriminierenden Datenerhebungen insbesondere durch „racial profiling“.

**Heißt das: Sie fordern eine feste Quote für Beschäftigte des Bundes, die dem Anteil an der Gesamtbevölkerung entspricht, also gut 25 Prozent?**

Wir bestehen nicht darauf, dass von heute auf morgen ein Viertel der Stellen in der öffentlichen Verwaltung mit Menschen mit Migrationshintergrund besetzt wird. Es geht uns um einen Prozess, in dem sich der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund kontinuierlich ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung

>>



annähert. In allen Behörden muss es einen Prozess der interkulturellen Öffnung geben, der sicherstellt, dass Menschen mit Migrationshintergrund keine Benachteiligungen bei Stellenbesetzungen erfahren. Im Bundesfamilienministerium sind zum Beispiel anonyme Bewerbungen möglich, so dass Menschen nur nach ihren Qualifikationen beurteilt werden und nicht nach ihrer Herkunft.

**Sie haben den Gesetzentwurf u.a. auch Politiker\*innen aus CDU, SPD, Grüne und Linke mit der Bitte um Kommentierung vorgelegt. Welche Rückmeldungen haben Sie erhalten? Welche Ihrer Vorschläge stießen auf Zustimmung, welche eher nicht?**

Die BKMO wirbt seit ihrer Gründung konsequent und mit Vehemenz für eine gesetzliche Grundlage für Teilhabe und Partizipation in der Migrationsgesellschaft. Die Arbeitsgruppe Bundespartizipationsgesetz der BKMO unter Leitung von Galina Ortmann und Michael AlliMadi, die beide auch Mitglied im Vertreter\*innenrat der BKMO sind, hat - unterstützt durch den an der Uni Osnabrück Lehrenden Rechtswissenschaftler Prof. Dr. Thomas Groß - einen Entwurf fertiggestellt, der in seiner Umfänglichkeit und Detailtiefe ein sehr wertvoller Beitrag ist. Wir sind alle sehr stolz, dass acht Jahre nach dem ersten Entwurf, den damals die Türkische Gemeinde in Deutschland vorgestellt hat, immerhin drei Parteien, nämlich SPD, Linke und Grüne, das Bundespartizipationsgesetz in ihre Wahlprogramme explizit aufgenommen haben. Wir sehen auch mit Freude, dass bei der FDP und in der CDU deutliche Bewegung für die Anerkennung der Notwendigkeit einer besseren Teilhabepolitik für Menschen mit Migrationsgeschichte zu verzeichnen ist.

**Mit welchen Argumenten würden Sie Abgeordnete zu überzeugen versuchen, die noch nicht für ein Bundespartizipationsgesetz sind?**

Wie einst Max Weber über die Aufgabe der engagierten Männer und Frauen in der Politik gesagt hat: „Die Politik bedeutet ein starkes langsames Bohren von harten Brettern mit Leidenschaft und Augenmaß zugleich.“ So wollen wir auch weiterhin passioniert durch nachvollziehbare Argumente die Fach-

politiker\*innen im Bundestag, aber auch die Parteiführungen von der Notwendigkeit dieses Vorhabens für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands überzeugen.

**Ein weiterer Punkt in Ihrem Entwurf für ein Bundespartizipationsgesetz ist die Einrichtung eines Bundespartizipationsrates. Welche Aufgaben soll dieses Gremium übernehmen?**

Das Vorbild für den Partizipationsrat ist der Deutsche Ethikrat, also ein Gremium das Bundestag und Bundesregierung fachlich berät. Was uns vorschwebt ist, dass der Bundespartizipationsrat im Bundestag angesiedelt ist. Seine Mitglieder sollen vom Bundestagspräsidenten auf Vorschlag des Bundestags und der Bundesregierung berufen werden. Der Bundespartizipationsrat ist zu allen Gesetzesvorhaben und Verordnungsentwürfen der Bundesregierung zu hören, die die soziale, wirtschaftliche und politische Partizipation von Personen mit Migrationsgeschichte oder von Personen mit Diskriminierungserfahrung berühren. Der Rat kann aber zu diesen Themen auch eigene Stellungnahmen abgeben.

**Last but not least wird in dem Gesetzentwurf der BKMO auch gefordert, die neuen Staatsziele gleichberechtigte Teilhabe, Förderung der Integration sowie den Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung ins Grundgesetz aufzunehmen. Angenommen die Regierungskoalition nähme diesen Vorschlag in einen Entwurf für ein Partizipationsgesetz auf, bräuchte eine Grundgesetzänderung eine Zweidrittelmehrheit sowohl in Bundestag als auch Bundesrat. Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass eine solche Mehrheit zustande kommt?**

In der Tat bräuchte es dafür eine Zweidrittelmehrheit. Wir sind zum Bundespartizipationsgesetz mit allen im Bundestag vertretenen Parteien im Gespräch gewesen – mit einer Ausnahme. Sie können sich vorstellen, welche Partei ich meine. Wir haben sehr viel Zustimmung erfahren, wenngleich die Parteien nicht alle unsere Vorschläge teilten. Nichtsdestotrotz glaube ich, dass die Bedeutung eines Bundespartizipationsgesetzes allen Parteien klar ist.

**Weitere Informationen:** <https://bundeskonferenz-mo.de>



### Ehsan Djafari

ist Vorstandssprecher der Iranischen Gemeinde in Deutschland e. V. und Mitglied im Vertreter\*innenrat der Bundeskonferenz der Migrant\*innenorganisationen. Außerdem sitzt er im Stiftungsrat der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) und leitet dort den Fachbeirat „Gesellschaftlicher Zusammenhalt“.

## Schauen Sie mal rein!

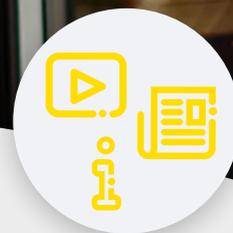
Die Aktionswochen „Tage der Anerkennung“ machen Chancen, Zukunftsthemen und Akteure der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sichtbar.



Eine interaktive Landkarte bündelt Aktionen in ganz Deutschland und im Ausland rund um den 10. Jahrestag des Anerkennungsgesetzes am 1. April 2022.



Beratungsstellen, zuständige Stellen für die Anerkennungsverfahren und weitere Fachinstitutionen im Bereich Berufsanerkennung ...



... initiieren Veranstaltungen, Publikationen und weitere kreative Aktionen. **Melden auch Sie Ihren Beitrag für die Aktionslandkarte!**

# „Tage der Anerkennung“

Aktionszeitraum: März bis Juni 2022

[www.tage-der-erkennung.de](http://www.tage-der-erkennung.de)

HERAUSGEGEBEN VOM

 **bibb** Bundesinstitut für  
Berufsbildung

IN KOOPERATION MIT

 **iQ** Netzwerk  
Integration durch  
Qualifizierung

**Machen Sie mit!**



